

**Merkblatt zur Sozialversicherungspflicht bzw. -freiheit (für Studierende)
Hinweise für geringfügig Beschäftigten von Studierenden
ab 01.01.2025**

Bei geringfügig beschäftigt Studierenden gelten diese Hinweise generell nur für die Beurteilung des Vorliegens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und für die Abführung von Pauschalbeiträgen des Arbeitgebers für geringfügig entlohnte Beschäftigten sowie auch für die Prüfung des Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung! - Hinweis: Zur - ggf. nur teilweisen - Sozialversicherungspflicht von Studierenden und zum sogenannten Werkstudenten-Privileg (Folge: Lediglich Rentenversicherungspflicht bei grundsätzlich sozialversicherungspflichtiger - *nicht geringfügiger* - Beschäftigung!) siehe das allgemeine Merkblatt zur Sozialversicherungspflicht von Studierenden (Vordruck 8051i)!

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nach den folgenden drei Kriterien zu unterscheiden:

1. geringfügig entlohnte (entgeltgeringfügige), auf (relative) Dauer angelegte Alleinbeschäftigung mit einem regelmäßigen monatlichen Entgelt von nicht mehr als 556,00 Euro (neuer Grenzbetrag ab 01.01.2025) und mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Gesamtentgelt von nicht mehr als 556,00 Euro,
2. geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung/en mit einem Entgelt von bis zu 556,00 Euro neben einem sozialversicherungspflichtigen oder ggf. sozialversicherungsfreien Haupterwerb (Hauptbeschäftigung) sowie mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Gesamtentgelt über 556,00 Euro
3. kurzfristige (zeitgeringfügige) Beschäftigung.

1. Geringfügig entlohnte Alleinbeschäftigung und mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Entgelt von insgesamt bis zu 556,00 Euro

Eine **alleinige** geringfügig entlohnte Beschäftigung (als einziges Beschäftigungsverhältnis) ist bis auf die grundsätzliche Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem Gesamtentgelt von bis zu 556,00 Euro sind ebenfalls bis auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei. Für einen Beschäftigten, dessen Arbeitsentgelt aus einer alleinigen oder aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, die nebeneinander ausgeübt werden, insgesamt (zusammengerechnet) regelmäßig 556,00 Euro im Monat nicht übersteigt, muss der Arbeitgeber (z. B. Land Niedersachsen) grundsätzlich einen Pauschalbeitrag von insgesamt 28 % abführen; und zwar generell 13 % des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung, 15 % für die gesetzliche Rentenversicherung (Pauschalbeiträge ab 01.07.2006). Die Abführung der Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung durch den Arbeitgeber erfolgt einheitlich an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See / KBS (Minijobzentrale). Bei Rentenversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (Regelfall nach neuem Recht ab 01.01.2013) muss der Arbeitgeber auch die Aufstockungsbeträge des Arbeitnehmers zur gesetzlichen Rentenversicherung an die KBS (Minijobzentrale) abführen.

In der Krankenversicherung werden auf Grund dieser Beitragszahlung keine Leistungsansprüche begründet, in der Rentenversicherung hingegen **Anwartschaften auf die Altersrente** erworben.

Die geringfügig Beschäftigten können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. In dem Fall tritt Versicherungsfreiheit ein, sofern die Minijobzentrale zustimmt (Normalfall).

Der rentenversicherungsrechtliche Status von Personen, die bereits **vor dem 01.01.2013** nach altem Minijob-Recht geringfügig beschäftigt und damit versicherungsfrei waren („Minijob-Altfälle“ / regelmäßiges mtl. Entgelt bis zu 400,00 Euro), bleibt bestehen, solange das regelmäßige mtl. Entgelt nicht auf über 400,00 Euro erhöht wird. Diese Personen können bei bisheriger Rentenversicherungsfreiheit (Regelfall nach altem Recht bis zum 31.12.2012) ab dem 01.01.2013 die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung wählen. Die Ausübung der Wahl erfolgt durch Verzicht auf die bisherige Rentenversicherungsfreiheit gegenüber dem Arbeitgeber. Sollte ein Beschäftigter bei mehreren Arbeitgebern geringfügig beschäftigt sein, ist nur eine **einheitliche** Entscheidung für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse möglich.

Die geringfügig entlohnten Beschäftigten tragen bei Rentenversicherungspflicht (Regelfall ab 01.01.2013) den Differenzbetrag zwischen dem **pauschalen Rentenversicherungsbeitrag** von 15 %, den der Arbeitgeber allein trägt, und dem **regulären** Rentenversicherungsbeitrag von zurzeit 18,6 % - (Arbeitnehmeranteil bzw. RV-Aufstockung hiernach zurzeit grundsätzlich 3,6 %). Dadurch erwerben sie einen Anspruch auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. Erwerbsminderungsrente, vorgezogene Altersrente, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie den grundsätzlichen Anspruch auf die gesetzliche Förderung einer Riesterreente.

Für die Beitragsberechnung zur gesetzlichen Rentenversicherung (RV) ist bei Rentenversicherungspflicht von einem **Mindestentgelt von 175,00 Euro** auszugehen. Beträgt das sozialversicherungspflichtige Entgelt weniger als 175,00 Euro, leistet der Arbeitgeber lediglich 15 % des tatsächlichen Entgelts als Arbeitgeberanteil zur RV (Pauschalbeitrag). Den jeweiligen Differenzbetrag zum vollen RV-Beitrag auf das Mindestentgelt (voller Mindestbeitrag zurzeit – Stand **01.2019** - 18,6 % von 175,00 Euro = 32,55 Euro) muss der Beschäftigte als Aufstockungsbetrag (Beschäftigten- bzw. Arbeitnehmeranteil) allein tragen. Der Beschäftigte wird bei derartig niedrigen Entgelten mit einem höheren Beschäftigtenanteil (höhere RV-Aufstockung) belastet.

Eine mögliche Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, die beim Arbeitgeber **schriftlich** zu beantragen ist, gilt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann **nicht** widerrufen werden. Bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen kann die Befreiung nur einheitlich für alle Beschäftigungen beantragt werden. Der gegenüber einem Arbeitgeber abgegebene Befreiungsantrag wirkt für alle Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer sollte vorsorglich alle weiteren Arbeitgeber über den Antrag auf Befreiung informieren. Die Minijobzentrale informiert in derartigen Fällen, wenn sie der Befreiung zustimmt (Normalfall), die weiteren beteiligten Arbeitgeber über den Beginn der Befreiung.

Bezieher/Innen einer Altersrente und / oder einer Beamtenversorgung nach Erreichen einer Altersgrenze u. ä. Beschäftigte, die einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, sind **nicht** rentenversicherungspflichtig. Für sie hat der Arbeitgeber insoweit nur die Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten.

Sofern eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht - ggf. auch im Rahmen einer **Familienversicherung** oder auch aufgrund der besonderen Versicherungspflicht für (bisher) Nichtversicherte nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V - muss der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung entrichten (siehe oben). Beim Vorliegen einer privaten Krankenversicherung, ist vom Arbeitgeber kein pauschaler Krankenversicherungsbeitrag abzuführen. Ein Nachweis über das bestehende gesetzliche oder private Versicherungsverhältnis, z.B. eine Kopie der Versicherungskarte ist der Erklärung beizufügen.

Hinweise zu den Pauschalbeiträgen für Studierende:

Der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung bei geringfügig entlohnter Beschäftigung fällt auch für krankenversicherungsfreie (Werk-) Studentinnen/ Studenten an, wenn sie **gesetzlich** krankenversichert sind.

Der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung bei geringfügig entlohnter Beschäftigung ist auch für (Werk-) Student/innen zu entrichten. Bei **Rentenversicherungspflicht** (Regelfall für Neueinstellungen ab dem 01.01.2013) erfolgt eine **Aufstockung** der Pauschalbeiträge durch den Arbeitnehmer (Student/in) – siehe oben.

2. Geringfügige Beschäftigung(en) neben Haupterwerb (Hauptbeschäftigung) oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander

Bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge werden grundsätzlich alle Beschäftigungsverhältnisse zusammengefasst. Übt ein Arbeitnehmer **bei demselben Arbeitgeber** gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, ist sozialversicherungsrechtlich stets von nur **einem** Beschäftigungsverhältnis auszugehen (Folgen: Zusammenfassung bzw. Zusammenrechnung der Entgelte und grundsätzlich einheitliche Beurteilung der Sozialversicherungspflicht / SV-Pflicht).

Besteht neben einem versicherungspflichtigen Haupterwerb (bei einem Arbeitgeber) ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis oder bestehen mehrere geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen (bei einem **anderen** Arbeitgeber), ist die **erste** oder die einzige geringfügig entlohnte Beschäftigung **nicht** mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (ggf. auch Teilzeitbeschäftigung, ggf. auch „Gleitzonebeschäftigung“) zusammenzurechnen. Die erste bzw. die einzige geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung (bei einem anderen Arbeitgeber) bleibt dadurch - bis auf die grundsätzlich bestehende **Rentenversicherungspflicht** - stets sozialversicherungsfrei (Folge: Abführung der vorgeschriebenen Pauschalbeiträge des Arbeitgebers und der Aufstockungsbeträge des Arbeitnehmers sowie in der Regel individuelle Besteuerung durch den Arbeitnehmer über das Lohnsteuerabzugsverfahren).

Geht ein Arbeitnehmer demnach hauptberuflich einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach, so wird infolge der Zusammenrechnung nur das Arbeitsentgelt aus einer **zweiten** und ggf. aus **weiteren** geringfügigen Beschäftigungen bei einem **anderen** Arbeitgeber in die Beitragspflicht der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen.

In der **Arbeitslosenversicherung** besteht in diesen Fällen grundsätzlich **Versicherungsfreiheit** für die geringfügig entlohnte/n Beschäftigung/en (bei anderen Arbeitgebern). Hier erfolgt keine Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung. Die Versicherungsfreiheit besteht in derartigen Fällen in der Arbeitslosenversicherung auch, wenn die Summe der Entgelte aus den zweiten und dritten und ggf. weiteren geringfügig entlohnten (Neben-) Beschäftigungen die 556 Euro-Grenze überschreitet.

Führt die Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte aus Haupt- und Nebenbeschäftigungen (soweit zulässig) zu einer Überschreitung der Jahresarbeitsentgelt- / Versicherungspflichtgrenze/n in der Krankenversicherung, so tritt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem erstmalig die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, Versicherungsfreiheit in der **Krankenversicherung** ein (wenn auch die maßgebliche Versicherungspflichtgrenze des Folgejahres überschritten ist).

Handelt es sich bei dem Haupterwerb um eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit als Beamter, Selbständiger, Pensionär oder Rentner, unterliegt auch eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Nebentätigkeit keiner Sozialversicherungspflicht. Bei derartigen Beamten, Selbständigen und Pensionären müssen lediglich bei Bestehen einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung pauschale Krankenversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber abgeführt werden.

Übt ein Arbeitnehmer **ohne** eine mehr als geringfügige Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander aus, so sind die Entgelte für diese Beschäftigungen **auch in der Arbeitslosenversicherung** zusammenzurechnen. Überschreiten in einem derartigen Fall die Arbeitsentgelte aus diesen (Neben-)Beschäftigungen insgesamt die 556 Euro-Grenze, so unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt grundsätzlich der normalen Beitragspflicht.

Für jede dieser (für sich betrachtet) geringfügig entlohnten Beschäftigungen werden dann – soweit jeweils in den SV-Zweigen SV-Pflicht vorliegt – die üblichen SV-Beiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen (mit Ausnahme des Pflegeversicherungszuschlags für Kinderlose, die der Arbeitnehmer allein tragen muss).

3. Kurzfristige (zeitgeringfügige) Beschäftigung:

Für einen Arbeitnehmer brauchen unabhängig vom Entgelt **keine** Sozialversicherungsbeiträge abgeführt zu werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf längstens **drei** Monate oder **70** Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch **nicht** vor, wenn ein Dauerarbeitsvertrag oder ein Rahmenarbeitsvertrag über eine „regelmäßige“ Beschäftigung **von mehr als 12 Monaten Dauer** besteht oder ein regelmäßig wiederkehrendes Arbeitsverhältnis vorliegt und die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt sind.

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt außerdem **nicht** die Voraussetzungen einer zeitgeringfügigen Beschäftigung, wenn sie **berufsmäßig** ausgeübt wird.

Eine Beschäftigung wird dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Kurzfristige Beschäftigungen gelten dann als nicht berufsmäßig, wenn sie von Personen ausgeübt werden, die nach ihrer Lebensstellung keine Sozialversicherungspflicht begründende Beschäftigung ausüben (z.B. Schüler/innen, Rentner/innen sowie Hausfrauen bzw. Hausmänner). Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Abitur und Studium) ausgeübt werden, sind grundsätzlich als nicht berufsmäßig anzusehen. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen gelten grundsätzlich nicht als berufsmäßig.

Beschäftigungen von **Bezieher/innen von Leistungen nach dem SGB III und auch nach dem SGB II („Hartz IV – Empfänger/innen“)** gelten grundsätzlich als **berufsmäßig** und sind damit grundsätzlich sozialversicherungspflichtig, soweit sie nicht geringfügig entlohnt sind und es sich nicht um sogenannte „Ein-Euro-Jobs“ handelt. **Dasselbe gilt auch für mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigungen von Sozialhilfeempfängern.**

Beschäftigungen von **Arbeitslosen**, die bei der Arbeitsagentur oder einem Jobcenter **als Arbeitssuchende** - für eine mehr als geringfügige Beschäftigung - **gemeldet** sind, gelten grundsätzlich auch ohne Leistungsbezug als **berufsmäßig** sind sozialversicherungspflichtig, sofern sie nicht geringfügig entlohnt sind.

Beschäftigungen, die **während der Elternzeit** oder während einer **Beurlaubung ohne Bezüge bzw. ohne Entgelt** ausgeübt werden, gelten ebenfalls als **berufsmäßig**.

Allgemeine Hinweise zum Steuerrecht

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind **generell steuerpflichtig**.

Das Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung als Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin ist **grundsätzlich individuell zu versteuern** (Steuerabzug vom Arbeitslohn). Bei familiengerechter Besteuerung ist es jedoch wahrscheinlich, dass die Bezüge dem Grunde nach zwar steuerpflichtig sind, auf Grund der Höhe der Bezüge jedoch tatsächlich kein Steuerabzug erfolgt. Das ist in der Regel bei den Steuerklassen I bis IV der Fall.

Mit der Einführung der **Elektronischen LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM)** wurde ab dem 1. Januar 2013 die Lohnsteuerkarte aus Papier bundesweit durch ein elektronisches Verfahren ersetzt. Bei den ELStAM handelt es sich um die Angaben, die bislang auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte eingetragen waren (z. B. Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, Freibetrag, Kirchensteuermerkmal).

Damit der Arbeitgeber auch schon vor Erhalt der Anmeldebestätigung der ELStAM-Datenbank die Versteuerung korrekt vornehmen kann, sind (ab 2014) eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers, ob es sich um das **erste** Arbeitsverhältnis (**Hauptbeschäftigung**) handelt, sein Geburtsdatum sowie die Angabe der Steueridentifikationsnummer (Steuer-ID), der Steuerklasse und der Steuerfreibeträge erforderlich.

Es besteht grundsätzlich die **Möglichkeit**, eine **Nebenabrede zur Pauschalversteuerung** in den Arbeitsvertrag aufnehmen zu lassen (ggf. Änderungsvertrag). Diese Nebenabrede beinhaltet die Erhebung / Abführung der einheitlichen Pauschalsteuer in Höhe von 2 % durch den Arbeitgeber bzw. das NLBV und die Einverständniserklärung, dass diese Pauschalsteuer durch Abzug von den Brutto-Bezügen gem. § 40 Abs. 3 EStG auf Sie als Arbeitnehmer / in **übergewälzt** wird.

Die einheitliche Pauschalsteuer kommt nur in Betracht, wenn es sich um ein **geringfügig entlohntes** Beschäftigungsverhältnis handelt, und vom Arbeitgeber bzw. vom NLBV Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Knappschaft - Bahn - See / Minijobzentrale Essen abgeführt werden.

Da keine Erstattung der Pauschalsteuer im Rahmen der Einkommenssteuererklärung zulässig ist, sollten die Beschäftigten ihrer Personalstelle umgehend mitteilen, wenn sich die Voraussetzungen für die Nebenabrede geändert haben. Insbesondere bei Änderungen der Steuerklasse, die dazu führen, dass die individuelle Steuerlast geringer als die einheitliche Pauschalsteuer ist, sollten die Beschäftigten die Nebenabrede ggf. aufkündigen.

Die Rückkehr zur individuellen Besteuerung ist jederzeit **auf Antrag** möglich. Ein Anspruch auf die Pauschalbesteuerung besteht nicht.

Eine kurzfristige („zeitgeringfügige“) Beschäftigung ist immer **individuell** zu versteuern.