

Geringfügige Beschäftigungen

Beschäftigte im Minijob oder in kurzfristigen Jobs bleiben oft versicherungsfrei. Sie als Arbeitgeber prüfen Entgeltgrenzen, rechnen Mehrfachjobs zusammen und melden korrekt. Hier bekommen Sie einen Überblick über praktische Entscheidungshilfen, Pauschalen, Meldepflichten und die die Rechtslage. So vermeiden Sie Nachforderungen und bleiben rechtssicher.

Inhaltsverzeichnis

1. Geringfügigkeitsgrenze 2026	1
1.1 Rentenversicherungspflicht – Befreiung im Überblick	2
1.2 Ausnahmen – keine Versicherungsfreiheit	2
1.3 Mehrfachbeschäftigungen bei demselben Arbeitgeber	3
1.4 Regelmäßiges Entgelt	3
1.5 Bestandsschutzregelung bis 31. Dezember 2023	3
1.6 Steuerfreie Einnahmen	4
1.7 Schwankendes Entgelt	4
1.8 Mehrfachbeschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern	4
1.9 Besonderheiten in der Krankenversicherung	5
1.10 Überschreiten der Grenzwerte	7
2. Kurzfristige Beschäftigungen	7
2.1 Zeitgrenzen	8
2.2 Überschreiten der Zeitgrenze	8
2.3 Dauerarbeitsverhältnis	8
2.4 Zusammenrechnung von Beschäftigungen	9
2.5 Berufsmäßige Beschäftigung	9
3. Beiträge	11
4. Einzugsstelle	12
5. Leistungen	12
6. Meldungen zur Sozialversicherung	12
7. Übersicht über einige Personenkreise (Beispiele)	13

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:

firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2031418**.

1. Geringfügigkeitsgrenze 2026

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze (**603 Euro**) monatlich sind in der Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei**.

Die Grenze ergibt sich durch den Mindestlohn von **13,90 Euro** (2026) pro Stunde.

Beispiel 1: Entgeltgrenze wird nicht überschritten

wöchentliche Arbeitszeit	10 Stunden
monatliches Entgelt	480 Euro

Ergebnis: Die Entgeltgrenze wird nicht überschritten. Die Beschäftigung ist in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei**. In der Rentenversicherung besteht **Versicherungspflicht** (eine Befreiung ist möglich).

Gut zu wissen: Die **603-Euro-Grenze** gilt auch, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Monats beginnt oder endet.

1.1 Rentenversicherungspflicht – Befreiung im Überblick

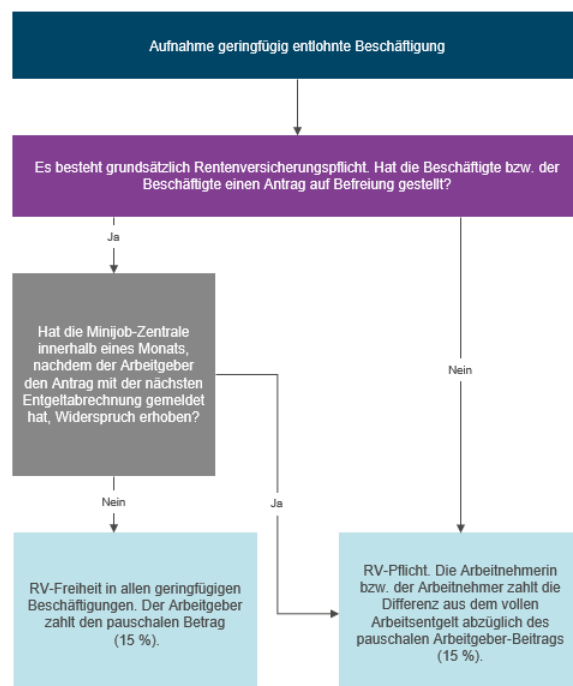
In der Rentenversicherung sind geringfügig entlohnte Beschäftigte **grundsätzlich versicherungspflichtig**.

Beschäftigte können sich jedoch von dieser Pflicht **befreien** lassen. Der Antrag wird beim Arbeitgeber gestellt und wird schriftlich beim Arbeitgeber gestellt und

gilt einheitlich für alle Minijobs der beschäftigten Person.

Erfolgt innerhalb eines Monats kein Widerspruch, gilt die Befreiung als erteilt. Diese Befreiung ist dann für die Dauer der jeweiligen Beschäftigung bindend.

Schaubild 1: Ablauf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:



Ihre Schritte als Arbeitgeber:

- Prüfen Sie, ob das regelmäßige Entgelt die Grenze von 603 Euro im Monat überschreitet.
- Dokumentieren Sie schriftliche Befreiungsanträge (mit Eingangsdatum) in den Lohnunterlagen.
- Melden Sie die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung an die Minijob-Zentrale (Beitragsgruppe Rentenversicherung“5“).

Berechnen Sie danach nur den **pauschalen Arbeitgeberanteil** (15 Prozent) zur Rentenversicherung.

1.2 Ausnahmen – keine Versicherungsfreiheit

Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit gilt nicht für bestimmte Beschäftigungen – selbst dann nicht, wenn das Entgelt oder die Dauer geringfügig sind.

Diese Beschäftigungen sind in der Regel in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig.

Ausnahmen:

- Betriebliche Berufsausbildung (Ausbildung, Praktika)
- Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr
- Stufenweise Wiedereingliederung ins Erwerbsleben

Tipp: Mehr Infos zur versicherungsrechtlichen Beurteilung finden Sie in den Geringfügigkeits-Richtlinien unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2165024.

1.3 Mehrfachbeschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Mehrere Jobs zählen als **einheitliches Beschäftigungsverhältnis** – ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung.

Sie fassen alle Entgelte zusammen, um die Geringfügigkeit zu prüfen.

Ein separater Arbeitsvertrag für jede Tätigkeit ändert **nichts** an der Zusammenrechnung.

Die Beschäftigung ist dann in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig.

Sie halten dann die Berechnung und das Ergebnis in den Lohnunterlagen fest.

1.4 Regelmäßiges Entgelt

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist die Grundlage für die Beurteilung der Geringfügigkeit. Dazu gehören das **Monatsgehalt** und die **voraussichtlichen Sonderzahlungen**.

Beispiele sind hierfür das Weihnachtsgeld oder andere Sonderzahlungen, die sich aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einem über Jahre hinweg entstandenen Gewohnheitsrecht ergeben – auch wenn die Zahlung nicht tatsächlich erfolgen muss.

Bei der Prüfung rechnen Sie das voraussichtliche Entgelt für ein Zeitjahr zusammen und teilen die Summe durch 12.

Überschreitet die voraussichtliche Jahressumme (geteilt durch 12) die Grenze von 603

Euro? Dann ist das gesamte Beschäftigungsverhältnis **versicherungspflichtig** – nicht nur der Monat der Sonderzahlung.

Beispiel 2: Weihnachtsgeld

Monatsentgelt:	580 Euro
Weihnachtsgeld:	350 Euro

Berechnung:

580 Euro x 12 =	6.960 Euro
	+ 350 Euro
zusammen =	7.310 Euro
geteilt durch 12 =	609,17 Euro

Ergebnis: Die Geringfügigkeitsgrenze wird überschritten. Das Beschäftigungsverhältnis ist in allen Zweigen versicherungspflichtig.

Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber:

Berücksichtigen Sie bei der Geringfügigkeitsprüfung immer **voraussichtliche** Sonderzahlungen und führen Sie die Berechnung für ein Zeitjahr durch.

Gut zu wissen: Ein Rechtswirksamer Verzicht auf Sonderzahlungen schließt diese aus der Berechnung aus. Ohne Verzicht müssen Sie eine Sonderzahlung einbeziehen – auch wenn diese nicht gezahlt wurde.

1.5 Bestandsschutzregelung bis 31. Dezember 2023

Die frühere Bestandsschutzregelung galt für Beschäftigten mit einem bisherigen regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen **450,01 Euro und 520 Euro**. Diese Personen blieben über den 30. September 2022 hinaus in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig, obwohl die Geringfügigkeitsgrenze bereits angehoben war. Die Regelung endete am **31. Dezember 2023**.

In der Rentenversicherung gab es keinen Bestandsschutz. Seit dem 1. Oktober 2022 bestand dort Versicherungspflicht als Minijobber:in. Der Arbeitgeber trug 15 Prozent

und die beschäftigte Person 3,6 Prozent des Rentenversicherungsbeitrags (wenn keine Befreiung erfolgte).

1.6 Steuerfreie Einnahmen

Steuerfreie Einnahmen rechnen Sie auf dem Arbeitsentgelt **nicht** hinzu. Dazu gehören z. B. steuerfreie Fahrkostenzuschüsse, bestimmte steuerfreie Rabatte oder steuerfrei erstattete Reisekosten. Diese Leistungen erhöhen das beitragspflichtige Entgelt nicht und bleiben bei der Prüfung der Geringfügigkeit unberücksichtigt.

1.7 Schwankendes Entgelt

Schwankt die Höhe des Arbeitsentgelts, ermitteln Sie das in der Zukunft zu erwartende Entgelt.

Rechnen Sie alle voraussichtlichen Bezüge des kommenden Jahres zusammen und teilen die Summe durch 12. Daraus ergibt sich der monatliche Durchschnittswert, den Sie zur Beurteilung der Geringfügigkeit heranziehen.

Wichtig: Stellt sich später heraus, dass die Schätzung unzutreffend war, bleibt die versicherungsrechtliche Beurteilung für die Vergangenheit bestehen. Eine Korrektur erfolgt **nur für die Zukunft**.

1.8 Mehrfachbeschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern

Übt eine beschäftigte Person **mehrere** geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander aus, müssen Arbeitsentgelte zusammengerechnet werden.

Wird durch die Entgeltgrenze überschritten, besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt eine zusätzlich ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei**.

Jede weitere – für sich allein betrachtet geringfügige – Beschäftigung wird durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig.

Ausnahmen gibt es nur, wenn in der Hauptbeschäftigung Versicherungsfreiheit besteht, etwa bei **Beamten** oder **bestimmten Selbstständigen**.

Beispiel 3: Mehrere Minijobs

Minijob A	200 Euro
Minijob B	220 Euro
Minijob C	180 Euro
Gesamtentgelt:	600 Euro

Ergebnis: Die Entgeltgrenze wird **nicht** überschritten. Die Beschäftigungen sind zusammengerechnet geringfügig entlohnt und damit **versicherungsfrei** in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht (wenn keine Befreiung beantragt wurde).

Beispiel 4: Grenze überschritten

Minijob A	260 Euro
Minijob B	300 Euro
Minijob C	560 Euro
Gesamtentgelt:	1.120 Euro

Ergebnis: Die Entgeltgrenze von 603 Euro wird deutlich überschritten und die Beschäftigungen sind nicht mehr geringfügig entlohnt. Deshalb sind sie in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig.

Beispiel 5: Ein Minijob neben Hauptbeschäftigung

Hauptbeschäftigung A	610 Euro
Minijob B	160 Euro

Ergebnis: Beschäftigung A ist bereits für sich

allein betrachtet versicherungspflichtig. Da nur ein Minijob nebenher ausgeübt wird, wird das Entgelt von Beschäftigung B nicht mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Beschäftigung B bleibt geringfügig entlohnt und **versicherungsfrei** in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 6: Zweiter Minijob neben Hauptbeschäftigung

Hauptbeschäftigung A	610 Euro
Minijob B	160 Euro
Minijob C (später aufgenommen)	140 Euro

Ergebnis: Der zuerst aufgenommene **Minijob B** bleibt **versicherungsfrei** in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Minijob C wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist damit in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung **versicherungspflichtig**. In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung mit den Minijobs.

Hinweis: In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung von geringfügig entlohten, nicht geringfügig entlohten und kurzfristigen Beschäftigungen. Mitarbeitende können einen Minijob und eine kurzfristige Beschäftigung nebeneinander ausüben, ohne versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu werden.

1.9 Besonderheiten in der Krankenversicherung

Nehmen Beschäftigte eine 2. geringfügige Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung auf und überschreiten beide Entgelte zusammen die

Jahresarbeitsentgeltgrenze? Dann werden sie zunächst auch in dieser 2. Beschäftigung krankenversicherungspflichtig.

Die zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung ist **versicherungsfrei** und bleibt bei der Prüfung unberücksichtigt.

Wird die **Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)** voraussichtlich im laufenden und im folgenden Kalenderjahr überschritten, kann zum Ende des Kalenderjahres wieder Versicherungsfreiheit eintreten. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung müssen bis dahin für die betroffenen Beschäftigten bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze gezahlt werden.

JAEG 2026:	77.400 Euro
-------------------	--------------------

Beispiel 7: Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Arbeitgeber A	6.400 Euro
Arbeitgeber B (ab 01.05)	300 Euro
Arbeitgeber C (ab 01.07)	400 Euro

Ergebnis: In der **Beschäftigung A** besteht **Krankenversicherungspflicht**. Durch Beschäftigung B ändert sich nichts, da diese als einzige geringfügige Beschäftigung neben der Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. **Beschäftigung B** bleibt **unberücksichtigt**. Durch die Aufnahme von Beschäftigung C wird jedoch die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten – deshalb rechnen Sie diese mit der Hauptbeschäftigung zusammen (Gesamtentgelt: 81.600 Euro jährlich). Wenn die Grenze auch im Folgejahr überschritten wird, wird **auch Beschäftigung C** krankenversicherungspflichtig.

Hinweis: In der Rentenversicherung sind **alle** Beschäftigten versicherungspflichtig, in der Arbeitslosenversicherung ist Beschäftigung A versicherungspflichtig, C dagegen versicherungsfrei.

Beispiel 8: Bereits mit Hauptbeschäftigung über der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Arbeitgeber A (Entgelt über JAEG)	6.600 Euro
Arbeitgeber B (ab 01.05) (geringfügig entlohnt)	300 Euro
Arbeitgeber C (ab 01.07) (geringfügig entlohnt)	400 Euro

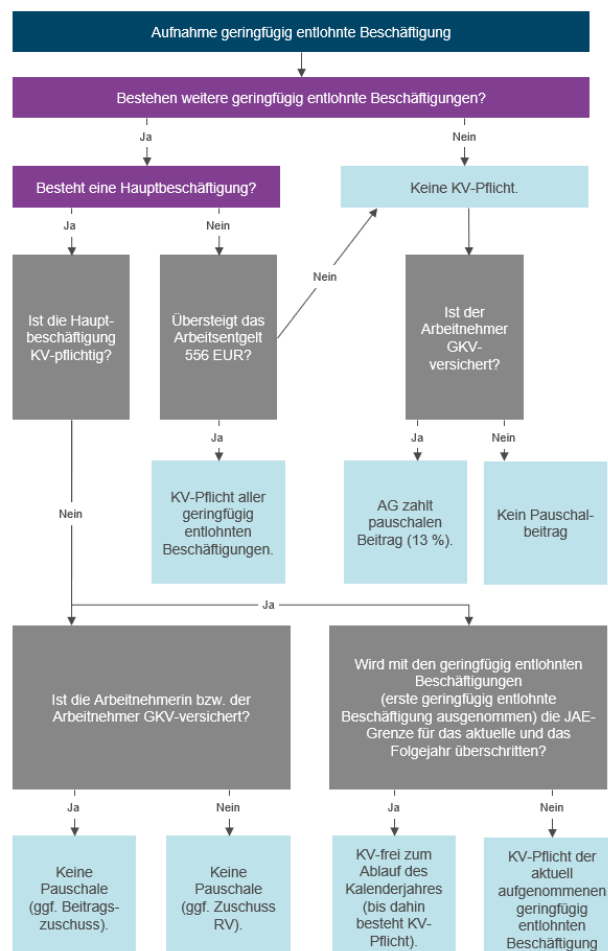
Ergebnis: In der **Beschäftigung A** wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits überschritten – daher besteht **Krankenversicherungsfreiheit**. Durch die Aufnahme der Beschäftigung B ändert sich daran nichts, da diese als einzige geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der Haupttätigkeit

ausgeübt wird. Auch **Beschäftigung B** bleibt **krankenversicherungsfrei** und wird bei der Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht berücksichtigt. **Beschäftigung C** ist ebenfalls **krankenversicherungsfrei**, weil die beschäftigte Person die Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits mit der Hauptbeschäftigung A überschreitet.

Das bedeutet: Die beiden Minijobs haben **keinen** Einfluss auf den Status in der Krankenversicherung.

Hinweis: In der Rentenversicherung sind in den Beispielen 7 und 8 **alle** Beschäftigungen versicherungspflichtig. In der Arbeitslosenversicherung ist dagegen nur die Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig.

Abbildung 2 – Krankenversicherung (KV)



1.10 Überschreiten der Grenzwerte

Erhöht sich das gezahlte Entgelt und wird die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro überschritten, tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein. Für die Vergangenheit bleibt es bei der zuvor bestehenden Versicherungsfreiheit.

Überschreitet die beschäftigte Person die Geringfügigkeitsgrenze nur **gelegentlich** und **unvorhergesehen**, führt dies **nicht** zur Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dabei darf sie die Grenze insgesamt nicht mehr als 2 Monate innerhalb eines Zeitjahres bis zum Doppelten des monatlichen Wertes überschreiten. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten.

Beispiel 9: Gehaltserhöhung

Beschäftigung ab 01.06.2026	570 Euro
Gehaltserhöhung ab 01.09.2026	610 Euro

Ergebnis: Die Beschäftigung ist vom 1. Juni bis zum 31. August 2026 geringfügig entlohnt und damit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei**. In der Rentenversicherung besteht **Versicherungspflicht**.

Ab dem 1. September 2026 die Geringfügigkeitsgrenze überschritten. Es besteht dann Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Beispiel 10

Beschäftigung ab 01.04.	450 Euro
Zusätzliche Krankheitsvertretung 01.09. - 19.10.	610 Euro

Ergebnis: Die Geringfügigkeitsgrenze wird nur vorübergehend überschritten (für weniger als 2 Monate und nicht über das Doppelte des regelmäßigen Entgelts hinaus). Außerdem war die Mehrarbeit nicht vorhersehbar. Die Beschäftigung bleibt weiterhin geringfügig

entlohnt und in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei**.

2. Kurzfristige Beschäftigungen

Eine Beschäftigung gilt als kurzfristig, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres von vornherein höchstens **3 Monate** oder **70 Arbeitstage** begrenzt ist und **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird.

Die Befristung kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben – z. B. bei saisonalen Aushilfsjobs wie der Erntehilfe. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt für die Versicherungsfreiheit dabei keine Rolle.

Beispiel 11: Befristete Ferienbeschäftigung

Beschäftigung einer Schülerin (Ferienjob)	01.07. - 15.08.
Monatliches Entgelt	600 Euro

Ergebnis: Das Beschäftigungsverhältnis ist von vornherein auf einen Zeitraum innerhalb der Zeitgrenze befristet – daher ist es kurzfristig und **versicherungsfrei**.

Wenn die Beschäftigung unbefristet ist oder ihre Dauer von vornherein nicht feststeht, besteht in jedem Fall Versicherungspflicht.

Beispiel 12 Unbefristete Aushilfsbeschäftigung

unbefristete Beschäftigung	ab 01.07.
beendet zum	31.07.
monatliches Entgelt	1.500 Euro

Ergebnis: Die Beschäftigung war nicht von vornherein zeitlich begrenzt und ist daher nicht kurzfristig. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Wichtig: Eine nachträgliche Einstufung als kurzfristige Beschäftigung ist **nicht** möglich.

2.1 Zeitgrenzen

Bei der Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung prüfen Sie immer beide Zeitgrenzen: **3 Monate** oder **70 Arbeitstage**. Das machen Sie unabhängig davon, an wie vielen Tagen pro Woche tatsächlich gearbeitet wird.

Werden die Zeitgrenzen durch weitere kurzfristige Beschäftigungen im selben Kalenderjahr überschritten, kann die Versicherungsfreiheit entfallen. In diesem Fall ist eine neue Beurteilung notwendig.

2.2 Überschreiten der Zeitgrenze

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitgrenze, tritt vom **Tag des Überschreitens** an Versicherungspflicht ein. Stellt sich schon im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die Grenze überschritten wird, beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tag, an dem dies erkennbar wird.

Beispiel 13: Unvorhergesehene Verlängerung

Beschäftigung eines Hausmannes als Urlaubsvertretung	01.07. - 31.08.
monatliches Entgelt	1.500 Euro

Verlängerung ab dem 1. September, weil die vertretene Mitarbeiterin unerwartet erkrankt.

Ergebnis: Die Beschäftigung war zunächst auf 2 Monate befristet (deshalb kurzfristig) und somit bis zum 31. August versicherungsfrei. Die Verlängerung war zu Beginn nicht absehbar. Ab dem 1. September überschreiten die Zeiten die Kurzfristigkeitsgrenze und es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Beispiel 14: Früh erkennbare Überschreitung

Beschäftigung einer Hausfrau als Urlaubsvertretung	01.07. - 31.08.
monatliches Entgelt	1.500 Euro

Bereits am 5. August wird eine unbefristete Fortsetzung ab dem 1. September vereinbart, da die vertretene Mitarbeiterin gekündigt hat.

Ergebnis: Die Beschäftigung gilt bis zum 4. August als kurzfristig und ist somit versicherungsfrei. Ab dem 5. August steht fest, dass die Zeitgrenze überschritten wird. Von diesem Tag an besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

2.3 Dauerarbeitsverhältnis

Eine Beschäftigung, die **innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses** ausgeübt wird oder **regelmäßig** wiederkehrt, kann nicht als kurzfristige Beschäftigung beurteilt werden. Das gilt auch, wenn die Summe der Einsatztage im Kalenderjahr die Zeitgrenzen formal nicht überschreitet – z. B. bei sogenannten Ultimoaushilfen.

Beispiel 15: Regelmäßige Ultimoaushilfe

Hausmann als Aushilfe jeweils an den letzten 4 Tagen des Monats	
monatliches Entgelt	700 Euro
Insgesamt 48 Arbeitstage im Jahr (8 Stunden täglich).	

Ergebnis: Die Beschäftigung ist auf Dauer ausgelegt und wiederholt sich regelmäßig. Sie ist daher nicht kurzfristig, obwohl die Grenze von 70 Arbeitstagen eingehalten wird. Die Entgeltgrenze für Minijobs wird mit 700 Euro überschritten. Daher besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

2.4 Zusammenrechnung von Beschäftigungen

Üben Mitarbeitende im Laufe eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen nacheinander aus, müssen die Zeiten zusammengerechnet werden. Werden insgesamt **mehr als** 70 Arbeitstage oder 3 Monate (bzw. 90 Kalendertage) gearbeitet, ist dies keine kurzfristige Beschäftigung und es besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 16: Mehrere Einsätze im Kalenderjahr

Beschäftigung A	02.02. - 23.02.	22 Tage
Beschäftigung B	02.03. - 20.04.	49 Tage
Beschäftigung C	01.05. - 15.05.	<u>15 Tage</u>
zusammen		86 Tage

Alle Beschäftigungen waren befristet (5-Tage-Woche mit 40 Stunden); monatlich je 1.500 Euro.

Ergebnis: Die Beschäftigungen A und B sind kurzfristig und versicherungsfrei. Beschäftigung C wird zusammen mit den beiden vorherigen Beschäftigungen an insgesamt 86 Kalendertagen ausgeübt und bleibt damit ist die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen.

Die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen wäre nur dann entscheidend, wenn die Kalendertage überschritten würden.

Werden sowohl 90 Kalendertage als auch 70 Arbeitstage überschritten, ist die letzte Beschäftigung von Beginn an versicherungspflichtig.

2.5 Berufsmäßige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung ist trotz Einhaltung der Zeitgrenzen nicht versicherungsfrei, wenn sie **berufsmäßig** ausgeübt wird und wenn das Entgelt die maßgebliche Entgeltgrenze überschreitet.

Berufsmäßigkeit besteht, wenn sie für die betroffene Person **nicht** von **untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung** ist und die Sicherung des Lebensunterhalts im Vordergrund steht.

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit werden alle im Kalenderjahr ausgeübten, mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigungen einbezogen. Eine parallel ausgeübte Hauptbeschäftigung wird dabei nicht mitgerechnet.

Beispiel 17: Mehrere Beschäftigungen im Kalenderjahr

Beschäftigung A	01.05. - 10.08.
Beschäftigung B	01.09. - 25.09.

Beide Beschäftigungen waren befristet, ausgeübt an 5 Tagen (40 Stunden) wöchentlich; monatliches Entgelt 1.500 EUR.

Ergebnis: Beschäftigung A ist weder kurzfristig noch geringfügig und deshalb versicherungspflichtig. Beschäftigung B erfüllt zwar die Zeitgrenzen, wird aber nach Überschreiten von insgesamt 3 Monaten Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr **berufsmäßig** ausgeübt. Daher besteht auch in Beschäftigung B Versicherungspflicht in allen Zweigen.

Bei bestimmten Personen wird Berufsmäßigkeit regelmäßig unterstellt, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung besteht. Dazu gehören:

- arbeitsuchend gemeldete Personen mit oder ohne Leistungsbezug
- Personen in Elternzeit oder unbezahltem Urlaub, die vorübergehend arbeiten
- Asylbewerber:innen, Geduldete oder geflüchtete Personen.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, werden Beschäftigungszeiten vor dem Ausscheiden nicht berücksichtigt. Das betrifft zum Beispiel Rentenbezieher:innen (Altersrente) sowie Hausfrauen und -männer.

Beispiel 18: Altersrentner nach Ausscheiden

Beschäftigung A	seit Jahren - 31.05.
Altersrentner	ab 01.06.
Beschäftigung B	01.08. - 30.08.

Ergebnis: Beschäftigung B wird nach dem Eintritt in den Ruhestand aufgenommen. Zeiten vor dem 1. Juni werden nicht angerechnet. Die Beschäftigung ist kurzfristig und bleibt versicherungsfrei.

Bei Abiturient:innen, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, ist entscheidend, was für die nahe Zukunft geplant ist. Soll auf die Schule unmittelbar ein Studium folgen, besteht bei einer dazwischen ausgeübten kurzfristigen Beschäftigung in der Regel keine Berufsmäßigkeit.

Beispiel 19: Abitur – anschließendes Studium

Schulende (Abitur)	31.07.
Beginn Studium	01.10.
Beschäftigung (befristet, Entgelt 750 Euro)	01.08. - 25.09.

Ergebnis: Die Beschäftigung ist kurzfristig und dient nur der Überbrückung bis zum Studienbeginn. Sie wird nicht berufsmäßig ausgeübt und bleibt daher versicherungsfrei.

Wichtig: Folgt dem Schulbesuch jedoch unmittelbar eine Berufsausbildung oder ein duales Studium, gelten die Betroffenen schon während der befristeten Beschäftigung als berufsmäßig tätig. In diesen Fällen besteht Versicherungspflicht.

Beispiel 20: Abitur – anschließende Berufsausbildung

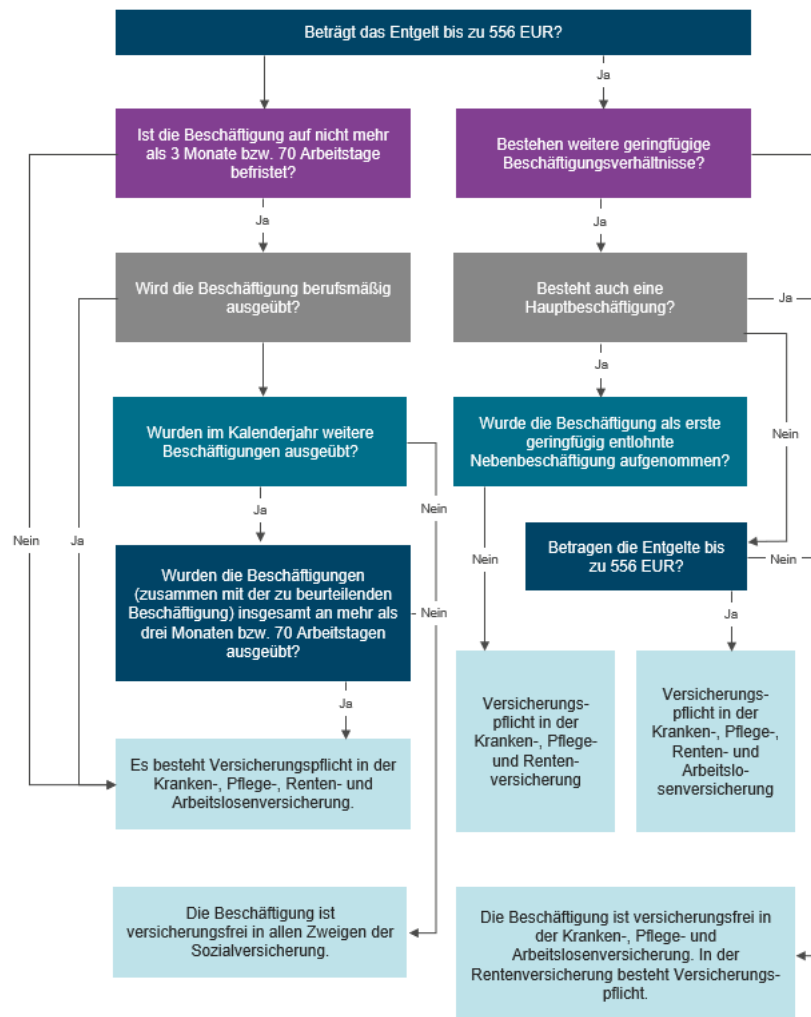
Schulende	31.07.
Berufsausbildung ab	01.10.
Beschäftigung (befristet, Entgelt 750 Euro)	01.08. - 25.09.

Ergebnis: Die Beschäftigung erfüllt zwar die Zeitgrenzen, wird aber **berufsmäßig** ausgeübt, weil sie in engem Zusammenhang mit dem Eintritt ins Berufsleben steht. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

In diesen Fällen ist eine Berufsmäßigkeit für Mitarbeitende ausgeschlossen:

- Sie üben neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine kurzfristige Beschäftigung aus.
- Sie leisten ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr.
- Sie leisten einen Bundesfreiwilligendienst.
- Sie beziehen Vorruhestandsgeld.

Abbildung 3 – Versicherungspflicht oder -freiheit



3. Beiträge

Bei kurzfristigen Beschäftigungen fallen keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an, da diese Beschäftigungen versicherungsfrei sind.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die versicherungsfrei sind, müssen Sie als Arbeitgeber pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen.

Die Beitragssätze betragen:

- **13 Prozent** zur Krankenversicherung
- **15 Prozent** zur Rentenversicherung

Lassen sich die geringfügig Beschäftigten nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien, zahlen sie die Differenz von

3,6 Prozent zum einheitlichen Beitragssatz der Rentenversicherung (**2026: 18,6 Prozent**) selbst.

In Privathaushalten gelten ermäßigte Pauschalbeiträge. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt betragen die Beitragssätze:

- **5 Prozent** zur Krankenversicherung,
- **5 Prozent** zur Rentenversicherung.

Die Beiträge werden jeweils allein vom Arbeitgeber getragen.

Sind die Beschäftigten nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert – weder als Mitglied noch in der Familienversicherung –, **entfällt** der pauschale Krankenversicherungsbeitrag von 13 Prozent.

Wichtig sind außerdem die **besonderen Regelungen** zur Beitragsberechnung bei Beschäftigungen im **Übergangsbereich (Midijobbereich)**. Mehr Infos finden Sie im hier: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2031420**.

4. Einzugsstelle

Für geringfügig Beschäftigte ist die Einzugsstelle nicht die Krankenkasse des Beschäftigten, sondern einheitlich die **Minijob-Zentrale** der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Für den Beitragsnachweis Ihrer geringfügig Beschäftigten gibt es einen gesonderten Datensatz, der auch die Pauschalsteuer enthält. Diese führen Sie zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale ab.

Besteht wegen der Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen keine Versicherungsfreiheit, gelten die üblichen Beitragssätze. In diesen Fällen ist die jeweilige **Krankenkasse** der Beschäftigten die Einzugsstelle.

5. Leistungen

Durch die Zahlung pauschaler Beiträge zur Krankenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigungen entsteht keine eigenständige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Beschäftigten erwerben daraus **keine eigenen Leistungsansprüche** und ihr Krankenversicherungsschutz richtet sich nach der bestehenden Mitgliedschaft oder Familienversicherung.

6. Meldungen zur Sozialversicherung

Auch für geringfügig Beschäftigte – sowohl bei Minijobs als auch bei kurzfristigen Beschäftigungen – gilt im Wesentlichen das übliche Meldeverfahren. Arbeitgeber müssen

Anmeldungen, Abmeldungen, sonstige Meldungen und Jahresmeldungen erstatten.

Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen müssen Sie – wie bei versicherungspflichtig Beschäftigten – auch das Entgelt melden.

Seit dem 1. Januar 2022 gilt: In allen Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen müssen **Steuerdaten** und das **Geburtsland** angegeben werden, falls die Rentenversicherungsnummer noch nicht bekannt ist.

Wichtig: Zuständig für Beiträge und Meldungen für geringfügig Beschäftigte ist in der Regel die Minijob-Zentrale. Die Kontaktdaten und Online-Angebote (z. B. **Minijob-Manager**) finden Sie auf der Seite der **Minijob-Zentrale**

Personengruppenschlüssel und TK-Service

Für Meldungen gelten diese Personengruppenschlüssel:

- **101** (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne besondere Merkmale)
- **109** (geringfügig entlohnte Beschäftigte)
- **110** (kurzfristig Beschäftigte)

Gut zu wissen: Wird eine Beschäftigung durch Zusammenrechnung versicherungspflichtig, melden Sie diese mit dem **Personengruppenschlüssel 101**.

TK-Service

Wir bieten Arbeitgebern 2 Fragebögen, mit denen alle Angaben einer geringfügig und kurzfristig Beschäftigten strukturiert erhoben werden kann. Sie finden diese **Entscheidungshilfen** unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2037938**.

7. Übersicht über einige Personenkreise (Beispiele)

Sachverhalt	KV	RV	ALV
A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnt	versicherungspflichtig versicherungsfrei (13 % pauschal)	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungsfrei
A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnt	freiw. (GKV) versicherungsfrei (13 % pauschal)	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungsfrei
A: geringfügig (200 Euro) B: geringfügig (420 Euro)	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungspflichtig
A: Beamt:in B: geringfügig entlohnt	PKV versicherungsfrei (kein Pauschalbeitrag)	versicherungspflichtig versicherungsfrei	versicherungsfrei versicherungsfrei
A: Selbstständig B: geringfügig entlohnt	freiw. (GKV) versicherungsfrei (13 % pauschal)	– versicherungspflichtig	– versicherungsfrei
A: Studierende B: geringfügig entlohnt	GKV ¹ versicherungsfrei (13 % pauschal)	– versicherungspflichtig	– versicherungsfrei
A: Studierende B: mehr als geringfügig entlohnt, aber unter 20 Std./Woche	GKV ^{1 2} versicherungsfrei (kein Pauschalbeitrag)	– versicherungspflichtig	– ² versicherungsfrei
A: Altersvollrentner:in vor Erreichen der Regelaltersgrenze B: geringfügig entlohnt	– versicherungsfrei (13 % pauschal)	– versicherungspflichtig	– versicherungsfrei
A: Altersvollrentner:in nach Erreichen der Regelaltersgrenze B: geringfügig entlohnt	GKV versicherungsfrei (13 % pauschal)	– versicherungsfrei ³	– versicherungsfrei
A: Erziehungsgeld/ -urlaub B: geringfügig entlohnt	GKV ¹ versicherungsfrei (13 % pauschal)	versicherungsfrei versicherungspflichtig	versicherungsfrei versicherungsfrei
A: Einkünfte aus Kapitalvermögen B: geringfügig entlohnt	GKV versicherungsfrei (13 % pauschal)	– versicherungspflichtig	– versicherungsfrei

¹ Ob die Person freiwillig oder pflichtversichert in der GKV ist, spielt für die Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung keine Rolle.

² Für Beschäftigungen von Studierenden gelten Sonderregelungen (20-Stunden-Grenze).

³ Rentenversicherungsfreiheit im Minijob gilt nur bei Bezug einer Vollrente wegen Alters ab Erreichen der Regelaltersgrenze. Hier zahlen Arbeitgeber dennoch die pauschalen RV-Beiträge an die Minijob-Zentrale.