



**TK**  
Die  
Techniker

# Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs

Fachinformation für Firmenkunden 2026



# Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs

**Fachinformation**



## Geringfügige Beschäftigungen

Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen ermöglichen einen flexiblen Personaleinsatz. Was sind die Unterschiede?

Seite 6

# Vorwort

**Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,** herzlich willkommen zu unserer Informationsveranstaltung rund um geringfügige Beschäftigungen und Midijobs! In einer Arbeitswelt, die sich stetig wandelt, ist es wichtiger denn je, die unterschiedlichen Beschäftigungsformen und ihre sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten genau zu kennen. Wir möchten Ihnen das notwendige Wissen und die Sicherheit vermitteln, um diese Themen souverän in der Praxis anzuwenden.

Gemeinsam werfen wir einen Blick auf die zentralen Fragen zu Minijobs, kurzfristigen Beschäftigungen und Midijobs im Übergangsbereich. Sie erfahren, welche gesetzlichen Grundlagen und Beitragspflichten hier gelten, wie sich der Mindestlohn auswirkt und welche speziellen Regelungen für Rentnerinnen und Rentner zu beachten sind.

Unsere Veranstaltung ist praxisorientiert gestaltet: Ziel ist es, Ihnen komplexe Vorschriften verständlich zu erläutern und greifbare Handlungsempfehlungen für Ihren Berufsalltag mitzugeben.

Wir freuen uns, dass Sie heute dabei sind, und wünschen Ihnen eine informative, praxisnahe und erfolgreiche Veranstaltung!

Ihr TK-Firmenkundenservice

**Fachinformation für Firmenkunden 2026 Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs** Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Firmenkundenservice, Armin Michehl. Inhalt: MBO Verlag GmbH, Münster

© **Techniker Krankenkasse.** Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: April 2026

## Rentner in Minijobs

Bei der Beschäftigung von Altersrentnern in Minijobs sind Besonderheiten zu beachten.

Seite 60



## Kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen dienen zumeist dazu, ein vorübergehendes Arbeitsaufkommen zu bewältigen. Sofern solche Beschäftigungen nicht berufsmäßig ausgeübt werden, sind sie versicherungsfrei.

Seite 70



# Inhalt

6	1	<b>Geringfügige Beschäftigungen</b>	60	3	<b>Rentner in Minijobs</b>
10	2	<b>Geringfügig entlohnte Beschäftigungen</b>	70	4	<b>Kurzfristige Beschäftigungen</b>
13	2.1	Versicherungsfreiheit und Rentenversicherungspflicht		5	<b>Midijobs</b>
17	2.2	Die Geringfügigkeitsgrenze bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen	86		<b>Firmenkundenservice</b>
39	2.3	Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen	102		<b>Zahlen, Daten, Termine</b>
41	2.4	Steuerfreie Aufwandsentschädigung und Minijobs	110		
43	2.5	Zusammentreffen mit einer Hauptbeschäftigung			
45	2.6	Beiträge, Umlagen und Steuern			
53	2.7	Melderechtliches und Entgeltunterlagen			

# 1

## Geringfügige Beschäftigungen

Beschäftigungen können entweder wegen ihrer geringen Entlohnung (geringfügig entlohnt) oder aufgrund ihrer kurzen Dauer (kurzfristig) geringfügig sein.

Für die folgenden Beschäftigungsarten gelten hinsichtlich der Versicherungspflicht und der Sozialversicherungsbeiträge Besonderheiten:

- geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs),
- kurzfristige Beschäftigungen und
- Midijobs.

Dabei zählt man die ersten beiden Beschäftigungsformen zu den geringfügigen Beschäftigungen.

**Geringfügig entlohnte Beschäftigungen** Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt durchschnittlich im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, sie beträgt derzeit 603 Euro.

Die wöchentliche Arbeitszeit spielt offiziell keine Rolle mehr. Allerdings werden dafür Grenzen durch den Mindestlohn gesetzt.

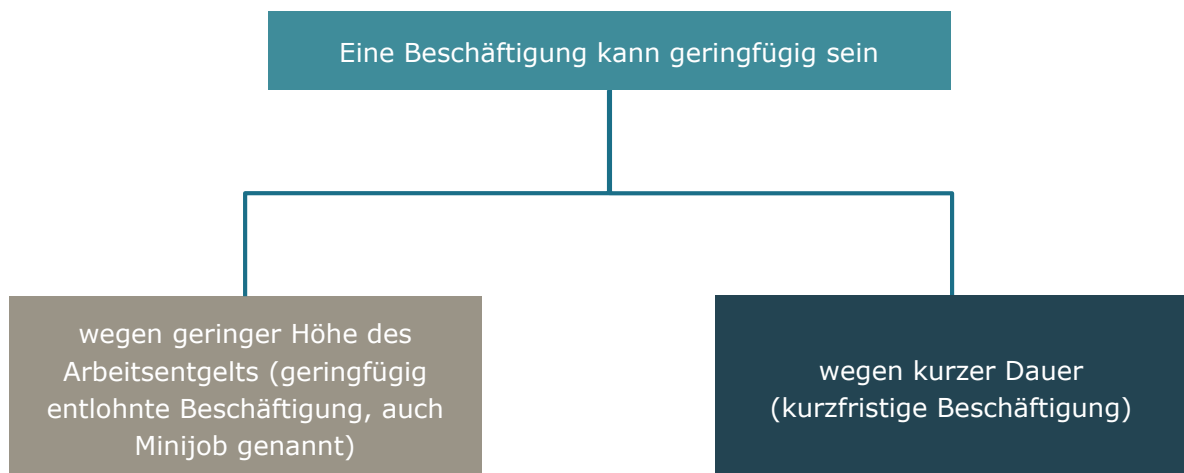
Dies gilt auch für Beschäftigungen in Privathaushalten.

**Kurzfristige Beschäftigungen** Dabei handelt es sich um eine Beschäftigung, die im Voraus auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage bzw. bei Beschäftigungen in landwirtschaftlichen Betrieben 15 Wochen oder 90 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Die Grenze von drei Monaten bzw. 15 Wochen und die Grenze von 70 bzw. 90 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen, um eine kurzfristige Beschäftigung zu begründen. Eine Differenzierung anhand der Wochenarbeitstage findet nicht statt.

Kurzfristigkeit liegt nicht vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das erzielte Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603 Euro im Monat) übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

**Midijobs** Für Beschäftigungen, deren monatliches Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze – also von 603,01 bis 2.000 Euro – liegt, gelten weitere Besonderheiten. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungen im sogenannten Übergangsbereich. Diese Beschäftigungen sind grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung, allerdings hat der Arbeitnehmer nur einen verminderten Beitragsanteil zu tragen, der bis zur Grenze von 2.000 Euro auf den vollen Beitragsanteil ansteigt. Die Beitragsberechnung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist getrennt vorzunehmen.

## Geringfügige Beschäftigungen



1 | Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

## Geringfügige Beschäftigungen

### Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind

- versicherungsfrei in der KV, PV und ALV,
- versicherungspflichtig in der RV.

### Kurzfristige Beschäftigungen sind

- versicherungsfrei in der KV, PV, RV und ALV.



2 | Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

Arbeitnehmer, die gegen Entgelt beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht\* in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ausgenommen hiervon sind die sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

\* Es ist bekannt, dass es in der Pflegeversicherung keine gesetzliche Versicherungspflicht gibt und man korrekt eigentlich nicht von Versicherungsfreiheit, sondern von fehlender Versicherungspflicht sprechen müsste (vgl. dazu das Beispiel weiter unten). Für den Sprechfluss der Referenten und den Lesefluss der Teilnehmenden haben wir uns aber für die **einheitliche** Schreibweise „Versicherungsfreiheit“ bzw. „Versicherungspflicht“ entschieden.

**Folie 1** Eine Beschäftigung kann geringfügig sein

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

**Folie 2** Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind

- versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie **nicht** versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist möglich.

Kurzfristige Beschäftigungen sind

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

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden in der Praxis auch als „Minijobs“ bezeichnet. Die zentrale Vorschrift für die besondere versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung **dieser** Beschäftigungen findet sich in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV.

Die zentrale Vorschrift für kurzfristige Beschäftigungen ist § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Für die einzelnen Zweige der Sozialversicherung sind darüber hinaus die folgenden Vorschriften maßgebend:

- Krankenversicherung: § 7 SGB V, § 249b SGB V
- Pflegeversicherung: § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI (Umkehrschluss)
- Rentenversicherung: § 5 Abs. 2 SGB VI, § 6 Abs. 1b bis 6 SGB VI, § 163 Abs. 8 SGB VI, § 168 Abs. 1b und 1c SGB VI, § 172 Abs. 3 und 3a SGB VI
- Arbeitslosenversicherung: § 27 Abs. 2 SGB III

Den Minijobs im gewerblichen Bereich werden die Minijobs in Privathaushalten durch § 8a SGB IV gleichgestellt.

Für einige Beschäftigungsverhältnisse gelten die Sonderregelungen wegen Geringfügigkeit nicht.

Dies betrifft beispielsweise Personen, die

- im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung, wie in Ausbildungen oder in dualen Studiengängen,
- im Rahmen außerbetrieblicher Berufsausbildung,
- im Rahmen eines freiwilligen sozialen, kulturellen oder ökologischen Jahres,
- im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes/ freiwilligen Wehrdienstes,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben,
- als Menschen mit Behinderung in geschützten Einrichtungen,
- in einer Einrichtung der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,
- im Rahmen von Kurzarbeit oder saisonbedingtem Arbeitsausfall

geringfügig beschäftigt sind.

Zusammenfassend ist für die beitragsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen zu beachten, dass zunächst zwischen geringfügig entlohnter und kurzfristiger Beschäftigung unterschieden werden muss, weil sich unterschiedliche versicherungsrechtliche Besonderheiten ergeben.



# Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Minijobbern werden häufig Fehler gemacht. Wir stellen Ihnen die Regeln dafür klar strukturiert und verständlich vor.

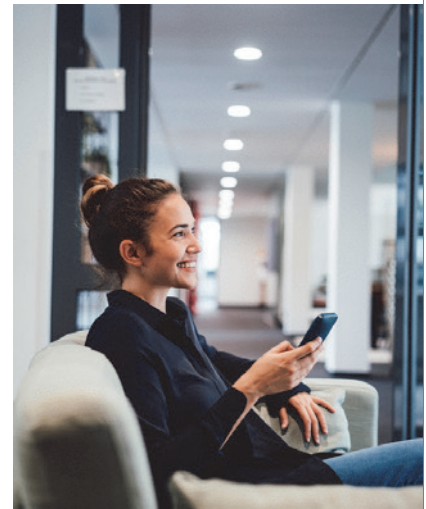
Das folgende Kapitel zu den geringfügig entlohnten Beschäftigungen behandelt nacheinander die folgenden Themen:

- 2.1 Versicherungsfreiheit und Rentenversicherungspflicht
- 2.2 Die Geringfügigkeitsgrenze bei geringfügig entlohn-  
ten Beschäftigungen
- 2.3 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen
- 2.4 Steuerfreie Aufwandsentschädigung und Minijobs
- 2.5 Zusammentreffen mit einer Hauptbeschäftigung
- 2.6 Beiträge, Umlagen und Steuern
- 2.7 Melderechtliches und Entgeltunterlagen

Auf die Besonderheiten bei Rentnern in Minijobs geht Kapitel 3 ein.

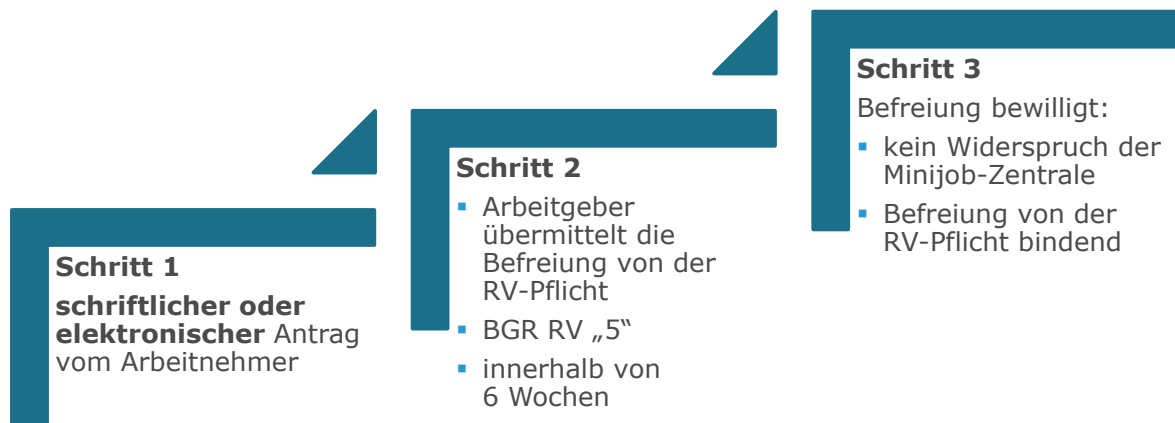
## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

- Das Entgelt beträgt durchschnittlich im Monat nicht mehr als 603 EUR (Geringfügigkeitsgrenze).
- KV, PV und ALV: versicherungsfrei
- RV: grundsätzlich Versicherungspflicht, Befreiung möglich, Aufhebung der Befreiung ab Juli 2026 einmalig zulässig



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Befreiung von der RV-Pflicht



## 2.1 Versicherungsfreiheit und Rentenversicherungspflicht

**Folie 3** Teilzeit- und Aushilfsbeschäftigten sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn das regelmäßige monatliche Entgelt nicht mehr als die Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603 Euro monatlich, abhängig vom Mindestlohn) beträgt.

In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht.

Die grundsätzliche Rentenversicherungspflicht von Minijobs bedeutet, dass neben dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent – der in jedem Fall zu entrichten ist – der Arbeitnehmer einen Beitrag in Höhe der Differenz bis zum regulären Rentenversicherungsbeitragssatz leisten muss, zurzeit also 3,6 Prozent.

Es besteht aber die Möglichkeit, dass der Beschäftigte sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Dann hat nur der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zu entrichten. Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

Das Verfahren ist in **Folie 4** beschrieben. Die Rechtsgrundlagen dafür sind § 6 Abs. 1b bis 4 SGB VI.

**Beispiel 1 (Folie 5 Folgeseite)** Eine Arbeitnehmerin beginnt am 15. Mai 2026 einen Minijob. Am 22. Mai 2026 stellt sie bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht. Dieser nimmt mit der nächsten Entgeltabrechnung eine SV-Meldung an die Minijob-Zentrale vor, in der er die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kennzeichnet (BG „5“ – RV).

Da die Einzugsstelle – hier die Minijob-Zentrale – innerhalb eines Monats nach Eingang der SV-Meldung keinen Widerspruch erhebt, ist die Beschäftigte ab Beginn der Beschäftigung nicht rentenversicherungspflichtig.

Der Arbeitgeber ist gleichwohl verpflichtet, Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent zu entrichten.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 1 – Befreiung von der Rentenversicherung

- Minijob ab 15.5.2026
- Antrag auf RV-Freiheit beim AG: 22.5.2026
- Meldung an Einzugsstelle: mit nächster Entgeltabrechnung

- Kein Widerspruch der Minijob-Zentrale innerhalb eines Monats nach Eingang der SV-Meldung
- RV: ab 15.5.2026 Befreiung von der Versicherungspflicht, AG zahlt pauschale RV-Beiträge (15 %)



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Aufhebung der Befreiung von der RV-Pflicht

#### Schritt 1

schriftlicher oder elektronischer Antrag vom Arbeitnehmer

#### Schritt 2

- Arbeitgeber übermittelt die Aufhebung der Befreiung von der RV-Pflicht
- BGR RV „1“
- im DEÜV-Meldeverfahren

#### Schritt 3

Befreiung bewilligt:

- kein Widerspruch der Minijob-Zentrale
- Aufhebung der Befreiung von der RV-Pflicht bindend

Minijobber, die sich zunächst von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, dann aber feststellen, dass Pflichtbeiträge zur Sicherung rentenrechtlicher Ansprüche sinnvoll sind, können ab 1. Juli 2026 einmalig die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume beantragen. Die Aufhebung wirkt ab dem Kalendermonat, der auf den Monat des Antragseingangs beim Arbeitgeber folgt.

Das Verfahren ist in **Folie 6** beschrieben. Die Rechtsgrundlage ist § 6 Abs. 6 SGB VI.

**Beispiel 2 (Folie 7)** Eine Arbeitnehmerin hat sich bei Beginn des Minijobs von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Am 17. August 2026 stellt sie bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Aufhebung der Befreiung von

der Rentenversicherungspflicht. Dieser meldet nach Ablauf des Monats August das Ende der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zum 31. August 2026 (BG „5“ – RV) und die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 1. September 2026 an die Minijob-Zentrale (BG „1“ – RV).

Da die Einzugsstelle – hier die Minijob-Zentrale – innerhalb eines Monats nach Eingang der SV-Anmeldung mit BG „1“ keinen Widerspruch erhebt, ist die Beschäftigte ab dem 1. September 2026 rentenversicherungspflichtig.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ab diesem Zeitpunkt Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, wovon er seine Pauschale in Höhe von 15 Prozent und der Arbeitnehmer seinen Beitragsanteil von 3,6 Prozent trägt.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 2 – Aufhebung der Befreiung von der RV-Pflicht

- Minijob mit Befreiung von der RV-Pflicht ab Beschäftigungsbeginn
- Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der RV-Pflicht beim AG: 17.8.2026
- Meldung nach Ablauf des Monats August 2026 an Einzugsstelle
- Kein Widerspruch der Minijob-Zentrale innerhalb eines Monats nach Eingang der SV-Meldung

- **RV:** bis 31.8.2026 Befreiung von der RV-Pflicht, ab 1.9.2026 RV-Pflicht
- AG zahlt bis Ende August pauschale RV-Beiträge und ab September RV-Pflichtbeiträge, wovon er seine Pauschale (15 %) und der AN seinen Eigenanteil trägt (3,6 %).



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Geringfügigkeitsgrenze



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Geringfügigkeitsgrenze

#### Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze

Mindestlohn x 130 : 3 (aufgerundet auf volle EUR)

130 ≙ 13 Wochen (= 3 Mo.) mit Wochenarbeitszeit 10 Std.



13,90 EUR (Mindestlohn) x 130 : 3 = 602,33 EUR  
**aufgerundet 603,00 EUR**

## 2.2 Die Geringfügigkeitsgrenze bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen

**Folie 8** Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ergibt sich aus § 8 SGB IV. Sie betrug vom 1. Januar 2013 bis 30. September 2022 konstant 450 Euro (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV a. F.). Seit dem 1. Oktober 2022 wird sie offiziell als Geringfügigkeitsgrenze bezeichnet und ist kein fester Wert mehr, sondern dynamisch. Sie orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn und soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn dieser steigt.

**Folie 9 und Folie 10 (Folgeseite)** Die Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze ergibt sich aus der Vorschrift des § 8 Abs. 1a SGB IV. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bundesanzeiger bekannt gegeben. Sie betrug wegen eines Mindestlohns von 12,41 Euro im Jahr 2024 538 Euro und wegen eines Mindestlohns von 12,82 Euro im Jahr 2025 556 Euro. Mit Erhöhung des Mindestlohns ab 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro wurde auch die Geringfügigkeitsgrenze auf 603 Euro angepasst.

Durch die Abhängigkeit der Geringfügigkeitsgrenze vom Mindestlohn ist die Regelung des § 9 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) zu beachten:

**„Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.“**

Alle Arbeitnehmer in allen Branchen haben nach dem Mindestlohngesetz Anspruch auf einen Brutto-Mindestlohn pro Zeitstunde. Dieser beläuft sich seit dem 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro (bis 31. Dezember 2025: 12,82 Euro). Das gilt unabhängig von der Tätigkeit, der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses oder der Beschäftigungsdauer (§ 1 MiLoG). Deshalb erhalten auch Teilzeitbeschäftigte, wozu geringfügig Beschäftigte gehören, den Mindestlohn.

**Folie 11 (Folgeseite)** Für die Beurteilung der geringfügig entlohnnten Beschäftigung sind die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze unerheblich. Die Arbeitszeit kann wöchentlich oder monatlich schwanken. Die maximal zulässigen Arbeitsstunden orientieren sich am vereinbarten Stundenlohn. Geringfügig entlohnte Mitarbeiter dürfen demnach seit dem 1. Januar 2026 bei einem Mindestlohn von 13,90 Euro pro Stunde maximal 43,38 Stunden im Monat arbeiten, sonst wird die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro überschritten. Bei einem höheren Stundenlohn, ist die Höchststundenzahl pro Monat entsprechend geringer.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse müssen Arbeitgeber Arbeitszeitanzeige (papierhaft oder besser noch digital) führen, die im Rahmen einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger vorzulegen sind.

Der Mindestlohn gilt einheitlich in den alten und den neuen Bundesländern. Vereinbarungen über eine geringere Vergütung sind grundsätzlich unwirksam. Höhere Vergütungen können jederzeit vereinbart werden.

Der Mindestlohn gilt **nicht** für

- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach einer Ausbildungsordnung oder schul- bzw. hochschulrechtlichen Bestimmung ableisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten für ihre Berufsausbildung oder ihr Studium ableisten,

## Exkurs: Gesetzlicher Mindestlohn

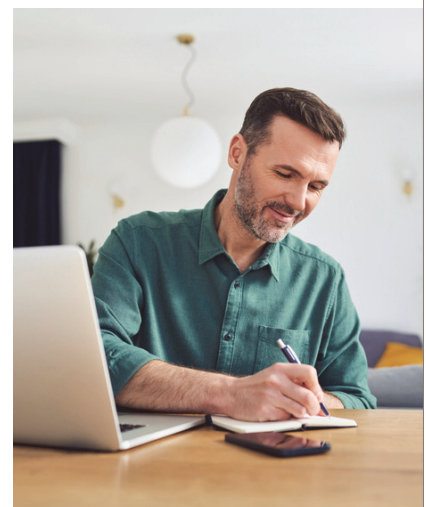
- seit 1.1.2015
- für alle AN (auch geringfügig Beschäftigte)
- für alle Branchen
- in West und Ost

<b>Mindestlohn</b>	ab 1.1.2024	➔	12,41 EUR pro Stunde
	ab 1.1.2025	➔	12,82 EUR pro Stunde
	ab 1.1.2026	➔	13,90 EUR pro Stunde
	ab 1.1.2027	➔	14,60 EUR pro Stunde

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Arbeitsstunden

- Tatsächliche Wochenarbeitszeit und Anzahl mtl. Arbeitseinsätze unerheblich
- Arbeitszeit kann auch wöchentlich oder mtl. schwanken
- Max. zulässige Arbeitsstunden orientieren sich am vereinbarten Stundenlohn (mindestens 13,90 EUR)



- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung ableisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Beschäftigten schon bestanden hat,
- zur Berufsausbildung Beschäftigte und
- ehrenamtlich Tätige.

**Folie 12** Für die Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, ist vom **regelmäßigen** Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt pro Monat ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 603 Euro nicht übersteigen (Jahresentgeltgrenze maximal 7.236 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Steht bei Beginn des Arbeitsverhältnisses fest, dass dies nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Entgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren.

Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel durch Tarifvertrag). Insoweit kommt es auf die Höhe eines tatsächlich **gezahlten** geringeren Arbeitsentgelts nicht an.

Das heißt, für die Beurteilung ist das Arbeitsentgelt heranzuziehen, das dem Arbeitnehmer vertraglich zustehen würde. Ein arbeitsrechtlich **zulässiger** schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Entgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Für einmalig gezahlte Entgelte kann hingegen auch ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit im Voraus ein Verzicht auf die Zahlung erfolgen.

Es bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts anstellen.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und grundsätzlich erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (zum Beispiel Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen. Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt – gegebenenfalls nach den bisherigen Erfahrungen – mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Grundlage der Prognose können dabei lediglich Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Maßgebliches Entgelt

Beurteilung, ob die Geringfügigkeitsgrenze eingehalten wird:

#### Schritt 1

Bildung des Beurteilungszeitraumes (max. 12 Monate)

#### Schritt 2

Mtl. Arbeitsentgelt im Beurteilungszeitraum +  
absehbare Einmalzahlungen im Beurteilungszeitraum =  
**Gesamtverdienst im Beurteilungszeitraum**

#### Schritt 3

Gesamtverdienst/Beschäftigungsmonate im Beurteilungszeitraum  
= **regelmäßiges** Arbeitsentgelt pro Monat



**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Eine Verkäuferin erhält ein monatliches Entgelt von 603 Euro. Neben diesem monatlichen Entgelt sind keinerlei weitere Vergütungsbestandteile vereinbart oder anderweitig für den Arbeitgeber verpflichtend.

Beurteilung: Da das monatliche Entgelt nicht mehr als 603 Euro beträgt, handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Sie ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht; eine Befreiung davon ist möglich.

**Beispiel 3 (Folie 13)** Ein Auslieferungsfahrer erhält ein monatliches Entgelt von 600 Euro. In seinem Arbeitsvertrag ist ein zusätzliches Weihnachtsgeld von 600 Euro vereinbart. Die Beschäftigung ist unbefristet.

Beurteilung: Für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ist das Weihnachtsgeld zu berücksichtigen. Die Beschäftigung ist nicht befristet, daher ist eine vorausschauende Betrachtung für einen Zeitraum von 12 Monaten ab Beschäftigungsbeginn vorzunehmen. Das Gesamtentgelt des Zeitjahres ist sodann durch 12 zu teilen.

600 Euro x 12 =	7.200 Euro
7.200 Euro + 600 Euro =	7.800 Euro
7.800 Euro : 12 =	650 Euro

Im Ergebnis liegt das regelmäßige Entgelt pro Monat oberhalb der Entgeltgrenze von 603 Euro für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Geringfügigkeitsgrenze). Die Beschäftigung ist nicht geringfügig und deshalb grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Sozialversicherungszweigen. Es handelt sich um einen Midijob (dazu mehr in Kapitel 5).

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Besonderheit: Teilmonatszeiträume

- Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 603 EUR einheitlich in Deutschland
- Monatswert gilt auch, wenn **Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats** ausgeübt wird



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 4

- Dauerhafte Beschäftigung, 600 EUR/mtl., ab 14.4.2026
- April 2026, Teilmonat, 600 EUR, 14.4. – 30.4.2026

Die Verkäuferin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 603 EUR nicht übersteigt.



**Teilmonatszeiträume Folie 14** Bei der Geringfügigkeitsgrenze handelt sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung **nicht** während des gesamten Kalendermonats besteht. Auf das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze gehen wir ab Seite 32 ausführlich ein.

**Beispiel 4 (Folie 15)** Eine Verkäuferin nimmt am 12. April eine dauerhafte Beschäftigung gegen ein monatliches Entgelt von 600 Euro auf. Dieses Entgelt wird auch im April bereits in voller Höhe gezahlt.

Die Verkäuferin ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das regelmäßige monatliche Entgelt 603 Euro nicht übersteigt.

**Fortsetzung des Beispiels** Wäre in dem genannten Beispiel das Beschäftigungsverhältnis bereits im April wieder beendet worden, wäre ebenfalls die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro zugrunde zu legen.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Besonderheit: schwankendes Entgelt

- Höhe des Arbeitsentgelts schwankt => durchschnittliches Entgelt ermitteln
- Ermittlung: alle voraussichtlichen Bezüge des Beurteilungszeitraums addieren und durch Anzahl der Beschäftigungsmonate teilen

**Hinweis** | Bei späterer Feststellung, dass Schätzung unzutreffend war, bleibt versicherungsrechtliche Beurteilung für die Vergangenheit bestehen. Korrektur nur für die Zukunft.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Beispiel 5

- Beschäftigung 1.5.2026 – 30.9.2026
- Entgelt Mai vorauss.: 680 EUR
- Entgelt Juni vorauss.: 680 EUR
- Entgelt Juli vorauss.: 480 EUR
- Entgelt August vorauss.: 480 EUR
- Entgelt September vorauss.: 680 EUR
- gesamt 3.000 EUR**
- Regelmäßiges AE (3.000 EUR/5 Monate): 600 EUR

In den 5 Monaten der Beschäftigung wird voraussichtlich ein durchschnittliches Entgelt von 600 EUR pro Monat erzielt. Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt.



**Schwankendes Entgelt Folie 16** Schwankt die Höhe des Arbeitsentgelts, zum Beispiel weil im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, muss das in der Zukunft zu erwartende regelmäßige Entgelt ermittelt bzw. geschätzt werden.

Dazu werden alle voraussichtlichen Bezüge des Beurteilungszeitraums (maximal 12 Monate) zusammengerechnet und das Ergebnis durch die Anzahl der Monate des Beurteilungszeitraums geteilt, sodass sich daraus der monatliche Durchschnittswert ergibt.

Im Rahmen einer Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 7.236 Euro unterstellen. Es muss nicht das zu erwartende Arbeitsentgelt für die einzelnen Monate im Vorfeld festgelegt werden.

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

**Beispiel 5 (Folie 17)** Eine Verkäuferin wird befristet für einen Zeitraum von fünf Monaten (Mai bis September) angestellt. Aufgrund des absehbar unterschiedlichen Arbeitsvolumens in den einzelnen Monaten werden für zwei der Sommermonate geringere Monatsentgelte vereinbart.

Monat	Entgelt
Mai	680 EUR
Juni	680 EUR
Juli	480 EUR
August	480 EUR
September	680 EUR
gesamt	3.000 EUR

Beurteilung: Zur Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Entgelts aus dem Gesamtzeitraum mit schwankenden Entgelten werden alle voraussichtlichen Entgelte der fünf Monate zusammengerechnet und durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate geteilt. Das regelmäßige durchschnittliche Entgelt beträgt 600 Euro (3.000 Euro : 5 Monate) und liegt nicht über der Geringfügigkeitsgrenze. Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt und versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht mit Befreiungsoption.



**Arbeitszeitkonto (Gleitzeit)** Auch Minijobber können die Regelungen für Arbeitszeitkonten (Gleitzeit) in Anspruch nehmen.

Ziel der Wertguthabenvereinbarung ist es, dem geringfügig entlohnten Arbeitnehmer eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines angesparten Arbeitsentgelts zu ermöglichen.

Die Entspargung von Wertguthaben aus einer geringfügigen Beschäftigung kann lediglich in geringfügig entlohntem Umfang erfolgen. Damit wird gewährleistet, dass es sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase bei der Geringfügigkeit bleibt.

**Beispiel 6 (Folie 18)** Eine Buchhaltungsaushilfe wird zum 1. April auf Stundenlohnbasis (15 Euro/Stunde) eingestellt. Ihr wird ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 600 Euro ausbezahlt. Ein Anspruch auf Einmalzahlungen besteht nicht. Die Aushilfe arbeitet mal mehr und mal weniger als die 40 vereinbarten Stunden (600 Euro : 15 Euro Stundenlohn), sie hat ein Gleitzeitkonto.

Beurteilung: Auch wenn sie in den einzelnen Monaten mal mehr und mal weniger als 40 Stunden gearbeitet hat, wird dies durch ein Gleitzeitkonto ausgeglichen. Daher handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Maßgebend für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung ist die Gesamtstundenzahl pro Jahr und nicht die Höhe des vereinbarten monatlich gleichbleibenden Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber muss deshalb vorausschauend davon ausgehen und letztendlich im Jahresverlauf auch darauf achten, dass im Jahreszeitraum (12 Monate) die Gesamtstundenzahl von maximal 482 Stunden (15 Euro x 482 Stunden = 7.230 Euro, also nicht mehr als 7.236 Euro) nicht überschritten wird, damit die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist und bleibt.

Auf die Möglichkeit des zulässigen Überschreitens kommen wir ausführlich ab Seite 32.

**Arbeitszeitkonto (Auszahlung)** Anders sieht es in dem Fall aus, in dem von Beginn der Beschäftigung an feststeht, dass das Arbeitszeitkonto im Laufe der Beschäftigung nicht aufgebraucht werden kann.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Eine Büroaushilfe wird mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von 603 Euro befristet für drei Jahre eingestellt. Ihre Arbeitszeit kann sie flexibel gestalten. Sie hat allerdings zusätzlich Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu übernehmen, die zu Mehrarbeit führen können.

Diese Zeiten werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Das Arbeitszeitguthaben soll am Ende durch Auszahlung abgegolten werden.

Beurteilung: Da bereits zu Beginn der Beschäftigung feststeht, dass die zu erwartenden Arbeitsstunden im Beurteilungszeitraum einem Arbeitsentgelt von durchschnittlich **mehr** als 603 Euro monatlich entsprechen, liegt **keine** geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Besonderheit: betriebliche Altersversorgung (bAV)

- Auch Entgelte aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung können zur Finanzierung einer bAV herangezogen werden.
- Minijobber hat grundsätzlich einen Anspruch auf bAV.
- Das für eine bAV umgewandelte Entgelt zählt zur Beurteilung der Entgeltgrenze bis zum gesetzlichen Höchstbetrag **nicht** mit.

**Hinweis** | Gesetzlicher Höchstbetrag von 4 % der BBG-RV (2026: 338 EUR/Monat)

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 7 – Besonderheit: bAV

- Beschäftigung: dauerhaft ab 1.4.2026
- Entgelt mtl.: 680 EUR
- davon bAV: 80 EUR

Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (680 EUR - 80 EUR = 600 EUR).



### Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung Folie 19

Entgelte aus einer Beschäftigung können – auch bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung – zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung herangezogen werden.

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte hat grundsätzlich einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, weil er in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist. Hat sich der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, können Arbeitgeber der Entgeltumwandlung aber auch freiwillig zustimmen.

Vor dem Hintergrund, dass Entgeltbestandteile, die für arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, kann auch bei einem Entgelt über 603 Euro eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegen. Dies gilt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr übersteigt. Eine Nichtberücksichtigung als Arbeitsentgelt darf in der Sozialversicherung nur bis zu dem zulässigen Höchstbetrag von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2026: 338 Euro pro Monat) erfolgen. Darüber hinausgehende Umwandlungsbeträge stellen Arbeitsentgelt dar und sind zu berücksichtigen.

**Beispiel 7 (Folie 20)** Ein Arbeitnehmer beginnt seine Beschäftigung am 1. April 2026. Ansprüche auf Einmalzahlungen bestehen nicht. Er erhält seitdem ein Entgelt von 680 Euro monatlich. Es werden 80 Euro monatlich zugunsten einer Direktversicherung umgewandelt.

Beurteilung: Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt von 600 Euro (680 minus 80) nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.



**Steuerfreie Zuschläge Folie 21** Zusätzlich zum Grundlohn gezahlte Entgeltbestandteile, die steuerfrei sind, zählen nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Entgelt. Für Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gilt dies nur, wenn der Grundlohn, auf dem sie berechnet werden, nicht mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt.

Üblicherweise werden für Arbeiten an Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht folgende Zuschläge gezahlt:

- Nachtarbeit: 25 Prozent
- Sonntagsarbeit: 50 Prozent
- Feiertagsarbeit: 125 oder 150 Prozent

Bei der Beurteilung, ob die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen überschritten wird, werden solche Zuschläge nicht als Arbeitsentgelt berücksichtigt.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein Arbeitnehmer arbeitet an 30 Stunden im Monat für einen Stundenlohn von 20 Euro. Zwei Schichten mit je fünf Stunden werden in der Zeit von 23 bis 6 Uhr erbracht. Für diese zehn Stunden wird ein steuerfreier Nachtarbeitszuschlag von 25 Prozent (20 Euro x 25 Prozent = 5 Euro) gezahlt.

Der Monatsverdienst stellt sich wie folgt dar:

Grundlohn	
aus Beschäftigung	30 Stunden x 20 Euro = 600 Euro
Zuschläge für Nachtarbeit	10 Stunden x 5 Euro = 50 Euro
<b>gesamt</b>	<b>650 Euro</b>
davon steuerfrei	50 Euro

Beurteilung: Das gesamte Entgelt beträgt zwar 650 Euro. Das aus den Nachtarbeitszuschlägen bestehende steuerfreie Entgelt von 50 Euro wird für die Beurteilung, ob die Entgeltgrenze einer geringfügig entlohnten Beschäftigung überschritten wird, jedoch nicht berücksichtigt (steuerfrei = beitragsfrei). Die Beschäftigung ist geringfügig entlohnt.

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, die ohne tatsächliche Arbeitsleistung während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz oder im Fall der Entgeltfortzahlung gewährt werden, erfüllen nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit. Die dann als Arbeitsentgelt zu berücksichtigenden steuerpflichtigen Zuschläge wirken sich jedoch nicht auf den Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Dies gilt unabhängig davon, ob ein arbeitsrechtlicher Anspruch darauf besteht. In diesen Fällen sind allerdings auch von dem 603 Euro übersteigenden Betrag die im Rahmen der geringfügig entlohnten Beschäftigung anfallenden Abgaben (Pauschalbeiträge, Umlagen, Steuern) an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

- Geringfügigkeitsgrenze (603 EUR) dauerhaft und regelmäßig überschritten (Entgelterhöhung)



Beginn der **mehr als** geringfügigen Beschäftigung  
ab Monat des Überschreitens

- Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhersehbar überschritten



Status als geringfügig entlohnte Beschäftigung  
wird beibehalten

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten

#### Unvorhersehbares Überschreiten

z. B. Krankheitsvertretung  
oder leistungs- bzw.  
erfolgsabhängige  
Einmalzahlung (Prämie)

#### Gelegentlich

max. 2 Kalendermonate  
(KM) innerhalb eines  
Zeitjahres

#### Zeitjahr

entspricht 12 Mo. und  
endet mit letztem Tag  
des KM des Überschreitens

**Folie 22** Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze wirken sich unterschiedlich auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus. Ein solches Überschreiten liegt vor, wenn sich das von dem Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse auf mehr als 603 Euro im Monat erhöht. Die in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts geltende Jahresentgeltgrenze von 7.236 Euro wird durch diese Erhöhung überschritten.

**Regelmäßiges Überschreiten** Überschreitet das Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze (zum Beispiel durch eine Entgelterhöhung), so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung. In den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze infolge einer rückwirkenden Erhöhung des Arbeitsentgelts überschritten wird, liegt eine nicht geringfügig entlohnte Beschäftigung von dem Tag an vor, an dem der Anspruch auf das erhöhte Arbeitsentgelt entstanden ist (zum Beispiel der Tag des Abschlusses eines Tarifvertrags); für die zurückliegende Zeit bleibt es aber trotzdem bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein Arbeitnehmer beginnt seine Beschäftigung ab 1. Juni gegen ein monatliches Entgelt von 500 Euro. Ab 1. Januar des Folgejahres erhält er 700 Euro.

Beurteilung: Die Beschäftigung ist bis 31. Dezember geringfügig entlohnt. Ab dem 1. Januar des Folgejahres liegt eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, weil das Arbeitsentgelt ab diesem Zeitpunkt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro übersteigt.

**Folie 23 Zulässiges unvorhersehbares Überschreiten** Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das allenfalls auf den Kalendermonat des Überschreitens aus.

Das unvorhersehbare Überschreiten ist gesetzlich in § 8 Abs. 1b SGB IV geregelt:

**„Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.“**

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 8 – Unvorhersehbares Überschreiten

- Seit 1.1.2025 beschäftigt, ab 01/2026 mtl. Entgelt 600 EUR
- Krankheitsvertretung im Mai 2025, Entgelt insgesamt 1.200 EUR

- Überschreitung der Entgeltgrenzen  $\leq 2$  KM innerhalb Zeitjahr (1.6.2025 bis 31.5.2026)
- Unvorhersehbar und nicht mehr als 1.206 EUR
- Beschäftigung weiterhin geringfügig entlohnt



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten

- Max. zulässiger Verdienst im Monat des Überschreitens



Doppelter Wert der Geringfügigkeitsgrenze  
= 1.206 EUR

Doppelte Geringfügigkeitsgrenze	Vertraglich vereinbartes Arbeitsentgelt (AE)	Maximale zusätzliche Zahlung wegen Unvorhersehbarkeit
1.206 EUR	540 EUR	666 EUR
1.206 EUR	690 EUR (saisonal schwankendes AE)	516 EUR

**Beispiel 8 (Folie 24)** Ein Aushilfskoch ist seit dem 1. Januar 2025 beschäftigt und verdient ab 1. Januar 2026 monatlich ein Entgelt von 600 Euro. Im Monat Mai 2026 übernimmt er zusätzlich eine Krankheitsvertretung und verdient insgesamt 1.200 Euro.

Beurteilung: Es handelt sich im Monat Mai 2026 um ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze. Das Überschreiten ist auch gelegentlich, weil es innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (1. Juni 2025 bis 31. Mai 2026) erst einmal und damit **nicht mehr als** zweimal vorgekommen ist. Der Gesamtverdienst im Monat Mai 2026 überschreitet zudem mit 1.200 Euro den zulässigen Wert von 1.206 Euro nicht. Der Aushilfskoch bleibt auch im Monat Mai 2026 geringfügig entlohnt beschäftigt.

Gelegentlich ist damit ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten (zwei Entgeltabrechnungszeiträumen) innerhalb eines Zeitjahres. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird (zum Beispiel aufgrund saisonaler Mehrarbeit), sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbarer Überschreitens erfolgen soll.

**Folie 25** In den Kalendermonaten des unvorhersehbaren Überschreitens ist ein Arbeitsentgelt in Höhe des Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze möglich. Das entspricht im Jahr 2026 einem Wert von maximal 1.206 Euro. Aus unvorhersehbarem Anlass darf somit zusätzlich immer die Differenz zwischen dem vereinbarten vorhersehbaren Arbeitsentgelt und 1.206 Euro verdient werden. Beispiele siehe Tabelle oben.

**Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten** Ein unzulässiges Überschreiten liegt vor, wenn

- die monatliche Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres in **mehr als zwei** Kalendermonaten unvorhersehbar überschritten wird: Für die Prüfung der Anzahl der Monate des unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze im maßgebenden Jahreszeitraum sind alle Kalendermonate mit einem unvorhersehbaren Überschreiten unabhängig von der Höhe des jeweils erzielten Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, also auch Monate mit einem Arbeitsentgelt von mehr als dem Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze.
- das Gesamtentgelt im Monat des unvorhersehbaren Überschreitens **mehr als das Doppelte** der Geringfügigkeitsgrenze (mehr als 1.206 Euro) beträgt.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Unzulässiges Überschreiten

In folgenden Fällen liegt **keine** geringfügig entlohnte Beschäftigung für den Kalendermonat (KM) des unvorhersehbaren Überschreitens vor:

- > 2 KM innerhalb eines Zeitjahres
- Arbeitsentgelt > 1.206 EUR

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 8 – Unzulässiges Überschreiten

#### Fortsetzung des Beispiels

Erneute Krankheitsvertretung im Juli 2026,  
Entgelt insgesamt 1.500 EUR

- Arbeitsentgelt > 1.206 EUR
- Anzahl Überschreitungen im Jahreszeitraum (1.8.2025 bis 31.7.2026) und Unvorhersehbarkeit irrelevant
- Beschäftigung im Juli 2026 nicht geringfügig entlohnt, sondern sv-pflichtig
- anschließend Neuprüfung



**Folie 26** In diesen zuvor genannten Fällen endet die geringfügig entlohnte Beschäftigung unmittelbar mit dem letzten Monat vor dem Kalendermonat des Überschreitens. Für den Kalendermonat des Überschreitens liegt eine mehr als geringfügige Beschäftigung vor, die grundsätzlich Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung begründet. Im Anschluss ist zu prüfen, ob sich nach diesem Monat erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ergeben kann.

**Beispiel 8 (Folie 27) Fortsetzung des vorherigen Beispiels** Der Aushilfskoch übernimmt erneut eine Krankheitsvertretung im Juli 2026. Sein Gesamtentgelt in diesem Monat beläuft sich auf 1.500 Euro.

Beurteilung: Das Gesamtentgelt übersteigt mit 1.500 Euro den zulässigen Wert des Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze von 1.206 Euro. Damit handelt es sich um ein unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten. Die Tatsache, dass es sich innerhalb des maßgebenden Jahreszeitraums (vom 1. August 2025 bis 31. Juli 2026) erst um die zweite Überschreitung handelt, ist für die Beurteilung der Beschäftigung unerheblich. Die Beschäftigung wird vom 1. Juli bis 31. Juli 2026 nicht geringfügig entlohnt ausgeübt, sondern sozialversicherungspflichtig. Ab 1. August 2026 (Neuprüfung) ergibt sich wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, weil ab diesem Zeitpunkt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.


**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein Arbeitnehmer beginnt eine Beschäftigung ab 1. Januar. Das monatliche Entgelt beträgt 500 Euro. Zusätzlich ergeben sich unvorhersehbare Krankheitsvertretungen im Mai, Juni und August mit einem Arbeitsentgelt von jeweils 900 Euro.

Beurteilung: Die Beschäftigung ist durchgehend geringfügig entlohnt. Die Anzahl der unzulässigen Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze ist unerheblich, weil die Jahresentgeltgrenze von 7.236 Euro in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum mit einem Jahresentgelt von 7.200 Euro (9 x 500 Euro + 3 x 900 Euro) nicht überschritten wird.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Zulässiges Entgelt für Meldungen ab 2026

Max. Jahresverdienst vom 1.1. bis 31.12.2026:

- im Normalfall  7.236 EUR (12 x 603 EUR)
- im Ausnahmefall mit max. 2 KM des unvorhersehbaren Überschreitens  
 8.442 EUR (14 x 603 EUR)

#### Hinweis |

Regel für Entgeltmeldungen ab 1.1.2026: 603 EUR mtl. zzgl. 2 x 603 EUR;  
bei Beschäftigungsdauer von z. B. 4 Monaten (≙ Meldeentgelt max. 3.618 EUR,  
6 x 603 EUR)

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

- Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander werden zusammengerechnet, um Geringfügigkeit zu prüfen.
- Wird durch Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten => insgesamt keine geringfügige Beschäftigung und Versicherungspflicht

**Hinweis |** Keine Zusammenrechnung mit kurzfristigen Beschäftigungen bei einem **anderen** Arbeitgeber. Der Mitarbeiter kann beide geringfügigen Beschäftigungen versicherungsfrei nebeneinander ausüben.

**Folie 28 Zulässiges Entgelt für Meldungen ab 2026** Aufgrund der Ausnahme-Regelung ist wegen des zweimaligen unvorhersehbaren Überschreitens innerhalb eines Zeitjahres im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung somit unter den genannten Bedingungen des gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze grundsätzlich maximal ein Jahresverdienst in Höhe des 14-fachen der Geringfügigkeitsgrenze (8.442 Euro) möglich. Für Entgeltmeldungen, die für das Jahr 2026 zu erstatten sind, ergibt sich demnach im Grundsatz folgende Regel:

603 Euro pro Kalendermonat der Beschäftigung zuzüglich  
2 x 603 Euro (= 8.442 Euro)

Bei einer Beschäftigungsdauer von 4 Monaten entspräche das zum Beispiel einem Meldeentgelt von maximal 3.618 Euro (4 x 603 Euro + 2 x 603 Euro).

Systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme werden entsprechende Hinweise enthalten.

**Hinweis** Theoretisch sind Ausnahmen möglich, zum Beispiel bei Bezug einer gänzlich unschädlichen Jubiläumsszuwendung.

## 2.3 Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

**Mehrfachbeschäftigungen Folie 29** Übt ein Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander aus, werden die Arbeitsentgelte zusammengerechnet, um die Geringfügigkeit zu prüfen.

Wird durch die Zusammenrechnung die Entgeltgrenze überschritten, handelt es sich insgesamt nicht mehr um geringfügige Beschäftigungen und es besteht grundsätzlich in allen Sozialversicherungszweigen Versicherungspflicht.

**Hinweis** Eine Zusammenrechnung mit einer kurzfristigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber erfolgt nicht. Der Mitarbeiter kann beide geringfügigen Beschäftigungen nebeneinander ausüben.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen für Übungsleiter und Ehrenamtstätigkeiten (§ 3 Nr. 26, 26a EStG) zählen **nicht** zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt.
- Nur der die steuerfreie Aufwandsentschädigung **übersteigende** Betrag wird als Arbeitsentgelt berücksichtigt.
- Steuerfreibetrag wird für Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts als Jahresbetrag für jedes Kalenderjahr gesondert berücksichtigt. Egal, ob der Steuerfreibetrag steuerlich mtl. oder am Stück ausgeschöpft wird.

**Hinweis** | Steuerfrei sind 2026 eine Übungsleiterpauschale von 3.300 EUR und eine Ehrenamtspauschale von 960 EUR im Kalenderjahr.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 9 – Übungsleiterpauschale

- |  |              |
|--|--------------|
| ▪ Beschäftigung 1.4.2026 – 31.12.2026    |              |
| ▪ mtl. Entgelt als Übungsleiterin =      | 920,00 EUR   |
| ▪ Entgelt 04 – 12 (9 x 920 EUR =)        | 8.280,00 EUR |
| ▪ ./.. Übungsleiterpauschale, steuerfrei | 3.300,00 EUR |
| ▪ SV-AE 04 – 12                          | 4.980,00 EUR |
| ▪ SV-AE mtl. (4.980 EUR/9 Monate)        | 553,33 EUR   |

1.4.2026 – 31.12.2026: geringfügig entlohnte Beschäftigung. Falls Steuerfreibetrag en bloc berücksichtigt => erst ab 07/25 Melde-/Beitragspflicht. Monate 04 – 06 sind voll und 07 teilweise mit Steuerfreibeträgen (3 x 920 EUR + 540 EUR) belegt.



## 2.4 Steuerfreie Aufwandsentschädigung und Minijobs

**Steuerfreie Aufwandsentschädigungen Folie 30** Für Tätigkeiten als Übungsleiter oder im Ehrenamt können Aufwandsentschädigungen gezahlt werden, die steuerfrei sind. Es handelt sich um Aufwandsentschädigungen für Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder bestimmte nebenberufliche künstlerische oder pflegerische Tätigkeiten von bis zu 3.300 Euro pro Jahr (Übungsleiterpauschale, § 3 Nr. 26 EStG) und Entschädigungen für ehrenamtliche, nebenberufliche Tätigkeiten (zum Beispiel als Platzwart oder Kassierer im Sportverein) von bis zu 920 Euro pro Jahr (Ehrenamtspauschale, § 3 Nr. 26a EStG).

Solche Aufwandsentschädigungen gehören nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und bleiben daher bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts unberücksichtigt.

Für die Beurteilung, ob das Entgelt aus einer solchen Beschäftigung die Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung überschreitet, werden diese Entschädigungen in dem Umfang beim Entgelt **nicht** berücksichtigt, wie sie vom Arbeitnehmer pro Kalenderjahr steuerfrei in Anspruch genommen werden. In der Regel wird das der zulässige Jahresbetrag sein.

Hat der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr Freibeträge bereits in einer anderen Tätigkeit in Anspruch genommen, muss er dies dem Arbeitgeber mitteilen. Dieser kann dann gegebenenfalls nur noch einen Rest-Freibetrag berücksichtigen.

**Beispiel 9 (Folie 31)** Für eine Tätigkeit als Übungsleiterin von April bis Dezember 2026 wird ein Entgelt von monatlich 920 Euro gezahlt.

Beurteilung: Berechnung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts:

Entgelt April bis Dezember 2026 (9 x 920 Euro) =	8.280 Euro
./. Übungsleiterpauschale, steuerfrei	3.300 Euro
SV-Arbeitsentgelt April bis Dezember	4.980 Euro
SV-Arbeitsentgelt mtl. (4.980 Euro/9 Monate) =	553,33 Euro

Vom 1. April bis 31. Dezember 2026 liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, weil das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 603 Euro nicht übersteigt. Soll der Steuerfreibetrag **en bloc** berücksichtigt werden, besteht erst ab dem Monat Juli Melde- und Beitragspflicht. Die Monate April bis Juni sind voll und der Monat Juli teilweise mit Steuerfreibeträgen (3 x 920 Euro + 540 Euro) belegt.



## 2.5 Zusammentreffen mit einer Hauptbeschäftigung

**Folie 32** Geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden auch mit einer mehr als geringfügigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet. Allerdings bleibt die **erste** neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung anrechnungsfrei und ein Minijob.

Besteht also neben einer Hauptbeschäftigung lediglich **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung, so erfolgt **keine** Zusammenrechnung.

Bestehen hingegen mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, ist nur die **zeitlich zuerst aufgenommene** nicht dazuzurechnen. Sofern die erste geringfügig entlohnte (Neben-)Beschäftigung, zum Beispiel wegen unbezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht endet und abgemeldet werden muss, kann sie ihren Status als erste (Neben-)Beschäftigung verlieren. In diesem Fall muss bei erneuter Arbeitsaufnahme geprüft werden, ob zwischenzeitlich bereits eine (andere) erste geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der nicht geringfügig entlohnten versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung vorliegt.

**Hinweis** In der Arbeitslosenversicherung werden geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen **nicht** zusammengerechnet (vgl. § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III), sodass die geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen generell arbeitslosenversicherungsfrei bleiben.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein Arbeitnehmer ist bei der Firma A gegen ein monatliches Entgelt von 800 Euro beschäftigt. Zeitgleich arbeitet er bei der Firma B gegen ein monatliches Entgelt von 580 Euro.

Beurteilung: Beschäftigung A ist bereits für sich allein betrachtet eine mehr als geringfügige Beschäftigung und versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sie kann als Hauptbeschäftigung bezeichnet werden. Es handelt sich um einen Midijob, dazu mehr in Kapitel 5.

Da neben der Hauptbeschäftigung nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, wird diese nicht mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und als Minijob behandelt.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 10

#### Beschäftigung

▪ Firma A	seit Jahren	800 EUR
▪ Firma B	ab 1.5.	300 EUR
▪ Firma C	ab 1.7.	400 EUR
▪ <b>gesamt</b>		<b>1.500 EUR</b>

- Beschäftigung A: Versicherungspflicht in allen SV-Zweigen
- Beschäftigung B:  
RV: Versicherungspflicht (erster Minijob neben Hauptbeschäftigung), Befreiung möglich
- Beschäftigung C:  
KV, PV + RV: Versicherungspflicht ab 1.7.  
(Zusammenrechnung mit Beschäftigung A).  
ALV: Versicherungsfrei, keine Zusammenrechnung A + C



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Grundsätze zu Beiträgen, Umlagen und Steuern

#### Beiträge

- Arbeitgeber zahlt pauschale **Beiträge** zur KV (13 %) und RV (15 %).
- Keine Abwälzung der Beiträge auf Beschäftigte.
- RV: Versicherungspflicht, Arbeitnehmer kann Befreiung beantragen.
- KV: keine Beiträge, wenn Beschäftigter **nicht** GKV-versichert ist.
- Einzugsstelle: Minijob-Zentrale, **nicht** die Krankenkasse des Arbeitnehmers.

#### Umlagen

- **nach AAG:** U1 abhängig von Betriebsgröße zu zahlen, U2 von allen Arbeitgebern zu zahlen.
- Insolvenzgeldumlage: Zahlen alle Betriebe (Ausnahme: öffentlicher Dienst).

**Steuern:** Pauschsteuer 2 % zu entrichten, wenn Lohnsteuer nicht nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklasse) erhoben und Zahlung an Finanzamt erfolgt.

**Beispiel 10 (Folie 33)** Ein Arbeitnehmer ist seit Jahren bei Firma A beschäftigt. Er erhält ein monatliches Entgelt von 800 Euro.

Ab 1. Mai beginnt er eine weitere Beschäftigung bei Firma B gegen ein Entgelt von 300 Euro monatlich.

Ab 1. Juli kommt noch eine Beschäftigung bei Firma C gegen ein Entgelt von 400 Euro monatlich dazu.

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

Die Beschäftigung bei Firma B ist die **erste** geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung und wird als Minijob behandelt.

Die Beschäftigung bei Firma C ist hingegen kein Minijob und ab dem 1. Juli versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, da sie als **zweite** geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung mit der Hauptbeschäftigung A zusammengerechnet wird. In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung von A und C, sodass Beschäftigung C versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung ist.

## 2.6 Beiträge, Umlagen und Steuern

**Folie 34** Für geringfügig entlohnte Beschäftigte muss der Arbeitgeber pauschalierte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen (KV = 13 Prozent, RV = 15 Prozent).

Die Beiträge dürfen nicht auf den Beschäftigten abgewälzt werden.

In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, sodass der Arbeitnehmer einen Beitragsanteil in Höhe der Differenz (3,6 Prozent) zwischen dem Pauschalbeitrag (15 Prozent) des Arbeitgebers und dem vollen Pflichtbeitrag (18,6 Prozent) zahlt. Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich davon befreien zu lassen.

Beiträge zur Krankenversicherung sind nicht zu zahlen, wenn keine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) besteht. In den meisten Fällen besteht allerdings eine Versicherung in der GKV. Dies kann eine Mitversicherung als Familienangehöriger über die Eltern oder den Ehepartner, eine freiwillige Mitgliedschaft oder eine Pflicht-Mitgliedschaft (zum Beispiel über eine Hauptbeschäftigung) sein.

Arbeitgeber müssen zusätzlich Umlagen zum Ausgleich der Aufwendungen bei Krankheit (Umlage 1 – U1) und Schwangerschaft/Mutterschaft (Umlage 2 – U2) des Arbeitnehmers zahlen. Während die U2 immer anfällt, ist die U1 nur bis zu einer bestimmten Betriebsgröße zu zahlen. Die Umlagen sind sowohl für geringfügig entlohnte als auch für kurzfristige Beschäftigungen zu entrichten.

Mit Zahlung der Umlagen sichern sich Arbeitgeber Ansprüche auf Erstattung ihrer Aufwendungen im Zusammenhang mit der Entgeltzahlung in Höhe von 80 Prozent bei Erkrankung bzw. in Höhe von 100 Prozent bei Mutterschaft der Beschäftigten.

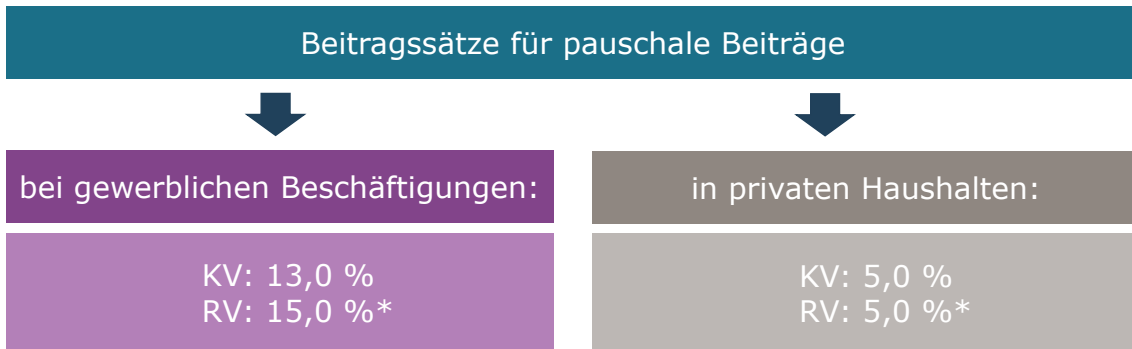
Am U1-Verfahren nehmen alle Arbeitgeber teil, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

Für Beschäftigungen, die von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet sind, müssen keine U1-Beträge gezahlt werden. Das ergibt sich aus der Tatsache, dass bei derartigen Beschäftigungen aufgrund der Regelung des § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann.

Die Umlagen werden vom Arbeitgeber getragen und zusammen mit den anderen Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt. Sie sind im Beitragsnachweis unter den Gruppen U1 bzw. U2 aufzuführen.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beitragssätze



\* **Hinweis** | Bei RV-Pflicht trägt der Arbeitnehmer die Differenz zum vollen RV-Beitrag (2026: 18,6 %) selbst.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Umlageverfahren U1 + U2, Insolvenzgeldumlage 2026

U1 (Krankheit): 0,80 %

U2 (Mutterschaft): 0,22 %

#### Voraussetzungen

- auch bei geringfügig entlohnten sowie bei kurzfristigen Beschäftigungen Zahlung der Umlagen U1/U2
- befristete Beschäftigungen bis zu 4 Wochen: keine U1-Beiträge, da kein EFZ-Anspruch
- Umlagen trägt Arbeitgeber, Abführung mit anderen Abgaben an Minijob-Zentrale

**Insolvenzgeldumlage** wird auch für Minijobber an die Minijob-Zentrale entrichtet.

**Hinweis** | Seit dem 1.1.2025 beträgt die Insolvenzgeldumlage 0,15 %.

**Folie 35** Nachfolgend die Beitragssätze für Arbeitgeber im Überblick:

Versicherung	Beitragssatz
Krankenversicherung	13,0 Prozent
Rentenversicherung	15,0 Prozent

Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag, der 2026 bei 18,6 Prozent liegt, selbst.

Der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 2,69 Prozent (bei der TK) aus dem Arbeitsentgelt fällt **nicht** an.

**Besonderheit: Beschäftigung in privaten Haushalten** Hier gelten geringere Beitragssätze für Arbeitgeber. Im Übrigen gilt das zuvor Gesagte.

Versicherung	Beitragssatz
Krankenversicherung	5,0 Prozent
Rentenversicherung	5,0 Prozent

**Folie 36** Die Umlagesätze im AAG-Ausgleichsverfahren für geringfügig Beschäftigte lauten:

- U1: 0,8 Prozent (Erstattungssatz 80 Prozent),
- U2: 0,22 Prozent (Erstattungssatz 100 Prozent).

Die Umlagen sind sowohl für geringfügig entlohnte als auch für kurzfristige Beschäftigungen zu zahlen.

Abgabenart	Höhe der Abgaben für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung	
	im gewerblichen Bereich	im Privathaushalt
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	5 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %	5 %
Beitragsanteil Minijobber bei RV-Pflicht	3,6 %	13,6 %
Beitrag zur Arbeitslosenversicherung	Keine Abgabe	Keine Abgabe
Beitrag zur Pflegeversicherung	Keine Abgabe	Keine Abgabe
Umlage 1 (U1)	0,8 %	0,8 %
Umlage 2 (U2)	0,22 %	0,22 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	Keine Abgabe
Einheitliche Pauschsteuer	2 %	2 %
Beitrag zur Unfallversicherung	Individuell an zust. UV-Träger	1,6 %



**Folie 36 Vorseite unten** Grundsätzlich werden Mittel zur Zahlung des Insolvenzgeldes gemäß § 358 Abs. 1 SGB III durch eine monatliche Umlage von den Arbeitgebern aufgebracht. Das gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der Umlagesatz 0,15 Prozent und ist an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Betriebe des öffentlichen Dienstes und Privathaushalt zählen nicht dazu.

Die Insolvenzgeldumlage ist im Beitragsnachweis unter der Gruppe U3 aufzuführen.

**Folie 37** Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gibt es die Möglichkeit, die Pflicht zur Abführung der Lohnsteuer durch eine Pauschsteuer von zwei Prozent auf den Arbeitslohn zu erfüllen. Zwar trägt der Arbeitgeber diese pauschale Lohnsteuer (Abwälzung auf Arbeitnehmer ist auch möglich, vgl. § 46 Abs. 3 Satz 2 EStG), sie sind aber dennoch in der Regel für ihn vorteilhaft, denn

- der Abruf und die Berücksichtigung von elektronischen Steuermerkmalen sind nicht erforderlich,
- die Entrichtung erfolgt zusammen mit Beiträgen und Umlagen in einem Verfahren an die Minijob-Zentrale.

Der Arbeitgeber entscheidet, ob er die Lohnsteuer pauschal mit zwei Prozent an die Minijob-Zentrale zahlt. Grundsätzlich ist nämlich auch die individuelle Versteuerung des Arbeitslohns aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung und Abrechnung mit dem Finanzamt möglich.

Einzugsstelle für die Abgaben ist nicht die Krankenkasse des Arbeitnehmers, sondern die Minijob-Zentrale:

Minijob-Zentrale  
45115 Essen  
Telefon: 03 55 - 29 02-707 99  
montags bis freitags  
von 7:00 bis 17:00 Uhr  
Fax: 02 01 - 384 97 97 97  
<http://www.minijob-zentrale.de>



**Folie 38** Die Tabelle auf der Folie veranschaulicht die Gesamtbelastung des Arbeitgebers bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Entgelt von 500 Euro im Monat. Beiträge zur Unfallversicherung sind nicht berücksichtigt. Ob der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig ist oder einen Befreiungsantrag gestellt hat, spielt für die Belastung des Arbeitgebers keine Rolle, da die eventuelle Differenz zum Rentenversicherungsbeitragsatz (15 Prozent -> 18,6 Prozent) vom Beschäftigten zu tragen ist. Im Beitragsverfahren mit der Minijob-Zentrale überweist der Arbeitgeber aber immer den gesamten Rentenversicherungsbeitrag, den Beitragsanteil des Arbeitnehmers behält er bei bestehender Rentenversicherungspflicht vom Lohn ein.

Ebenfalls vom Arbeitgeber getragen werden die Beiträge zur **gesetzlichen Unfallversicherung**. Hinsichtlich der Unfallversicherung gibt es bei geringfügig entlohnten Beschäftigten im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten keine Besonderheiten. Die Höhe der Beiträge hängt von den Tarifen der jeweiligen Unfallversicherungsträger ab und sie werden auch gesondert an diesen gezahlt.

Bei Beschäftigungen im Privathaushalt gilt pauschal ein UV-Beitrag von 1,6 Prozent. Der Einzug erfolgt durch die Minijob-Zentrale im Haushaltsscheck-Verfahren.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigte

### Beitrags- und Personengruppenschlüssel

#### Beitragsgruppen

KV	RV	ALV	PV	
6	1	0	0	Geringfügig entlohnt, RV-Pflicht
6	5	0	0	Geringfügig entlohnt, von RV-Pflicht befreit
0	1	0	0	Geringfügig entlohnt, nicht gesetzlich krankenversichert, RV-Pflicht
0	5	0	0	Geringfügig entlohnt, nicht gesetzlich krankenversichert, von RV-Pflicht befreit

#### Personengruppe

109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 11 Meldungen

- Beschäftigung als Sekretärin (GKV)
- AG A 300 EUR/mtl.
- AG B 300 EUR/mtl.
- **gesamt 600 EUR**

	KV	RV	ALV	PV	Personengruppe
AG A	6	1*	0	0	109**
AG B	6	1*	0	0	109**

\* Es besteht RV-Pflicht.

\*\* Beschäftigung ist geringfügig entlohnt.



## 2.7 Melderechtliches und Entgeltunterlagen

Auch für geringfügig Beschäftigte gilt im Wesentlichen das übliche Meldeverfahren. Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten ist – wie bei mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigten auch – das Entgelt zu melden. Jahresmeldungen sind somit ebenfalls erforderlich.

**Folie 39** Der Beitragsgruppenschlüssel für geringfügig entlohnte Beschäftigten ist abhängig vom Status des Arbeitnehmers in der Kranken- und Rentenversicherung. Ist der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig (und trägt daher einen eigenen Beitragsanteil), ist die Beitragsgruppe in der Rentenversicherung (2. Stelle) mit 1 zu schlüsseln. Ist er von der Rentenversicherungspflicht befreit, ist in diesem Feld eine 5 einzugeben. Die 1. Stelle für die Beitragsgruppe der Krankenversicherung ist mit 6 zu kennzeichnen, wenn der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist, ansonsten mit 0.

Während sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Regel die Personengruppe 101 haben, gilt für geringfügig entlohnte Beschäftigten stets die Personengruppe 109.

Zusätzlich müssen Arbeitgeber der Minijob-Zentrale in den Meldungen zur Sozialversicherung Angaben zur Steuer machen. Das gilt nur für geringfügig entlohnte und nicht für kurzfristige Beschäftigten. Der Arbeitgeber legt fest, ob die Lohnsteuer pauschal an die Minijob-Zentrale oder individuell an das Finanzamt gezahlt wird. Um der Minijob-Zentrale zu ermöglichen, bei Unstimmigkeiten zielgerichtete Prüfhinweise an die Finanzverwaltung übermitteln zu können, hat der Gesetzgeber beschlossen, Entgeltmeldungen um Steuerdaten zu ergänzen.

Die Meldungen zur Sozialversicherung beinhalten den „Datenbaustein Steuerdaten (DBST)“. Er ist bei allen Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte vorgesehen und beinhaltet

- die Steuernummer des Arbeitgebers,
- die Identifikationsnummer nach § 139b der Abgabenordnung (AO) des Beschäftigten (Steuer-ID) und
- die Kennzeichnung der Art der Besteuerung (Ziffer 1: einheitliche Pauschsteuer, Ziffer 0: keine einheitliche Pauschsteuer).

**Beispiel 11 (Folie 40)** Eine Sekretärin übt zwei unbefristete Teilzeitbeschäftigungen aus. Bei Arbeitgeber A erzielt sie eine Vergütung von 300 Euro im Monat, bei Arbeitgeber B ebenfalls 300 Euro im Monat. Die Sekretärin hat sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Dies ginge auch nur einheitlich für beide geringfügig entlohnnten Beschäftigungen.

Beurteilung: Beide Beschäftigungen zusammengerechnet überschreiten nicht die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro. Die Beschäftigten sind geringfügig entlohnt. Sie sind daher mit der Personengruppe 109 zu melden. Da Rentenversicherungspflicht besteht, ist als Beitragsgruppe 6100 anzugeben.

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 12 Meldungen

- Beschäftigung als Verkäuferin (GKV)
- AG A (Hauptbeschäftigung) 1.800 EUR/mtl.
- AG B (Minijob) 300 EUR/mtl.

	KV	RV	ALV	PV	Personengruppe
AG A	1	1	1	1	101
AG B	6	1	0	0	109



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 13 Meldungen

- A, Tätigkeit als Reinigungskraft, 800 EUR/mtl.
- B, geringfügige Beschäftigung 1 (ab 1.6.), 320 EUR/mtl.
- C, geringfügige Beschäftigung 2 (ab 1.9.), 280 EUR/mtl.

#### Beurteilung ab 1.9.

	KV	RV	ALV	PV	Personengruppe	Meldungen an
A	1	1	1	1	101	KK
B	6	1	0	0	109	MJ-Zentrale
C	1	1	0	1	101	KK

B ist als erste Nebenbeschäftigung geringfügig entlohnt, C ist mit Hauptbeschäftigung A zusammenzurechnen. Versicherungspflicht in KV, PV, RV (ALV keine Zusammenrechnung)



**Beispiel 12 (Folie 41)** Eine Verkäuferin ist neben ihrer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A, in der sie 1.800 Euro im Monat verdient, noch bei einem anderen Arbeitgeber B in Teilzeit beschäftigt. Dort verdient sie 300 Euro im Monat. Einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der Beschäftigung B hat sie nicht gestellt.

Beurteilung: In der Hauptbeschäftigung besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die Teilzeitbeschäftigung ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der Hauptbeschäftigung und wird daher mit der Hauptbeschäftigung **nicht** zusammengerechnet; sie ist in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht jedoch Versicherungspflicht. Für die Hauptbeschäftigung gilt der Personengruppenschlüssel 101, für die geringfügig entlohnte Beschäftigung 109. In der geringfügig entlohnten Beschäftigung ist das Feld für die Rentenversicherung mit 1 zu schlüsseln, da dort Versicherungspflicht besteht.

**Beispiel 13 (Folie 42)** Eine Reinigungskraft übt neben ihrer Hauptbeschäftigung A mit einem monatlichen Entgelt von 800 Euro zwei weitere Beschäftigungen B (320 Euro ab 1. Juni) und C (280 Euro ab 1. September) aus, die beide für sich gesehen die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro nicht überschreiten. Die Tatsache, dass auch beide Nebenbeschäftigungen zusammen 603 Euro nicht überschreiten, ist irrelevant.

Beurteilung: Wie im vorigen Beispiel bleibt die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der Hauptbeschäftigung ein Minijob. Die später hinzugetretene, zweite Nebenbeschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist dadurch kein Minijob. Eine Ausnahme besteht in der Arbeitslosenversicherung: Dort werden nicht geringfügige versicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigungen und geringfügig entlohnte Beschäftigungen **nicht** zusammengerechnet (auch nicht die zweite), sodass die geringfügig entlohnten Beschäftigungen in der Arbeitslosenversicherung neben einer (Haupt-)Beschäftigung generell versicherungsfrei bleiben (§ 27 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB III).



**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein Programmierer arbeitet beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 7.000 Euro. Er ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung als Selbstzahler freiwillig versichert. Am 1. Juni nimmt er eine zweite Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 Euro und am 1. September eine weitere Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber C gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 Euro auf.

Beurteilung: Der Programmierer unterliegt aufgrund der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils für sich betrachtet um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 603 Euro nicht übersteigt.

Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zuerst aufgenommen wird, wird sie **nicht** mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt in der Rentenversicherung als geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungspflichtig mit der Möglichkeit der Befreiung von dieser Pflicht. Ohne diese Befreiung hat der Arbeitgeber B gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie **aus diesem Grunde** Versicherungspflicht in der Rentenversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den

Beschäftigungen bei Arbeitgeber B und C Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 603 Euro nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen in diesem SV-Zweig nicht zusammengerechnet werden.

Eine Zusammenrechnung der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung bei Arbeitgeber C mit der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A kommt für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung nicht in Betracht, weil die (Haupt-)Beschäftigung keine Versicherungspflicht begründet. Da das Arbeitsentgelt aus den beiden jeweils für sich betrachtet geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt 603 Euro übersteigt, sind vom Arbeitgeber B und C keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung aufgrund eines Minijobs zu zahlen. Da der Programmierer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert und deshalb versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung ist, haben die Arbeitgeber B und C jedoch anteilige Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

#### Meldungen ab 1. September:

AG	KV	RV	ALV	PV	PG	an
A	0	1	1	1	101	KK
B	0	0	0	1	109	KK
B	0	1	0	0	109	MJZ
C	0	1	0	1	101	KK

## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Beispiel 14 Meldungen

- A, Tätigkeit als Beamter (PKV-versichert), 4.200 EUR/mtl.
- B, gewerbliche Teilzeittätigkeit, 800 EUR/mtl.
- C, Tätigkeit als Buchhalter, 600 EUR/mtl.

	KV	RV	ALV	PV	Personengruppe	Meldungen an
A	versicherungsfrei					
B	0	1	1	0	101	KK
C	0	1	0	0	109	MJ-Zentrale

**B** wegen Beamtenstatus (KV + PV: Versicherungsfreiheit, RV + ALV: Versicherungspflicht)

**C** geringfügig entlohnte Beschäftigung => RV-Pflicht, KV-/PV-Freiheit wg. PKV, zusätzlich ALV-frei, weil **keine** Zusammenrechnung mit A oder B



## Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

### Entgeltunterlagen

- Mtl. Entgelt, Beschäftigungsdauer, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und tatsächlich geleistete Arbeitsstunden
- Erklärung über weitere Beschäftigungen sowie Bestätigung der Anzeige
- Bescheid über die Feststellung von SV-Pflicht (Minijob-Zentrale/RV-Träger)
- Antrag auf RV-Pflicht-Befreiung (Eingangsdatum; Achtung: Besonderheiten bei Verspätung beachten!)
- Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der RV-Pflicht (Eingangsdatum!)
- Nachweis über bestehende private KV im In- und Ausland zur Bestätigung der Nichtzahlung von KV-Pauschalbeiträgen
- Aufzeichnungen nach Mindestlohngesetz: Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit

**Beispiel 14 (Folie 43)** Ein privat krankenversicherter Beamter erzielt aus seinem Dienst A eine Vergütung von 4.200 Euro. Daneben übt er eine gewerbliche Teilzeitbeschäftigung B mit einem Monatsverdienst von 800 Euro und eine weitere Teilzeitbeschäftigung als Buchhalter C mit einem Monatsverdienst von 600 Euro aus.

Beurteilung: Die Beamtentätigkeit A ist in allen Zweigen versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, somit besteht keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und sie ist für die Zusammenrechnung irrelevant. Aufgrund des Beamtenstatus ist der Arbeitnehmer auch in den Beschäftigungen B und C generell versicherungsfrei in der Krankenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Die Tätigkeit beim Arbeitgeber B liegt über der Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro und ist daher als mehr als geringfügige Beschäftigung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Die Tätigkeit bei Arbeitgeber C ist geringfügig entlohnt und in der Rentenversicherung erste Nebenbeschäftigung neben der mehr als geringfügigen rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung B; für Beschäftigung C besteht Rentenversicherungspflicht, wenn kein Befreiungsantrag gestellt wurde. In der Arbeitslosenversicherung besteht keine Versicherungspflicht, weil geringfügig entlohnte Beschäftigungen dort mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind für C nicht zu zahlen, weil der Arbeitnehmer privat krankenversichert ist.

**Folie 44** Die Verpflichtung des Arbeitgebers, **Entgeltunterlagen** zu führen, gilt uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte. Er hat die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Hierzu gehören insbesondere Angaben bzw. Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (u. a. für Betriebsprüfdienst zur Überprüfung des Arbeitgebers),
- die Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten, sowie Dokumente wie ...
  - die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über das Vorliegen weiterer Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wurde,
  - den Bescheid der Minijob-Zentrale/des Rentenversicherungsträgers über die Feststellung von Sozialversicherungspflicht,
  - den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zur Rentenversicherung, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist,
  - die schriftliche Meldung an die Minijob-Zentrale über den Eingang eines Antrages auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei verspäteter Meldung,
  - den Antrag auf Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist,
  - Bescheide der zuständigen Einzugsstelle über die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Versicherungspflicht,
  - die Bescheinigung A1 für Aushilfsbeschäftigten von Saisonarbeitskräften aus einem EU/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz,
  - den Nachweis über eine bestehende private Krankenversicherung im In- oder Ausland oder den Nachweis über die bestehende Krankenversicherung in Dänemark, Luxemburg oder Österreich zur Bestätigung der Nichtzahlung von Pauschalbeiträgen zur Krankenversicherung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Einzelheiten zur Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz und zu Ausnahmen dazu ergeben sich aus der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV).



# 3

## Rentner in Minijobs

Viele Altersrentner verdienen sich in einem Minijob etwas hinzu. Dabei sind Besonderheiten zu beachten.

Viele der Altersrentner, die neben dem Rentenbezug berufstätig sind, haben einen Minijob. Altersvollrentner können unbegrenzt hinzuverdienen. Eine Beschäftigung ist heute unabhängig von der Höhe des Monatsverdienstes für Altersrentner immer rentenunschädlich.

Beschäftigte Altersrentner, die noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht haben, sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig.

Die folgende Darstellung konzentriert sich auf die Rechtslage für Altersrentner. Die Situation bei Erwerbsminderungsrentnern stellt sich komplexer dar und wird hier nicht ausführlich behandelt. Ein Minijob mit einem Verdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist aber in jedem Fall rentenunschädlich.



**Folie 45** Altersrentner, die eine Beschäftigung aufnehmen, sind nur dann versicherungsfrei in der Rentenversicherung, wenn die Regelaltersgrenze erreicht ist. Wichtig ist der Bezug einer Vollrente, eine Teilrente begründet auch bei Erreichen der Regelaltersgrenze keine Rentenversicherungsfreiheit in einer Beschäftigung.

Die in einem Kalenderjahr gezahlten Rentenversicherungsbeiträge vor Erreichen der Regelaltersgrenze werden jeweils bei der Anpassung der Rente zum 1. Juli des Folgejahres berücksichtigt.

Nehmen Altersrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, besteht für sie folglich Rentenversicherungspflicht. Wie alle anderen Beschäftigten in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung haben sie jedoch die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Außerdem ist Ihnen ab 1. Juli 2026 die einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei schon bestehenden geringfügigen Beschäftigungen mit Rentenversicherungspflichtbefreiung für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume möglich. Das Verfahren dazu ist weiter oben bereits erläutert worden.

Im Zuge der Rentenreformen wurde die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beschlossen. Für die Altersjahrgänge von 1949 bis 1963 ist eine schrittweise Anhebung der früher geltenden Regelaltersgrenze von 65 Jahren vorgesehen.

Von dieser Regelung gibt es Ausnahmen für bestimmte Jahrgänge der Rentner, die eine Altersrente für besonders langjährige Versicherte beanspruchen können (45 Beitragsjahre).

Die Regelaltersgrenze – und damit der Eintritt von Rentenversicherungsfreiheit in einer Beschäftigung – ist für jeden einzelnen Beschäftigten also nach seinem Geburtszeitpunkt zu bestimmen. Für diejenigen, die 1964 oder später geboren sind, beträgt sie einheitlich 67 Jahre.

**Hinweis** Weiter Informationen erhalten Sie auf den Seiten der Rentenversicherung unter folgendem Link:

**[www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)**



**Folie 46** Altersvollrentner, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, sind rentenversicherungsfrei.

Wichtig ist der Bezug einer Vollrente. Eine Teilrente begründet auch bei Erreichen der Regelaltersgrenze keine Rentenversicherungsfreiheit in einer Beschäftigung.

Die Versicherungsfreiheit beginnt erst nach Ablauf des Kalendermonats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, sodass ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich keine Rentenanwartschaftszeiten mehr erworben werden können.

Das können die Rentner, die in Tätigkeit bleiben wollen, aber ändern. Dies geschieht, indem sie gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, in der Folge wieder rentenversicherungspflichtig werden, den Beitrag des Arbeitgebers (bei Minijobs 15 Prozent) bis zum vollen Pflichtbeitrag (18,6 Prozent) aufstocken und damit weiterhin die Rente Jahr für Jahr erhöhen.

Der Verzicht kann bei mehreren Beschäftigungen auch nur für eine Beschäftigung erfolgen.

## Rentner in Minijobs

### Hinzuverdienstgrenzen

- Altersrentner müssen **keine** Hinzuverdienstgrenze mehr beachten.
- Für andere Rentner, bspw. Erwerbsminderungsrentner, gilt eine Hinzuverdienstgrenze,
  - bei Überschreitung Rentenkürzung oder Wegfall der Rente möglich,
  - ein Minijob bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist aber in der Regel rentenunschädlich.

## Rentner in Minijobs

### Personengruppen

Personengruppe 120  
für RV-pflichtige, mehr als geringfügig  
Beschäftigte

120 = vers.-pflichtige Altersvollrentner **vor**  
**und nach** Erreichen der Regelaltersgrenze

Personengruppe 119  
für RV-freie, mehr als geringfügig  
Beschäftigte

119 = vers.-freie Altersvollrentner **nach**  
Erreichen der Regelaltersgrenze

Personengruppe 109 für Minijobber

109 = geringfügig entlohnte Beschäftigte  
(gilt auch für Rentner im Minijob)

**Folie 47** Altersrentner können unbegrenzt hinzuverdienen, ohne ihren Rentenanspruch zu gefährden. Rentner, die keine Altersrente bekommen, wie zum Beispiel Bezieher einer Erwerbsminderungsrente, müssen eine Hinzuverdienstgrenze beachten. Ein Minijob bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze ist aber in der Regel rentenunschädlich.

**Exkurs Mindest-Hinzuverdienstgrenze** Bei voller Erwerbsminderung ergibt sich gem. § 96a SGB VI eine Hinzuverdienstgrenze von mindestens 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (2026: 20.763,65 Euro).

Bei teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich gem. § 96a SGB VI eine Hinzuverdienstgrenze von mindestens 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (2026: 41.527,50 Euro).

**Hinweis** Bitte empfehlen Sie Ihren betroffenen Beschäftigten, sich bei der DRV beraten zu lassen. Wir empfehlen auch unser Webinar zur Beschäftigung von Rentnern. Sie können sich unter der **Suchnummer 2032060** auf **firmenkunden.tk.de** anmelden.

Hilfreich ist auch der Hinzuverdienstrechner der DRV, den Sie unter folgendem Link finden: **Hinzuverdienstrechner DRV**

Die Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist unabhängig von der Hinzuverdienstgrenze. Das bedeutet, dass ein Minijob nur vorliegt, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

**Folie 48** Für die Personengruppe der versicherungspflichtigen, mehr als geringfügig beschäftigten Altersvollrentner gilt die Personengruppe 120, und zwar unabhängig von der Regelaltersgrenze. Für rentenversicherungsfreie mehr als geringfügig beschäftigte Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze gilt die Personengruppe 119.

Für Altersrentner in Minijobs bleibt es bei der Personengruppe 109, egal ob sie rentenversicherungspflichtig oder rentenversicherungsfrei sind.



**Folie 49** Für Rentner in Minijobs müssen gegebenenfalls die Entgeltunterlagen ergänzt werden.

Die Erklärung von Altersvollrentnern, die **nach** Erreichen der Regelaltersgrenze auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung mit dem Ziel verzichten, Pflichtbeiträge zu zahlen und damit ihre Renten aufbessern wollen, hat der Arbeitgeber **zusätzlich** zu den üblichen Dokumenten zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Das Thema Entgeltunterlagen behandeln wir ausführlicher in unseren Webinaren zu den Grundlagen für die Entgeltabrechnung, zu denen Sie sich unter der **Suchnummer 2032060** auf **firmenkunden.tk.de** gern anmelden können.

# 4

## Kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen dienen zumeist dazu, ein vorübergehendes Arbeitsaufkommen zu bewältigen. Sofern solche Beschäftigungen nicht berufsmäßig ausgeübt werden, sind sie versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

Bei einem nur kurzfristigen Arbeitsaufkommen ist es nicht immer sinnvoll, ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen, das mit einem vollständigen Versicherungsschutz in der Sozialversicherung verbunden ist. Daher gibt es Sonderregeln für kurzfristige Beschäftigungen: Wird eine bestimmte Beschäftigungsdauer nicht überschritten und ist die Beschäftigung nicht von wesentlicher wirtschaftlicher Bedeutung für den Beschäftigten, ist sie in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig.

## Kurzfristige Beschäftigungen

### Voraussetzungen für kurzfristige Beschäftigungen:

- im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf  $\leq 3$  Monate **oder** max. 70 Arbeitstage befristet bzw. bei Beschäftigungen in landwirtschaftlichen Betrieben auf  $< 15$  Wochen oder 90 Arbeitstage **und**
- bei einem Arbeitsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze **nicht** berufsmäßig ausgeübt

### Ausnahme

Beschäftigungen über den Jahreswechsel gelten als Einheit, z. B. 16.10.2025 – 14.2.2026 (55 Arbeitstage in 2025 und 41 Arbeitstage in 2026)

= 4 Monate bzw. 96 Arbeitstage = **nicht** kurzfristig, obwohl 2,5 Monate bzw. 55 Arbeitstage in 2025 und 1,5 Monate bzw. 41 Arbeitstage in 2026

**Hinweis** | Die Zeitgrenzen von 3 Monaten/70 Arbeitstagen bzw. 15 Wochen/90 Arbeitstage sind gleichwertige Alternativen.

## Kurzfristige Beschäftigungen

### Mehrere Beschäftigungen

- Mehrere Beschäftigungen sind zusammenzurechnen (kurzfristige Vorbeschäftigungen berücksichtigen!).
- Bei Zusammenrechnung der Zeiten von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen treten an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 **Kalendertage** und an die Stelle von 15 Wochen 105 Kalendertage.
- Bei Anwendung der 70 bzw. 90 **Arbeits**stage-Regelung sind Arbeitstage aus allen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiträumen zusammenrechnen.

**Folie 50** Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn

- auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage bzw. bei einer Beschäftigung im landwirtschaftlichen Betrieb auf längstens 15 Wochen oder 90 Arbeitstage befristet ist und
- bei einem Arbeitsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze (von derzeit also mehr als 603 Euro im Monat) nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

**Kalenderjahresüberschreitung** Beschäftigungen über den Jahreswechsel hinaus gelten als Einheit, zum Beispiel 16. Oktober 2025 bis 14. Februar 2026. Das sind 4 Monate bzw. 96 Arbeitstage, also nicht kurzfristig, obwohl 2,5 Monate bzw. 55 Arbeitstage im Jahr 2025 und 1,5 Monate bzw. 41 Arbeitstage im Jahr 2026.

**Neuregelung für Beschäftigungen in landwirtschaftlichen Betrieben** Bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gelten seit dem 1. Januar 2026 nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 2. HS SGB IV anstelle der Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen die Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen. Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesem Sinne ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01, Gruppen 01.1 bis 01.6 maßgeblich. Dazu gehören folgende Betriebe:

- A 01.1 Anbau ein- und zweijähriger Pflanzen
- A 01.2 Anbau mehrjähriger Pflanzen
- A 01.3 Betrieb von Baumschulen sowie Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken
- A 01.4 Tierhaltung
- A 01.5 Gemischte Landwirtschaft
- A 01.6 Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen und nach der Ernte anfallende Tätigkeiten

Eine detaillierte Übersicht der wirtschaftlichen Betätigungen, die landwirtschaftliche Betriebe im Sinne der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes kennzeichnen, findet sich unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

Maßgeblicher Bezugspunkt ist dabei nicht das Gesamtunternehmen, sondern der einzelne Beschäftigungsbetrieb im Sinne des § 18h Abs. 2 SGB IV, für den eine Betriebsnummer nach

§ 18i Abs. 1 SGB IV vergeben wurde. Sofern Betriebe nicht ausschließlich in den oben genannten Wirtschaftsbereichen der Landwirtschaft tätig sind, sondern darüber hinaus auch Nebenbereiche betreiben (sogenannte Mischbetriebe), kommt es für die Frage, ob die erweiterten Zeitgrenzen gelten, auf den Schwerpunkt des Betriebes an, der über die Anzahl der Beschäftigten definiert wird. Ist die Mehrzahl der Arbeitnehmer im Bereich der oben genannten Wirtschaftsbereiche tätig, gilt der gesamte Betrieb als landwirtschaftlicher Betrieb im Sinne dieser Regelung, so dass alle Arbeitnehmer im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung innerhalb der Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen arbeiten dürfen. Anderenfalls ist der Mischbetrieb kein landwirtschaftlicher Betrieb im Sinne dieser Regelung und die üblichen Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen finden Anwendung; dies gilt dann auch für die Arbeitnehmer, die originär landwirtschaftliche Arbeiten erledigen. Die Beurteilung der Zugehörigkeit zu einem landwirtschaftlichen Betrieb im Sinne dieser Regelung obliegt dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Aufgabe, die Versicherungspflicht seiner Mitarbeitenden zu klären und sie den Sozialversicherungsträgern korrekt zu melden.

**Ende der kurzfristigen Beschäftigung** Bei Überschreitung der zulässigen Zeitdauer liegt ab dem Tag keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar ist.

**Hinweis** Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sowie die Zeitgrenzen von 15 Wochen und 90 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung; eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht (vgl. Urteil des BSG vom 24. November 2020 – B 12 KR 34/19 R). Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate/15 Wochen oder bei einem darüberhinausgehenden Zeitraum auf längstens 70/90 Arbeitstage befristet ist.

**Folie 51** Mehrere kurzfristige Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Somit müssen Arbeitgeber vor Beschäftigungsbeginn durch Nachfrage bei der Aushilfe (Einstellungsfragebogen) prüfen, ob kurzfristige Vorbeschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigen sind.



Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 und an die Stelle von 15 Wochen 105 Kalendertage.

Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt.

Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen. Kalendermonate sind somit immer vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen.

Sofern eine Beschäftigung im Rahmen der 70- oder 90-Arbeitstage-Regelung zu beurteilen ist, sind die Arbeitstage aus allen im laufenden Kalenderjahr zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiträumen zusammenzurechnen.

Letztendlich entscheidet der Arbeitgeber, welche Zeitgrenze im Einzelfall sinnvoll ist.

Die kurzfristige Beschäftigung endet spätestens nach Ablauf der Zeitdauer von drei Monaten/15 Wochen bzw. 70/90 Arbeitstagen. Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung bereits ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer **erkennbar** wird.

**Folie 52** Die Berufsmäßigkeit ist nur zu prüfen, wenn das Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt, also 2026 über 603 Euro beträgt.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (vgl. Urteil des BSG vom 28. Oktober 1960 – 3 RK 31/56).

Aufgrund ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts lassen sich beim Vorliegen bestimmter Fallgestaltungen, die die Lebenswirklichkeit abbilden, Rückschlüsse auf das Vorliegen einer berufsmäßigen Beschäftigung auch ohne konkrete Prüfung der Einkommensverhältnisse ziehen. Die Bestimmung von Berufsmäßigkeit geht u. a. einher mit der Frage, ob der Arbeitnehmer zum Personenkreis der berufsmäßig Erwerbstätigen zu zählen ist. Aus diesem Grund können Arbeitgeber in bestimmten Fällen davon ausgehen, dass eine dem Grunde nach kurzfristige Beschäftigung we-

gen Berufsmäßigkeit ausgeschlossen ist oder nicht. Während Berufsmäßigkeit beispielsweise neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung regelmäßig ausgeschlossen werden kann, kann sie sich aber aufgrund des Erwerbsverhaltens des Arbeitnehmers ergeben oder bereits im Status der Person des Arbeitnehmers begründet sein.

Berufsmäßigkeit aufgrund des Erwerbsverhaltens der Aushilfe liegt vor, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate/15 Wochen oder 70/90 Arbeitstage betragen. Dabei werden alle Beschäftigungen – mit Ausnahme geringfügig entlohnter Beschäftigungen und kurzfristiger Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis 603 Euro im Monat – berücksichtigt. Außerdem sind Zeiten der Meldung als Ausbildung- oder Arbeitsuchender mit Beschäftigungslosigkeit wie Beschäftigungszeiten zu bewerten.

Indizien für die Berufsmäßigkeit aufgrund des Status' liegen zum Beispiel vor, wenn die Aushilfe angibt, arbeit- oder ausbildungsuchend gemeldet zu sein oder dass sie sich in einer Hauptbeschäftigung in Elternzeit oder unbezahltem Urlaub befindet.

Personen, die dem Arbeitsmarkt noch nicht dauerhaft (zum Beispiel Schüler und Studenten) oder nicht mehr dauerhaft (zum Beispiel Altersrentner, Hausfrauen und Hausmänner) zur Verfügung stehen, können nur berufsmäßig aufgrund ihres Erwerbsverhaltens werden.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein neuer Mitarbeiter wird für 2.000 Euro zum 1. Juli zur Probe eingestellt.

Zum 30. September wird ihm durch den Arbeitgeber gekündigt.

Beurteilung: Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht kurzfristig, da es nicht von vornherein befristet war. Es besteht folglich Versicherungspflicht aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung.

Ein Probearbeitsverhältnis, wie es im vorliegenden Beispiel bestanden hat, gilt in keinem Fall als kurzfristige Beschäftigung, da es ja nur die „Vorstufe“ zu einem Dauerarbeitsverhältnis darstellt.

Eine nachträgliche Festlegung einer Befristung ist nicht möglich.

## Kurzfristige Beschäftigungen

### Beispiel 15

- Befristete Beschäftigung einer Hausfrau ohne Vorbeschäftigung
- Zeitraum: 1.7. – 30.9., mtl. Entgelt: 1.500 EUR

Beschäftigung kurzfristig und somit versicherungsfrei;  
keine Berufsmäßigkeit



## Kurzfristige Beschäftigungen

### Beispiel 16

- Befristete Beschäftigung einer Hausfrau ohne Vorbeschäftigung
- Zeitraum: 1.7. – 30.9., 1.500 EUR mtl., 5-Tage-Woche
- Verlängerung als Krankheitsvertretung am 1.10., Zeitraum: 1.10. – 31.12.

- Beschäftigung bis zum 30.9. kurzfristig und von Beginn an versicherungsfrei
- Beschäftigung war von vornherein befristet, Verlängerung vorher nicht absehbar
- Ab 1.10. besteht KV-, PV-, RV- und ALV-Pflicht.



**Beispiel 15 (Folie 53)** Eine Hausfrau wird gegen ein monatliches Entgelt von 1.500 Euro befristet vom 1. Juli bis 30. September aushilfsweise beschäftigt.

Beurteilung: Das Beschäftigungsverhältnis ist kurzfristig und somit versicherungsfrei. Es ist von vornherein auf maximal drei Monate befristet und die Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgeübt.

**Beispiel 16 (Folie 54)** Der Sachverhalt ist wie im vorherigen Beispiel. Ab dem 1. Oktober kommt es zu einer Verlängerung wegen einer unvorhergesehenen Krankheitsvertretung bis zum 31. Dezember.

Beurteilung: Das Beschäftigungsverhältnis ist bis zum 30. September kurzfristig und von Beginn an versicherungsfrei. Die Beschäftigung war von vornherein auf längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet und wurde nicht berufsmäßig ausgeübt. Die Verlängerung war vor dem 1. Oktober nicht absehbar. Bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb ergäbe sich dasselbe Ergebnis, weil auch die Zeitgrenzen von 15 Wochen bzw. 90 Arbeitstagen überschritten wären.

Ab 1. Oktober besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Eine Hausfrau wird als Urlaubsvertretung für 1.500 Euro befristet vom 1. Juli bis 30. September beschäftigt. Es kommt zu einer Verlängerung des Vertrages ab 1. Oktober (unbefristet). Diese Vereinbarung wird bereits am 10. September getroffen, da die zu vertretende Mitarbeiterin gekündigt hat.

Beurteilung: Das Beschäftigungsverhältnis ist bis zum 9. September kurzfristig und nicht berufsmäßig. Bereits am 10. September steht fest, dass die Zeitgrenzen überschritten werden. Von diesem Tag an tritt Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein Rentner wird als Ultimoaushilfe im Restaurant beschäftigt. Er erhält 700 Euro monatliches Entgelt. Seine Arbeitszeit erstreckt sich jeweils über die letzten vier Tage eines Monats = 48 Tage jährlich (acht Stunden täglich).

Beurteilung: Das Beschäftigungsverhältnis ist auf Dauer angelegt und daher, obwohl die Grenze von 70 Arbeitstagen eingehalten wird, nicht kurzfristig.

Die Beschäftigung ist auch nicht geringfügig entlohnt, da die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

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

**Definition: Ultimoaushilfe** Ultimoaushilfen sind regelmäßig wiederkehrende Arbeitsverhältnisse, die im Laufe eines Kalenderjahres 70 Arbeitstage nicht überschreiten.

Die versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Ultimoaushilfen hängt entscheidend davon ab, ob die einzelnen Beschäftigungen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses (dann keine kurzfristige Beschäftigung) ausgeübt werden oder ob es sich um sogenannte Rahmenvereinbarungen handelt. Wird eine Rahmenvereinbarung zunächst auf ein Jahr mit maximal 70 Arbeitstagen begrenzt, handelt es sich zunächst um eine kurzfristige Beschäftigung. Soll bei demselben Arbeitgeber im Anschluss erneut eine Rahmenvereinbarung für längstens 12 Monate mit maximal 70 Arbeitstagen geschlossen werden, kann diese nur kurzfristig sein, wenn zwischen beiden Verträgen eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten liegt.



Werden mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Jahres ausgeübt, so sind sie zusammenzurechnen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um denselben oder unterschiedliche Arbeitgeber handelt. Werden durch die Zusammenrechnung die Grenzen von drei Monaten (90 Kalendertagen) oder 70 Arbeitstagen bzw. 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen überschritten, so tritt für die letzte Beschäftigung, die zum Überschreiten geführt hat, Versicherungspflicht ein. Ergeben sich im Laufe des Kalenderjahres mehrere Beschäftigungszeiträume bei einem Arbeitgeber für eine Zeitdauer oberhalb der zulässigen Zeitgrenzen, die von vornherein feststehen, liegt für **alle** Zeiträume **keine** kurzfristige Beschäftigung vor.

**Beispiel 17 (Folie 55)** Ein Arbeitnehmer (Schüler im Bistro) übt mehrere Beschäftigungen aus.

	Kalendertage
Beschäftigung A 4.1. – 29.1. ....	26 KT (18 AT)
Beschäftigung B 1.2. – 25.2. ....	25 KT (17 AT)
Beschäftigung C 22.4. – 13.6. ....	52 KT (37 AT)
<b>gesamt</b> .....	<b>103 KT (72 AT)</b>

Die Tätigkeiten bei den Arbeitgebern A, B und C werden an fünf Tagen in der Woche ausgeübt. Alle Beschäftigungen sind befristet. Das monatliche Entgelt beträgt jeweils mehr als 603 Euro.

Beurteilung: Die Beschäftigungen A und B sind kurzfristig wegen der Zeitdauer von insgesamt nicht mehr als drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen; Berufsmäßigkeit liegt auch nicht vor.

Für die Beschäftigung C gilt: Im Laufe des Kalenderjahres fallen insgesamt 103 Kalendertage bzw. 72 Arbeitstage an. Damit ist die zulässige Zeitdauer überschritten. Die Beschäftigung C ist **nicht** kurzfristig und bei einem Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze somit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dies ist sie von Beginn an, weil die Anzahl der Arbeitstage bei Vertragsschluss bereits bekannt war.

**Hinweis** Ermittlung der Kalendertage für Beschäftigung C: Teilmonat April = 9 KT, Kalendermonat Mai = 30 KT, Teilmonat Juni = 13 KT

## Kurzfristige Beschäftigungen

### Beispiel 18

- Beschäftigung A 29.1. – 9.7. (5-Tage-Woche)
- Beschäftigung B 1.9. – 24.9.
- Beide befristet; mtl. Entgelt je 1.200 EUR.

- A: weder kurzfristig noch geringfügig entlohnt => Versicherungspflicht in allen SV-Zweigen
- B: kurzfristig, aber im laufenden Kalenderjahr insgesamt > 3 Monate/70 AT in Beschäftigungen mit > 603 EUR => berufsmäßig, Versicherungspflicht (Gleiches Ergebnis bei Beschäftigung in der Landwirtschaft wegen Überschreitung der Zeitgrenzen von 15 Wochen/ 90 Arbeitstagen)



## Kurzfristige Beschäftigungen

### Beispiel 19

- Beschäftigung A, seit Jahren – 31.5., Altersrentnerin ab 1.6.
- Beschäftigung B, 1.8. – 30.8., befristet; mtl. Entgelt 1.200 EUR

Beschäftigung B: kurzfristig, AN = Rentnerin => keine Berufsmäßigkeit, Zeiten vor dem Renteneintritt (1.6.) nicht berücksichtigt => Versicherungsfreiheit



**Beispiel 18 (Folie 56)** Der Arbeitnehmer übt eine Beschäftigung A in der Zeit vom 29. Januar bis 9. Juli und eine Beschäftigung B in der Zeit vom 1. September bis 24. September aus. Beide Beschäftigungen sind befristet und werden fünf Tage pro Woche ausgeübt. Das Entgelt beträgt bei beiden Beschäftigungen monatlich 1.200 Euro.

Beurteilung: Die Beschäftigung A ist weder kurzfristig noch geringfügig entlohnt, sondern versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beschäftigung B ist grundsätzlich kurzfristig.

Der Beschäftigte war aber im laufenden Kalenderjahr insgesamt mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage in Beschäftigungen tätig, in denen er mehr als 603 Euro monatlich verdient hat. Er ist somit aufgrund seines Erwerbsverhaltens **berufsmäßig** beschäftigt. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb ergibt sich dasselbe Ergebnis, weil die maßgebenden Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen ebenfalls überschritten wären.

**Beispiel 19 (Folie 57)** Eine Arbeitnehmerin übt die Beschäftigung A seit Jahren bis 31. Mai aus. Ab 1. Juni ist sie Altersrentnerin.

In der Zeit vom 1. bis 30. August übt sie die Beschäftigung B aus. Diese ist befristet. Sie arbeitet fünf Tage pro Woche gegen ein monatliches Entgelt von 1.200 Euro.

Beurteilung: Die Beschäftigung B ist kurzfristig. Da die Arbeitnehmerin Rentnerin ist, liegt keine Berufsmäßigkeit aufgrund des Status vor. Aber auch aufgrund des Erwerbsverhaltens ergibt sich keine berufsmäßige Beschäftigung, weil die Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist und Zeiten vor dem Renteneintritt am 1. Juni nicht berücksichtigt werden. Sie bleibt versicherungsfrei.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Während der Schulferien übernimmt ein Schüler einen Ferienjob.

Beurteilung: Da im Anschluss die Schulausbildung fortgesetzt wird, ist das Beschäftigungsverhältnis kurzfristig. Berufsmäßigkeit liegt nicht vor.

Hinsichtlich der Berufsmäßigkeit gelten besondere Regelungen bei Abiturienten und Schulentlassenen. Das be-

deutet, dass bei einer befristeten Beschäftigung nach der Schulentlassung für die Prüfung der Berufsmäßigkeit immer vom Arbeitgeber zu klären ist, was die Aushilfe im Anschluss zu tun beabsichtigt. Ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Aufnahme eines Studiums geplant, liegt **keine** berufsmäßige Beschäftigung vor, solange sich das nicht aufgrund des Erwerbsverhaltens im laufenden Kalenderjahr ergibt.

Dagegen werden Aushilfsbeschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme einer betrieblichen Berufsbildung oder eines dualen Studiengangs, eines freiwilligen sozialen, kulturellen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes berufsmäßig ausgeübt. Dies gilt auch dann, wenn nach der Ableistung des freiwilligen Dienstes voraussichtlich ein Studium aufgenommen wird.

Arbeitgeber müssen das durch Nachfrage bei der Aushilfe klären. Die geäußerte Absicht genügt bereits für die Prüfung der Berufsmäßigkeit, weil zu Beginn der Aushilfsbeschäftigung nicht feststeht, ob die Aushilfe ihre weiteren Planungen auch tatsächlich realisiert.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein junger Mann macht Abitur. Seine Schulzeit endet am 31. Juli. Am 1. Oktober beabsichtigt er, einen Bundesfreiwilligendienst aufzunehmen.

In der Zwischenzeit übt er die Beschäftigung A vom 2. August bis 24. September befristet, fünf Tage wöchentlich, gegen ein monatliches Entgelt von 1.200 Euro aus.

Beurteilung: Die Beschäftigung ist zwar grundsätzlich kurzfristig, sie wird aber berufsmäßig ausgeübt. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Eine Abiturientin beendet ihre Schulzeit am 31. Juli. Ab 1. Oktober will sie ein Studium beginnen. In der Zwischenzeit nimmt sie die Beschäftigung A auf. Diese ist auf den Zeitraum vom 5. August bis 27. September befristet. Sie arbeitet fünf Tage wöchentlich gegen ein monatliches Entgelt von 1.200 Euro.

Beurteilung: Die Beschäftigung ist kurzfristig und wird nicht berufsmäßig ausgeübt.



**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein junger Mann beendet seine Schulzeit mit seinem Schulabschluss zum 31. Juli. Ab 1. Oktober beginnt er eine Berufsausbildung.

In der Zwischenzeit übt er die Beschäftigung A vom 1. August bis 25. September aus. Diese Beschäftigung ist von vornherein befristet. Er arbeitet an fünf Tagen pro Woche gegen ein monatliches Entgelt von 1.200 Euro.

Beurteilung: Die Beschäftigung ist zwar grundsätzlich kurzfristig, sie wird aber berufsmäßig ausgeübt. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Für kurzfristige Beschäftigungen müssen keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt werden.

Die Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage sind vom Arbeitgeber zu entrichten, ebenso wie die Beiträge an die gesetzliche Unfallversicherung.

Für Beschäftigungen, die von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet sind, fallen keine U1-Beiträge an. Das ergibt sich aus der Tatsache, dass bei derartigen Beschäftigungen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Die Wartezeit für die Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz wird erst mit einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen erfüllt.

**Hinweis** Die aktuellen Umlagesätze zur U1 und U2 der Minijob-Zentrale sowie die Insolvenzgeldumlage entnehmen Sie bitte unserer tabellarischen Übersicht am Ende der Unterlagen oder Folie 36.

**Folie 58** Auch für kurzfristige Beschäftigungen gilt das übliche Meldeverfahren. Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt ist mit 0 Euro zu melden. Der Beitragsgruppenschlüssel lautet 0000, die Personengruppe für kurzfristige Beschäftigungen ist 110.

Eine Jahresmeldung nach § 28a Abs. 2 SGB IV ist für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 nicht zu erstatten (§ 28a Abs. 9 Satz 2 SGB IV).

Auch für kurzfristig Beschäftigte sind die Meldungen an die Minijob-Zentrale zu erstatten, Arbeitgeber müssen zusätzlich

in den Anmeldungen für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppe 110) angeben, wie der Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist. Dies erfolgt in dem Feld „KENNZEICHEN KRANKENVERSICHERUNG (KENNPKV)“, welches sowohl bei der Anmeldung mit Abgabegrund „10“ als auch bei gleichzeitiger An- und Abmeldung mit Abgabegrund „40“ wie folgt zu füllen ist:

Kennzeichen „1“:

Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert

Kennzeichen „2“:

Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert

Aushilfen in einer kurzfristigen Beschäftigung sind sozialversicherungsfreie Arbeitnehmer und somit aufgrund der Beschäftigung auch nicht krankenversichert. Um sicherzustellen, dass kurzfristig Beschäftigte auch tatsächlich über eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall verfügen, wurde für diese Beschäftigten die genannte Meldepflicht des Arbeitgebers zur Art der krankenversicherungsrechtlichen Absicherung des Arbeitnehmers eingeführt. Ziel der Regelung ist die Verbesserung des Krankenversicherungsschutzes für kurzfristig Beschäftigte. Daher soll bis Ende 2026 durch die Minijob-Zentrale evaluiert werden, wie die kurzfristig Beschäftigten krankenversichert sind.

Bei Übermittlung einer Anmeldung für eine kurzfristige Beschäftigung erhalten Arbeitgeber auf elektronischem Weg von der Minijob-Zentrale unverzüglich eine Mitteilung, ob im Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder im vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben (sogenannter Datenbaustein „Rückmeldung bei kurzfristiger Beschäftigung – DBKB“). Die Rückmeldung enthält keine Informationen zu Zeiträumen oder Arbeitstagen. Hat der Arbeitnehmer Vorbeschäftigungen verneint und die Minijob-Zentrale gibt an, dass es Vorbeschäftigungen gibt, muss der Arbeitgeber die Beschäftigung durch erneute Nachfrage beim Arbeitnehmer noch einmal überprüfen und – sofern erforderlich – ab dem Tag des Eingangs der Rückmeldung der Minijob-Zentrale umstellen.

**Hinweis** Bei Aushilfsbeschäftigungen besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, die Lohnsteuer pauschal mit einem Steuersatz von 25 Prozent zu erheben und als Pauschalsteuer abzuführen, ohne dass die elektronischen Steuermerkmale abgerufen werden müssen.



**Folie 59** Zusätzlich zu den üblichen Entgeltunterlagen muss in den Unterlagen für einen kurzfristig Beschäftigten dokumentiert werden,

- ob der Beschäftigte im Kalenderjahr weitere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt hat,
- dass der Beschäftigte bestätigt, die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen,
- den Status des Beschäftigten (zum Beispiel Hausfrau, Schüler, Studierender, freiwillig Wehrdienstleistender, Bundesfreiwilligendienstleistender, beschäftigungsloser Ausbildungs- oder Arbeitsuchender, Rentner),
- den Nachweis über den Krankenversicherungsschutz für die Meldung im DEÜV-Verfahren (zum Beispiel Bescheinigung der gesetzlichen Krankenkasse oder des privaten Krankenversicherungsunternehmens oder auch eine Kopie der Versicherungskarte),
- die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zu Vorbeschäftigungszeiten.

Nur mit diesen Unterlagen kann der Arbeitgeber nachweisen, dass er seiner Pflicht, die Voraussetzungen der Kurzfristigkeit und der Berufsmäßigkeit zu überprüfen, nachgekommen ist.

A smiling woman with dark hair and bangs, wearing a blue denim shirt, is holding a smartphone. She is in an office environment with a desk lamp and computer equipment visible in the background. A large purple number '5' is overlaid on the right side of the image.

# 5

## Midijobs

Im Niedriglohnbereich wird die Belastung der Beschäftigten durch Sozialversicherungsbeiträge mit einem besonderen Verfahren der Beitragsbemessung nur langsam gesteigert. Arbeitgeber werden stärker belastet.

Der Niedriglohnbereich, auch „Midijobs“ genannt, wurde eingeführt, um bei einem Wechsel von der geringfügig entlohnten Beschäftigung zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die sofortige volle Belastung mit Abzügen zu vermeiden. Ziel ist es, die Belastung des Bruttoentgelts mit Abzügen im Niedriglohnbereich sukzessive zu steigern, um so das Nettoentgelt zu erhöhen und damit die Beschäftigungsaufnahme in diesem Bereich zu fördern. Von den niedrigeren Beiträgen profitiert allein der Beschäftigte. Arbeitgeber werden hingegen mehr als üblicherweise belastet.

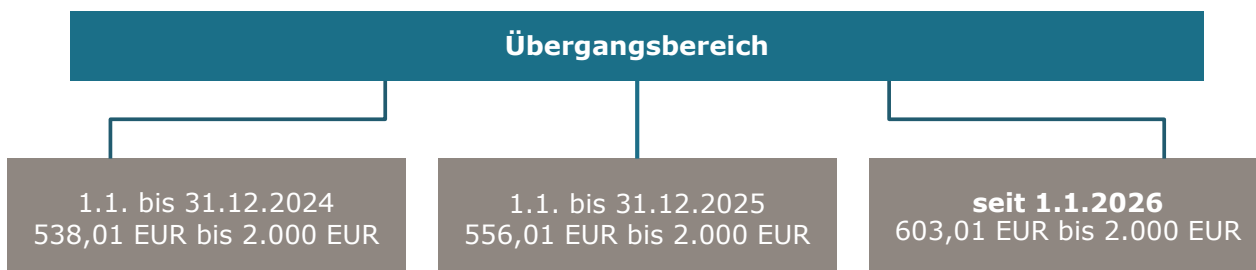
## Midijobs

- Midijobber sind grds. versicherungspflichtig in allen SV-Zweigen.
- Midijob beginnt dort, wo Minijob aufhört.
- Regelm. mtl. AE ist wie bei geringfügig entlohten Beschäftigungen zu ermitteln (alle laufenden und einmaligen Einnahmen sind zu berücksichtigen).
- Zur Beurteilung, ob Entgelt im Übergangsbereich liegt, werden mehrere Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet. Geringfügige Beschäftigungen bleiben unberücksichtigt.



## Midijobs

Beiträge werden im sog. Übergangsbereich nach besonderen Regelungen ermittelt.



**Folie 60** Midijobber sind in ihrer Beschäftigung grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der Versicherungsstatus in den einzelnen Versicherungszweigen kann, wie bei jeder anderen Beschäftigung auch, abhängig von der Art der Beschäftigung (zum Beispiel Werkstudierende) variieren. In diesem Bereich werden die Beiträge nach besonderen Regelungen ermittelt.

**Folie 61** Midijobber haben eine Beschäftigung im sogenannten Übergangsbereich. Einfach ausgedrückt beginnt der Midijob dort, wo der Minijob aufhört. Es betrifft somit Beschäftigungen mit Arbeitsentgelten, die regelmäßig im Monat oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Der Übergangsbereich umfasst Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 603,01 Euro (2024: 538,01 Euro, 2025: 556,01 Euro) bis 2.000,00 Euro.

Die Prüfung des regelmäßigen Arbeitsentgelts erfolgt wie bei Minijobs im Rahmen einer vorausschauenden Beurteilung der mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden laufenden und einmaligen Einnahmen aus der Beschäftigung.

Sofern das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt oberhalb der oberen Grenze für den Übergangsbereich von 2.000 Euro liegt, ist die besondere Beitragsberechnung im Übergangsbereich gänzlich ausgeschlossen. Sie kommt dann auch in den Monaten nicht zum Tragen, in denen das Entgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt.

Eine Besonderheit ergibt sich folglich, wenn das Entgelt grundsätzlich innerhalb des Übergangsbereichs liegt, aber durch eine Weihnachtsgeldzahlung auf das Jahr betrachtet diese Grenze übersteigt. Das kann dazu führen, dass die Übergangsbereichsformel insgesamt nicht mehr anzuwenden ist.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Das monatliche Entgelt für eine Beschäftigung beträgt 1.900 Euro. Zusätzlich wird im November ein Weihnachtsgeld von 1.900 Euro gezahlt.

Beurteilung: Es ergibt sich folgende Berechnung:

1.900 Euro x 12 =	22.800 Euro
Weihnachtsgeld	1.900 Euro
<b>gesamt:</b>	<b>24.700 Euro</b>

Ein Zwölftel des Entgelts ergibt 2.058,33 Euro, sodass das regelmäßige monatliche Entgelt außerhalb des Übergangsbereichs liegt. Die Beitragszahlung erfolgt im Rahmen der für Arbeitgeber und Arbeitnehmer außerhalb des Übergangsbereichs üblichen paritätischen Beitragslastverteilung.

**Mehrere** nebeneinander ausgeübte Beschäftigungen werden zusammengerechnet, wobei geringfügige Beschäftigungen unberücksichtigt bleiben. Liegt das gesamte monatliche Entgelt danach aus allen Beschäftigungen innerhalb des Übergangsbereichs, gelten für alle Beschäftigungen die beitragsrechtlichen Sonderregelungen des Übergangsbereichs.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Ein Arbeitnehmer übt nebeneinander eine Beschäftigung bei Arbeitgeber A mit einem Entgelt von monatlich 700 Euro und eine Beschäftigung bei Arbeitgeber B mit einem Entgelt von monatlich 800 Euro aus.

Beurteilung: Das monatliche Gesamtentgelt liegt im Übergangsbereich. Für alle Beschäftigungen gelten die besonderen Regeln für die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts und für die Beitragstragung.

Ergibt sich bei einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis eine Reduzierung des regelmäßigen monatlichen Entgelts bis zur Grenze von 2.000 Euro, handelt es sich ab Wirksamwerden der Reduzierung um eine Beschäftigung im Übergangsbereich. Das gilt auch dann, wenn die Reduzierung – zum Beispiel aufgrund einer befristeten Absenkung der Arbeitszeit – erkennbar zeitlich begrenzt ist.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Eine Verkäuferin wechselt zum 1. Mai in Teilzeit (Brückenteilzeit für ein Jahr). Die wöchentliche Arbeitszeit reduziert sich von 32 auf 16 Stunden, das monatliche Entgelt von 2.500 Euro auf 1.250 Euro. Ein Anspruch auf Einmalzahlungen besteht nicht.

Beurteilung: Bis zum 30. April gelten für das Beschäftigungsverhältnis keine Besonderheiten, das monatliche Entgelt liegt nicht im Übergangsbereich, es übersteigt die Entgeltgrenze von 2.000 Euro. Ab dem 1. Mai liegt das regelmäßige monatliche Entgelt im Übergangsbereich, da die Entgeltgrenze von 2.000 Euro nicht überschritten wird. Es gelten die besonderen Regeln für die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts und für die Beitragstragung.

## Midijobs

### Hintergrund

- Belastungssprung beim Übergang vom Minijob zum Midijob wird geglättet
- Ziele
  1. Anreiz für AN erhöht, Arbeitszeit über Geringfügigkeitsgrenze auszuweiten
  2. Midijobber stärker **entlastet**, AG stärker **belastet**
  3. **Belastung** des AG oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze ca. 28 %; mit steigendem AE weniger
  4. Mit zunehmendem Einkommen gleicht sich Beitragslast für beide Parteien (AG und AN) an.

## Midijobs

### 3 Schritte zur Beitragsberechnung

Für jeden Versicherungszweig zu berechnen:



**Folie 62 Hintergrund** Mit dem Übergangsbereich soll der Belastungssprung beim Übergang von der geringfügig entlohnten Beschäftigung zum Midijob geglättet werden. Das wird dadurch erreicht, dass der Arbeitgeber bei Arbeitsentgelten knapp über der Geringfügigkeitsgrenze wie in der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit ca. 28 Prozent belastet wird, während der Arbeitnehmer im unteren Einkommensbereich des Midijobs den vollen Sozialversicherungsschutz quasi zum Nulltarif erhält. Damit soll der Anreiz für Arbeitnehmer erhöht werden, ihre Arbeitszeit über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus auszuweiten. Midijobber werden aufgrund dieser geänderten Regelung somit stärker entlastet als bisher, Arbeitgeber hingegen stärker belastet. Mit steigendem Einkommen verändert sich die Beitragsbelastung für beide Parteien, der Anteil der Arbeitgeber am Gesamtbeitrag nimmt ab, der des Arbeitnehmers zu.

**Folie 63 Drei Schritte zur Beitragsberechnung** Die Beitragsberechnung im Übergangsbereich erfolgt für jeden Versicherungszweig gesondert in drei Schritten (§ 2 Abs. 2 Beitragsverfahrensverordnung, BVV):

**Schritt 1:** Berechnung des Gesamtbeitrags

**Schritt 2:** Berechnung des Arbeitnehmer-Beitragsanteils

**Schritt 3:** Berechnung des Arbeitgeber-Beitragsanteils

## Midijobs

### Schritt 1 – Gesamtbeitrag

- Formel zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme (BE):

$$BE = F* \times 603 + \left( \frac{2000}{2000-603} - \frac{603}{2000-603} \times F \right) \times (AE-603)$$

- Kurzformel für BE-Berechnung:

$$1,145937223 \times AE - 291,874445240$$

- Errechnung des Gesamtbeitrags:

$$BE \times \text{halben Beitragssatz (kaufmännisch gerundet)} \times 2$$

\*Faktor F 2026: 0,6619

## Midijobs

### Schritt 2 – Beitragsanteil Arbeitnehmer

- Formel zur Ermittlung der BE:

$$BE = \left( \frac{2000}{2000-603} \right) \times (AE-603)$$

- Kurzformel für BE-Berechnung:

$$1,431639227 \times AE - 863,278453830$$

- Errechnung AN-Beitragsanteil:

$$BE \times \text{halben Beitragssatz (kaufmännisch gerundet)}$$

**Hinweis** | Kinderlosenzuschlag PV (0,60 %) wird nach der Formel unter Schritt 1 berechnet und vom AN allein getragen. Sonderregelung Sachsen beachten! Für die neuen Abschlüsse gilt die oben genannte Formel.

**Folie 64 Schritt 1 – Gesamtbeitrag** Langfassung der Formel zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme (BE) (§ 20 Abs. 2a Satz 1 SGB IV) lautet:

$$BE = F \times 603 + \left( \frac{2.000}{2.000 - 603} - \frac{603}{2.000 - 603} \times F \right) \times (AE - 603)$$

BE = Beitragspflichtige Einnahmen

Ersetzt man den Wert 603 durch G (Geringfügigkeitsgrenze) erhält man die allgemeingültige Formel.

Die gekürzte Formel für die Ermittlung der BE zur Berechnung des Gesamtbeitrags lautet für 2026:

$$1,145937223 \times AE - 291,874445240$$

Die Berechnung des Gesamtbeitrags: BE x halber Beitragsatz (kaufmännisch gerundet) x 2

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt in Euro, F der Faktor, der sich berechnet, indem der Wert 28 Prozent geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz eines Kalenderjahres ist die Summe der zum 1. Januar desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und des um den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz erhöhten allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung. Für die Zeit vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026 beträgt der **Faktor F 0,6619**.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz und der Faktor F sind vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember eines Jahres für das folgende Kalenderjahr im Bundesanzeiger bekannt zu geben.

**Folie 65 Schritt 2 – Beitragsanteil Arbeitnehmer** Die Formel zur Ermittlung der BE zur Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers (§ 20 Abs. 2a Satz 6 SGB IV) lautet:

$$BE = \left( \frac{2.000}{2.000 - 603} \right) \times (AE - 603)$$

Die gekürzte Formel für die Ermittlung der BE zur Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils lautet:

$$1,431639227 \times AE - 863,278453830$$

Die Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils: BE x halber Beitragsatz (kaufmännisch gerundet)

**Hinweis** Der vom Arbeitnehmer allein zu tragende Zuschlag bei Kinderlosigkeit in der Pflegeversicherung von 0,60 Prozent wird gesondert nach der Formel unter Schritt 1 berechnet. Zudem gilt in Sachsen für die Beitragslastverteilung in der Pflegeversicherung eine Sonderregelung.

**Achtung** Seit Juli 2023 wird Eltern mit mehr als einem Kind ein Beitragsabschlag von 0,25 Prozent ab dem zweiten Kind gewährt, maximal für fünf Kinder, also höchstens 1 Prozent. Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat. Für die Berechnung des Beitragsabschlages ist laut Beitragsverfahrensverordnung (BVV) die Bemessungsgrundlage für den Arbeitnehmeranteil maßgebend.

## Midijobs

### Schritt 3 – Beitragsanteil Arbeitgeber

Ergebnis Schritt 1 – Ergebnis Schritt 2 = Ergebnis Schritt 3

Gesamtbeitrag – AN-Beitragsanteil = AG-Beitragsanteil

## Midijobs – beitragspflichtige Einnahmen

### Beispiel

Arbeitsentgelt: 1.000 EUR

#### Ermittlung BE für Schritt 1:

$1,145937223 \times 1.000 \text{ EUR} - 291,874445240 = 854,06 \text{ EUR}$

#### Ermittlung BE für Schritt 2:

$1,431639227 \times 1.000 \text{ EUR} - 863,278453830 = 568,36 \text{ EUR}$



**Folie 66 Schritt 3 – Beitragsanteil Arbeitgeber** Der Beitragsanteil des Arbeitgebers berechnen sich wie folgt:

Ergebnis Schritt 1 ./ Ergebnis Schritt 2 = Ergebnis Schritt 3

Das bedeutet:

Der Gesamtbeitrag abzüglich des Arbeitnehmerbeitragsanteils ergibt den Arbeitgeberbeitragsanteil.

**Beispiel (Folie 67)** Ein Beschäftigter verdient monatlich 1.000 Euro. Welche Beiträge sind vom Arbeitgeber abzuführen?

Beurteilung: Die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen (BE) für ein Arbeitsentgelt von 1.000 Euro sieht wie folgt aus:

Ermittlung BE für **Schritt 1** (Gesamtbeitrag):  
 $1,145937223 \times 1.000 \text{ EUR} - 291,874445240 = 854,06 \text{ EUR}$

Ermittlung BE für **Schritt 2** (Arbeitnehmerbeitragsanteil):  
 $1,431639227 \times 1.000 \text{ EUR} - 863,278453830 = 568,36 \text{ EUR}$

**Übersicht über alle Beitragsanteile** Die Berechnung des Gesamtbeitrags (Schritt 1), sowie der Beitragsanteile für den Arbeitnehmer (Schritt 2) und den Arbeitgeber (Schritt 3) entnehmen Sie bitte der nachfolgenden Tabelle.

**Verkürzte Formel** Bei Beschäftigungen im Übergangsbereich, in denen im Entgeltabrechnungszeitraum das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt die untere Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 603,01 Euro unterschreitet (zum Beispiel bei schwankendem Arbeitsentgelt), ist für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F zu multiplizieren:

$$BE = \text{tatsächliches Arbeitsentgelt} \times F (0,6619)$$

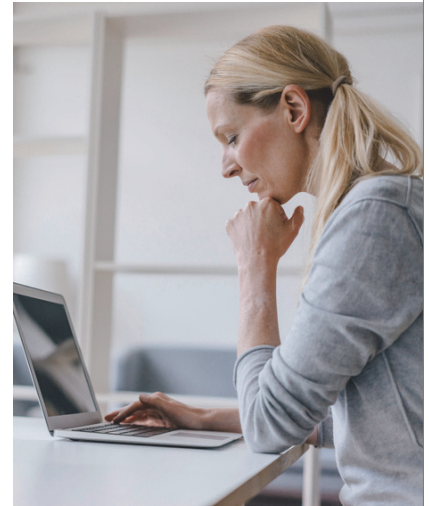
In diesen Fällen trägt der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (mit Ausnahme des vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragszuschlags bei Kinderlosigkeit in der Pflegeversicherung). Der für jeden Versicherungszweig zu zahlende Gesamtbeitrag ergibt sich durch die Anwendung des halben Beitragssatzes auf die beitragspflichtige Einnahme und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses.

Versicherungszweig	Schritt 1: Gesamtbeitrag (BE: 854,06 EUR)	Schritt 2: AN-Beitragsanteile (BE: 568,36 EUR)	Schritt 3: AG-Beitragsanteile (Gesamtbeitrag – AN-Beitragsanteil)
KV – allg. Beitrag	$\times 7,3 \% = 62,35 \text{ EUR}$ $\times 2 = 124,70 \text{ EUR}$	$\times 7,3 \% = 41,49 \text{ EUR}$	83,21 EUR
KV – ZB	$\times 1,345 \% = 11,49 \text{ EUR}$ $\times 2 = 22,98 \text{ EUR}$	$\times 1,345 \% = 7,64 \text{ EUR}$	15,34 EUR
PV (Beschäftigter mit einem Kind)	$\times 1,8 \% = 15,37 \text{ EUR}$ $\times 2 = 30,74 \text{ EUR}$	$\times 1,8 \% = 10,23 \text{ EUR}$	20,51 EUR
RV	$\times 9,3 \% = 79,43 \text{ EUR}$ $\times 2 = 158,86 \text{ EUR}$	$\times 9,3 \% = 52,86 \text{ EUR}$	106,00 EUR
ALV	$\times 1,3 \% = 11,10 \text{ EUR}$ $\times 2 = 22,20 \text{ EUR}$	$\times 1,3 \% = 7,39 \text{ EUR}$	14,81 EUR
<b>insgesamt</b>	<b>359,48 EUR</b>	<b>119,61 EUR</b>	<b>239,87 EUR</b>

## Beitragsabschlag im Übergangsbereich Beispiel

Melanie T., 2 Kinder unter 25 Jahren, arbeitet 2026 in Teilzeit in Bayern und verdient 950 EUR.

Arbeitsentgelt	950,00 EUR
BE für Gesamtbeitrag (§ 20 Abs. 2a S. 1 SGB IV)	796,77 EUR
BE für Arbeitnehmer (§ 20 Abs. 2a S. 6 SGB IV)	496,78 EUR
PV-Beitrag gesamt (796,77 EUR x 1,8 % x 2)	28,68 EUR
abzgl. rechn. AN-Anteil (496,78 EUR x 1,8 %)	8,94 EUR
AG-Beitrag (28,68 EUR – 8,94 EUR)	19,74 EUR
Beitrags <b>abs</b> chlag AN (496,78 EUR x 0,25 %)	1,24 EUR
AN-Beitrag (8,94 EUR – 1,24 EUR)	7,70 EUR



## Platz für Ihre Notizen

**Folie 68** An dieser Stelle erhalten Sie noch ein Beispiel (siehe ausschließlich in der Folie), in dem nur die Pflegeversicherungsbeiträge unter Berücksichtigung der neu eingeführten Beitragsabschläge bei Kindern unter 25 Jahre berechnet werden.

**Zusatzbeispiel (ohne Folien)** Das monatliche Entgelt für eine Beschäftigung beträgt 600 Euro. Zusätzlich wird im November ein Weihnachtsgeld von 600 Euro gezahlt.

Beurteilung: Es ergibt sich ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 650 Euro ( $600 \text{ Euro} \times 12 + 600 \text{ Euro} = 7.800 \text{ Euro} : 12$ ), sodass eine mehr als geringfügige versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, die in den Übergangsbereich fällt.

Für die Monate Januar bis Oktober und Dezember mit einem monatlichen Entgelte von 600 Euro ermittelt sich die beitragspflichtige Einnahme unter Zugrundelegung der verkürzten Formel:

$$600 \text{ Euro} \times 0,6619 = 397,14 \text{ Euro}$$

Für den Monat November ergibt sich unter Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes ein Gesamtentgelt von 1.200 Euro, sodass die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen nach den ursprünglichen auf den Vorseiten dargestellten Formeln für den Übergangsbereich erfolgt.

Wenn ein Beschäftigter aus **mehreren** Beschäftigungen ein Gesamtentgelt erzielt, das im Übergangsbereich liegt, ist eine verhältnismäßige Berechnung der Beitragslast durchzuführen. Aus dem Gesamtentgelt aller Beschäftigungen werden die beitragspflichtige Einnahme für die Berechnung des Gesamtbeitrags und die beitragspflichtige Einnahme für die Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils entsprechend der jeweiligen Formel für den Übergangsbereich ermittelt. Anschließend werden die jeweiligen beitragspflichtigen Gesamteinnahmen (beitragspflichtige Gesamtentgelte) für jeden Beitragsmonat im gleichen Verhältnis wie die tatsächlichen Einzelentgelte zum tatsächlichen Gesamtentgelt aufgeteilt:

$$\frac{\text{beitragspflichtige Gesamteinnahme} \times \text{tatsächliches Einzelarbeitsentgelt}}{\text{tatsächliches Gesamtarbeitsentgelt}}$$

### Zusatzbeispiel (ohne Folie)

Beschäftigung A:	750 Euro
Beschäftigung B:	650 Euro
<b>gesamt:</b>	<b>1.400 Euro</b>

Reduzierte BE für den Gesamtbeitrag von 1.400 Euro: 1.312,44 Euro (siehe Formeln auf Seite 93)

Reduzierte BE für den AN-Beitragsanteil von 1.400 Euro: 1.141,02 Euro

Ermittlung der BE für **Beschäftigung A:**

BE für Gesamtbeitrag:  $1.312,44 \text{ Euro} \times 750 \text{ Euro} : 1.400 \text{ Euro} = 703,09 \text{ Euro}$

BE für Arbeitnehmerbeitragsanteil:  $1.141,02 \text{ Euro} \times 750 \text{ Euro} : 1.400 \text{ Euro} = 611,26 \text{ Euro}$

Ermittlung der BE für **Beschäftigung B:**

BE für Gesamtbeitrag:  $1.312,44 \text{ Euro} \times 650 \text{ Euro} : 1.400 \text{ Euro} = 609,35 \text{ Euro}$

BE für Arbeitnehmerbeitragsanteil:  $1.141,02 \text{ Euro} \times 650 \text{ Euro} : 1.400 \text{ Euro} = 529,76 \text{ Euro}$



**Meldungen für Midijobs** Für Arbeitsentgelte aus dem Übergangsbereich wird den Entgeltpunkten das tatsächliche Entgelt zugrunde gelegt. Die so erworbenen Rentenansprüche entsprechen verhältnismäßig denjenigen aller anderen rentenversicherungspflichtigen Beschäftigten (§ 70 Abs. 1a SGB VI). Beschäftigte im Übergangsbereich haben somit trotz reduzierter Rentenversicherungsbeiträge keine Nachteile in der Rentenversicherung.

Damit die Rentenversicherung die erweiterten Rentenansprüche aufgrund der Regelungen zum Übergangsbereich richtig erfassen kann, muss der Arbeitgeber für den Übergangsbereich eine **besondere Meldepflicht** beachten. Wenn Arbeitsentgelte im Übergangsbereich gemeldet werden, ist zusätzlich zum beitragspflichtigen Entgelt das tatsächliche Arbeitsentgelt zu melden, genauer: dasjenige Arbeitsentgelt, das ohne Anwendung der Regeln zum Übergangsbereich zu berücksichtigen wäre (§ 28a Abs. 3 S. 2 Nr. 2 Buchstabe c SGB IV).

Beschäftigungen im Übergangsbereich sind im Meldeverfahren nach § 5 Abs. 10 DEÜV gesondert zu kennzeichnen, sofern ein Arbeitsentgelt gemeldet wird (Jahresmeldung, Abmeldung, Unterbrechungsmeldung). Ein Meldetatbestand für den Eintritt in eine oder den Austritt aus einer Beschäftigung des Übergangsbereichs gibt es nicht. In diesen Fällen sind demnach grundsätzlich keine Ab- und Anmeldungen durch den Arbeitgeber abzugeben.

Entgeltmeldungen sind unter dem „Kennzeichen Midijob (KENNZMIDI)“ wie folgt zu schlüsseln:

- 1 = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs; tatsächliche Arbeitsentgelte in allen Entgeltabrechnungszeiträumen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis 2.000,00 Euro
- 2 = monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs; Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis 2.000,00 Euro als auch solche mit Arbeitsentgelten unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze und/oder über 2.000,00 Euro

In den Meldungen ist zusätzlich zur Angabe der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt, das ohne Anwendung der Regelungen des Übergangsbereichs zu berücksichtigen wäre, zu erfassen. Anzugeben ist das tatsächliche Arbeitsentgelt im Feld „Entgelt Rentenberechnung“ im „Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME)“. Sofern eine Entgeltmeldung auch Beschäftigungszeiten außerhalb des Übergangsbereichs umfasst, fließen aus diesen Beschäftigungszeiten die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte in das der Rentenberechnung zugrunde zu legende Arbeitsentgelt des vorgenannten Feldes ein.

**Zusatzbeispiel (ohne Folie)** Eine Beschäftigung besteht durchgehend vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026. Das gleichbleibende monatliche Entgelt beträgt 1.000 Euro, es gibt keine Einmalzahlungen.

Das monatliche beitragspflichtige Arbeitsentgelt beträgt unter Berücksichtigung der Formel zur Ermittlung des Gesamtbeitrags (siehe Schritt 1) 854,06 Euro. Es ist wie folgt zu melden im Datenbaustein „Meldesachverhalt“:

Rentenversicherungspflichtiges Entgelt  
(854,06 Euro x 12) = 10.248,72 Euro  
Entgelt für die Rentenberechnung  
(1.000 Euro x 12) = 12.000 Euro  
Kennzeichen Midijob: 1

**Hinweis** Für weitere Informationen zum Melderecht verweisen wir auf die entsprechenden Fachinformationen, zu denen Sie sich zeitnah anmelden können, vgl. [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2032060**.



**Folie 69 Wo finden Sie weitere Informationen zu Mini- und Midijobs?** Sowohl für geringfügige Beschäftigungen als auch für Beschäftigungen im Übergangsbereich haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung Handlungsfäden veröffentlicht. Sie dienen unter anderem als Grundlage für Betriebsprüfdienste, Arbeitgeber, Entgeltabrechner und Softwareersteller zur praxisorientierten Umsetzung der besonderen Beschäftigungsformen im Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht. Folgende Dokumente gelten:

- „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen“ (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 5. Januar 2026 ([firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2165024);
- Rundschreiben „Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV ab dem 1.1.2023“ vom 20. Dezember 2022 ([firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2146132).

A woman with dark, curly hair, wearing a red blazer over a white collared shirt, is sitting at a desk. She is smiling and looking towards the camera. Her right hand is resting on her chin, and her left hand is on the desk near a laptop. The background is a blurred office environment with warm, circular lights.

# Firmenkunden- service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

**Allgemeines** Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten“.

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten“ finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex“ steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung (**Suchnummer 2032120**).

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Wir bieten Ihnen quartalsweise unser Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt an. Die wichtigsten Neuerungen und Änderungen in der Sozialversicherung in 45 Minuten als eigenes Webinar. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2164742**.

Weiterhin bieten wir Ihnen unser Lohnsteuer-Update kurz&kompakt an. Neuigkeiten rund um die Lohnsteuer in 60 Minuten. Die geplanten Termine finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2167844**.

**Erklärvideos** Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideo-Serie „Endlich verständlich“ an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung“ und „Entgeltfortzahlung“ gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU (**Suchnummer 2142904**) zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt (**Suchnummer 2066528**).

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter (**Suchnummer 2032116**) und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt“ (**Suchnummer 2032116**) über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland“ bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen (**Suchnummer 2032060**) einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

**Mediathek** Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).

Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

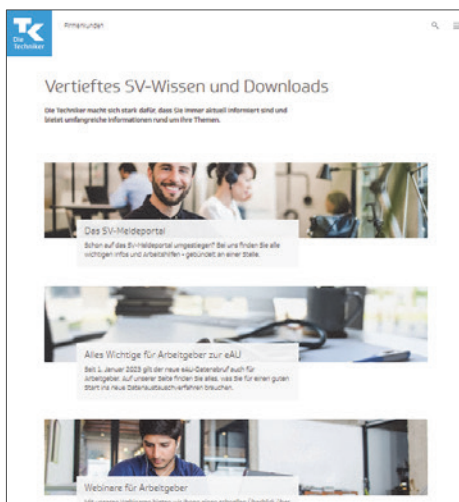
TK-Firmenkundenservice  
 Telefon: 040 – 460 66 10 20  
 Fax: 040 – 460 66 10 19  
 Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr  
**firmenkunden.tk.de**  
 E-Mail: firmenkunden@tk.de

## TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



**Informationen** für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

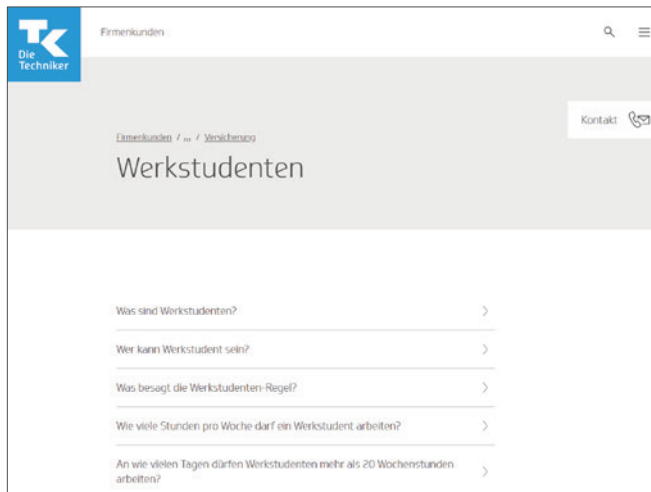
## TK-Fachartikel und Suchfunktion



**Suchfunktion:** schneller finden und einfacher nutzen

**Auf einen Blick:** thematisch gebündelte Informationen

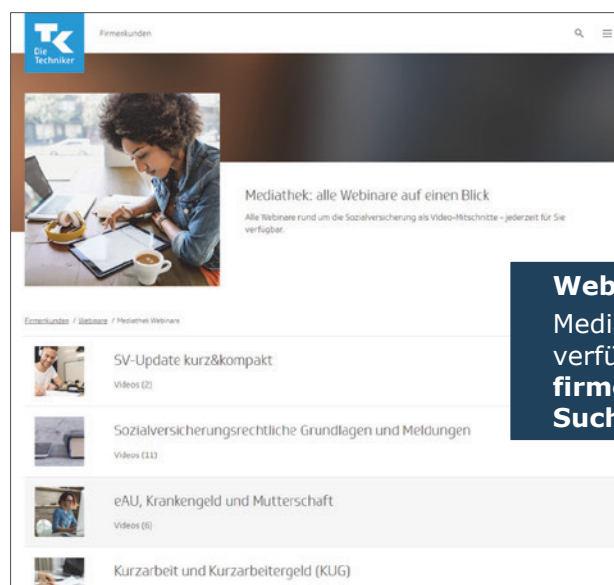
## TK-FAQ-Sammlungen



**Hilfreiche Antworten:** finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

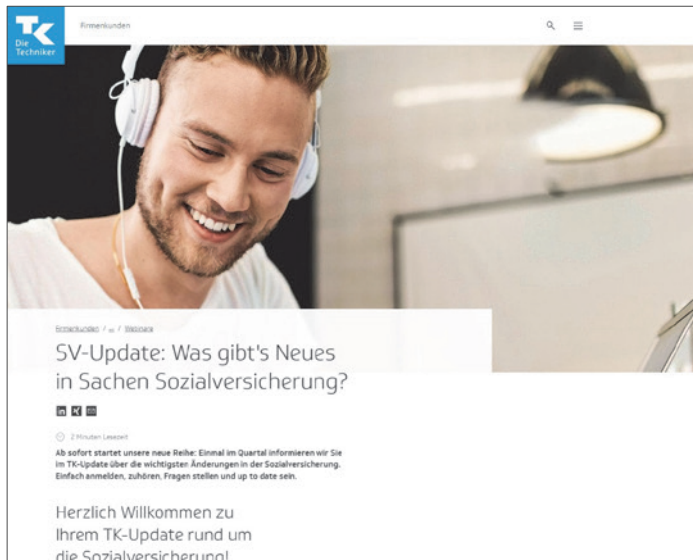
## TK-Mediathek



**Webinare** als Video in unserer Mediathek – jederzeit für Sie verfügbar  
**firmenkunden.tk.de**  
**Suchnummer 2134336**

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

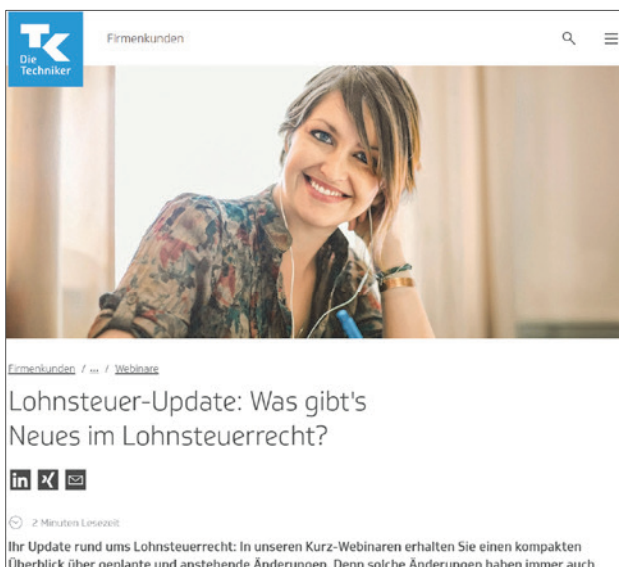
## TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



**TK-Update** die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar kurz&kompakt  
**firmenkunden.tk.de**  
**Suchnummer 2164742**

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

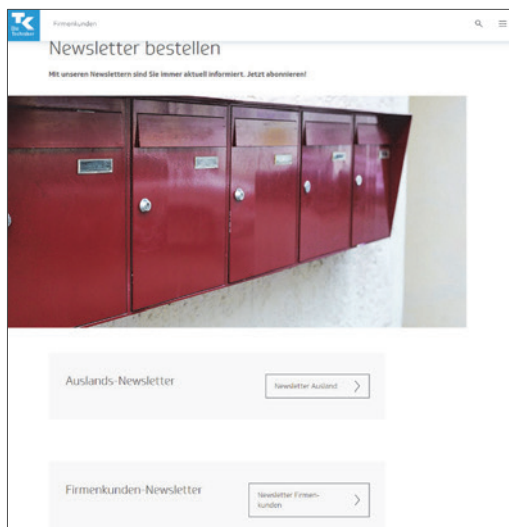
## TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt



**TK-Update** die wichtigsten Änderungen in der Lohnsteuer als Webinar kurz&kompakt  
**firmenkunden.tk.de**  
**Suchnummer 2167844**

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

## TK-Firmenkundennewsletter



### Firmenkundennewsletter

Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

### Auslandsnewsletter

informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung.

Jetzt abonnieren –  
[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de)  
 Suchnummer 2032116

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

## TK-Erklärfilme

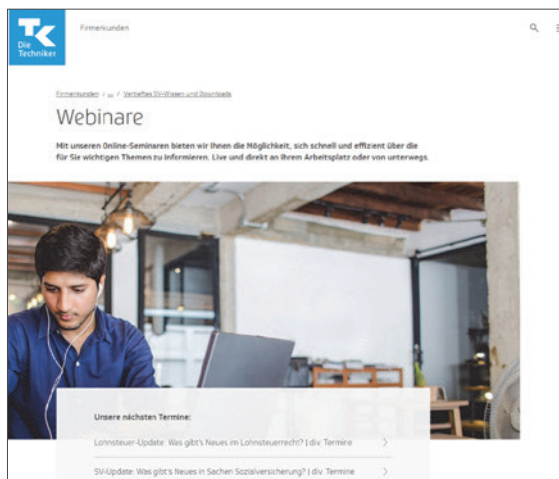
Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren  
[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de)  
 Suchnummer 2142904



In „**Endlich verständlich**“ erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung  
[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de)  
 Suchnummer 2066528

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

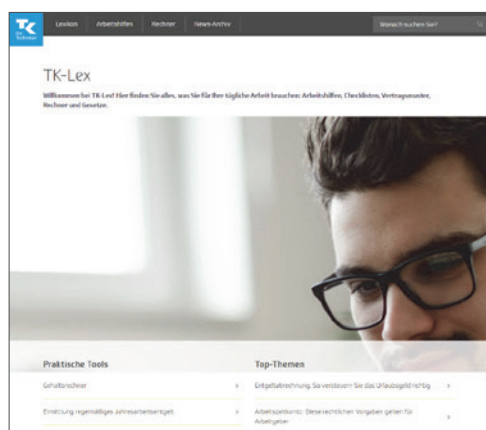
## TK-Webinare



**Webinartermine** finden Sie unter  
**firmenkunden.tk.de**  
Suchnummer **2032060**

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

## TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern** – **tk-lex.tk.de**

| Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs – Stand April 2026

## Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen in Tabellen aufgelistet.
- Bitte beachten Sie auch unsere zahlreichen Hinweise auf unsere Suchnummern. Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de) die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten oder Sie nutzen die Links in der PDF-Datei.





# Zahlen, Daten, Termine

Die Werte für 2026 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst. Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

## Beitragssätze 2026

Sozialversicherungszweig	2025	2026
<b>Krankenversicherung</b>	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,50 %	<b>2,90 %</b>
individueller Zusatzbeitrag (TK)	2,45 %	<b>2,69 %</b>
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	13,00 %
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 %	5,00 %
<b>Pflegeversicherung</b>	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge
<b>Rentenversicherung</b>	18,60 %	18,60 %
Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)
Pauschalsteuer	2,00 %	2,00 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	2,60 %	2,60 %
<b>Insolvenzgeldumlage</b>	0,15 %	0,15 %
<b>Künstlersozialversicherung</b>	5,00 %	<b>4,90 %</b>

## Umlagesätze 2026

Umlage	2025	2026
<b>U1</b>	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag	<b>2,10 % bei 70 % Standard 3,20 % bei 80 % auf Antrag 1,30 % bei 50 % auf Antrag</b>
<b>U2</b>	0,44 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
<b>Umlage Minijob-Zentrale</b>		
U1	1,10 % bei 80 %	<b>0,80 % bei 80 %</b>
U2	0,22 % bei 100 %	0,22 % bei 100 %

## Rechengrößen 2026

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine)	77.400,00 EUR (73.800,00 EUR)*	6.450,00 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere)	69.750,00 EUR (66.150,00 EUR)*	5.812,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	69.750,00 EUR	5.812,50 EUR	193,75 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV	101.400,00 EUR	8.450,00 EUR	281,67 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	124.800,00 EUR	10.400,00 EUR	346,67 EUR
Bezugsgröße KV/PV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR

## Sachbezugswerte 2026

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
<b>Verpflegung*</b>	Frühstück, tgl. <b>2,37 EUR</b> (2,30 EUR) mtl. <b>71,10 EUR</b> (69,00 EUR)	tgl. <b>11,50 EUR</b> (11,10 EUR)
	Mittag- und Abendessen, tgl. je <b>4,57 EUR</b> (4,40 EUR) mtl. je <b>137,10 EUR</b> (132,00 EUR)	mtl. <b>345,00 EUR</b> (333,00 EUR)
<b>Unterkunft*</b>	max. Wert tgl. <b>9,50 EUR</b> (9,40 EUR)	gemieteter Wohnraum** <b>5,01 EUR</b> (4,95 EUR) pro qm
	max. Wert mtl. <b>285,00 EUR</b> (282,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) <b>4,10 EUR</b> (4,05 EUR) pro qm

\* Werte von 2025 in Klammern

\*\* Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

\*\*\* ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

## Sonstige interessante Werte 2026

Wert	monatlich			
<b>Geringfügigkeitsgrenze</b>	<b>603,00 EUR</b>			
<b>Übergangsbereich</b> (603,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F: <b>0,6619</b>	Vereinfachte Formel: <b>BE = 1,145937223 x AE – 291,874445240</b>		Vereinfachte Formel AN: <b>BE = 1,431639227 x AE – 863,278453830</b>
<b>Geringverdienergrenze</b> für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
<b>Einkommensgrenzen Familienversicherung</b>				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	<b>565,00 EUR</b>	Für Einkommen aus GfB:	<b>603,00 EUR</b>	
<b>Beitragszuschüsse KV/PV</b>	<b>KV (mKG)</b>	<b>KV (oKG)</b>	<b>PV</b>	<b>PV (Sachsen)</b>
TK versichert (einschl. ZB <b>2,69 %</b> ) PKV versichert (einschl. Ø-ZB <b>2,90 %</b> )	<b>502,49 EUR</b> <b>508,59 EUR</b>	<b>485,05 EUR</b> <b>491,16 EUR</b>	<b>104,63 EUR</b> <b>104,63 EUR</b>	<b>75,56 EUR</b> <b>75,56 EUR</b>
<b>Studentenbeiträge</b> (ab WS 25/26) neue Bemessungsgrdl. 855 EUR (KV 10,22 %)	<b>87,38 EUR</b> (+ ZB TK, <b>23,00 EUR</b> )		mit Kind <b>30,78 EUR</b> kinderlos <b>35,91 EUR</b>	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
<b>Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher</b> (gem. § 13a BAföG)	102,00 EUR		35,00 EUR	
<b>Anwartschaftsversicherung KV</b> (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, <b>395,50 EUR</b> )	<b>57,74 EUR</b> (+ ZB TK, <b>10,64 EUR</b> )			
<b>Beiträge Versorgungsbezüge</b> (beitragspfl. Untergrenze****)	<b>197,75 EUR</b>			

\*\*\*\* 1/20 der Bezugsgröße

## Höchstbeiträge 2026

	bundesweit (monatlich)
KV (14,60 %)	<b>848,62 EUR</b>
KV (14,00 %)	<b>813,76 EUR</b>
PV (3,60 %)	<b>209,26 EUR</b> (Sachsen: AN <b>2,30 %</b> , <b>133,70 EUR</b> , AG <b>1,30 %</b> , <b>75,56 EUR</b> )
PV (4,20 %)	<b>244,12 EUR</b> (Sachsen: AN <b>2,90 %</b> , <b>168,56 EUR</b> , AG <b>1,30 %</b> , <b>75,56 EUR</b> )
RV (18,60 %)	<b>1.571,70 EUR</b>
ALV (2,60 %)	<b>219,70 EUR</b>

## Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2026

Freiwillige KV		monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige		5.812,50 EUR
Mindestbemessungsgrundlage*		1.318,33 EUR

\* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV		monatlich
Mindestbeitrag		112,16 EUR
Höchstbeitrag		1.571,70 EUR

## Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2026

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitragsnachweis	Mo	Mo	Mi	Fr	Fr	Mi	Mo	Di	Do	Mo	Di	Di
	26	23	25	24	22	24	27	25	24	26	24	22
Beitragszahlung	Mi	Mi	Fr	Di	Mi	Fr	Mi	Do	Mo	Mi	Do	Mo
	28	25	27	28	27	26	29	27	28	28	26	28

**Achtung** Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

<b>Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de</b>	
<b>Fachthemen Beiträge</b>	
FAQ	2028444
Themenuniversum	2032118
<b>Nützliches</b>	
Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragserstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	<b>2034062</b>
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fälligkeitstermine	<b>2031324</b>
Jahreswechsel	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
Wahlerklärung Umlage U1	2036322
<b>Beratungsblätter Übersicht</b>	2068424
Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958
<b>Fachthemen Meldeverfahren</b>	
FAQ	2028448
Themenuniversum	2032114
<b>Nützliches</b>	
Informationen zum SV-Meldeportal	2150298
Vorerkrankungsanfrage	2030466
<b>Beratungsblätter Übersicht</b>	2068424
Meldeverfahren (Beratungsblatt)	2033002
SV-Meldeportal (Beratungsblatt)	2157898
Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt)	2033348

<b>Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de</b>	
<b>Fachthemen Versicherung</b>	
FAQ	2028456
Themenuniversum	2032478
<b>Nützliches</b>	
Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download)	2036326
Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular)	2036328
<b>Beratungsblätter Übersicht</b>	
Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midijobbereich (Beratungsblatt)	2031420
Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt)	2031416
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt)	2033352
Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt)	2063386
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt)	2033356
Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt)	2033358
Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt)	2031418
Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt)	2033336
Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt)	2033360
Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt)	2033334
Pflegezeit (Beratungsblatt)	2033344
Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt)	2107554
<b>Fachthemen Ausland</b>	
FAQ	2032292
Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt)	2033350
A1 für LKW-Fahrer	2034996
Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag	2059444
Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten	2038414
FAQ Entsendung ins Ausland	2032298
Drittstaatsangehörige	2118366
Entsendung von Selbstständigen	2117742
Entsendefaxhotline	2032552
TK-Service Ausland	2032524
Länderübersicht	2034096

## Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

TK Lex	
Berechnung Umlage U1/U2	2031724
Entgeltfortzahlungsrechner	2037144
Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB)	2054658
Gehaltsrechner	2034482
Jahresarbeitsentgeltrechner	2034352
Midijobrechner	2037942
Minijobrechner	2066898
Mutterschutz-und Elternzeitrechner	2037484
Themenuniversum	2032120
Sonstiges	
Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	<b>2196898</b>
Erklärvideos – Endlich verständlich	2066528
Eröffnung eines Beitragskontos (Formular)	2033758
Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden	2032116
SocialPizza – Sozialversicherung für Startups	socialpizza.tk.de
Vollmacht Steuerberater (Formular)	2050694
Webinare Anmeldung	2032060
Übersicht alle Webinare	2094836
Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt)	2083372

## In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

**Copyright** | Techniker Krankenkasse, Firmenkundenservice, Armin Michehl

# Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

**TK-Services für Firmenkunden** Gut informiert im Arbeitsalltag – Alles rund um Sozialversicherung, Arbeits- und Steuerrecht Die Techniker Krankenkasse unterstützt Arbeitgeber, Personalabteilungen und Lohnbüros mit praxisnahen Tools und Updates. Alle Angebote finden Sie auf **firmenkunden.tk.de** – einfach Suchnummer eingeben und starten!

Services auf einen Blick		
SV-Update kurz & kompakt	Quartals-Updates zu SV-Änderungen (live, mit Q&A)	Suchnummer 2164742
Webinare	Praxisnahe Seminare zu Rechtsthemen (PC/Mobil)	Suchnummer 2032060
Mediathek	Video-Mitschnitte jederzeit verfügbar	Suchnummer 2134336
TK-Lex	Nachschlagewerk + Gehaltsrechner	Suchnummer 2032352
Monatlicher Newsletter	Aktuelles für Personaler & Lohnbuchhalter	Suchnummer 2032116
Auslands-Newsletter	Visa, Steuer, Abkommen im Ausland	Suchnummer 2032116
TK-Service Ausland	Entsendung nach DE/Ausland	Suchnummer 2032524
Endlich verständlich	Erklärvideos zu SV-Begriffen	Suchnummer 2066528

## Nutzen für Ihren Alltag

- Schnell up-to-date: Live-Updates und Newsletter sparen Recherchezeit.
- Flexibel lernen: Webinare & Videos für Team-Fortbildungen.
- Praktische Tools: TK-Lex für tägliche Berechnungen und Klärungen.
- International fit: Spezial-Infos für globale Teams.



Starten Sie jetzt: Scannen Sie den QR-Code  
oder besuchen Sie **firmenkunden.tk.de**.  
Bei Fragen: Ihre TK-Betreuung steht bereit!

## Hier erfahren Sie mehr!

### Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

### TK-Firmenkundenservice

**Tel. 040 - 460 66 10 20**

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

**firmenkunden.tk.de**  
firmenkunden@tk.de

