Was sollten Sie bei der Einstellung von kurzfristig Beschäftigten (Aushilfskräften) beachten?

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

gibt es auch in Ihrem Unternehmen Spitzenzeiten, in denen Sie sich vor Arbeit kaum retten können? Oft ist die Nachfrage zu bestimmten Jahreszeiten besonders hoch. Dann kann die kurzfristige Beschäftigung von Aushilfskräften hilfreich sein – auch um die Stammbelegschaft zu entlasten und alle Kunden zufriedenzustellen.

Steuer- und sozialversicherungsrechtlich bringt die Beschäftigung von Aushilfen einige Besonderheiten mit sich: Mit der richtigen Planung können Sie hier erhebliche Vorteile genießen, wie z.B. niedrige, pauschale Arbeitgeberbeiträge. Beachten müssen Sie jedoch, dass der Arbeitseinsatz auf drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage bzw. in der Landwirtschaft auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt sein muss.

Arbeitsrechtlich sind kurzfristig Beschäftigte genauso zu behandeln wie reguläre Arbeitnehmer, etwa was den Urlaubsanspruch anbelangt. Und insbesondere die Befristung des Arbeitsverhältnisses sollten Sie im Arbeitsvertrag eindeutig regeln.

Unsere **Infografik auf der nächsten Seite** gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Punkte, die Sie bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen beachten sollten. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Was sollten Sie bei der Einstellung von kurzfristig Beschäftigten (Aushilfskräften) beachten?

Nutzen Sie niedrige Lohnnebenkosten und reagieren Sie flexibel auf Bedarfsspitzen!

Ist die Beschäftigung der Aushilfskraft im Unternehmen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage bzw. in der Landwirtschaft auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage im Kalenderjahr beschränkt?

Die beiden zusammengehörigen Zeitgrenzen sind gleichwertig und alternativ zu betrachten. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt also auch dann vor, wenn eine der Grenzen überschritten, die andere aber eingehalten wird.

Ja

Die kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei. Folgende Pflichtversicherungsbeiträge und Umlagen müssen Sie jedoch entrichten:

- Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung. Die Höhe richtet sich nach der Art der Tätigkeit; die Zahlung erfolgt an die zuständige Berufsgenossenschaft.
- Umlagen für Entgeltfortzahlung (U1: 0,8 %), Mutterschutz (U2: 0,22 %) und Insolvenzgeld (0,15 % des Bruttoarbeitsentgelts).

Die Beschäftigung ist lohnsteuerpflichtig. Dabei sind die allgemeinen Regelungen zu beachten. Alternativ ist eine Pauschalierung mit 25 % zulässig, wenn

- die Aushilfe nur gelegentlich beschäftigt wird,
- der durchschnittliche Lohn nicht mehr als 15 € pro Stunde bzw. 150 € je Arbeitstag beträgt,
- die Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht.

Die Aushilfskräfte können sich die Lohnsteuer im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung ganz oder teilweise erstatten lassen. Dies gilt dann, wenn ihre Einkünfte den Grundfreibetrag nicht überschreiten (2025: 12.096 € und 2026: 12.348 € für Einzelpersonen bzw. jeweils das Doppelte für zusammenveranlagte Ehepaare).

Nein

Sie müssen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge nach den allgemeinen Regelungen abführen.

Folgende Sätze werden auf Grundlage des Bruttolohns erhoben und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig getragen:

- 18,6 % gesetzliche Rentenversicherung
- 14,6 % gesetzliche Krankenversicherung (allgemeiner Satz)
- 3,6 % gesetzliche Pflegeversicherung (Entlastung von 0,25 % pro Kind ab dem zweiten Kind, Zuschlag von 0,6 % bei Kinderlosen)
- 2,6 % Arbeitslosenversicherung

Außerdem müssen Sie die Beiträge zur Unfallversicherung zahlen (Höhe je nach Art der Tätigkeit).

Verdient eine kurzfristig beschäftigte Aushilfskraft (ab 2026) **mehr als 603 € monatlich**, müssen Sie **prüfen, ob sie berufsmäßig arbeitet**. Denn wer berufsmäßig arbeitet, darf nicht kurzfristig beschäftigt werden.

- Damit die Tätigkeit nicht als berufsmäßig gilt, darf der Lebensunterhalt nicht ausschließlich mit ihr bestritten werden.
- Alle Arbeitslosengeldempfänger gelten als berufsmäßig Beschäftigte.

Überschreitet eine als kurzfristig vereinbarte Beschäftigung **die oben genannten Grenzen**, so tritt vom Tag des Überschreitens an die Versicherungspflicht ein.

Mehrere aufeinanderfolgende kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse werden zusammengerechnet, auch wenn sie bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Bei weiter gehenden Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Bei weiteren Fragen zum Thema kurzfristige Beschäftigung können Sie gerne einen Termin mit uns vereinbaren.

Alle Angaben nach bestem Wisser, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung. Rechtsstand: Mai 2026.