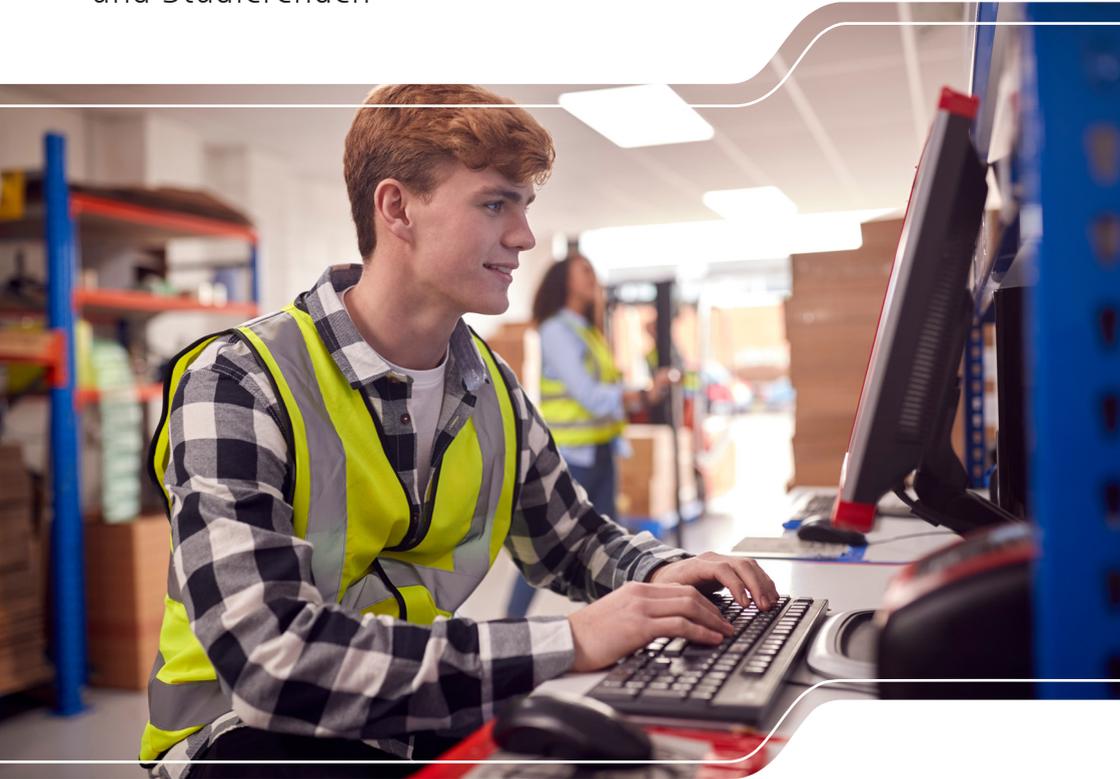




Aushilfs- und Ferienjobs

von Schülerinnen, Schülern
und Studierenden



Aushilfs- und Ferienjobs von Schülerinnen, Schülern und Studierenden

Rechtsstand: 1. Mai 2025

Inhalt

1. Einleitung	03
2. Sind Aushilfs-/Ferienjobs steuerpflichtig?	04
2.1 Welche Informationen benötigt der Arbeitgeber für den Lohnsteuerabzug?..	04
2.2 Welche Lohnsteuerklassen gibt es?	06
2.3 Wie wird der Lohnsteuerabzug ermittelt?	07
2.4 Wie kann ich bei mehreren Arbeitsverhältnissen nebeneinander (Steuerklasse VI) eine Überzahlung von Lohnsteuer schon im laufenden Jahr vermeiden?	08
2.5 Was ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu tun?	10
2.6 Ist eine Lohnsteuerpauschalierung statt der Versteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen möglich?	11
2.7 Lohnsteuerabzugsmerkmale oder Pauschalierung – welche Besteuerungsart ist vorteilhafter?	13
2.8 Wie erhalte ich eine Lohnsteuererstattung?	13
2.9 Was gilt bei selbständigen Tätigkeiten?	16
2.10 Kann Kindergeld neben dem Aushilfs-/Ferienjob gewährt werden?	17
3. Sind Aushilfs-/Ferienjobs sozialversicherungspflichtig?.....	18
3.1 Arten geringfügiger Beschäftigung	18
3.2 Schülerinnen und Schüler	22
3.3 Studierende	22
4. Bin ich in meinem Aushilfs-/Ferienjob unfallversichert?	27
Hinweis auf Broschüren.....	27
Impressum	28

1 Einleitung

Diese Publikation gibt die Rechtslage für das Kalenderjahr 2025 zum Rechtsstand 1. Mai 2025 wieder.

Im Text genannte Arbeitslohngrenzen und Steuerbeträge beziehen sich auf gesetzlich renten-, kranken- und pflegeversicherungs-pflichtige Arbeitnehmer für das Kalenderjahr 2025. Bei der Pflegeversicherung wird dabei unterstellt, dass es sich um einen kinderlosen, in Sachsen beschäftigten Arbeitnehmer handelt, für den aber der Beitragszuschlag für Kinderlose¹ noch nicht anfällt (Arbeitnehmerbeitragsanteil zur Pflegeversicherung: 2,3 %). Zur Lohnsteuerberechnung in weiteren Fällen steht Ihnen der kostenlose Online-Rechner des Bundesministeriums der Finanzen unter www.bmf-steuerrechner.de zur Verfügung.

Wenn Sie auf Ihre Frage nachfolgend keine Antwort finden, wenden Sie sich in steuerlichen Angelegenheiten bitte an Ihr

zuständiges Finanzamt – dort gibt man Ihnen gern Auskunft. Im Steuerportal www.steuern.sachsen.de unter der Rubrik »Service« → »Kontakt« → »Ansprechpartner im Finanzamt« bzw. »Kontaktinformationen der Finanzämter« → »Bundesweite Zuständigkeitssuche« können Sie Ihr zuständiges Finanzamt ermitteln. Allgemeine Fragen rund um das Thema Lohn- und Einkommensteuer beantwortet auch das Info-Telefon der Finanzämter. Es ist Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr und am Freitag von 8 bis 12 Uhr unter der Telefonnummer 0351 7999 7888 erreichbar (es gilt der Tarif für Anrufe in das deutsche Festnetz). Bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen ist Ihre Krankenkasse Ihr Ansprechpartner.

¹ Hinweis: Unter bestimmten Voraussetzungen erhöht sich der Pflegeversicherungsbeitrag für Kinderlose um einen Zuschlag von 0,6 % (§ 55 Absatz 3 Elftes Buch Sozialgesetzbuch – SGB XI). Der Beitragszuschlag fällt zum Beispiel dann nicht an, wenn die versicherte Person das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

2 Sind Aushilfs-/Ferienjobs steuerpflichtig?

Aushilfskräfte sind Personen, die in einem Betrieb zur Verstärkung des Personals vorübergehend beschäftigt werden. Sie sind in der Regel für die Dauer ihrer Tätigkeit in den Betrieb eingegliedert, weisungsgebunden und deshalb steuerlich **als Arbeitnehmer** zu behandeln (zu Ausnahmen siehe Abschnitt 2.9). Sie erzielen durch ihre Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (Arbeitslohn).

Vom Arbeitslohn hat der Arbeitgeber für Rechnung des Arbeitnehmers Lohnsteuer sowie gegebenenfalls Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchenlohnsteuer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Soweit Sozialversicherungspflicht besteht (siehe dazu Abschnitt 3), muss der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge (Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) einbehalten und an die jeweilige Krankenkasse abführen.

2.1 Welche Informationen benötigt der Arbeitgeber für den Lohnsteuerabzug?

Um die Lohnsteuer zu berechnen, benötigt der Arbeitgeber Informationen zu den sogenannten **Lohnsteuerabzugsmerkmalen**: Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, gegebenenfalls Religionszugehörigkeit wegen des Kirchensteuerabzugs. Von den Lohnsteuerabzugsmerkmalen hängt maßgeblich ab, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber Lohnsteuer sowie gegebenenfalls Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchenlohnsteuer einbehalten muss. Die Zahl der Kinderfreibeträge wirkt sich allerdings im Steuerabzug nur auf die gegebenenfalls zu entrichtenden Zuschlagsteuern (Solidaritätszuschlag und Kirchenlohnsteuer) steuermindernd aus. Denn einkommen-/lohnsteuerlich wird der Familienleistungsausgleich im laufenden Jahr durch die Gewährung des Kindergelds bewirkt, so dass durch den Kinderfreibetragszähler nicht weniger Lohnsteuer anfällt.

In der Regel benötigt der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer diese Informationen (zu Ausnahmen bei Lohnsteuerpauschalierung siehe Abschnitt 2.6). Dafür gibt es ein

elektronisches Verfahren (genannt ELStAM; die Abkürzung steht für **Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale**) mit einer Datenbank der Finanzverwaltung, in der diese Informationen hinterlegt sind. Der Arbeitgeber ruft die Informationen elektronisch ab.

Dafür muss ihm der Arbeitnehmer bei Eintritt in das Dienst-/Arbeitsverhältnis nur bestimmte **»Schlüsselinformationen«**, seine steuerliche Identifikationsnummer (IdNr.) und sein Geburtsdatum, geben und mitteilen,

- ob es sich um das Haupt- oder um ein Nebenarbeitsverhältnis handelt (hat der Arbeitnehmer nur einen Job, so handelt es sich um das sogenannte Hauptarbeitsverhältnis – wer hingegen nebeneinander für mehrere Arbeitgeber tätig ist, der kann nur ein Hauptarbeitsverhältnis haben, die übrigen sind »weitere« bzw. Nebenarbeitsverhältnisse mit Steuerklasse VI)
- und außerdem bei einem Nebenarbeitsverhältnis: ob und in welcher Höhe ein dafür festgestellter Freibetrag abgerufen werden soll.

Die IdNr. teilt das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) jedem Steuerpflichtigen zu. Diese ist z. B. auf dem Mitteilungsschreiben des BZSt und auf dem Einkommensteuerbescheid des Finanzamts genannt. Wenn Sie Ihre IdNr. nicht wissen, weil z. B. das Mitteilungsschreiben nicht mehr auffindbar ist, können Sie die IdNr. beim BZSt erneut anfordern; aus datenschutzrechtlichen Grün-

den kann das BZSt die IdNr. nur per Brief mitteilen. Für die Anforderung steht im Internet auf der Homepage des BZSt (www.bzst.de) ein spezielles Eingabeformular² bereit; die Nutzung dieses Formulars beschleunigt die Bearbeitung. Weitere Informationen zur IdNr. sind im Internet unter www.identifikationsmerkmal.de abrufbar.

Der Arbeitgeber erhält mit den oben genannten Schlüsselinformationen **Zugriff** auf die in der ELStAM-Datenbank gespeicherten Lohnsteuerabzugsmerkmale; der Zugriff wird protokolliert.

Die aktuellen ELStAM sind in der Regel in jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Das für den Wohnsitz zuständige Finanzamt erteilt auf Antrag **Auskunft** über die gebildeten ELStAM. Zudem haben Sie die Möglichkeit, via Internet Einsicht in Ihre bei der Finanzverwaltung gespeicherten ELStAM zu nehmen. Dazu ist z. B. ein sogenanntes ELSTER-Zertifikat (Software-Zertifikat) erforderlich. Das Zertifikat erhalten Sie nach einmaliger Registrierung mit Ihrer steuerlichen IdNr. Weitere Informationen zur Registrierung und zum Abruf der eigenen ELStAM sind unter www.elster.de erhältlich.

Der Arbeitgeber ist in der Regel an die abgerufenen ELStAM gebunden. Sollten die ELStAM unzutreffend sein, nehmen Sie bitte mit Ihrem Wohnsitzfinanzamt Kontakt auf. Die ELStAM werden dann vom Finanzamt

2 www.bzst.de/SiteGlobals/Kontaktformulare/DE/Steuerliche_IdNr/Mitteilung_IdNr/mitteilung_IdNr_node.html

geprüft und gegebenenfalls berichtigt. Unter Umständen ist zunächst eine Korrektur der Meldedaten erforderlich. Für die Verwaltung der Meldedaten, die sich infolge von Heirat, Geburt eines Kindes, Kircheneintritt oder Kirchenaustritt ändern können, ist die Gemeinde zuständig. Insbesondere die Steuerklasse und die Zahl der Kinderfreibeträge für minderjährige Kinder werden in der Regel automatisch aufgrund der Mitteilungen der Gemeinden über einen geänderten Familienstand oder das Kindschaftsverhältnis geändert.

Wenn die ELStAM günstiger sind, als es den tatsächlichen Verhältnissen entspricht, sollten Sie dies dem Finanzamt mitteilen und die ELStAM umgehend ändern lassen. Hierzu sind Sie gegebenenfalls verpflichtet, wenn die Änderung nicht durch (geänderte) Meldedaten angestoßen werden kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Voraussetzungen für den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende – Steuerklasse II – entfallen (z. B. weil eine Haushaltsgemeinschaft mit einer anderen volljährigen Person gebildet wird, die den Entlastungsbetrag ausschließt) oder es bei Ehegatten/Lebenspartnern zum dauernden Getrenntleben kommt. Unterbleibt die Änderung der ELStAM und behält der Arbeitgeber deshalb zu wenig Lohnsteuer ein, kann das Finanzamt den Fehlbetrag vom Arbeitnehmer nachfordern.

2.2 Welche Lohnsteuerklassen gibt es?

Die Steuerklasse ist für die Höhe der Lohnsteuer besonders wichtig. Sie ist vom Familienstand (Steuerklasse I, II, III, IV, V) und

davon abhängig, ob es sich um ein erstes oder (nebeneinander ausgeübtes) weiteres Dienst-/Arbeitsverhältnis (Steuerklasse VI) handelt. Für Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Deutschland kommen folgende Lohnsteuerklassen in Betracht:

- Die **Steuerklasse I** gilt für Arbeitnehmer, die ledig oder geschieden sind, deren eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben wurde, die von ihrem Ehepartner/Lebenspartner dauernd getrennt leben oder deren Ehepartner/Lebenspartner im Ausland lebt.
- Die **Steuerklasse II** gilt für Arbeitnehmer aus dem Personenkreis der Steuerklasse I, falls ihnen ein Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zusteht. Der Entlastungsbetrag kommt in Betracht, wenn zum Haushalt eines Alleinstehenden mindestens ein leibliches Kind, Adoptiv-, Pflege-, Stief- oder Enkelkind gehört, für das dem Alleinerziehenden ein Kinderfreibetrag oder Kindergeld zusteht³.
- Die **Steuerklassen III, IV und V** gelten für verheiratete Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die in eingetragener Lebenspartnerschaft leben. Wenn beide Ehegatten/Lebenspartner im Inland wohnen, nicht dauernd getrennt leben und Arbeitslohn beziehen, können sie die Steuerklassenkombination IV/IV, III/IV oder IV/IV mit Faktor wählen. In der Regel wird eine Eheschließung aufgrund

³ Weitere Informationen dazu erhalten Sie in der Broschüre »Kinder im Steuerrecht« (siehe »Hinweis auf Broschüren«, S. 27).

der Mitteilung der Gemeinde im elektronischen Verfahren automatisch berücksichtigt und dabei zunächst die Steuerklasse IV zuteilt.

- Die **Steuerklasse VI** gilt für Arbeitnehmer, die nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn beziehen, für die Einbehaltung der Lohnsteuer vom Arbeitslohn aus dem zweiten und jedem weiteren Dienst-/Arbeitsverhältnis (Nebenarbeitsverhältnis, siehe auch Abschnitt 2.1). Die Steuerklasse VI ist in der Regel auch dann vom Arbeitgeber anzuwenden, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die notwendigen Schlüsselinformationen (siehe auch Abschnitt 2.1) vorenthält.

2.3 Wie wird der Lohnsteuerabzug ermittelt?

Die Lohnsteuer bemisst sich nach dem bezogenen Arbeitslohn und den Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum (häufig umfasst er einen Monat, seltener dagegen eine Woche oder einen Tag) wird die Lohnsteuer als Monats-, Wochen- oder Tagesbetrag ermittelt. Eine Reihe von Frei- und Pauschbeträgen (z. B. der Grundfreibetrag von 12.096 Euro im Jahr 2025 (ab 2026: 12.348 Euro), der Arbeitnehmer-Pauschbetrag für Werbungskosten von 1.230 Euro/Jahr, der Pauschbetrag für Sonderausgaben von 36 Euro/Jahr und die Vorsorgepauschale sowie bei Steuerklasse II der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende) wird automatisch zeitanteilig berücksichtigt.

Neben der Lohnsteuer muss der Arbeitgeber gegebenenfalls den Solidaritätszuschlag (in der Regel 5,5 % der maßgebenden Lohnsteuer) und bei evangelischer oder römisch-katholischer Religionszugehörigkeit auch Kirchenlohnsteuer (in Sachsen 9 % der maßgebenden Lohnsteuer) einbehalten.

Bereits seit 2021 wurde der Solidaritätszuschlag in einem ersten Schritt zu Gunsten niedrigerer und mittlerer Einkommen zurückgeführt. Es gelten erheblich höhere Freigrenzen als noch bis 2020. Derzeit beträgt die Freigrenze bei monatlicher Lohnzahlung 1.662,50 Euro (ab 2026: 1.695,83 Euro) Lohnsteuer im Falle der Steuerklassen I, II, IV bis VI bzw. 3.250 Euro (ab 2026: 3.391,67 Euro) Lohnsteuer für Personen mit Steuerklasse III. Bei Überschreiten der Freigrenzen erhöht sich der Solidaritätszuschlag innerhalb der sogenannten Milderungszone schrittweise auf 5,5 %. Bei der in Abschnitt 2.6 erläuterten Lohnsteuerpauschalierung gelten die Freigrenzen allerdings nicht.

2.4 Wie kann ich bei mehreren Arbeitsverhältnissen nebeneinander (Steuerklasse VI) eine Überzahlung von Lohnsteuer schon im laufenden Jahr vermeiden?

Häufig üben Schülerinnen, Schüler und Studierende nebeneinander mehrere Beschäftigungen aus, sodass der Lohnsteuerabzug für das zweite und jedes weitere Dienst-/Arbeitsverhältnis (Nebenarbeitsverhältnis/se, siehe auch Abschnitt 2.1) nach Steuerklasse VI erfolgen muss. Der Steuerabzug nach Steuerklasse VI setzt bereits bei einem sehr geringen Arbeitslohn ein und berücksichtigt nicht, dass unter Umständen die persönlichen Freibeträge im ersten Dienst-/Arbeitsverhältnis (Hauptarbeitsverhältnis, siehe auch Abschnitt 2.1) nicht ausgeschöpft werden. Die insoweit überzahlten Steuerbeträge können in der Regel erst im Wege der Einkommensteuerveranlagung nach Ablauf des Kalenderjahres erstattet werden (siehe Abschnitt 2.8).

Der Steuerabzug kann gegebenenfalls bereits im laufenden Kalenderjahr ausgeglichen werden, wenn der voraussichtliche Jahresarbeitslohn im ersten Dienst-/Arbeitsverhältnis die maßgebende Arbeitslohngrenze (z. B. 13.362 Euro im Jahr 2025 bei Steuerklasse I) nicht übersteigt. Hierzu kann der Arbeitnehmer bei seinem Finanzamt mit dem amtlichen Vordruck »Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung und zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen« einen Freibetrag für Nebenarbeitsverhältnisse (bis zu 13.362 Euro im Jahr 2025 bei Steuerklasse I) und zugleich einen entsprechenden Hinzu-

rechnungsbetrag für das Hauptarbeitsverhältnis beantragen. Das Antragsformular ist beim zuständigen Finanzamt oder im Internet⁴ erhältlich. Es gibt auch eine elektronische Alternative zum Papierformular: Anträge können ebenso im Online-Finanzamt »Mein ELSTER« (www.elster.de) oder mit Angeboten anderer Softwarehersteller eingereicht werden.

Das Finanzamt ermittelt aufgrund des Ermäßigungsantrages den zulässigen Jahresfreibetrag und speichert die Höhe des zur Verfügung stehenden, abrufbaren Freibetragsvolumens als Lohnsteuerabzugsmerkmal in der ELStAM-Datenbank. Ob und in welcher Höhe ein Nebenarbeitgeber diesen Freibetrag als ELStAM abrufen soll, muss der Arbeitnehmer dem Nebenarbeitgeber mitteilen (siehe Abschnitt 2.1). Die Mitteilung eines nur anteiligen Freibetragsvolumens kann z. B. bei Verteilung auf mehrere Nebenarbeitgeber sinnvoll sein. Den Betrag, den der Arbeitnehmer mitgeteilt hat, muss der Nebenarbeitgeber an die Finanzverwaltung übermitteln. Nach Prüfung, ob ein ausreichendes Freibetragsvolumen zur Verfügung steht, stellt die Finanzverwaltung dem Nebenarbeitgeber den tatsächlich zu berücksichtigenden Freibetrag als ELStAM zum Abruf bereit. Dabei wird der Freibetrag automatisch auf die restlichen Monate (Monat der Anforderung bis Jahresende) aufgeteilt. Der Zeitpunkt der Anforderung

⁴ Unter www.steuern.sachsen.de → Vordrucke → Bürger → Formular-Management-System der Bundesfinanzverwaltung → Steuerformulare → Lohnsteuer (Arbeitnehmer) bzw. unter www.formulare-bfinv.de → Formularcenter → Steuerformulare → Lohnsteuer (Arbeitnehmer).

des Freibetrags (sogenanntes Referenzdatum) wirkt sich unmittelbar auf die Höhe des von der ELStAM-Datenbank zu berechnenden Monatsbetrags aus; bei einer Anforderung z. B. im Monat September wird der Freibetrag auf vier Monate verteilt. Nach Anforderung des Freibetrags durch den Nebenarbeitgeber erhält der Hauptarbeitgeber eine Mitteilung über den im Hauptarbeitsverhältnis zu berücksichtigenden korrespondierenden (Jahres-)Hinzurechnungsbetrag.

Hierzu folgendes **Beispiel**:

Der Student Felix Fleißig übt nebeneinander zwei Beschäftigungen aus. Beide Arbeitsverhältnisse bestehen jeweils im gesamten Kalenderjahr. Im Hauptarbeitsverhältnis (Steuerklasse I, Zahl der Kinderfreibeträge: 0, nicht kirchensteuerpflichtig) beträgt der Monatslohn 500 Euro brutto und im Nebenarbeitsverhältnis (Steuerklasse VI) 300 Euro brutto. Ohne Frei- und Hinzurechnungsbetrag würden monatlich anfallen

- im Hauptarbeitsverhältnis (Steuerklasse I)
→ 0 Euro Lohnsteuer,
- im Nebenarbeitsverhältnis (Steuerklasse VI)
→ 33 Euro Lohnsteuer,

in der Summe folglich 33 Euro Steuerabzug. Solidaritätszuschlag müsste aufgrund der Freigrenze nicht gezahlt werden.

Da der voraussichtliche Jahresbruttoarbeitslohn aus dem Hauptarbeitsverhältnis in Steuerklasse I ($12 \times 500 \text{ Euro} = 6.000 \text{ Euro}$) nicht die maßgebende Arbeitslohngrenze von 13.362 Euro übersteigt, hat sich Felix Fleißig im Dezember 2024 für das Nebenarbeitsverhältnis im Jahr 2025 einen Freibetrag in Höhe von 3.600 Euro als ELStAM bilden lassen. Seinem Nebenarbeitgeber teilte er mit, dass dieser den Freibetrag in voller Höhe ab Januar 2025 abrufen soll. Auf die Anforderung des Nebenarbeitgebers hin stellte die Finanzverwaltung ihm den Freibetrag beginnend ab Januar 2025 in Höhe von 3.600 Euro als ELStAM bereit (mit monatlich einem Zwölftel = 300 Euro).

Der Hauptarbeitgeber erhielt die Mitteilung, dass er einen korrespondierenden Hinzurechnungsbetrag berücksichtigen muss. Der Lohnsteuerabzug bemisst sich folglich

- im Hauptarbeitsverhältnis (Steuerklasse I)
nach 800 Euro (500 Euro + 300 Euro)
zu versteuerndem Monatslohn
→ 0 Euro Lohnsteuer,
 - im Nebenarbeitsverhältnis (Steuerklasse VI)
nach 0 Euro (300 Euro - 300 Euro)
zu versteuerndem Monatslohn
→ 0 Euro Lohnsteuer,
- sodass in der Summe bereits im laufenden Jahr keine Lohnsteuer anfällt.

Bei der Verteilung des Freibetrages kann nicht berücksichtigt werden, ob das Nebenarbeitsverhältnis gegebenenfalls nicht bis zum Ende des Kalenderjahres ausgeübt wird

und der als Lohnsteuerabzugsmerkmal abgerufene Freibetrag tatsächlich »verbraucht« wird. Wegen der Wechselwirkung zwischen dem abgerufenen Jahresfreibetrag im Nebenarbeitsverhältnis und dem Jahreshinzurechnungsbetrag im Hauptarbeitsverhältnis ist es in diesem Falle ratsam, auf eine maßvolle Inanspruchnahme des Freibetragsvolumens zu achten.

Nach Ablauf des Kalenderjahres hat der Arbeitnehmer eine **Einkommensteuererklärung** abzugeben, wenn er nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen hat.

2.5 Was ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu tun?

Der Arbeitgeber hat spätestens bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres (z. B. für 2025 spätestens bis zum 2. März 2026, da der 28. Februar 2026 ein Samstag ist) für jeden Arbeitnehmer eine **Lohnsteuerbescheinigung** elektronisch an die Finanzverwaltung zu übermitteln (elektronische Lohnsteuerbescheinigung). Übermittelt wird unter anderem die Höhe des Arbeitslohns und der einbehaltenen Steuerabzugsbeträge (Lohn- und Kirchenlohnsteuer sowie Solidaritätszuschlag). Dadurch stehen die Daten dem Finanzamt für den Fall der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers zur Verfügung. Damit auch der Arbeitnehmer informiert ist, muss ihm der Arbeitgeber entweder ebenfalls eine elektronische Mitteilung über die Lohnsteuerbescheinigungsdaten oder einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung

übersenden. Die elektronische Mitteilung oder der Papierausdruck ist nur für den Arbeitnehmer bestimmt und braucht nicht beim Finanzamt eingereicht zu werden.

Gleichwohl sollten Sie die elektronische Mitteilung oder den Papierausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung gut aufbewahren, um die Daten bei der Erstellung der Einkommensteuererklärung parat zu haben.

Ausgenommen von der Pflicht zur elektronischen Übermittlung sind Arbeitgeber, für die das Betriebsstättenfinanzamt zugelassen hat, dass diese nicht am elektronischen Abrufverfahren teilnehmen, und Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung, die ausschließlich Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihrem Privathaushalt beschäftigen (Härtefallregelung). Übermittelt der Arbeitgeber die Daten der Lohnsteuerbescheinigung 2025 ausnahmsweise nicht elektronisch an die Finanzverwaltung, so bescheinigt er diese in der Regel auf dem Vordruck »Besondere Lohnsteuerbescheinigung 2025«. Diese Bescheinigung muss der Arbeitgeber bis zum oben genannten Termin seinem Betriebsstättenfinanzamt übersenden. Der Arbeitnehmer erhält eine Zweitausfertigung für seine Unterlagen. Erhebt der Arbeitgeber die Lohnsteuer ausschließlich pauschal (siehe dazu Abschnitt 2.6), ist keine Lohnsteuerbescheinigung auszustellen.

Zudem hat der Arbeitgeber im ELStAM-Verfahren die Beendigung des Dienst-/Arbeitsverhältnisses unverzüglich der Finanzverwaltung mitzuteilen (sogenannte **Abmeldung**). Meldet sich ein neuer Arbeitgeber als Hauptarbeitgeber an (z. B. im Falle eines Arbeitgeberwechsels), bevor der vorherige Hauptarbeitgeber die Abmeldung vorgenommen hat, erfolgt keine automatische Abmeldung. Der vorherige Hauptarbeitgeber wird dann lediglich automatisch zum Nebenarbeitgeber mit der Folge, dass diesem nur noch die ELStAM mit Steuerklasse VI bereitgestellt werden.

2.6 Ist eine Lohnsteuerpauschalierung statt der Versteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen möglich?

In den unten näher erläuterten Fällen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer anstelle nach den persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers mit einem vorgeschriebenen Pauschsteuersatz berechnen (pauschalieren). Wird der Arbeitslohn in diesen Fällen pauschal besteuert, darf der Arbeitgeber keine ELStAM abrufen.

Einheitliche Pauschsteuer von 2 %:

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer als Pauschsteuer mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % vom Arbeitsentgelt erheben, wenn

- es sich um eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** im Sinne des Sozialversi-

cherungsrechts handelt (sogenannter Minijob, siehe dazu Abschnitt 3) und

- der Arbeitgeber dafür den pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % (für Minijobs in privaten Haushalten: 5 %) zu entrichten hat.

Der einheitliche Pauschsteuersatz beträgt auch dann 2 % des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitnehmer keiner kirchensteuerhebenden Religionsgemeinschaft angehört.

Übrige Pauschalierungsmöglichkeiten:

Außerdem ist die Erhebung der Lohnsteuer mit festen Pauschsteuersätzen vom Arbeitsentgelt bzw. Arbeitslohn bei Aushilfskräften, Teilzeitbeschäftigten und geringfügig entlohnten Beschäftigten in folgenden Fällen möglich

1. bei einer **geringfügig entlohnten Beschäftigung** im Sinne des Sozialversicherungsrechts (sogenannter Minijob, siehe dazu Abschnitt 3):
wenn der Arbeitgeber dafür **nicht** den pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % (für Minijobs in privaten Haushalten: 5 %) zu entrichten hat (z. B. weil das Arbeitsentgelt aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen in der Summe regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt)
→ Der Pauschsteuersatz beträgt hier für die Lohnsteuer 20 %.

2. bei einer **kurzfristigen Beschäftigung**: wenn die Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht und der Arbeitnehmer gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend, beschäftigt wird. Dabei darf der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitstag 150 Euro nicht übersteigen oder die Beschäftigung muss zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt (z. B. Beseitigung von Unwetterschäden) sofort erforderlich werden. Zusätzlich ist Voraussetzung, dass der durchschnittliche Stundenlohn des Arbeitnehmers während der Beschäftigungsdauer nicht mehr als 19 Euro beträgt.

→ Der Pauschsteuersatz beträgt hier für die Lohnsteuer 25 %.

3. bei **Aushilfskräften in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft**:

wenn die Aushilfskräfte ausschließlich typische land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten ausüben, die nicht ganzjährig anfallen (Ausnahme: andere land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten sind bis zu 25 % der Gesamtbeschäftigungsdauer zulässig). Aushilfskräfte in diesem Sinne sind nur Arbeitnehmer, die keine land- und forstwirtschaftlichen Fachkräfte sind oder die der Arbeitgeber nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr beschäftigt. Außerdem ist auch hier Voraussetzung, dass der durchschnittliche Stundenlohn der Aushilfskraft wäh-

rend der Beschäftigungsdauer nicht mehr als 19 Euro beträgt.

→ Der Pauschsteuersatz beträgt hier für die Lohnsteuer 5 %.

In den drei vorgenannten Fällen ist vom Arbeitgeber noch Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % der pauschalen Lohnsteuer sowie im Regelfall pauschale Kirchenlohnsteuer zu entrichten. Die pauschale Kirchenlohnsteuer beträgt in Sachsen 5 % der pauschalen Lohnsteuer und wird in der Regel für alle Arbeitnehmer, für die die Lohnsteuerpauschalierung angewandt wird, erhoben. Wird nachgewiesen, dass einzelne Arbeitnehmer keiner kirchensteuererhebenden Religionsgemeinschaft angehören, hat der Arbeitgeber die Wahl für sie keine pauschale Kirchenlohnsteuer abzuführen. Allerdings ist dann bezüglich der Arbeitnehmer, die einer kirchensteuererhebenden Religionsgemeinschaft angehören, der allgemeine Kirchensteuersatz anzuwenden; dieser beträgt in Sachsen 9 %.

Der Arbeitgeber braucht für die Anwendung der Lohnsteuerpauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung (Nummer 2) und bei Beschäftigung von Aushilfskräften in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft (Nummer 3) nicht prüfen, ob der Arbeitnehmer noch in einem anderen Arbeitsverhältnis tätig ist. Seine Prüfung beschränkt sich ausschließlich darauf, ob das bei ihm eingegangene Arbeitsverhältnis die Voraussetzungen für eine Pauschalierung erfüllt. Es ist jedoch zu beachten, dass ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber

nicht gleichzeitig in zwei Arbeitsverhältnissen tätig sein kann.

2.7 Lohnsteuerabzugsmerkmale oder Pauschalierung – welche Besteuerungsart ist vorteilhafter?

Aus steuerlicher Sicht ist die Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) bei Schülerinnen, Schülern und Studierenden meist günstiger als die Pauschalierung der Lohnsteuer, weil in den meisten Fällen – sofern nicht ausnahmsweise ein festes Arbeitsverhältnis während des gesamten Kalenderjahres vorliegt – die teilweise oder vollständige Erstattung der Lohnsteuer durch das Finanzamt nach Ablauf des Jahres in Betracht kommt (siehe dazu Abschnitt 2.8).

Zudem schuldet bei der Pauschalierung der Arbeitgeber die Pauschsteuern. Dies wird er häufig bei der Höhe des vereinbarten Arbeitslohns berücksichtigen und deshalb von vornherein einen geringeren Nettolohn vereinbaren. Üblich sind auch arbeitsvertragliche Vereinbarungen, wonach der Lohn abzüglich der Pauschsteuern ausbezahlt wird. Auf die Höhe der Pauschsteuern hat diese »Abwälzung« jedoch keinen Einfluss.

Der pauschal besteuerte Arbeitslohn wird bei einer Einkommensteueranmeldung des Arbeitnehmers nach Ablauf des Jahres nicht berücksichtigt. Die Pauschsteuern können nicht auf die Jahressteuerschuld angerechnet und erstattet werden.

2.8 Wie erhalte ich eine Lohnsteuererstattung?

Die Lohnsteuer, die nach den allgemeinen Vorschriften (Steuerabzug nach den persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers – ELStAM) einbehalten wurde, kann bei einer Überzahlung nach Ablauf des Kalenderjahres vom Finanzamt erstattet werden. Dazu kommt es regelmäßig bei zeitlich begrenzten Aushilfsarbeitsverhältnissen.

Hierzu folgendes **Beispiel**:

Anja Flink war im Sommer drei Monate beschäftigt. Der Arbeitslohn betrug monatlich 1.500 Euro brutto. Andere Einkünfte hat sie nicht. Ihr Arbeitgeber behielt nach der Steuerklasse I (Zahl der Kinderfreibeträge: 0, nicht kirchensteuerpflichtig) monatlich Lohnsteuer in Höhe von 13,25 Euro ein. Solidaritätszuschlag fiel aufgrund der Freigrenze noch nicht an. Bei ganzjähriger Beschäftigung würde die so einbehaltene Lohnsteuer der zutreffenden Jahreslohnsteuer entsprechen. Wird die Tätigkeit jedoch nur drei Monate ausgeübt, ergibt sich bei nachträglicher Betrachtung eine Jahreslohnsteuer von 0 Euro. Dennoch muss der Arbeitgeber die Steuerabzugsbeträge zunächst an das Finanzamt abführen. Auf Antrag werden Anja Flink die zu viel gezahlten Beträge ($3 \times 13,25 \text{ Euro} = 39,75 \text{ Euro}$ Lohnsteuer) nach Ablauf des Jahres bei einer Einkommensteueranmeldung von ihrem Finanzamt erstattet.

Ferner kann sich eine Überzahlung daraus ergeben, dass Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen (siehe dazu Hinweis »Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen« am Ende dieses Abschnitts) beim Lohnsteuerabzug noch nicht berücksichtigt sind.

Für die Erstattung der einbehaltenen Lohnsteuer muss der Arbeitnehmer die Einkommensteuererklärung beantragen. Dafür reicht er nach Ablauf des Kalenderjahres eine **Einkommensteuererklärung** bei dem für seinen Wohnsitz (im Zeitpunkt der Antragstellung) zuständigen Finanzamt (ermittelbar im Steuerportal www.steuern.sachsen.de unter der Rubrik »Service« → »Kontakt« → »Ansprechpartner im Finanzamt« bzw. »Kontaktinformationen der Finanzämter« → »Bundesweite Zuständigkeitssuche«⁵) ein. Der **Antrag** auf Einkommensteuererklärung kann rechtswirksam nur innerhalb der vierjährigen Festsetzungsverjährungsfrist gestellt werden. Das heißt, die Einkommensteuererklärung 2025 muss dem zuständigen Finanzamt spätestens am 31. Dezember 2029 vorliegen.

In bestimmten Fällen, z. B. wenn ein Freiberufler als ELStAM gebildet wurde, besteht eine **Verpflichtung** zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung. In diesen Fällen ist die Einkommensteuererklärung 2025 bis zum **31. Juli 2026** abzugeben. Das Finanz-

amt kann die Frist zur Abgabe der Steuererklärung auf Antrag verlängern.

Die notwendigen Formulare sind zusammen mit einer Anleitung zum Ausfüllen der Vordrucke bei jedem Finanzamt kostenlos erhältlich. Sie stehen auch im Steuerportal www.steuern.sachsen.de unter der Rubrik »Vordrucke« → »Bürger« zum Download bereit. Zu den Einkommensteuerklärungsvordrucken gibt es eine elektronische Alternative: Mit Hilfe der **elektronischen Steuererklärung (ELSTER)** kann die Einkommensteuererklärung über »Mein ELSTER« elektronisch an das Finanzamt übermittelt werden. Nähere Informationen hierzu sind unter »ELSTER: Ihr Online-Finanzamt« (www.elster.de) zu finden.

Das Finanzamt legt bei der Einkommensteuererklärung den vom Arbeitgeber mittels elektronischer Lohnsteuerbescheinigung übermittelten Jahresarbeitslohn zugrunde und berücksichtigt gegebenenfalls noch geltend gemachte Steuerermäßigungen (siehe nachfolgenden Hinweis »Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen«). Dann berechnet das Finanzamt die tatsächliche Jahressteuer (Einkommensteuer). Darauf wird die einbehaltenen Lohnsteuer angerechnet. Die zu viel gezahlte Lohnsteuer wird erstattet. Das Gleiche gilt für den einbehaltenen Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer. Bis zu folgenden Jahresarbeitslöhnen 2025 erstattet das Finanzamt die einbehaltenen Steuerabzugsbeträge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) in der Regel in vollem Umfang:

⁵ https://www.bzst.de/DE/Service/Behoerdenwegweiser/Finanzamtssuche/finanzamtssuche_node.html.

- Steuerklasse I bis 16.835 Euro
- Steuerklasse II bis 21.819 Euro
- Steuerklasse III bis 31.527 Euro

Die Beträge gelten,

- wenn der Arbeitnehmer keine weiteren steuerpflichtigen Einkünfte oder dem Progressionsvorbehalt unterliegende Einnahmen (z.B. Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld) hat
- und bei Steuerklasse III, wenn der Arbeitnehmer Alleinverdiener ist und auch sein Ehegatte/Lebenspartner keine anderen steuerpflichtigen Einkünfte oder dem Progressionsvorbehalt unterliegende Einnahmen hat.

Soweit Steuerermäßigungsgründe (z. B. wegen erhöhter Werbungskosten, erhöhter Sonderausgaben oder außergewöhnlicher Belastungen, siehe nachfolgenden Hinweis) zu berücksichtigen sind, können die Jahresarbeitslöhne auch höher liegen.

Werbungskosten, erhöhte Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen:

Bei der Einkommensteuerveranlagung können den Einnahmen Aufwendungen gegengerechnet werden, z. B. Aufwendungen für:

- Arbeitsmittel (z. B. für Werkzeuge und typische Berufskleidung),
- Jobsuche (insbesondere Fahrtkosten bei Benutzung des eigenen Autos je gefahrenem Kilometer 0,30 Euro oder sonstige Bewerbungskosten wie Porti und Telefongebühren),

- Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Höhe der Entfernungspauschale, die in der Regel verkehrsmittelunabhängig gewährt wird (z. B. auch wenn der Weg mit dem Fahrrad oder Moped zurückgelegt wird). Sie beträgt für jeden vollen Entfernungskilometer der kürzesten Straßenverbindung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte 0,30 Euro/Tag, an dem die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird. Ab dem 21. Kilometer erhöht sich die Entfernungspauschale um 8 Cent auf 0,38 Euro (Sonderregelung für 2022 bis 2026). Eine andere als die kürzeste Straßenverbindung kann zugrunde gelegt werden, wenn diese offensichtlich verkehrsgünstiger ist und regelmäßig benutzt wird. Für Wege, für die kein eigenes oder zur Nutzung überlassenes Auto benutzt wird, ist die Entfernungspauschale auf insgesamt 4.500 Euro/Jahr begrenzt. Tatsächliche Aufwendungen für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel sind abziehbar, soweit sie den im Kalenderjahr insgesamt als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag übersteigen.

Derartige Aufwendungen, die dem Erwerb, der Sicherung oder der Erhaltung der Einnahmen dienen, werden im Lohn- und Einkommensteuerrecht als **Werbungskosten** bezeichnet. Sie werden bei der Steuerberechnung vom Bruttolohn oder -gehalt abgezogen.

Das Finanzamt zieht von sich aus für Werbungskosten einen Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 Euro jährlich ab, gleichgültig, ob Aufwendungen in dieser Höhe angefallen sind oder nicht. Betragen Ihre Aufwendungen nicht mehr als 1.230 Euro jährlich, brauchen Sie diese daher nicht anzugeben. Übersteigen Ihre Aufwendungen diesen Pauschbetrag, können Sie diese im Einzelnen geltend machen. Bewahren Sie hierfür gegebenenfalls die Belege auf.

Ferner können als **Sonderausgaben** z. B.

- Beiträge zur Altersvorsorge (z. B. Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung) und bestimmte sonstige Vorsorgeaufwendungen (z. B. Beiträge zu Kranken-, Pflege-, Unfall- und Haftpflichtversicherung), in der Regel bis zu bestimmten Höchstbeträgen
- Aufwendungen für die eigene Berufsausbildung bis zu 6.000 Euro im Jahr
- Zuwendungen (Spenden und Mitgliedsbeiträge) zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke
- gezahlte Kirchensteuer (soweit es sich nicht um Kirchensteuer handelt, die zusätzlich zur sogenannten Abgeltungssteuer auf private Kapitaleinnahmen erhoben wurde; zur Kirchensteuer gehört das von der örtlichen Kirchengemeinde erhobene Kirchgeld)

vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgesetzt werden.

Auch **außergewöhnliche Belastungen**, z. B. Krankheitskosten und Aufwendungen wegen einer Behinderung, können berücksichtigt werden.

Nähere Informationen dazu finden Sie in der Anleitung zur Einkommensteuererklärung, die bei jedem Finanzamt erhältlich ist und auch mit den Vordrucken im Steuerportal www.steuern.sachsen.de unter der Rubrik »Vordrucke« → »Bürger« zum Download bereitsteht. Wissenswertes enthält zudem die Broschüre »Sonderausgaben und Außergewöhnliche Belastungen« (siehe »Hinweis auf Broschüren« auf Seite 27).

2.9 Was gilt bei selbständigen Tätigkeiten?

Aushilfs- und Ferienarbeiten sind in der Regel Gegenstand eines Dienst-/Arbeitsverhältnisses und werden nichtselbständig ausgeübt. Nur vereinzelt übernehmen Aushilfs- und Ferienjobber auch Arbeiten und Aufträge, die sie als gewerbliche oder selbständige Tätigkeit ausüben. Das können z. B. Tätigkeiten eines freien Mitarbeiters sein, der seine Tätigkeiten nicht weisungsgebunden ausübt und nicht in den geschäftlichen Organismus des Auftraggebers eingegliedert ist. Entscheidend für die Abgrenzung sind der Inhalt des Vertragsverhältnisses und das Gesamtbild der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Bei einer selbständigen Tätigkeit – als Gewerbetreibender oder Freiberufler – kommt es in erster Linie auf den Arbeitserfolg und das Unternehmerrisiko an.

Hierzu folgendes **Beispiel**:

Die Fremdsprachenstudentin Petra Perfekt übersetzt englischsprachige Texte für ein Übersetzungsbüro. Sie ist nicht in den Betrieb eingegliedert, unterliegt keinen Weisungen, hat keine festen Arbeitszeiten und erhält ausschließlich Erfolgshonorare. Petra Perfekt ist somit selbständig tätig.

Wäre sie dagegen in einem Büro etwa für sechs Wochen aushilfsweise mit fester Arbeitszeit, Eingliederung und fester Entlohnung auf Stundenbasis tätig, wäre Petra Perfekt als Arbeitnehmerin zu behandeln.

Selbständig tätige Schülerinnen, Schüler und Studierende müssen ihre steuerlichen Pflichten selbst erfüllen und für die ordnungsgemäße Versteuerung ihrer Einkünfte und Umsätze sorgen. Für erste nähere Informationen dazu empfiehlt sich hier die Lektüre der Broschüre »Steuerlicher Wegweiser für Existenzgründer« (siehe »Hinweis auf Broschüren« auf Seite 27). Auf Folgendes sei an dieser Stelle aber besonders hingewiesen:

Selbständig tätige Schülerinnen, Schüler und Studierende sind verpflichtet, ihre **Einkommensteuererklärung** 2025 bis zum 31. Juli 2026 beim Finanzamt abzugeben, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte den steuerlichen Grundfreibetrag (2025: 12.096 Euro) übersteigt. Wurde neben den Einkünften aus selbständiger Tätigkeit auch Arbeitslohn mit Lohnsteuerabzug bezogen, ist eine Steuererklärung jedenfalls dann abzugeben, wenn die Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit höher als 410 Euro sind.

Das Finanzamt kann die Frist zur Abgabe der Steuererklärung auf Antrag verlängern.

Bei der **Umsatzsteuer** (auch Mehrwertsteuer genannt) können selbständig tätige Schülerinnen, Schüler und Studierende unter die Kleinunternehmerregelung fallen. Demnach sind die Umsätze im Jahr 2025 umsatzsteuerfrei, wenn der Gesamtumsatz des vorangegangenen Kalenderjahres 25.000 Euro nicht überschritten hat und im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich nicht mehr als 100.000 Euro betragen wird. Kleinunternehmer können vereinfachte Rechnungen ausstellen. Sie sind jedoch für entsprechende Eingangsumsätze nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt.

Unabhängig davon ist in jedem Fall zur Abgabe von Steuerklärungen verpflichtet, wer hierzu vom Finanzamt aufgefordert wird.

2.10 Kann Kindergeld neben dem Aushilfs-/Ferienjob gewährt werden?

Bei volljährigen Schülerinnen, Schülern und Studierenden zwischen 18 und 25 Jahren haben die eigenen Einkünfte und Bezüge in der Regel keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Kindergeld. **Nach** Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums gilt dies allerdings nur, wenn keine Erwerbstätigkeit mit mehr als 20 Stunden regelmäßiger Wochenarbeitszeit ausgeübt wird. Ein Ausbildungsdienstverhältnis oder ein Minijob sind jedoch unschädlich.

Nähere Informationen zum Kindergeld enthält die Broschüre »Kinder im Steuerrecht« (siehe »Hinweis auf Broschüren« auf Seite 27).

3 Sind Aushilfs-/Ferienjobs sozialversicherungspflichtig?

3.1 Arten geringfügiger Beschäftigung

Schülerinnen, Schüler und Studierende, die **ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung** ausüben, sind in dieser Beschäftigung in allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) in der Regel versicherungsfrei. Eine Ausnahme gilt in der gesetzlichen Rentenversicherung: Hier besteht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in der Regel Versicherungspflicht. Allerdings besteht die Möglichkeit sich auf Antrag davon befreien zu lassen (siehe nachfolgenden Hinweis »Leistungsansprüche, Befreiungsmöglichkeit in der Rentenversicherung«).

Geringfügige Beschäftigungen werden unterteilt in

- **geringfügig entlohnte Beschäftigungen** (sogenannte Minijobs) und
- **kurzfristige Beschäftigungen**.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung:

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die

Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze ist dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Seit 1. Januar 2025 gilt eine Geringfügigkeitsgrenze von 556 Euro monatlich – in der Summe also 6.672 Euro im Jahr.

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, tritt ab dem Tag des Überschreitens in der Regel die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein. Wird dagegen die Grenze nur gelegentlich und nicht vorhersehbar bis maximal zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.112 Euro) überschritten, hat dies keine Auswirkungen für den Minijobber. Als gelegentlich gilt ein Zeitraum von längstens zwei Kalendermonaten innerhalb eines Jahres. Durch diese Regelung kann anstelle des zulässigen Jahresverdienstes von 6.672 Euro (12 × 556 Euro) ausnahmsweise bis zu 7.784 Euro (14 × 556 Euro) pro Jahr verdient werden, ohne dass der Status als Minijobber oder Minijobberin gefährdet ist. Nicht vorhersehbar ist zum Beispiel ein höherer Arbeitseinsatz, weil andere Arbeitnehmer wegen Krankheit ausfallen.

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Monats, gilt für diesen Monat nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ebenfalls die Verdienstgrenze von 556 Euro.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung unerheblich.

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei **verschiedenen** Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, sind für die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Wird in der Summe die Grenze von 556 Euro im Monat überschritten, sind alle Beschäftigungen versicherungspflichtig.

Werden gleichzeitig mehrere Beschäftigungen bei **demselben** Arbeitgeber ausgeübt, ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem Arbeitsverhältnis auszugehen.

Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft.

Beiträge zur Sozialversicherung:

Sozialversicherungsfreiheit bedeutet nicht stets Beitragsfreiheit. Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung hat der **Arbeitgeber** in der Regel einen **Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung** von 13 % des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung (bei Minijobs in privaten Haushalten: 5 %) zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung

fallen solche Pauschalbeiträge hingegen nicht an.

Zur **Rentenversicherung** entrichtet der Arbeitgeber für geringfügig entlohnte Beschäftigungen einen Pauschalbeitrag von 15 % des beitragspflichtigen Entgelts (bei Minijobs in privaten Haushalten: 5 %). Sofern sich der Beschäftigte nicht von der Beitragspflicht hat befreien lassen, trägt dieser darüber hinaus den restlichen Beitragsanteil bis zum geltenden Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung (2025: 18,6 %), also einen Beitragsanteil von 3,6 % des Arbeitsentgelts (bei Minijobs in privaten Haushalten: 13,6 %). Beträgt der Verdienst weniger als 175 Euro monatlich (Mindestbemessungsgrundlage), ist als Rentenversicherungsbeitrag mindestens ein Beitrag von 32,55 Euro (entspricht 18,6 % von 175 Euro) zu zahlen. Davon trägt der Arbeitgeber wiederum nur den Beitragsanteil von 15 % des tatsächlichen Arbeitsentgelts; der Beschäftigte hat die Differenz bis zum Mindestbetrag von 32,55 Euro zu zahlen.

Hierzu folgendes **Beispiel**:

Das Arbeitsentgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung beträgt 160 Euro im Monat.

- Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 % von 175 Euro) → 32,55 Euro
- abzüglich Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 % von 160 Euro) → 24,00 Euro
= Beitragsanteil des Beschäftigten → 8,55 Euro

Leistungsansprüche, Befreiungsmöglichkeit in der Rentenversicherung:

Aus den Arbeitgeber-Pauschalbeiträgen zur **Krankenversicherung** erwirbt der Aushilfs- und Ferienjobber keine Ansprüche auf Leistungen aus der Krankenversicherung. In der Regel sind Schülerinnen, Schüler und Studierende jedoch in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert oder als (an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eingeschriebener) Studierender in der Krankenversicherung der Studenten (KVdS) versichert und verfügen damit bereits über den vollen Krankenversicherungsschutz (mit Ausnahme des Anspruchs auf Krankengeld).

Aufgrund der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und den zu zahlenden Pflichtbeiträgen zur **Rentenversicherung** erwirbt der Aushilfs- und Ferienjobber vollwertige Rentenanwartschaftszeiten. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien zu lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber schriftlich in Form eines Antrages mitteilen, dass er die **Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung** wünscht (Befreiungsantrag⁶). Der Befreiungsantrag kann bei mehreren, zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen nur einheitlich (bei allen Arbeitgebern) gestellt werden und ist für

die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; er kann nicht widerrufen werden. Die Befreiung wirkt in der Regel ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Trotz der Befreiung zahlt der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts (für Minijobs in privaten Haushalten: 5 %); die Zahlung eines Eigenanteils durch den Beschäftigten entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Beschäftigte nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten⁷ erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Bevor Sie sich für einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheiden, sollten Sie sich zu den rentenrechtlichen Auswirkungen bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung individuell beraten lassen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter 0800 1000 4800 zu erreichen.

⁶ Ein Formular für den Befreiungsantrag nebst Merkblatt steht auf der Homepage der Minijob-Zentrale (www.minijob-zentrale.de) unter der Rubrik »Die Minijobs« → »Rentenversicherungspflicht« zum Abruf bereit.

⁷ Um eine Regelaltersrente zu erhalten, muss der Versicherte unter anderem eine allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllen.

Kurzfristige Beschäftigung:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres von vornherein

- auf längstens **drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage** vertraglich befristet ist und
- bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze die Beschäftigung **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird.

Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen innerhalb des laufenden Kalenderjahres (und bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen auch über den Jahreswechsel hinaus) sind zusammenzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Wird die Zeitgrenze der kurzfristigen Beschäftigung überschritten, handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung, für die in der Regel Versicherungspflicht eintritt (Ausnahme: die Merkmale der oben genannten geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen vor; hierbei ist für das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 556 Euro maßgeblich).

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen die Drei-Monats- oder die 70-Arbeitstage-Grenze, tritt ab dem Tag des Überschreitens einer der beiden Grenzen Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der drei Monate oder 70 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, so beginnt

die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten erkennbar wird.

Für kurzfristige Beschäftigungen gibt es keine Verdienstbeschränkung. Wird jedoch die Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 556 Euro im Monat überschritten, ist zu beachten, dass die Beschäftigung nicht **berufsmäßig** ausgeübt werden darf. Aus hilfsweise tätige Schülerinnen, Schüler oder Studenten sind in der Regel nicht berufsmäßig beschäftigt. Allerdings wird insbesondere in folgenden Fallkonstellationen von **Berufsmäßigkeit** ausgegangen, so dass keine geringfügige Beschäftigung vorliegt:

- zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Berufsausbildungsverhältnisses oder dualem Studiums (nicht Studium oder Fachschulausbildung),
- zwischen Schulentlassung und Aufnahme einer Beschäftigung,
- zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst oder am freiwilligen Wehrdienst (selbst wenn danach die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist).

Beiträge zur Sozialversicherung:

Kurzfristige Beschäftigungen sind in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. Daher fallen sowohl für den Aus hilfs- und Ferienjobber als auch für den Arbeitgeber keine Beiträge an.

Werden die **Grenzen einer geringfügigen Beschäftigung überschritten**, gilt in der Regel das Folgende:

3.2 Schülerinnen und Schüler

Die Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern, die noch nicht 18 Jahre alt sind, ist nur im Rahmen des Jugendarbeitsschutzgesetzes möglich. Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen unterliegen während einer Beschäftigung, die sie nebenher oder in den Ferien ausüben, in der Regel der **Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung**. In der **Arbeitslosenversicherung** sind Schülerinnen und Schüler dagegen generell **versicherungsfrei**.

3.3 Studierende

Studierende, die neben ihrem Studium eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausüben, sind in der Regel als Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung **versicherungspflichtig**. Sie sind als sog. Werkstudenten jedoch unter bestimmten Voraussetzungen in der **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei**. In der Rentenversicherung verbleibt es bei der Versicherungspflicht.

Nach dem sog. **Werkstudentenprivileg** sind ordentlich Studierende in ihrer mehr als geringfügig ausgeübten Beschäftigung dann **kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei**, wenn das Studium im Vordergrund steht, also **Zeit und Arbeitskraft** der Studierenden **überwiegend durch**

das Studium in Anspruch genommen werden. Davon ist immer auszugehen, wenn eine Beschäftigung von **nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich** ausgeübt wird, unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts. Arbeiten Studierende vornehmlich in den **Abend- und Nachtstunden oder an Wochenenden**, kann die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden bestehen, vorausgesetzt, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht. Vom Erscheinungsbild eines Studierenden ist jedoch nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden **ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist**. In diesen Fällen tritt die Zugehörigkeit zum Kreis der (versicherungspflichtigen) Beschäftigten in den Vordergrund.

Hierzu folgende **Beispiele**:

Der Student Peter Höflich übt ab 1. Februar 2025 eine unbefristete Beschäftigung an 24 Stunden wöchentlich aus. Davon arbeitet er 8 Stunden am Wochenende. Die Überschreitung der 20-Wochenstunden-Grenze ist nur auf die Beschäftigungszeiten am Wochenende zurückzuführen. Da die Beschäftigung unbefristet ausgeübt wird, besteht dennoch ab 1. Februar 2025 Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Studentin Luise Gründlich übt ab 1. Januar 2025 bei Arbeitgeber X erstmals eine unbefristete Beschäftigung an 8 Stunden wöchentlich aus. Hier arbeitet sie jeweils montags und mittwochs 4 Stunden. Vom 1. April 2025 bis 31. Juli 2025 übt sie eine weitere befristete Beschäftigung bei Arbeitgeber Y an 16 Stunden wöchentlich aus; donnerstags und freitags jeweils 4 Stunden und samstags und sonntags jeweils 4 Stunden. Durch die Aufnahme der Beschäftigung bei Arbeitgeber Y wird die 20-Wochenstunden-Grenze überschritten; allerdings nur aufgrund der Beschäftigungszeiten am Wochenende. Da der Zeitraum vom 1. April 2025 bis 31. Juli 2025 die Grenze von 26 Wochen nicht überschreitet, besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung im Rahmen des Werkstudentenprivilegs. Zur Rentenversicherung besteht in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht.

Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (**Semesterferien**) auf mehr als 20 Stunden ausgedehnt, bleibt auch für diese Zeit das studentische Erscheinungsbild erhalten, sodass in der Regel Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs – mit Ausnahme in der Rentenversicherung – anzunehmen ist.

Hierzu folgendes **Beispiel**:

Der Student Theo Strebsam übt ab 1. April 2025 eine unbefristete Beschäftigung an 16 Stunden wöchentlich aus. Während der Semesterferien arbeitet er jeweils 40 Stunden wöchentlich. Nach dem Ende der Semesterferien wird die Arbeitszeit wieder auf 16 Stunden verringert. Theo Strebsam hat in den vergangenen 12 Monaten nie einen Studentenjob ausgeübt, in dem er mehr als 26 Wochen die 20-Wochenstunden-Grenze überschritten hat. Aufgrund der Beschäftigung besteht durchgehend Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Zur Rentenversicherung besteht durchgehend Versicherungspflicht.

Bei Beschäftigungen, die **ausschließlich** während der vorlesungsfreien Zeit (**Semesterferien**) ausgeübt werden oder ausnahmsweise bis zu längstens zwei Wochen über die Semesterferien hinaus andauern, besteht unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs. In der Rentenversicherung besteht nur dann Versicherungsfreiheit, wenn eine kurzfristige Beschäftigung (siehe Seite 21) ausgeübt wird.

Die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht allerdings nicht, wenn der Student zu den

berufsmäßig Beschäftigten zählt, das heißt, wenn kein überwiegendes Studium vorliegt. Das ist anzunehmen, wenn der Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres, vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung zurückgerechnet) über **mehr als 26 Wochen (182 Tage)** mehrmals befristete Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden ausübt oder im Rahmen einer durchgehenden Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von ansonsten bis zu 20 Stunden in den Semesterferien mehr als 20 Stunden beschäftigt ist. Angerechnet werden jedoch nur solche Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden betragen hat. Wie die anrechenbaren Beschäftigungsverhältnisse zur Zeit der Ausübung versicherungsrechtlich beurteilt wurden, spielt keine Rolle.

Hierzu folgendes **Beispiel**:

Die Studentin Klara Genau übt vom 1. Februar 2025 bis 15. Juni 2025 eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Stunden wöchentlich aus; davon leistet sie 18 Stunden von Montag bis Freitag und 7 Stunden am Wochenende. In den letzten 12 Monaten hatte sie folgende Vorbeschäftigungen:

- Vom 1. Juli bis 30. September 2024 im Umfang von 25 Stunden wöchentlich (Montag bis Freitag).
- Vom 1. November bis 31. Dezember 2024 im Umfang von 18 Stunden wöchentlich (Montag bis Freitag).

Bei der Beschäftigung vom 1. Februar bis 15. Juni 2025 liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor, da zu Beginn bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr über der Zeitgrenze einer kurzfristigen Beschäftigung liegt. Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die in der Zeit vom 1. Februar bis 15. Juni 2025 ausgeübte Beschäftigung nicht, obwohl die 20-Wochenstunden-Grenze nur aufgrund der Beschäftigungszeiten am Wochenende überschritten wird. Die Versicherungsfreiheit ist vielmehr deshalb ausgeschlossen, weil bei Aufnahme der befristeten Beschäftigung absehbar ist, dass sie innerhalb des Jahreszeitraums (zurückgerechnet vom 15. Juni 2025, dem Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) zusammen mit der anrechenbaren Vorbeschäftigung vom 1. Juli 2024 bis 30. September 2024 über einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen (182 Kalendertagen) im Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt werden wird; die Vorbeschäftigung vom 1. November 2024 bis 31. Dezember 2024 bleibt bei der Zusammenrechnung außer Betracht, da der Beschäftigungsumfang nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich betrug. Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Sind Studierende in einer Beschäftigung aufgrund des Werkstudentenprivilegs in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversi-

cherung versicherungsfrei, bleibt eine **Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung als Studierender (KVdS)** dennoch bestehen, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Anders als bei der Frage der Versicherungspflicht in der Beschäftigung als Werkstudent spielt die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bei der Versicherungspflicht als Studierender (KVdS) keine Rolle. Ist die Beschäftigung hingegen wegen des Fehlens der Werkstudenteneigenschaften nicht versicherungsfrei, wird die Versicherungspflicht als Studierender (KVdS) von der vorrangigen Versicherungspflicht als Arbeitnehmer verdrängt.

Die Versicherungspflicht als Studierender (KVdS) ist ebenfalls ausgeschlossen, soweit die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Familienversicherung vorliegen. Die Familienversicherung endet u. a. dann, wenn regelmäßig ein monatliches Arbeitseinkommen von mehr als einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung (2025: 535 Euro) erzielt wird. Für Familienangehörige, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, ist anstelle des Betrags von 535 Euro ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur aktuellen Geringfügigkeitsgrenze (556 Euro im Monat) zulässig.

Praktikanten, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen **vorgeschriebene** berufspraktische Tätigkeit als sogenanntes **Zwischenpraktikum** absolvieren, bleiben – wenn und solange sie an einer Hoch-

schule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule immatrikuliert sind – ihrem Erscheinungsbild nach Studierende. Für sie besteht deshalb in einem solchen Zwischenpraktikum aufgrund des Werkstudentenprivilegs **Versicherungsfreiheit** in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Ebenso sind Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle.

Für **nicht vorgeschriebene** Zwischenpraktika besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ebenso wie für vorgeschriebene Zwischenpraktika Versicherungsfreiheit; allerdings nur dann, wenn der Studierende überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. In der Rentenversicherung besteht dagegen in der Regel Versicherungspflicht, wenn ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum gegen Arbeitsentgelt ausgeübt wird.

Ungeachtet einer Versicherungsfreiheit der Tätigkeit als Praktikant unterliegen Praktikanten in Zwischenpraktika gleichwohl der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung nach den für Studierende maßgeblichen Grundsätzen. Die Versicherungspflicht tritt dann ein, wenn wegen der Höhe des während des Praktikums

erzielten monatlichen Arbeitsentgelts die für den Ausschluss der Familienversicherung maßgeblichen Einkommensgrenzen überschritten werden. Bei einem Praktikum darf das Gesamteinkommen ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung (2025: 535 Euro) nicht überschreiten. Für Familienangehörige, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, ist anstelle des Betrags von 535 Euro ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur aktuellen Geringfügigkeitsgrenze (556 Euro im Monat) zulässig.

Letztlich und im konkreten Einzelfall entscheidet die zuständige Krankenkasse (Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag) über die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Bei geringfügiger Beschäftigung entscheidet die Minijob-Zentrale (www.minijob-zentrale.de), eine Abteilung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

4 Bin ich in meinem Aushilfs-/ Ferienjob unfallversichert?

Schülerinnen, Schüler und Studierende sind während ihrer Beschäftigung gesetzlich unfallversichert. Die Beiträge hierfür werden vom Arbeitgeber getragen.

Hinweis auf Broschüren

Die genannten Broschüren des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen

- **»Kinder im Steuerrecht«**
- **»Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen«**
- **»Steuerlicher Wegweiser für Existenzgründer«**

können kostenlos beim Zentralen Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung bezogen werden (Adresse: siehe Impressum). Sie stehen auch im Internet unter www.publikationen.sachsen.de zum Download bereit.

Impressum

Herausgeber und Redaktion:

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Carolaplatz 1, 01097 Dresden
Telefon: +49 351 564 40062
Telefax: +49 351 564 40069
E-Mail: presse@smf.sachsen.de

Redaktionsschluss:

Mai 2025

Gestaltung und Satz:

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Fotos:

www.stock.adobe.com/de/

Druck:

addprint AG

Auflage:

26. Auflage, Rechtsstand: 1. Mai 2025
5.000 Stück

Bezug:

Diese Druckschrift kann kostenfrei bezogen werden bei:
Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung
Hammerweg 30, 01127 Dresden
Telefon: +49 351 2103671 oder +49 351 2103672
Telefax: +49 351 2103681
E-Mail: publikationen@sachsen.de

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsgemäßen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass sie als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist es Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

**Herausgeber und Redaktion:**

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Carolaplatz 1, 01097 Dresden
Telefon: +49 351 564 40062
Telefax: +49 351 564 40069
E-Mail: presse@smf.sachsen.de

Gestaltung und Satz:

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Druck:

addprint AG

Redaktionsschluss:

Mai 2025

Bezug:

Diese Druckschrift kann kostenfrei bezogen werden bei:
Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung
Hammerweg 30, 01127 Dresden
Telefon: +49 351 2103671 oder +49 351 2103672
Telefax: +49 351 2103681

E-Mail: publikationen@sachsen.de