

# Geringfügige Beschäftigungen

Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für geringfügig Beschäftigte sind umfangreich und kompliziert. Mit diesem Beratungsblatt geben wir Ihnen einen Überblick über die geltende Rechtslage. Viele Beispiele und eine Reihe von Entscheidungshilfen machen Ihnen die Regelungen transparent.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Allgemeines</b>	<b>1</b>
1.1 Rentenversicherungspflicht	2
<b>2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung</b>	<b>3</b>
2.1 Bestandsschutzregelung bis 31. Dezember 2023	3
2.2 Regelmäßiges Entgelt	3
2.3 Steuerfreie Einnahmen	4
2.4 Schwankendes Entgelt	4
2.5 Mehrfachbeschäftigungen	4
2.6 Besonderheiten in der Krankenversicherung	6
2.7 Überschreiten der Grenzwerte	8
<b>3. Kurzfristige Beschäftigungen</b>	<b>8</b>
3.1 Zeitgrenzen	9
3.2 Überschreiten der Zeitgrenze	9
3.3 Dauerarbeitsverhältnis	9
3.4 Zusammenrechnung von Beschäftigungen	10
3.5 Berufsmäßige Beschäftigung	10
<b>4. Beiträge</b>	<b>13</b>
<b>5. Einzugsstelle</b>	<b>13</b>
<b>6. Leistungen</b>	<b>13</b>
<b>7. Meldungen zur Sozialversicherung</b>	<b>13</b>
<b>8. Übersicht über einige Personenkreise (Beispiele)</b>	<b>14</b>

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2031418**, als PDF zum Download.

## 1. Allgemeines

Mitarbeitende, die gegen Entgelt beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

**Ausgenommen** hiervon sind die sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Hier besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Versicherungspflicht.

## Geringfügige Beschäftigung

Eine Beschäftigung kann geringfügig sein

- wegen des geringen monatlichen Arbeitsentgelts – eine sogenannte geringfügig entlohnte Beschäftigung oder auch Minijob
- oder wegen ihrer kurzen Dauer – eine sogenannte kurzfristige Beschäftigung.

Für einige Beschäftigungsverhältnisse gelten die Sonderregelungen zur Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit aber **nicht**. Dies sind beispielsweise Beschäftigungen

- innerhalb der betrieblichen Berufsausbildung, wie zum Beispiel Ausbildungen und Praktika,
- während eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

Übt eine beschäftigte Person bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus? Dann gelten diese ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis.

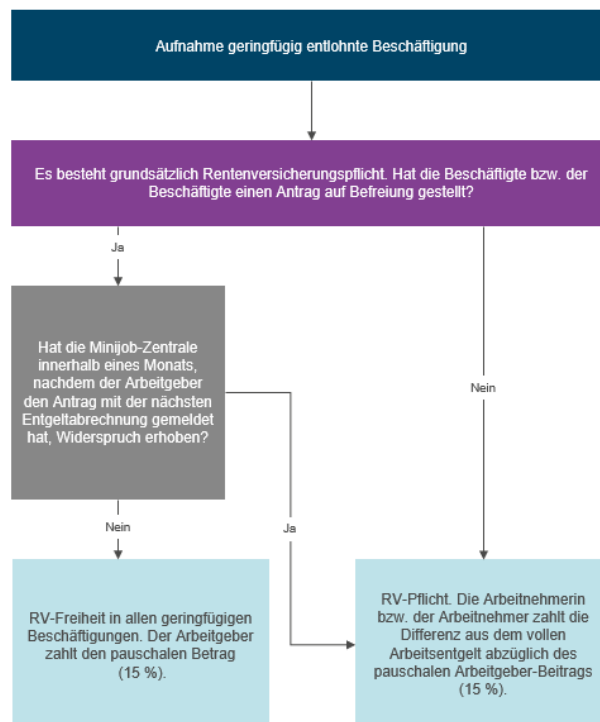
Mehr Informationen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung einer geringfügigen Beschäftigung finden Sie auch in den Geringfügigkeits-Richtlinien unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2165024.

## 1.1 Rentenversicherungspflicht

Seit dem 1. Januar 2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, können sich aber auf Antrag von der Pflicht **befreien** lassen. Diesen schriftlichen Antrag reichen die Beschäftigten beim Arbeitgeber ein. Er gilt **einheitlich** für alle geringfügigen Beschäftigungen und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Als Arbeitgeber melden Sie den Antrag mit der nächsten Entgeltabrechnung an die Minijob-Zentrale. Erfolgt innerhalb eines Monats **kein** Widerspruch, ist die Befreiung erteilt. Nehmen Sie den Befreiungsantrag zu den Lohnunterlagen und vermerken Sie den Tag des Eingangs darauf.

Abbildung 1 – Rentenversicherung (RV)



## 2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mit dem „**Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung**“ vom 28. Juni 2022 wurde die Einführung einer dynamischen Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigten abhängig vom gesetzlichen Mindestlohn beschlossen.

Die Höhe der Geringfügigkeitsgrenze richtet sich nach der wöchentlichen Arbeitszeit in Bezug auf den Mindestlohn.

Seit **1. Januar 2025** beträgt der Mindestlohn **12,82 EUR brutto** je Stunde. Das bedeutet, dass die Geringfügigkeitsgrenze auf **556 EUR** im Monat angehoben wurde.

Beschäftigten mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

---

### Beispiel 1

wöchentliche Arbeitszeit	10 Stunden
monatliches Entgelt	480 EUR

### Erläuterung

Die Entgeltgrenze wird nicht überschritten. Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

---

Die **556 EUR-Grenze** gilt auch, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Monats beginnt oder endet.

## 2.1 Bestandsschutzregelung bis 31. Dezember 2023

Die Bestandsschutzregelung galt für Beschäftigten mit einem bisherigen regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen **450,01 EUR und 520 EUR**. Sie endete am **31. Dezember 2023**.

Wer Entgelt innerhalb dieser Grenzen erhielt, blieb über den 30. September 2022 hinaus versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung wurden sie als geringfügig entlohnte Beschäftigten behandelt.

Der Bestandsschutz trat **nicht** ein, wenn die Voraussetzungen für eine **Familienversicherung** gegeben waren.

Auf Antrag war eine **Befreiung** von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung möglich. Die Befreiung konnten die Beschäftigten ab dem 1. Oktober 2022 innerhalb von 3 Monaten bei ihren Arbeitgebern beantragen.

Bei einer späteren Beantragung galt die Befreiung ab dem Folgemonat der Antragsstellung bis längstens zum 31. Dezember 2023.

In der Rentenversicherung gab es **keinen** Bestandsschutz. Daher bestand in diesem Sozialversicherungszweig seit dem 1. Oktober 2022 Versicherungspflicht als Minijobber. Das bedeutet, der Arbeitgeber trägt **15 Prozent** und die beschäftigte Person **3,6 Prozent** des RV-Beitrags. Die Beschäftigten konnten sich von der Zahlung des Arbeitnehmerbeitrags befreien lassen.

## 2.2 Regelmäßiges Entgelt

Um zu beurteilen, ob das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von **556 EUR** monatlich überschreitet, ist jeweils das regelmäßige Arbeitsentgelt entscheidend. Dazu gehören neben dem laufenden Monatsgehalt auch einmalig gezahlte

Entgelte, die Mitarbeitende mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwarten können.

Dies ist zum Beispiel der Fall bei Weihnachtsgeld, das Sie aufgrund des Arbeitsvertrags oder eines aus der Vergangenheit resultierenden "**Gewohnheitsrechts**" zahlen. Dabei berücksichtigen Sie auch Zahlungen, die den Beschäftigten beispielsweise aufgrund eines Tarifvertrags (auch eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags) zustehen, selbst wenn sie diese nicht erhalten. Ausnahme: Die betroffene Person hat im Voraus rechtswirksam auf die Zahlung verzichtet.

Wenn das laufende Arbeitsentgelt zusammen mit den Sonderzahlungen die (jährliche) Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, besteht Versicherungspflicht. Dies gilt dann **nicht nur** für den Monat, in dem die Sonderzahlung erfolgt ist, sondern für das gesamte Beschäftigungsverhältnis.

Sie sollten daher bei der Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung Einmalzahlungen stets berücksichtigen.

---

### Beispiel 2

monatliches Entgelt	480 EUR
Weihnachtsgeld	350 EUR

### Berechnung

530 EUR x 12 =	6.360 EUR
	<u>+ 350 EUR</u>
zusammen =	6.710 EUR
geteilt durch 12 =	559,17 EUR

### Erläuterung

Die Entgeltgrenze wird überschritten. Die Beschäftigung ist nicht geringfügig entlohnt und damit versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Die vorausschauende Betrachtung erfolgt für ein Zeitjahr. Eine neue Beurteilung ist zu Beginn eines Kalenderjahres zulässig.

---

## 2.3 Steuerfreie Einnahmen

Steuerfreie Einnahmen rechnen Sie auf das Arbeitsentgelt **nicht** an. Dies können beispielsweise steuerfreie Fahrkostenzuschüsse, steuerfreie Rabatte oder Reisekostenersatz sein.

## 2.4 Schwankendes Entgelt

Schwankt die Höhe des Arbeitsentgelts, müssen Sie das in der Zukunft zu erwartende Entgelt ermitteln. Dazu rechnen Sie alle voraussichtlichen Bezüge des kommenden Jahres zusammen und teilen das Ergebnis durch 12, so dass sich daraus der monatliche Durchschnittswert ergibt. Stellt sich später heraus, dass die Schätzung unzutreffend war, bleibt die versicherungsrechtliche Beurteilung für die Vergangenheit bestehen. Eine Korrektur erfolgt nur für die Zukunft.

## 2.5 Mehrfachbeschäftigungen

Übt eine bei Ihnen beschäftigte Person **mehrere** geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander aus, dann rechnen Sie die Arbeitsentgelte zusammen, um die Geringfügigkeit zu prüfen.

Wird durch die Zusammenrechnung die Entgeltgrenze überschritten, besteht Versicherungspflicht.

---

### Beispiel 3

Arbeitgeber A	200 EUR
Arbeitgeber B	220 EUR
<b>Gesamt</b>	<b>420 EUR</b>

### Erläuterung

Beide Beschäftigungen sind zusammen

gerechnet geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

---

#### Beispiel 4

Arbeitgeber A	260 EUR
Arbeitgeber B	300 EUR
<b>Gesamt</b>	<b>560 EUR</b>

#### Erläuterung

Durch die Zusammenrechnung wird die Entgeltgrenze überschritten. Beide Beschäftigungen sind nicht geringfügig entlohnt und damit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

---

Die Zusammenrechnung erfolgt auch mit einer Hauptbeschäftigung, dabei bleibt eine **neben** einer Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Allerdings gilt das nur für einen zusätzlichen Minijob. Jede weitere – für sich allein betrachtet – geringfügig entlohnte Beschäftigung wird durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig. Ausnahmen gibt es nur für Personen, die in ihrer Hauptbeschäftigung nicht versicherungspflichtig sind (zum Beispiel Beamt:innen, Selbstständige, versicherungsfreie Angestellte). In der Rentenversicherung besteht generell Versicherungspflicht.

---

#### Hinweis

In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung von geringfügig entlohnenden und nicht geringfügig entlohnenden Beschäftigungen.

---

Eine Zusammenrechnung mit einer kurzfristigen Beschäftigung erfolgt **nicht**. Mitarbeitende können beide geringfügigen Beschäftigungen nebeneinander ausüben, ohne versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu werden.

---

#### Beispiel 5

Arbeitgeber A	600 EUR
Arbeitgeber B	160 EUR

#### Erläuterung

Beschäftigung A ist bereits für sich allein betrachtet versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Da nur ein Minijob nebenher ausgeübt wird, erfolgt keine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung. B ist daher geringfügig entlohnt und bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

---

---

#### Beispiel 6

Arbeitgeber A	600 EUR
Arbeitgeber B	160 EUR
Arbeitgeber C	140 EUR

#### Erläuterung

Beschäftigung A ist für sich allein betrachtet

versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosen-versicherung, da die Entgeltgrenze überschritten wird.

Der zuerst aufgenommene Minijob B bleibt versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

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

## 2.6 Besonderheiten in der Krankenversicherung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die neben einer Hauptbeschäftigung eine 2. geringfügige Beschäftigung aufnehmen und dadurch mit ihrem (gesamten) Entgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, werden zunächst auch in dieser geringfügig entlohten Beschäftigung krankenversicherungspflichtig. Überschreiten beide Entgelte zusammen die Jahresarbeitsentgeltgrenze, kann aber zum Ende des Kalenderjahres Versicherungsfreiheit eintreten, wenn auch die Grenze des kommenden Jahres voraussichtlich überschritten wird. Die zuerst aufgenommene geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei und bleibt daher unberücksichtigt.

### Jahresarbeitsentgeltgrenze 2025

73.800 EUR

### Beispiel 7

Arbeitgeber A	6.000 EUR
Arbeitgeber B (ab 01.05)	300 EUR
Arbeitgeber C (ab 01.07)	400 EUR

### Erläuterung

In der Beschäftigung A besteht Krankenversicherungspflicht. Durch die Aufnahme der Beschäftigung B ändert sich nichts, da der Arbeitnehmer diese als einzige geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausübt. Beschäftigung B bleibt unberücksichtigt.

Durch Aufnahme von Beschäftigung C wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, denn diese rechnen Sie mit der Hauptbeschäftigung zusammen - insgesamt ergibt sich ein Entgelt von 6.400 EUR monatlich bzw. 76.800 EUR jährlich. Die Krankenversicherungspflicht endet mit Ablauf des Jahres, wenn auch die Grenze des Folgejahres überschritten wird.

Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind daher für die Beschäftigungen A und C bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

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

### Beispiel 8

Arbeitgeber A	6.200 EUR
Arbeitgeber B (ab 01.05)	300 EUR
Arbeitgeber C (ab 01.07)	400 EUR

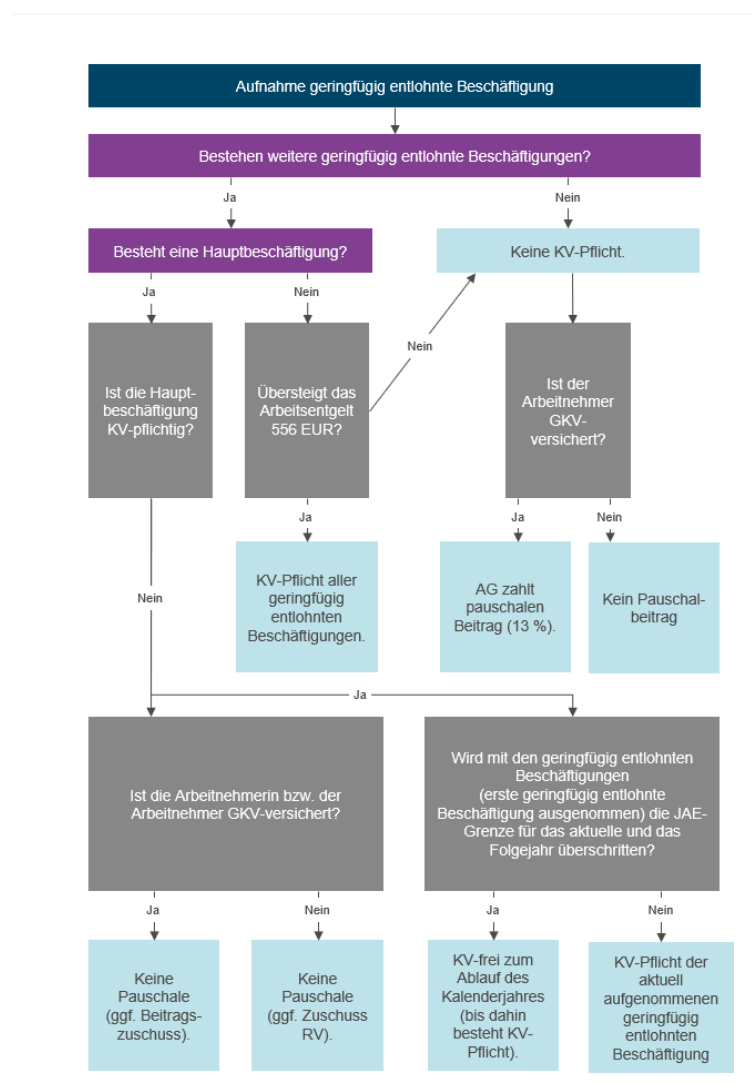
## Erläuterung

In der Beschäftigung A wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten. Es besteht Krankenversicherungsfreiheit. Durch die Aufnahme der Beschäftigung B ändert sich nichts, da diese als einzige geringfügige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Sie bleibt unberücksichtigt.

Beschäftigung C ist auch krankenversicherungsfrei, weil der Arbeitnehmer schon mit Beschäftigung A die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet.

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

Abbildung 2 – Krankenversicherung (KV)





## 2.7 Überschreiten der Grenzwerte

Erhöht sich das gezahlte Entgelt und wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, so tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Für die Vergangenheit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

### Beispiel 9

Beschäftigung ab 01.06.	480 EUR
Gehaltserhöhung ab 01.09.	570 EUR

### Erläuterung

Die Beschäftigung ist vom 1. Juni bis zum 31. August geringfügig entlohnt und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Ab dem 1. September besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Überschreitet der Arbeitnehmer die Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhergesehen, führt dies nicht zur Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dabei darf er 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 10

Beschäftigung ab 01.04.	450 EUR
Zusätzliche Krankheitsvertretung 01.09. - 19.10.	600 EUR

### Erläuterung

Die Überschreitung der Zeitgrenze umfasste nicht mehr als 2 Monate und nicht mehr als das doppelte des monatlichen Wertes.

Außerdem war das Überschreiten nicht vorhersehbar. Die Beschäftigung ist weiterhin geringfügig entlohnt.

## 3. Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn von vornherein auf nicht mehr als

- 3 Monate oder
- insgesamt 70 Arbeitstage befristet ist
- und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die Befristung kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben – zum Beispiel beim Ernteeinsatz. Ein Probearbeitsverhältnis wird nicht als befristete Beschäftigung angesehen.

### Beispiel 11

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

### Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei.

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

### Beispiel 12

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



## Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis war nicht von vornherein befristet und ist daher nicht kurzfristig. Somit besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

---

Eine nachträgliche Festlegung beziehungsweise Änderung ist **nicht** möglich.

Im Gegensatz zu geringfügig entlohten Beschäftigungen spielt bei kurzfristigen Beschäftigungen die Höhe der Arbeitsentgelte keine Rolle, wenn Sie die Versicherungsfreiheit beurteilen.

### 3.1 Zeitgrenzen

Bei der Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung prüfen Sie immer **beide Zeitgrenzen** – 3 Monate oder 70 Arbeitstage – , egal an wie vielen Tagen die Beschäftigung in der Woche ausgeübt wird.

### 3.2 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, so beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Grenze erkennbar wird.

---

#### Beispiel 13

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

Verlängerung ab dem 1. September, da die vertretene Mitarbeiterin nach dem Urlaub arbeitsunfähig krank ist.

## Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei bis zum 31. August. Die Beschäftigung war von vornherein befristet, die Verlängerung vorher nicht absehbar. Ab dem 1. September besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

---

#### Beispiel 14

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

Verlängerung ab dem 1. September, da die vertretene Mitarbeiterin nach dem Urlaub arbeitsunfähig krank ist.

Die Verlängerung ab dem 1. September (unbefristet) wird bereits am 5. August vereinbart, da die vertretene Mitarbeiterin gekündigt hat.

## Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei bis zum 4. August. Bereits am 5. August stand fest, dass die Zeitgrenze überschritten wird. Von diesem Tag an tritt Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

---

### 3.3 Dauerarbeitsverhältnis

Eine Besonderheit gilt bei einer Beschäftigung, die im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ausgeübt wird, oder bei regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnissen, die im Laufe eines Kalenderjahres 70 Arbeitstage aber nicht überschreiten (zum Beispiel sogenannte

Ultimoaushilfen). Eine solche Beschäftigung gilt **nicht** als kurzfristig und kann nur versicherungsfrei bleiben, wenn sie geringfügig entlohnt ist.

---

### Beispiel 15

Beschäftigung eines Hausmannes als Ultimo-aushilfe  
monatliches Entgelt 700 EUR

Arbeitszeit jeweils die letzten vier Tage eines Monats = 48 Tage jährlich (8 Stunden täglich).

### Erläuterung

Das Beschäftigungsverhältnis ist auf Dauer ausgelegt und daher – obwohl die Grenze von 70 Arbeitstagen eingehalten wird – nicht kurzfristig. Die Beschäftigung ist auch nicht geringfügig entlohnt, da die Einkommensgrenze überschritten wird.

Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

---

## 3.4 Zusammenrechnung von Beschäftigungen

Üben Mitarbeitende mehrere kurzfristige Beschäftigungen nacheinander aus, kommt es darauf an, ob alle Beschäftigungen zusammen die Zeitgrenze überschreiten. Haben die Beschäftigten im Laufe eines Kalenderjahres also **mehr als** insgesamt 70 Arbeitstage oder 3 Monate (beziehungsweise 90 Kalendertage) gearbeitet, besteht Versicherungspflicht.

---

### Beispiel 16

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,

ausgeübt an 5 Tagen (40 Stunden) wöchentlich; das monatliche Entgelt betrug jeweils 1.500 EUR.

### Erläuterung

A und B sind kurzfristig und versicherungsfrei. Beschäftigung C wird – zusammen mit den beiden vorherigen Beschäftigungen – an insgesamt 86 Kalendertagen ausgeübt. Damit ist die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen (3 Monaten) nicht überschritten.

Wären es mehr als 90 Kalendertage, müsste die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen geprüft werden.

Werden diese 70 Arbeitstage ebenfalls überschritten, ist die Beschäftigung C nicht kurzfristig und somit von Beginn an versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

---

## 3.5 Berufsmäßige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung kann – trotz Vorliegen aller Voraussetzungen – dann nicht versicherungsfrei sein, wenn sie **berufsmäßig** ausgeübt wird. Dies ist der Fall, wenn sie für die beschäftigte Person **nicht** von **untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung** ist.

Berufsmäßigkeit liegt zum Beispiel vor, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Jahres insgesamt drei Monate oder 70 Arbeitstage überschreiten. Wenn Sie die Berufsmäßigkeit prüfen, berücksichtigen Sie **nicht nur** kurzfristige, sondern **alle** Beschäftigungszeiten, die **mehr als** nur geringfügig entlohnt sind. Eine parallel ausgeübte Hauptbeschäftigung zählt dabei nicht mit.

---

### Beispiel 17

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.

### Erläuterung

A ist weder kurzfristig noch geringfügig, sondern versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

B ist kurzfristig. Der Beschäftigte war aber im Laufe des Kalenderjahres insgesamt mehr als 3 Monate beschäftigt und übt die Beschäftigung B daher berufsmäßig aus. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

---

Bei bestimmten Personen wird unterstellt, dass eine Beschäftigung berufsmäßig ist, sofern keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Dies ist der Fall:

- bei Personen, die Leistungen von der Arbeitsagentur erhalten oder dort als Arbeitsuchende gemeldet sind.
- bei Personen, die während des Erziehungsurlaubs oder eines unbezahlten Urlaubs kurzfristig arbeiten.
- bei Asylbewerbern, Geduldeten oder geflüchteten Personen.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden. Dies ist zum Beispiel bei Rentenbezieher:innen und Hausfrauen bzw. Hausmännern der Fall.

---

### Beispiel 18

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

### Erläuterung

Beschäftigung B ist kurzfristig. Da der Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, werden Zeiten vor dem 1. Juni nicht angerechnet. Es besteht Versicherungsfreiheit.

---

Bei Abiturient:innen, die noch nicht in das Erwerbsleben eingetreten sind, ist für die Frage der Berufsmäßigkeit entscheidend, ob für die nahe Zukunft eine Erwerbstätigkeit vorgesehen ist. Soll sich an die Schulausbildung ein Studium anschließen, besteht während einer zwischenzeitlich ausgeübten kurzfristigen Beschäftigung keine Berufsmäßigkeit und somit Versicherungsfreiheit.

---

### Beispiel 19

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

### Erläuterung

Die Beschäftigung ist kurzfristig. Sie wird nicht berufsmäßig ausgeübt und ist somit versicherungsfrei.

---

Folgt aber dem Schulbesuch eine Berufsausbildung, gelten diese Mitarbeitenden bereits zur Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses als berufsmäßig beschäftigt und unterliegen damit der Versicherungspflicht.

Ein sogenanntes duales Studium wird einer Ausbildung gleichgestellt. Eine kurzfristige

Beschäftigung zwischen Schulende und dem Beginn eines dualen Studiengangs ist daher ebenfalls versicherungspflichtig.

## Beispiel 20

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

## Erläuterung

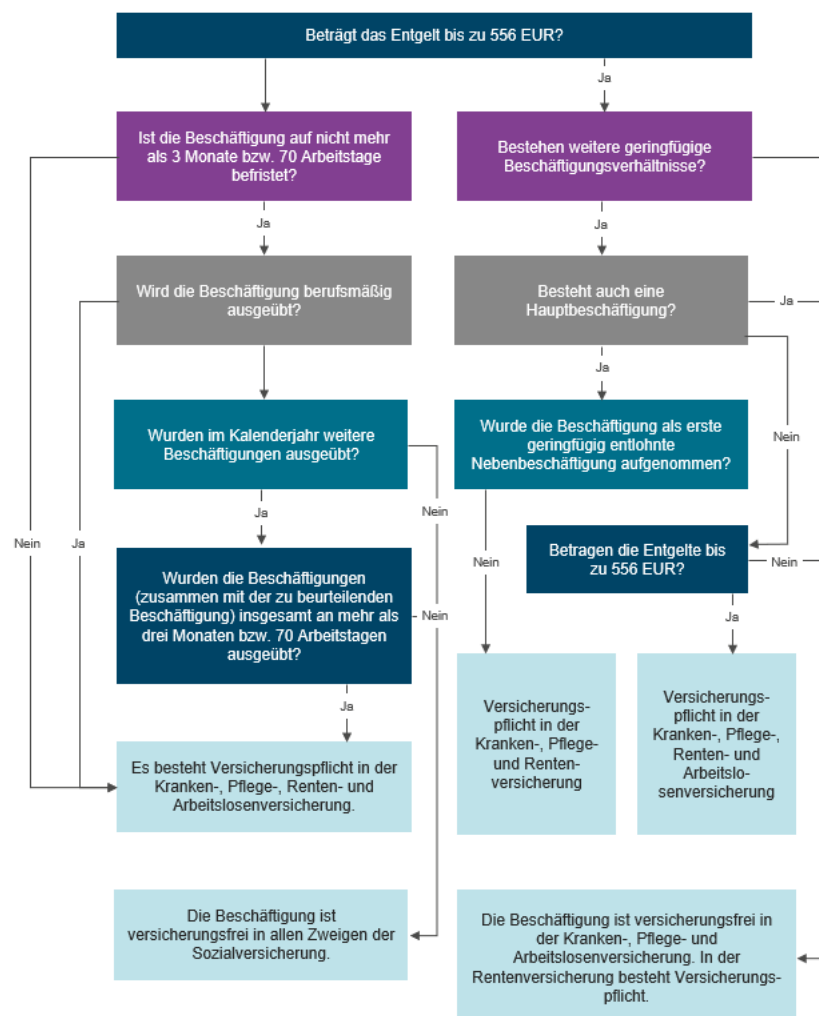
Die Beschäftigung ist zwar kurzfristig, sie wird aber berufsmäßig ausgeübt. Es besteht

Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Ausgeschlossen wird die Berufsmäßigkeit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben neben

- einer Hauptbeschäftigung,
- einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr,
- dem Bundesfreiwilligendienst oder
- dem Bezug von Vorruhestandsgeld.

Abbildung 3 – Versicherungspflicht oder -freiheit



#### 4. Beiträge

Bei kurzfristigen Beschäftigungen fallen keine Beiträge an.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die versicherungsfrei sind, müssen Sie als Arbeitgeber pauschalierte 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 (**2025: 18,6 Prozent**) selbst.

Abweichend davon betragen die Beitragssätze für Angestellte in Privathaushalten

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

Berechnungsbasis ist das Entgelt aus der geringfügigen Beschäftigung. Diese Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber **allein**.

Eine **Ausnahme** besteht in der Krankenversicherung: Sind die Beschäftigten nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (weder als Mitglied noch als Familienangehörige) versichert, so **entfällt** der pauschale Beitrag von 13 Prozent.

Bitte beachten Sie die **besonderen Regelungen** zur Beitragsberechnung bei Beschäftigungen im sogenannten **Übergangsbereich**. Wir haben hierzu in einem gesonderten Beratungsblatt Informationen für Sie zusammengestellt: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2031420**.

#### 5. 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. Dieser enthält auch die Pauschalsteuer, die Sie zusammen mit den Beiträgen an die Minijob-Zentrale abführen.

Besteht keine Versicherungsfreiheit – zum Beispiel wegen der Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung –, so ziehen Sie auch für die geringfügig entlohnte Beschäftigung die üblichen Beitrags-sätze heran. In diesen Fällen ist die jeweilige Krankenkasse der Beschäftigten die Einzugsstelle.

#### 6. Leistungen

Eine eigenständige Mitgliedschaft und damit Leistungsansprüche entstehen in der Krankenversicherung durch die Zahlung pauschaler Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigten nicht.

#### 7. Meldungen zur Sozialversicherung

Auch für geringfügig Beschäftigte – sowohl bei Minijobs als auch bei kurzfristigen Beschäftigungen – gilt im Wesentlichen das übliche Meldeverfahren. Folglich sind auch für diesen Personenkreis An- und Abmeldungen, sonstige Meldungen und Jahresmeldungen zu erstatten.

Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen ist – wie bei Versicherungspflichtigen – auch das Entgelt zu melden.

### Seit dem 1. Januar 2022 gilt:

- In allen Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind Steuerdaten anzugeben.
- Das Geburtsland muss in der Meldung angegeben werden, wenn die RV-Nummer nicht bekannt ist.

---

### Wichtig

Zuständig für Beiträge und Meldungen der geringfügig Beschäftigten ist nicht die Krankenkasse des Arbeitnehmers, sondern immer die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Minijob-Zentrale  
45115 Essen  
Telefon 03 55 - 29 02-707 99  
Fax 02 01 - 384 97 97 97  
Mail [minijob@minijob-zentrale.de](mailto:minijob@minijob-zentrale.de)

---

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die – zum Beispiel wegen einer Hauptbeschäftigung – versicherungspflichtig sind, melden Sie bitte mit dem Personengruppenschlüssel "101".

### Personengruppenschlüssel

Es gelten folgende Personengruppenschlüssel:

101 sozialversicherungspflichtig  
Beschäftigte ohne besondere Merkmale

109 geringfügig entlohnte Beschäftigung

110 kurzfristige Beschäftigung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung legen Sie das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit zugrunde.

---

### Service

Wir haben 2 Fragebögen entwickelt, mit denen Sie von Ihren geringfügig Beschäftigten die Angaben erfragen können, die Sie zur Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht brauchen. Sie finden die Vordrucke für geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2037938.

---

## 8. Übersicht über einige Personenkreise (Beispiele)

Sachverhalt	KV	RV	ALV
A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	versicherungspflichtig versicherungsfrei (13 % pauschal)	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungsfrei
A: Hauptbeschäftigung B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	frei. (GKV) versicherungsfrei (13 % pauschal)	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungsfrei
A: geringfügig entlohnt (200 EUR) B: geringfügig entlohnt (360 EUR)	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungspflichtig	versicherungspflichtig versicherungspflichtig

---

A: Beamt:in B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	PKV versicherungsfrei (kein Pauschalbeitrag)	versicherungspflichtig versicherungsfrei	versicherungsfrei versicherungsfrei
A: Selbstständig B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	freiwl. (GKV) versicherungsfrei (13 % pauschal)	- versicherungspflichtig	- versicherungsfrei
A: Studierende B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV <sup>1</sup> versicherungsfrei (13 % pauschal)	- versicherungspflichtig	- versicherungsfrei
A: Studierende B: mehr als geringfügig entlohnt, aber unter 20 Std./ Woche	GKV <sup>1 2</sup> versicherungsfrei (kein Pauschalbeitrag)	- versicherungspflichtig	- <sup>2</sup> versicherungsfrei
A: Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze GKV B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	- versicherungsfrei (13 % pauschal)	- versicherungspflichtig	- versicherungsfrei
A: Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze GKV B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV versicherungsfrei (13 % pauschal)	- versicherungsfrei <sup>3</sup>	- versicherungsfrei
A: Erziehungsgeld/ - urlaub B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV <sup>1</sup> versicherungsfrei (13 % pauschal)	versicherungsfrei versicherungspflichtig	versicherungsfrei versicherungsfrei
A: Einkünfte aus Kapitalvermögen B: geringfügig entlohnte Beschäftigung	GKV versicherungsfrei (13 % pauschal)	- versicherungspflichtig	- versicherungsfrei

<sup>1</sup> Auf die Art der Versicherung, also ob freiwillig oder pflichtversichert, kommt es nicht an.

<sup>2</sup> Für Beschäftigungen von Studierenden gelten Sonderregelungen (20-Stunden-Grenze).

<sup>3</sup> Vom Arbeitgeber sind allerdings Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale zu entrichten. Rentenversicherungsfreiheit gilt nur bei Bezug einer Vollrente wegen Alter bei Erreichen einer Regelaltersgrenze. Erwerbsunfähigkeits-, Witwen- oder Waisenrentner sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig