SVprofi 2026

Minijobs und Übergangsbereich leicht gemacht.

Pronova BKK

Vorwort

In der Bundesrepublik Deutschland sind Personen, die gegen Entgelt beschäftigt werden, grundsätzlich gesetzlich sozialversichert. Ausgenommen hiervon sind die geringfügigen Beschäftigungen, umgangssprachlich auch als Minijobs bekannt. Weitere Besonderheiten sind zu beachten, wenn das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro und die Grenze von 2.000,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet.

Diese Broschüre informiert Sie umfassend über das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei geringfügigen Beschäftigungen und über die beitragsrechtlichen Besonderheiten bei Entgelten innerhalb der og. Entgeltgrenzen. Sie hilft Ihnen, die richtigen Entscheidungen zu treffen und somit mögliche finanzielle Nachteile zu vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Redaktion

Impressum

Herausgeber und Verlag:

inside partner
Verlag und Agentur GmbH

Am Bahndamm 9
48739 Legden

Telefon (0 25 66) 93399-0
Telefax (0 25 66) 93399-99

info@inside-partner.de
www.inside-partner.de

© inside partner

Stand: Januar 2026

Gender-Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre auf geschlechtsbezogene Formulierungen verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Inhalt

1.	**Rechtsentwicklung**	**4**
2.	**Geringfügig entlohnte Beschäftigung**	**6**
2.1.	Allgemeines	6
2.2.	Versicherung	7
2.3.	Beiträge	20
2.4.	Steuern	23
2.5.	Meldungen	24
2.6.	Haushaltsscheckverfahren	25
3.	**Kurzfristige Beschäftigung**	**26**
3.1.	Allgemeines	26
3.2.	Versicherung	26
3.3.	Beiträge	35
3.4.	Steuern	36
3.5.	Meldungen	36
3.6.	Haushaltsscheckverfahren	37
4.	**Übergangsbereich**	**38**
4.1.	Allgemeines	38
4.2.	Versicherung	38
4.3.	Beiträge	39
4.4.	Meldungen	49

1. Rechtsentwicklung

Mit dem Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 wurden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen zum 01.04.2003 umfassend reformiert und die sogenannte Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingerichtet.

Die Minijob-Zentrale ist deutschlandweit die zentrale Einzugs- und Meldestelle für alle geringfügigen Beschäftigungen. Zum Aufgabenspektrum der Minijob-Zentrale gehört neben dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen gewerblichen Minijobs auch die Durchführung des Haushaltsscheckverfahrens für Minijobs in Privathaushalten.

Darüber hinaus bietet die Minijob-Zentrale Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Service- und Informationsangebot aus einer Hand und berät zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei geringfügigen Beschäftigungen. Diese Aufgaben wurden zuvor von den Krankenkassen bzw. den Finanzämtern wahrgenommen. Die Kontaktdaten der Minijob-Zentrale lauten:

Minijob-Zentrale
45115 Essen

Tel.: 0355 2902-70799
Fax: 0201 384-979797

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de
Internet: www.minijob-zentrale.de

Ebenfalls mit dem oben erwähnten Gesetz wurden die besonderen Berechnungsvorschriften zur Gleitzone in das SGB IV aufgenommen. Arbeitnehmer, die ein monatliches Arbeitsentgelt innerhalb eines bestimmten Entgeltbereichs erzielen, entrichten seit diesem Zeitpunkt die Beiträge zur Sozialversicherung aus einem (nach einer speziellen Berechnungsformel) verminderten Arbeitsentgelt. Durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) ist zum 01.07.2019 an die Stelle der Gleitzone ein sogenannter „Übergangsbereich" getreten (s. Punkt 4.1.).

Mit der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland Anfang 2015 wurden die Zeitgrenzen für kurzfristig Beschäftigte (zunächst übergangsweise von 2015 bis 2018) von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage angehoben. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung wurden die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung zum 01.01.2019 dauerhaft auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage festgesetzt (s. Punkt 3.1.).

Seit dem 01.10.2022 orientiert sich die Minijob-Grenze am gesetzlichen Mindestlohn und ist damit dynamisch ausgestaltet (s. Punkt 2.1.).

2. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

2.1. Allgemeines

Die Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze legt eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden in Höhe des Mindeststundenlohns zugrunde. Sie berechnet sich, indem der jeweils geltende Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Zahl 130 entspricht dabei 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Mit der zum 01.01.2026 in Kraft getretenen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro pro Stunde hat sich die Geringfügigkeitsgrenze von 556,00 Euro auf nun 603,00 Euro monatlich erhöht (13,90 Euro x 130 : 3 = 602,33 Euro; aufgerundet auf volle Euro = 603,00 Euro).

An der Vorgehensweise zur Feststellung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung hat sich jedoch nichts geändert. Bei Beschäftigungsbeginn werden alle mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einnahmen (laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte) für den Beurteilungszeitraum im Voraus ermittelt (für maximal 12 Monate) und durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate des Beurteilungszeitraums (ebenfalls maximal 12 Monate) geteilt. Das auf diese Weise ermittelte monatliche Arbeitsentgelt darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

Dies gilt nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresentgelt 7.236,00 Euro nicht übersteigt.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach den gesetzlichen Vorschriften allerdings grundsätzlich nicht vor, wenn sie

- im Rahmen betrieblicher oder außerbetrieblicher Berufsbildung (z. B. Auszubildende und Praktikanten),
- im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen/ökologischen Jahres, Bundesfreiwilligendienstes,

- von Behinderten in geschützten Einrichtungen,
- von Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Kinder,
- im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben bzw.
- bei Kurzarbeit oder witterungsbedingtem Arbeitsausfall

ausgeübt wird.

2.2. Versicherung

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind versicherungsfrei zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht dagegen in diesen Beschäftigungsverhältnissen Versicherungspflicht – allerdings verbunden mit der Möglichkeit, sich von dieser befreien zu lassen.

2.2.1. Arbeitsentgeltgrenze von 603,00 Euro

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Monat ebenfalls die Grenze von 603,00 Euro.

Beispiel

Beschäftigungsaufnahme	*15.09.*
Monatliches Arbeitsentgelt (auch vom 15.09. bis 30.09.)	*340,00 Euro*

Beurteilung:

Die Beschäftigung ist auch im September geringfügig entlohnt, da das Arbeitsentgelt 603,00 Euro nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht (mit Befreiungsmöglichkeit).

Ist das Beschäftigungsverhältnis allerdings von vornherein auf weniger als einen Monat begrenzt, gilt eine anteilige Arbeitsentgeltgrenze; diese wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\textit{603,00 Euro x Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses}}{\textit{30}}$$

Beispiel

Befristetes Beschäftigungsverhältnis	*15.09. bis 30.09.*
Für diese Zeit vereinbartes Arbeitsentgelt	*340,00 Euro*
Anteilige Arbeitsentgeltgrenze (603,00 Euro x 16 Tage : 30) =	*321,16 Euro*

Beurteilung:

Die befristete Beschäftigung ist im September grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung, da das erzielte Arbeitsentgelt die anteilige Arbeitsentgeltgrenze in Höhe von 321,16 Euro übersteigt. Zu prüfen ist jedoch, ob eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vorliegt (s. Punkt 3.).

2.2.2. Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung, ob das monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger (schriftlicher) Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Einmalige Einnahmen, deren Zahlung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Im Übrigen sind einmalige Einnahmen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, als sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Soweit einmalige Einnahmen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen gezahlt werden, bleiben sie außer Betracht.

Einmalige Einnahmen sind Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum, sondern anlassbezogen gezahlt werden.

Beispiel

Wöchentliche Arbeitszeit	*9 Stunden*
Monatliches Arbeitsentgelt	*590,00 Euro*
Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld im Dezember	*590,00 Euro*
Maßgebliches Arbeitsentgelt:	
Laufendes Arbeitsentgelt (590,00 Euro x 12)	*7.080,00 Euro*
Weihnachtsgeld	*590,00 Euro*
Summe	*7.670,00 Euro*
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt (7.670,00 Euro : 12) =	*639,17 Euro*

Beurteilung:

Unter Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes beträgt das erzielte Arbeitsentgelt monatlich regelmäßig 639,17 Euro – und übersteigt daher die Arbeitsentgeltgrenze von 603,00 Euro. Folge: Die Beschäftigung ist versicherungspflichtig.

2.2.3. Schwankendes Arbeitsentgelt

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ist gewissenhaft zu schätzen, wenn das Arbeitsentgelt der Höhe nach schwankt oder im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden.

Im Rahmen dieser Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein auf die Einhaltung der Jahresentgeltgrenze von 7.236,00 Euro abstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 603,00 Euro erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 7.236,00 Euro nicht überschritten wird.

Die versicherungsrechtliche Feststellung bleibt für die Vergangenheit dann maßgebend, wenn sie in Folge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt. Dies gilt nicht, wenn

eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt. Das ist dann der Fall, wenn eine in wenigen Monaten eines Jahres ausgeübte mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung nur deshalb geringfügig entlohnt ausgeübt würde, weil die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt in den übrigen Monaten des Jahres lediglich soweit reduziert werden, dass das Jahresentgelt 7.236,00 Euro nicht übersteigt.

Beispiel

Befristete Beschäftigung	*01.06. bis 31.12.2026*
Arbeitsentgelt Monate Juni bis August jeweils	*970,00 Euro*
Arbeitsentgelt Monate September bis Dezember jeweils	*60,00 Euro*

Beurteilung:

Es handelt sich nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit schwankendem Arbeitsentgelt. Der Charakter der regelmäßigen geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nicht gegeben, da der Beschäftigungsumfang einer erheblichen Schwankung unterliegt. Der Schwerpunkt der Beschäftigung liegt in den Monaten Juni bis August. Die Schwankungen in der Arbeitszeit verändern den Charakter der Beschäftigung derart, dass es sich nicht durchgehend um dieselbe regelmäßige Beschäftigung handelt, die einheitlich zu beurteilen wäre. Die Beschäftigung ist deshalb in den Monaten Juni bis August nicht geringfügig entlohnt. In den Monaten September bis Dezember liegt dagegen ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis vor. Dabei ist unerheblich, dass der Gesamtverdienst im Zeitraum vom 01.06. bis 31.12.2026 die zulässige anteilige Entgeltgrenze von 4.221,00 Euro nicht übersteigt. Die Beschäftigung ist im Übrigen auch nicht kurzfristig (s. Punkt 3.), weil bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie länger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage dauern wird.

2.2.4. Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das vom Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse auf mehr als 603,00 Euro im Monat erhöht. Die in dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts geltende Jahresentgeltgrenze von 7.236,00 Euro wird dadurch überschritten.

2.2.4.1. Regelmäßiges Überschreiten

Überschreitet das Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Beispiel

Eine Raumpflegerin arbeitet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 560,00 Euro. Am 15.05. wird eine Erhöhung des Arbeitsentgelts auf 620,00 Euro mit Wirkung vom 01.06. vereinbart.

Beurteilung:

Da das Arbeitsentgelt vom 01.06. an 603,00 Euro überschreitet, endet die Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie das Nichtbestehen von Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung am 31.05. In der Rentenversicherung besteht bis 31.05. Versicherungspflicht aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, sofern die Arbeitnehmerin nicht von ihrem Recht auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch gemacht hat ((s. Punkt 2.2.8.). Ab 01.06. besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung.

2.2.4.2. Zulässiges gelegentliches 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 unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus.

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 7.236,00 Euro in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraum nicht überschritten wird. Dies gilt nur dann nicht, wenn eine regelmäßige geringfügig entlohnte Beschäftigung auszuschließen ist, weil deren Umfang erheblichen Schwankungen unterliegt (s. Punkt 2.2.3.)

Ein nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.206,00 Euro) führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung, wenn es höchstens in zwei Kalendermonaten

innerhalb eines Zeitjahres vorkommt. Dadurch kann sich der Jahresverdienst auf maximal das 14-fache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (von 7.236,00 Euro auf 8.442,00 Euro) erhöhen.

Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird (z. B. Überschreitung im Juni 2026 = Jahreszeitraum vom 01.07.2025 bis 30.06.2026).

Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (s. Punkt 2.2.2.) nicht mit hinreichender Sicherheit berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war.

2.2.4.4. Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten

In den Kalendermonaten, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres bereits im Vorfeld mindestens zweimal unvorhersehbar überschritten wurde, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor (Beispiel: Überschreitung im Juni 2026 und im Vorfeld bereits im November 2025 und März 2026). Im Anschluss an den Kalendermonat des unzulässigen unvorhersehbaren Überschreitens (im vorgenannten Beispiel ab 01.07.2026) kann sich wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ergeben, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ab diesem Zeitpunkt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Ein unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten liegt auch für die Kalendermonate vor, in denen das Arbeitsentgelt das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (mehr als 1.206,00 Euro) übersteigt. Diese Monate zählen ebenfalls mit bei der Anzahl der Überschreitungen innerhalb des zu berücksichtigenden Zeitjahres.

2.2.5. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

2.2.5.1. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, gibt es drei verschiedene Prüfungsmöglichkeiten:

1. Bei verschiedenen Arbeitgebern werden nebeneinander mehrere – für sich gesehen – geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt:

Zur Beurteilung der Frage, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird und dadurch Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung eintritt, sind die Arbeitsentgelte aller geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Beispiel

Beschäftigung bei Arbeitgeber A	
Monatliches Arbeitsentgelt	*290,00 Euro*
Zeitgleich Beschäftigung bei Arbeitgeber B	
Monatliches Arbeitsentgelt	*270,00 Euro*
Summe der Arbeitsentgelte	*560,00 Euro*

Beurteilung:

Beide Beschäftigungen sind versicherungsfrei (Ausnahme: Rentenversicherung), da das gesamte erzielte Entgelt 603,00 Euro nicht übersteigt.

2. Bei verschiedenen Arbeitgebern werden nacheinander mehrere – für sich gesehen – geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt:

Da die geringfügig entlohnten Beschäftigungen nicht zeitgleich ausgeübt werden, erfolgt keine Zusammenrechnung. Sofern das Arbeitsentgelt monatlich jeweils die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet, besteht in den einzelnen Beschäftigungen Versicherungsfreiheit (Ausnahme: Rentenversicherung).

3. Bei demselben Arbeitgeber werden nebeneinander mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt:

Übt ein Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung sozialversicherungsrechtlich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Beispiel

Zwei zeitgleiche Beschäftigungen bei Arbeitgeber A

als Bote – monatliches Arbeitsentgelt	*350,00 Euro*
als Fensterreiniger – monatliches Arbeitsentgelt	*260,00 Euro*
Summe der Arbeitsentgelte	*610,00 Euro*

Beurteilung:

Es handelt sich sozialversicherungsrechtlich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitnehmer ist versicherungspflichtig, da das monatliche Arbeitsentgelt 603,00 Euro übersteigt.

2.2.5.2. Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung

Eine Zusammenrechnung von geringfügig entlohnten und kurzfristigen Beschäftigungen erfolgt nicht. Die Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse ist daher separat vorzunehmen.

Beispiel

Unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A seit	*01.04.2025*
Monatliches Arbeitsentgelt	*350,00 Euro*
Zusätzliche befristete Beschäftigung bei Arbeitgeber B	*01.05. bis 20.06.2026*
Monatliches Arbeitsentgelt	*300,00 Euro*

Beurteilung:

Beide Beschäftigungen bleiben auch in der Zeit vom 01.05. bis zum 20.06.2026 versicherungsfrei (Ausnahme: Rentenversicherungspflicht in Beschäftigung A), da es sich bei der Beschäftigung A um eine geringfügig entlohnte und bei der Beschäftigung B um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Eine Zusammenrechnung erfolgt nicht.

2.2.5.3. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Wird nur eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, sind diese Beschäftigungen nicht zusammenzurechnen.

In der geringfügig entlohnten Beschäftigung besteht insoweit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht (mit Befreiungsmöglichkeit) vor.

Beispiel

Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung bei Arbeitgeber A	*01.04.2025*
Monatliches Arbeitsentgelt	*1.800,00 Euro*
Zusätzliche geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Arbeitgeber B ab	*01.05.2026*
Monatliches Arbeitsentgelt	*600,00 Euro*

Beurteilung:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist versicherungspflichtig. Eine Zusammenrechnung mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung B erfolgt nicht. Somit ist diese versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit).

2.2.5.4. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt, wird die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit der Hauptbeschäftigung oder weiteren dem Grunde nach geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Jede weitere darüber hinaus ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung hingegen ist – durch Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung – versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

In der Arbeitslosenversicherung werden generell geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen nicht zusammengerechnet, sodass die geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen arbeitslosenversicherungsfrei bleiben.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die zweite und jede weitere für sich betrachtet geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, ist nicht möglich.

Beispiel

Seit Jahren Beschäftigung bei Arbeitgeber A	
Monatliches Arbeitsentgelt	*1.800,00 Euro*
Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B seit	*01.06.2025*
Monatliches Arbeitsentgelt	*300,00 Euro*
Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber C seit	*01.03.2026*
Monatliches Arbeitsentgelt	*350,00 Euro*

Beurteilung Beschäftigung A:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist versicherungspflichtig.

Beurteilung Beschäftigung B:

Beschäftigung B ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Da sie zeitlich zuerst aufgenommen wurde, ist sie nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen und somit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit).

Beurteilung Beschäftigung C:

Auch Beschäftigung C ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Sie ist jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen. Als Folge hieraus wird sie nicht mehr geringfügig ausgeübt; es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (ohne Befreiungsmöglichkeit). Beschäftigung C ist jedoch arbeitslosenversicherungsfrei, da das hier erzielte Arbeitsentgelt 603,00 Euro nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

2.2.6. Versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer

Die Zusammenrechnung einer Hauptbeschäftigung mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nur dann vorgesehen, wenn in der nicht geringfügig entlohnten Hauptbeschäftigung Versicherungspflicht besteht. Deshalb ist z. B. eine Zusammenrechnung einer in der Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung versicherungsfreien (nicht geringfügigen) Beamtenbeschäftigung mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht vorzunehmen.

In der Arbeitslosenversicherung ist es unerheblich, ob in der nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit besteht; eine Zusammenrechnung scheidet von vornherein aus. Werden allerdings neben einer versicherungsfreien Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind diese zusammenzurechnen.

Beispiel

Seit Jahren Beschäftigung als Beamter bei Arbeitgeber A

Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B
Monatliches Arbeitsentgelt *350,00 Euro*

Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber C
Monatliches Arbeitsentgelt *300,00 Euro*

Beurteilung:

Die Beamtentätigkeit beim Arbeitgeber A ist keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, sodass sie nicht mit den weiteren Beschäftigungen zusammengerechnet wird. Aufgrund der Zusammenrechnung von Beschäftigung B und C wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten und es liegen dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigungen vor.

2.2.7. Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung

Die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem ihr zu berücksichtigendes Jahresarbeitsentgelt (JAE) die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) übersteigt, wenn ihr Entgelt auch die JAE-Grenze des Folgejahres übersteigt.

Durch die Zusammenrechnung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübten zweiten oder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung kann ein Überschreiten der JAE-Grenze eintreten.

Zunächst wird der Arbeitnehmer in der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung krankenversicherungspflichtig. Die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt (mit Ausnahme der Rentenversicherung) versicherungsfrei. Die Krankenversicherungspflicht endet in der zweiten dem Grunde nach geringfügig entlohnten Beschäftigung und in der versicherungspflichtigen Beschäftigung mit Ablauf des aktuellen Kalenderjahres, wenn auch die JAE-Grenze des Folgejahres überschritten wird.

Beispiel

Seit Jahren Beschäftigung bei Arbeitgeber A	
Monatliches Arbeitsentgelt	*6.100,00 Euro*
Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B seit	*01.06.2025*
Monatliches Arbeitsentgelt	*300,00 Euro*
Zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber C seit	*01.08.2025*
Monatliches Arbeitsentgelt	*400,00 Euro*

Beurteilung Beschäftigung A:

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist versicherungspflichtig.

Beurteilung Beschäftigung B:

Beschäftigung B ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Da sie zeitlich zuerst aufgenommen wurde, ist sie nicht mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen und somit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit).

Beurteilung Beschäftigung C:

Auch Beschäftigung C ist – für sich betrachtet – geringfügig entlohnt. Sie ist jedoch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammenzurechnen.

Ergebnis:

Die zusammengerechneten Arbeitsentgelte der Beschäftigungen A und C (78.000,00 Euro) überschreiten sowohl die JAE-Grenze 2025 (73.800,00 Euro) als auch die JAE-Grenze 2026 (77.400,00 Euro). Seit dem 01.01.2026 sind die Beschäftigungen A und C versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung.

2.2.8. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Nach dem 31.12.2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind grundsätzlich versicherungspflichtig. Allerdings wurde gleichzeitig die Möglichkeit geschaffen, sich hiervon befreien zu lassen. Diese Befreiung ist vom Beschäftigten sind grundsätzlich versicherungspflichtig. Allerdings schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen.

Die Befreiung wirkt in der Regel ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei dem Arbeitgeber beantragt, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung innerhalb von sechs Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrags meldet.

Meldet der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht eines Minijobbers nicht spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des schriftlichen Befreiungsantrags des Minijobbers, wirkt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der die Befreiung anzeigenden Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Beispiel

Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung *09.03.2026*

Variante 1:

Der Antrag geht am 10.03.2026 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

Ergebnis: Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 09.03.2026 (Beschäftigungsbeginn).

Variante 2:

Der Antrag geht am 02.04.2026 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag fristgerecht mit der Anmeldung der Beschäftigung an die Minijob-Zentrale.

Ergebnis: Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 01.04.2026.

Variante 3:

Der Antrag geht am 12.06.2026 beim Arbeitgeber ein. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Befreiungsantrag erst mit der Anmeldung am 28.07.2026 zur Minijob-Zentrale.

Ergebnis: Der Arbeitgeber hat den Eingang des Antrags auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb von sechs Wochen (42 Tagen) nach Eingang des Antrags bei der Minijob-Zentrale gemeldet. Die Befreiung wirkt daher erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab 01.09.2026.

2.3. Beiträge

2.3.1. Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an.

2.3.2. Krankenversicherung

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (Pflichtmitglied, freiwilliges Mitglied, Familienversicherter), ist vom Arbeitgeber ein Pauschalbeitrag in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Nimmt ein (z. B. wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, werden für die geringfügig entlohnte Beschäftigung ebenfalls Pauschalbeiträge fällig, sofern der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag 5 % des Arbeitsentgelts (s. Punkt 2.6.). Durch diesen Pauschalbeitrag entsteht kein zusätzlicher Leistungsanspruch.

Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Ausnahmen:

- Für nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer ist kein Pauschalbeitrag aufgrund der geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen.

- Erfüllt die geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung, fallen keine Pauschalbeiträge an.

2.3.3. Rentenversicherung

Für alle seit dem 01.01.2013 aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die geringfügig entlohnten Beschäftigten können sich von dieser Versicherungspflicht jedoch befreien lassen (s. Punkt 2.2.8.). Unabhängig davon, ob der geringfügig entlohnte Beschäftigte hiervon Gebrauch macht, hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag von 15 % des Arbeitsentgelts zu zahlen.

Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers 5 % des Arbeitsentgelts (s. Punkt 2.6.).

Macht der Arbeitnehmer von seiner Möglichkeit zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keinen Gebrauch, liegt der von ihm zu tragende Beitragssatz bei 3,6 % bzw. – für Beschäftige in Privathaushalten – bei 13,6 % (Differenz zwischen dem Arbeitgeber-Pauschalbeitrag von 15 % bzw. 5 % und dem Beitragssatz zur Rentenversicherung von 18,6 %).

Beispiel

Ein Arbeitnehmer, privat krankenversichert und nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit, ist seit dem 01.01.2026 bei dem Arbeitgeber A geringfügig entlohnt beschäftigt.

Monatliches Arbeitsentgelt	*250,00 Euro*
Rentenversicherungsbeitrag:	
Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung 250,00 Euro x 15 % =	*37,50 Euro*
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung 250,00 Euro x 3,6 % =	*9,00 Euro*

Verzichtet der Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, ist zudem eine sogenannte monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (zurzeit: 175,00 Euro) zu berücksichtigen. Der Arbeitgeberanteil wird allerdings nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt berechnet. Der Differenzbetrag, der sich aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage und der Anwendung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung ergibt, ist vom Arbeitnehmer zu tragen.

Beispiel

Monatliches Entgelt (keine Befreiung von der RV-Pflicht)		*120,00 Euro*
Rentenversicherungsbeitrag:		
Arbeitgeber:	*120,00 Euro x 15 %*	*18,00 Euro*
Arbeitnehmer		
– aus erzieltem Entgelt:	*120,00 Euro x 3,6 %*	*4,32 Euro*
– aus Differenz zwischen 120,00 und 175,00 Euro:	*55,00 Euro x 18,6 %*	*10,23 Euro*

Diese Fallkonstellation kann bei sehr geringen Arbeitsentgelten sogar dazu führen, dass kein Arbeitsentgelt zur Auszahlung kommt und der Minijobber dem Arbeitgeber darüber hinaus eventuell noch einen Restbetrag zu erstatten hat.

Beispiel

Monatliches Entgelt (keine Befreiung von der RV-Pflicht)		*25 Euro*
Rentenversicherungsbeitrag:		
Gesamtbeitrag:	*175,00 Euro x 18,6 %*	*32,55 Euro*
Arbeitgeber:	*25,00 Euro x 15 %*	*3,75 Euro*
Arbeitnehmer:	*32,55 Euro - 3,75 Euro*	*28,80 Euro*

Ergebnis:

Der Arbeitnehmeranteil übersteigt das tatsächliche Arbeitsentgelt. Es wird folglich kein Arbeitsentgelt ausgezahlt. Der Minijobber muss an den Arbeitgeber noch 3,80 Euro (28,80 Euro abzüglich 25,00 Euro) entrichten.

2.3.4. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist nach dem AAG grundsätzlich umlagepflichtig in den beiden Ausgleichsverfahren U1 (Finanzierung und Erstattung von Aufwendungen im Krankheitsfall) und U2 (Finanzierung und Erstattung von Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft). Hierbei ist das laufende Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Einmalzahlungen werden zur Berechnung der Umlagen nicht herangezogen.

Die an die Minijob-Zentrale abzuführenden Umlagebeträge liegen im Ausgleichsverfahren U1 bei 0,8 %, im Ausgleichsverfahren U2 bei 0,22 % des laufenden Arbeitsentgelts.

2.3.5. Insolvenzgeldumlage

Die Umlage wird vom laufenden und einmalig gezahlten rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt erhoben. Der Umlagesatz für 2026 liegt bei 0,15 %. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten (s. Punkt 2.6.) ist keine Insolvenzgeldumlage zu entrichten.

2.3.6. Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten – unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgelts – kraft Gesetzes versichert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer in einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis. Gegenüber den Berufsgenossenschaften ist immer das tatsächliche Arbeitsentgelt (alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis) nachzuweisen. Die Beiträge werden individuell je nach zuständiger Berufsgenossenschaft erhoben. Eine Pauschalierung der Beiträge in Höhe von 1,6 % ist nur im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens (s. Punkt 2.6.) möglich.

2.4. Steuern

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte kann die Lohnsteuer pauschal mit 2 % abgegolten werden. Der pauschale Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung von 15 % oder 5 % (in Privathaushalten) ist Voraussetzung für diese Pauschalierung. Die Pauschalierungsmöglichkeit mit 2 % ist allerdings bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen nicht gesetzlich vorgeschrieben. Das bedeutet, dass anstelle der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % auch ein Lohnsteuerabzug nach elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen möglich ist.

Damit die korrekte Abführung der auf das erzielte Entgelt fälligen pauschalen Lohnsteuer besser geprüft werden kann, sind in den Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte im Datenbaustein „Steuerdaten" die Steuernummer des Arbeitgebers, die Identifikationsnummer des Beschäftigten (Steuer-ID) und ein Kennzeichen zur Art der Besteuerung anzugeben. Dies betrifft alle seit dem 01.01.2022 zu erstellenden DEÜV-Meldungen – auch die für das Vorjahr (z. B. Jahresmeldungen 2021 oder rückwirkende Änderungen von DEÜV-Meldungen aus 2021).

Liegen die Voraussetzungen für eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % nicht vor, so kann die Lohnsteuer unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen mit 20 % pauschaliert an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abgeführt werden, wenn das erzielte Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

2.5. Meldungen

2.5.1. Allgemeines

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für versicherungspflichtig Beschäftigte, d. h., es gelten die gleichen Meldefristen und die gleichen Abgabegründe (Änderungsmeldung, Sonstige Meldung usw.). Als Arbeitsentgelt ist der Betrag zu melden, aus dem die Beiträge berechnet und abgeführt wurden.

2.5.2. Schlüsselzahlen

Als Personengruppenschlüssel für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte ist der Schlüssel „109" maßgebend.

Mit den Beitragsgruppen „1" und „5" in der zweiten Stelle des Beitragsgruppenschlüssels (RV) und der Datumsangabe in dem Feld „Beschäftigungsbeginn" in der Anmeldung zur Sozialversicherung dokumentiert der Arbeitgeber, ob

- Rentenversicherungspflicht (Beitragsgruppe RV = 1) besteht oder
- die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (Beitragsgruppe RV = 5) beantragt wird oder
- Rentenversicherungsfreiheit (Beitragsgruppe RV = 5) aufgrund anderer Tatbestände (z. B. wegen des Bezugs einer Vollrente wegen Alters) besteht.

Demnach kommen für Personengruppenschlüssel und Beitragsgruppen folgende Kombinationen in Frage:

Art der Beschäftigung	Personengruppe	Beitragsgruppe			
		KV	RV	ALV	PV
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (gesetzlich krankenversichert); Befreiung von der RV-Pflicht	109	6	5	0	0
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (nicht gesetzlich kranken-versichert); Befreiung von der RV-Pflicht	109	0	5	0	0
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (nicht gesetzlich kranken-versichert); keine Befreiung von der RV-Pflicht	109	0	1	0	0
Versicherungsfreie geringfügig entlohnt Beschäftigte (gesetzlich krankenversichert); keine Befreiung von der RV-Pflicht	109	6	1	0	0

2.6. Haushaltsscheckverfahren

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten ist das sogenannte Haushaltsscheckverfahren anzuwenden.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt und die Beschäftigung in einem privaten Haushalt durchgeführt wird. Darüber hinaus müssen die übernommenen Tätigkeiten sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden, zum Beispiel

- Putzen,
- Kochen,
- Kinder beaufsichtigen.

Für diese Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber eine vereinfachte Meldung (Haushaltsscheck) an die Minijob-Zentrale zu erstatten. Der Haushaltsscheck dient zur An- und Abmeldung des Arbeitnehmers für die Sozialversicherung. Er ist zudem Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und Abbuchung der fälligen Beitragsansprüche.

Die Beiträge, die im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens abzuführen sind, sind – abweichend zur normalen Fälligkeit – am 31.07. (für die Monate Januar bis Juni) bzw. am 31.01. des Folgejahrs (für die Monate Juli bis Dezember) fällig.

3. Kurzfristige Beschäftigung

3.1. Allgemeines

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt – unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts – vor, wenn sie für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als drei Monate (oder 90 Kalendertage, wenn keine vollen Monate vorliegen) oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt ist oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt wird.

3.2. Versicherung

3.2.1. Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 24.11.2020 entschieden, dass die Zeitgrenze von 3 Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind. Der Arbeitgeber eines kurzfristig Beschäftigten kann nun wählen, welche Zeitgrenze für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung; eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht. 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 oder bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist.

Beispiel

Ein Arbeitgeber stellt in der Zeit zwischen Schulende und Studienbeginn vom 01.07.2026 bis zum 06.10.2026 eine Bürokraft ein. Die Arbeitnehmerin übt die Tätigkeit an 5 Tagen in der Woche an insgesamt 69 Arbeitstagen aus.

Beurteilung:

Es liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, da diese zwar länger als drei Monate ausgeübt, jedoch die alternative Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen eingehalten wird.

3.2.2. Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume „drei Monate" oder „70 Arbeitstage" überschritten werden, sind Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Diese Regelung gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. In diesem Fall ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Laufe eines Kalenderjahres ausgeübten Beschäftigungen drei Monate oder 70 Arbeitstage überschreitet.

Sofern es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten um volle Kalendermonate handelt (also z. B. 01.07. bis 31.08.) und die Beschäftigungen an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden, ist bei der Zusammenrechnung von einem Zeitraum von drei Monaten auszugehen.

Handelt es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht um volle Kalendermonate (also z. B. 01.05. bis 15.07.) und werden die Beschäftigungen an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist für die Zusammenrechnung ein Zeitraum von 90 Kalendertagen zu Grunde zu legen.

Sofern eine Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend.

Wird durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung. In diesen Fällen ist ggf. zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Beispiel

Eine Raumpflegerin arbeitet befristet

vom 02.03. bis 27.04. (5-Tage-Woche)	*56 Kalendertage*
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	*1.200,00 Euro*
vom 06.07. bis 27.08. (5-Tage-Woche)	*52 Kalendertage*
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	*600,00 Euro*

Beurteilung Beschäftigung 1:

Die erste Beschäftigung ist eine kurzfristige Beschäftigung, da die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen nicht überschritten wird.

Beurteilung Beschäftigung 2:

Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, da bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet. Es handelt sich jedoch um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da das monatliche Arbeitsentgelt 603,00 Euro nicht übersteigt. Somit besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, jedoch Rentenversicherungspflicht (mit der Möglichkeit zur Befreiung).

Innerhalb des Kalenderjahres sind alle Beschäftigungen anrechenbar, die kurzfristig ausgeübt werden. Erfüllt eine Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, so wird diese Beschäftigung angerechnet. Werden Arbeitnehmer, ohne dass ein Rahmenarbeitsvertrag besteht, wiederholt vom gleichen Arbeitgeber beschäftigt, liegt eine regelmäßige Beschäftigung so lange nicht vor, wie im laufenden Kalenderjahr die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen können flexibel zusammengerechnet werden. Dabei sind volle Kalender- und Zeitmonate mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen, Teilmonate sind hingegen mit den tatsächlichen Kalendertagen anzusetzen. Für Zeiträume, die nicht ausschließlich aus vollen Monaten, sondern auch aus Teilmonaten bestehen, sind Kalendermonate vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen. Durch die beschriebenen Vorgaben der Zusammenrechnung kann ein kurzfristiger Minijob in der Regel länger ausgeübt werden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist kurzfristig beschäftigt	*18.05. bis 25.06.* *10.07. bis 31.08.*

Zusammenrechnung

Zeitmonat 18.05. bis 17.06. (30 Tage) + *Teilmonat 18.06. bis 25.06. (8 Tage)*	*38 Kalendertage*
10.07. bis 31.07. (22 Tage) + *Kalendermonat August (30 Tage)*	*52 Kalendertage*
Summe	**90 Kalendertage**

Beurteilung:

Nach der beschriebenen Berechnungsweise ist sowohl die erste als auch die zweite Beschäftigung als kurzfristiger Minijob bei der Minijob-Zentrale anzumelden.

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung die vereinbarte Zeitdauer, so tritt ab dem Tage des Überschreitens Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar ist.

Beispiel

Eine Verkäuferin nimmt eine befristete Beschäftigung in einer Bäckerei (6-Tage-Woche, wöchentliche Arbeitszeit 32 Stunden) auf.

Vereinbarte Beschäftigungsdauer	*01.06. bis 10.08.2026*
Monatliches Arbeitsentgelt	*1.500,00 Euro*

Darüber hinaus vertritt sie nacheinander drei Verkäuferinnen während des Urlaubs. Da die Urlaubsvertretung am 10.08.2026 beendet sein soll, wird zunächst eine kurzfristige (und daher versicherungsfreie) Beschäftigung angenommen. Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 10.08.2026 mit, dass sie die Arbeit nicht am 11.08.2026, sondern erst am 06.09.2026 aufnehmen werde. Damit verlängert sich die Urlaubsvertretung bis zum 05.09.2026.

Beurteilung:

Da durch diese Verlängerung die Beschäftigung auf mehr als 3 Monate ausgedehnt wird, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor und die Verkäuferin unterliegt mit dem Tag des Bekanntwerdens, also ab 10.08.2026 der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt auch dann nicht vor, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres innerhalb eines Dauerarbeitsverhältnisses, eines über ein Jahr hinausgehenden Rahmenarbeitsvertrags oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses nicht überschritten wird. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Beispiel

Eine Bankkauffrau arbeitet seit Jahren bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten 5 Arbeitstagen im Kalendermonat (= 60 Arbeitstage im Kalenderjahr)

Monatliches Arbeitsentgelt *650,00 Euro*

Beurteilung:

Die Bankkauffrau ist versicherungspflichtig, da das Arbeitsentgelt 603,00 Euro übersteigt. Unerheblich ist dabei, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird. Die Tatsache, dass die Bankkauffrau eine Dauerbeschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus.

3.2.3 Kalenderjahrübergreifende Beschäftigung

Die Regelungen über das Zusammenrechnen mehrerer kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel (siehe jedoch Punkt 3.7) hinausgehen. Sofern eine Beschäftigung in einem Kalenderjahr beginnt, in dem die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammen mit Vorbeschäftigungen erreicht ist, besteht für die gesamte Dauer dieser Beschäftigung Versicherungspflicht, und zwar auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigung erfolgt nicht.

Beispiel

Von vornherein befristete Beschäftigung	*01.12.2025 bis 28.02.2026*
Monatliches Arbeitsentgelt	*1.000,00 Euro*
Vorhergehende befristete Beschäftigung	*01.06. bis 14.08.2025*

Beurteilung:

Die am 01.12.2025 aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig, da bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als 3 Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, da bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Ist die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen bei Beginn einer kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigung unter Hinzurechnung von Vorbeschäftigungen noch nicht erreicht, bleibt die kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.

3.2.4. Besonderheiten in der Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung sind solche Arbeitnehmer versicherungsfrei, die neben dem Anspruch auf Arbeitslosengeld eine mehr als geringfügige, aber kurzzeitige Beschäftigung ausüben. Als kurzzeitig gilt eine Beschäftigung, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden beträgt. Diese Versicherungsfreiheit gilt nicht für Bezieher von Teilarbeitslosengeld. Diese Personen sind nur dann arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben.

3.2.5. Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist dann nicht mehr als geringfügig anzusehen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist jedoch nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Darüber hinaus ist die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung auch dann nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenzen (drei Monate / 70 Arbeitstage) als nicht kurzfristig anzusehen ist.

Im Sozialversicherungsrecht ist der Begriff „Berufsmäßigkeit" nicht näher erläutert. Nach der Rechtsprechung wird eine Beschäftigung dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. So sind z. B. Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Schulabschluss, beabsichtigter Fachschulausbildung oder beabsichtigtem Studium) ausgeübt werden, grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen.

Dabei sind innerhalb des Kalenderjahres alle Beschäftigungen anrechenbar, die kurzfristig ausgeübt werden. Erfüllt eine dieser Beschäftigungen sowohl die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten als auch kurzfristigen Beschäftigung, so wird diese Beschäftigung nicht angerechnet.

Diese Grundsätze gelten sinngemäß auch für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, dürfen nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben angerechnet werden.

Nehmen Personen, die Leistungen von einer Agentur für Arbeit beziehen (z. B. Arbeitslosengeld) oder für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Arbeitssuchende gemeldet sind, eine Beschäftigung auf, so ist diese als berufsmäßig anzusehen und daher ohne Rücksicht auf ihre Dauer versicherungspflichtig, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

Hinsichtlich der Prüfung der Berufsmäßigkeit gelten für einige Personengruppen bzw. Fallkonstellationen Besonderheiten:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich vor bei kurzfristigen Beschäftigungen

- zwischen abgeschlossenem Studium und Eintritt ins Berufsleben,
- nach der Schulentlassung bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses,
- von unentgeltlich beurlaubten Arbeitnehmern,
- von Personen in Elternzeit, die eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben,
- von Personen, die Leistungen von der Agentur für Arbeit (z. B. Arbeitslosengeld) erhalten und eine kurzfristige Beschäftigung ausüben.

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor

- bei Personen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (z. B. Rentner, Hausfrauen),
- bei Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und Studium,
- bei Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und Freiwilligendienst (bei späterer Studienabsicht).

Beispiel

Ein Schüler hat im Mai 2026 das Gymnasium mit dem Abitur verlassen.

Befristete Beschäftigung	*01.06. bis 30.06.2026*
In dieser Zeit erzieltes Entgelt	*1.500,00 Euro*
Bundesfreiwilligendienst ab	*01.07.2026*
Nach dem Bundesfreiwilligendienst	*Studium*

Beurteilung:

Die befristete Beschäftigung ist nicht berufsmäßig. Sie ist von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung, daher nicht als berufsmäßig anzusehen und bleibt somit versicherungsfrei.

3.3. Beiträge

Kurzfristige Beschäftigungen sind in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungs- und damit beitragsfrei.

3.3.1. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Wie bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen (s. Punkt 2.3.4.) ist auch das in einer kurzfristigen Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt grundsätzlich umlagepflichtig nach dem AAG. Auch die Umlagesätze U1 und U2 sind identisch (0,8 bzw. 0,22 %).

Da der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht, ist eine Umlagepflicht zur U1 allerdings erst dann gegeben, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf mehr als vier Wochen angelegt ist.

Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet ist, entfällt die Umlagepflicht U1. Zur U2 ist das Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten auch bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu vier Wochen umlagepflichtig.

3.3.2. Insolvenzgeldumlage

Es gelten die unter Punkt 2.3.5. für geringfügig entlohnte Beschäftigte beschriebenen Regelungen.

3.3.3. Unfallversicherung

Es gelten die unter Punkt 2.3.6. für geringfügig entlohnte Beschäftigte beschriebenen Regelungen.

3.4. Steuern

Die Lohnsteuer kann entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 25 % erhoben und an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abgeführt werden.

Nach § 40a Abs.1 EStG kann bei kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern die Lohnsteuer unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder die Vorlage einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erhoben werden, wenn

- der Arbeitslohn täglich 150 Euro nicht übersteigt,
- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und
- der Stundenlohn höchstens 19,00 Euro beträgt.

Pauschaliert der Arbeitgeber die Lohnsteuer, so muss er auch die anfallende Kirchensteuer pauschalieren und den Solidaritätszuschlag erheben. Bei der Prüfung des 18-Tage-Zeitraums werden als Arbeitstage nur die Tage gezählt, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet.

3.5. Meldungen

Für kurzfristig Beschäftigte sind, mit Ausnahme der Jahresmeldung, grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte.

Da kurzfristig Beschäftigte in der Rentenversicherung oder der Arbeitslosenversicherung nicht beitragspflichtig sind, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Datenbaustein Meldesachverhalt (Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt) mit 0 Euro zu melden.

3.5.1. Angaben zum Versicherungsschutz

Um sicherzustellen, dass eine Absicherung im Krankheitsfall besteht, haben Arbeitgeber in jeder Anmeldung für einen kurzfristig Beschäftigten anzugeben, ob dieser gesetzlich oder privat krankenversichert bzw. anderweitig im Krankheitsfall abgesichert ist.

Zur Umsetzung dieser Meldepflicht wurde im Datensatz „Meldungen" ein neues Datenfeld „Kennzeichen Krankenversicherung" aufgenommen. Dieses ist bei der Anmeldung oder gleichzeitiger An- und Abmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung mit den Kennzeichen „1" oder „2" zu befüllen.

Das Kennzeichen „1" ist zu verwenden, sofern für die Dauer der Beschäftigung ein Versicherungsschutz bei einer gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland besteht – und zwar unabhängig von der Art der Versicherung (Pflichtversicherter, freiwilliges Mitglied oder familienversichert).

Das Kennzeichen „2" ist zu verwenden, wenn während der Beschäftigung eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen besteht. Zudem ist das Kennzeichen „2" zu verwenden, wenn der Beschäftigte im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhält oder einen Anspruch auf Sachleistungen zu Lasten eines ausländischen Versicherungsträgers hat.

3.5.2. Angaben zu Vorbeschäftigungszeiten

Die Minijob-Zentrale meldet dem Arbeitgeber unverzüglich nach Eingang der Anmeldung für einen kurzfristig Beschäftigten zurück, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder in dem vorausgehenden Zeitraum im gleichen Kalenderjahr bestanden haben.

Für die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zu etwaigen Vorbeschäftigungszeiten wird im Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK) der Meldegrund „07" (Rückmeldung Beschäftigungszeiten für kurzfristig Beschäftigte) verwendet. Die Angabe erfolgt mit dem Kennzeichen „Kurzfristige Beschäftigung" im Datenbaustein „Rückmeldung bei kurzfristiger Beschäftigung" (DBKB) und beschränkt sich auf die Feststellung, ob im Kalenderjahr der Verarbeitung der Anmeldung eine weitere kurzfristige Beschäftigung bestand oder besteht.

3.6. Haushaltsscheckverfahren

Sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung vorliegen und die Tätigkeit in einem Privathaushalt ausgeübt wird, ist das sogenannte Haushaltsscheckverfahren anzuwenden (s. Punkt 2.6.).

4. Übergangsbereich

4.1. Allgemeines

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangbereiches ausüben, gelten besondere Regelungen sowohl für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage als auch für die Tragung der Sozialversicherungsbeiträge.

Der Übergangsbereich, in dem Beschäftigte als Midijobber bezeichnet werden und von reduzierten Arbeitnehmerbeiträgen profitieren, beginnt bei einem Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze und endet bei 2.000,00 Euro. Der Übergangsbereich beginnt aktuell bei einem Arbeitsentgelt von 603,01 Euro und endet bei 2.000,00 Euro.

Die besonderen Berechnungsvorschriften zum Übergangsbereich sind nicht anzuwenden

- für Auszubildende, Praktikanten,
- bei Beschäftigungen mit einem fiktiven Arbeitsentgelt (z. B. Beschäftigung behinderter Menschen),
- für Fälle der Wiedereingliederung nach Arbeitsunfähigkeit,
- bei der Gewährung von Kurzarbeitergeld oder Saisonkurzarbeitergeld, sofern das regelmäßige Arbeitsentgelt über 2.000,00 Euro liegt und nur durch Arbeitsausfälle gemindert wurde.

4.2. Versicherung

Für Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung innerhalb des Übergangsbereichs ausüben, besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung grundsätzlich Versicherungspflicht. Die in den einzelnen Versicherungszweigen geltenden versicherungsrechtlichen Regelungen finden uneingeschränkt Anwendung.

4.3. Beiträge

4.3.1. Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Bei der Prüfung, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dieses wird nach denselben Grundsätzen ermittelt wie das regelmäßige Arbeitsentgelt bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen.

Danach ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Ein arbeitsrechtlich zulässiger schriftlicher Verzicht auf künftig entstehende Arbeitsentgeltansprüche mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt.

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Einmalige Einnahmen sind Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden können und anlassabhängig sind.

Bei der Berücksichtigung von Einmalzahlungen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer auf Einmalzahlungen immer dann einen Rechtsanspruch hat, wenn diese in einem Arbeits- oder auch Tarifvertrag verbindlich festgelegt sind. Dies gilt auch für solche Einmalzahlungen, die für Arbeitnehmer aus einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag abgeleitet werden können. Darüber hinaus kann sich der Anspruch auf die Einmalzahlung auch aus „betrieblicher Übung“ ergeben.

Beispiel

Monatliches Arbeitsentgelt	*600,00 Euro*
Vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld im Dezember	*600,00 Euro*
Maßgebliches Arbeitsentgelt:	
Laufendes Arbeitsentgelt (600,00 Euro x 12)	*7.200,00 Euro*
Weihnachtsgeld	*600,00 Euro*
Gesamt	*7.800,00 Euro*
Umrechnung auf einen Monat (7.800,00 : 12) =	*650,00 Euro*

Beurteilung:

Die Beschäftigung ist mehr als geringfügig entlohnt und daher sozialversicherungspflichtig. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt fällt in den Übergangsbereich von 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro. Die besondere Beitragsberechnung innerhalb dieser Entgeltgrenzen ist daher auch in den Monaten anzuwenden, in denen das Arbeitsentgelt unterhalb von 603,01 Euro liegt.

Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingte unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag gewissenhaft zu schätzen.

Die beitragsrechtliche Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie als Folge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

4.3.2. Beitragspflichtige Einnahme

Die Berechnung der Beiträge und die Verteilung der Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt gesondert für jeden Versicherungszweig. Zudem wird der Arbeitnehmerbeitragsanteil über eine gesonderte Formel berechnet und vom Gesamtbeitrag abgesetzt, um so den Arbeitgeberbeitragsanteil zu ermitteln (s. Punkt 4.3.2.2.).

4.3.2.1. Beitragspflichtige Einnahme für GSV-Beitrag

Die beitragspflichtige Einnahme (BE) im Übergangsbereich ermittelt sich nach folgender Formel:

BE = F x G + ([2000/(2000 – G)] - [G/(2000 - G)] x F) x (AE - G)

In der Formel steht AE für Arbeitsentgelt und G für die Geringfügigkeitsgrenze (seit 01.01.2026: 603,00 Euro). Der Faktor F berechnet sich, indem der Wert 28 Prozent durch den zum 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres geltenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag (GSV-Beitrag zum 01.01.2026: 42,30 %) geteilt wird. F entspricht danach einem Wert von 0,6619 (28 : 42,30).

Setzt man diese Werte in die vorgenannte Formel ein, kann diese wie folgt vereinfacht werden:

BE = 1,1459372 x AE – 291,8744452

Beispiel

Monatliches Entgelt 2026	*650,00 Euro*
Beitragspflichtige Einnahme	
1,1459372 x 650,00 Euro - 291,8744452 =	*452,98 Euro*

4.3.2.2. Beitragspflichtige Einnahme für Arbeitnehmerbeitrag

Zur Bestimmung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am GSV-Beitrag wird als beitragspflichtige Einnahme der Betrag zugrunde gelegt, der sich nach folgender Formel berechnet:

BE = (2000/2000 - G) x (AE - G)

Die gekürzte Formel lautet:

BE = 1,4316392 x AE – 863,2784538

4.3.2.3. Beitragspflichtige Einnahme in Teilmonaten

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats oder sind beitragsfreie Tage zu berücksichtigen (z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit), so ist zunächst das monatliche Arbeitsentgelt nach folgender Formel zu ermitteln:

$$\textit{monatliches Arbeitsentgelt} = \frac{\textit{anteiliges Arbeitsentgelt x 30}}{\textit{Kalendertage}}$$

Auf der Grundlage des monatlichen Arbeitsentgelts ist die beitragspflichtige Einnahme nach Maßgabe der oben beschriebenen Formeln zu ermitteln. Dann ist diese beitragspflichtige Einnahme entsprechend der Anzahl der Kalendertage, für die eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht, zu reduzieren.

Beispiel

Monatliches Entgelt	*650,00 Euro*
Beitragspflichtige Einnahme (BE)	
BE GSV-Beitrag: *1,1459372 x 650,00 Euro - 291,8744452 =*	*452,98 Euro*
BE Arbeitnehmerbeitrag: *1,4316392 x 650,00 Euro – 863,2784538 =*	*67,29 Euro*
Ende des Beschäftigungsverhältnisses	*12.06.2026*
Vergütung für Juni 2026	*260,00 Euro*
Anteilige beitragspflichtige Einnahme Juni 2026:	
GSV-Beitrag: 452,98 Euro x 12 : 30 =	*181,19 Euro*
Arbeitnehmerbeitrag: 67,29 Euro x 12 : 30 =	*26,92 Euro*

4.3.3. Schwankendes Arbeitsentgelt

In den Fällen, in denen zwar das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt, das tatsächliche Arbeitsentgelt jedoch in einzelnen Monaten die Grenze des Übergangsbereichs z. B. aufgrund schwankender Bezüge über- oder unterschreitet, kann die Formel für den Übergangsbereich nicht angewendet werden.

In den Monaten des Unterschreitens der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 603,01 Euro ist für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme BE das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F zu multiplizieren.

Tatsächliches Arbeitsentgelt x 0,6619 = beitragspflichtige Einnahme

Übersteigt das Arbeitsentgelt in einem Monat die obere Grenze des Übergangsbereichs (z. B. durch die Gewährung einer Einmalzahlung), ist keine Kürzung der beitragspflichtigen Einnahme vorzunehmen. Für die Beitragsberechnung ist in diesen Fällen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt anzusetzen. Die Beiträge werden grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

4.3.4. Beitragsberechnung

Wird ein Arbeitsentgelt zwischen 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro gezahlt und die Grenze von 2.000,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschritten, sind folgende Berechnungsvorschriften anzuwenden:

1. *Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme für den GSV-Beitrag (s. Punkt 4.3.2.1.).*

2. *Gesamtbeitrag für jeden Versicherungszweig*
   Der Beitrag wird durch die Anwendung des jeweiligen halben Beitragssatzes auf die reduzierte beitragspflichtige Einnahme und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses ermittelt. Dies gilt gleichermaßen für die Ermittlung des Zusatzbeitrages in der Krankenversicherung. Der vom Arbeitnehmer allein zu tragende Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung bei Kinderlosigkeit (0,6 %) ist durch Anwendung des Beitragszuschlagssatzes auf die reduzierte beitragspflichtige Einnahme gesondert zu berechnen. Neu: Seit dem 01.07.2023 wird der vom Arbeitnehmer zu tragende Beitragsanteil vom 2. bis zum 5. Kind des Mitglieds bis zum 25. Lebensjahr des Kindes bzw. der Kinder um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind abgesenkt. Dieser nur den Arbeitnehmer betreffende Beitragsabschlag bleibt hier unberücksichtigt.

3. *Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme für den Arbeitnehmerbeitrag (s. Punkt 4.3.2.2.).*

4. *Beitragsanteil des Arbeitnehmers*
   Der Arbeitnehmerbeitragsanteil wird durch Anwendung des jeweiligen halben Beitragssatzes auf die in Schritt 3 ermittelte beitragspflichtige Einnahme berechnet (in der Krankenversicherung ist zudem der halbe kassenindividuelle Zusatzbeitrag mit zu berücksichtigen).

   Wichtig: Der Arbeitgeberbeitragsanteil ist für jeden Versicherungszweig eigenständig und nicht in Summe aller halben Beitragssätze zu berechnen.

   Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsort in Sachsen tragen die Beiträge zur Pflegeversicherung in Höhe von 1 % allein. Für sie ergibt sich hierdurch ein Beitragsanteil in Höhe von 2,3 % der in Schritt 3 ermittelten beitragspflichtigen Einnahme.

5. *Beitragsanteil des Arbeitgebers*
   Der Arbeitgeberbeitragsanteil ergibt sich durch Abzug des jeweiligen Arbeitnehmerbeitragsanteils (aus Schritt 4) von dem im Schritt 2 für jeden Versicherungszweig ermittelten Gesamtbeitrag (s. Beispiel).

6. *Gesonderte Berechnung des Arbeitnehmer-Beitragsabschlags in der PV*
   Wie in Schritt 2 bereits ausgeführt, mindert sich der PV-Beitragsanteil des Arbeitnehmers (je nach Kinderzahl) um einen Abschlag von 0,25 bis 1 %, der aus der in Schritt 3 ermittelten Bemessungsgrundlage berechnet wird.

7. *Ermittlung des Arbeitnehmer-Gesamtbeitrags in der PV*
   Der tatsächliche Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt sich durch Abzug des in Schritt 6 ermittelten Beitragsabschlags vom in Schritt 4 berechneten Arbeitnehmer-Beitragsanteil.

Beispiel

Arbeitnehmer mit einem Kind, Arbeitsentgelt August 2026	*650,00 Euro*
Zusatzbeitrag der Krankenkasse	*3,0 %*

1. Beitragspflichtige Einnahme für GSV-Beitrag

1,1459372 x 650,00 Euro - 291,8744452 =	*452,98 Euro*

Fortsetzung Beispiel

2. Gesamtbeitrag

Krankenversicherung:

Versicherungsbeitrag (452,98 Euro x 7,3 % x 2) =	*66,14 Euro*
Kassenindividueller Zusatzbeitrag (452,98 Euro x 1,5 % x 2) =	*13,58 Euro*
Gesamtbeitrag =	*79,72 Euro*

Pflegeversicherung:

Gesamtbeitrag (452,98 Euro x 1,8 % x 2) =	*16,30 Euro*

Rentenversicherung:

Gesamtbeitrag (452,98 Euro x 9,3 % x 2) =	*84,26 Euro*

Arbeitslosenversicherung:

Gesamtbeitrag (452,98 Euro x 1,3 % x 2) =	*11,78 Euro*

3. Beitragspflichtige Einnahme für Arbeitnehmerbeitrag

1,4316392 x 650,00 Euro - 863,2784538 =	*67,29 Euro*

4. Beitragsanteil des Arbeitnehmers

Krankenversicherung (67,29 Euro x 7,3 %) =	*4,91 Euro*
Kassenindividueller Zusatzbeitrag (84,82 Euro x 1,5%) =	*1,01 Euro*
Pflegeversicherung (67,29 Euro x 1,8 %) =	*1,21 Euro*
Rentenversicherung (67,29 Euro x 9,3 %) =	*6,26 Euro*
Arbeitslosenversicherung (67,29 Euro x 1,3 %) =	*0,87 Euro*

5. Beitragsanteil des Arbeitgebers

Krankenversicherung (66,14 Euro - 4,91 Euro) =	*61,23 Euro*
Kassenindividueller Zusatzbeitrag (13,58 Euro – 1,01 Euro) =	*12,57 Euro*
Pflegeversicherung (16,30 Euro – 1,21 Euro) =	*15,09 Euro*
Rentenversicherung (84,26 – 6,26 Euro) =	*78,00 Euro*
Arbeitslosenversicherung (11,78 – 0,87 Euro) =	*10,91 Euro*

Besteht nach besonderen Regelungen in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungsfreiheit oder liegt eine Befreiung von der Versicherungspflicht vor, sind zu den betreffenden Versicherungszweigen keine Beiträge zu zahlen.

Der für Beschäftigte zu zahlende Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung, wenn diese als Bezieher einer Altersvollrente bzw. Versorgung (z. B. nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen) oder wegen Vollendung des für die Vollrente wegen Alters erforderlichen Lebensjahres oder wegen einer Beitragserstattung aus eigener Versicherung rentenversicherungsfrei sind, ist auch bei Beschäftigungen im Übergangsbereich zu zahlen.

4.3.4.1. Mehrere Beschäftigungen

Insbesondere bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen können die besonderen Vorschriften über die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu verschiedenen versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilungen der Haupt- und Nebenbeschäftigungen führen.

Bleibt die Nebenbeschäftigung in einzelnen Versicherungszweigen versicherungsfrei, sind zu den betreffenden Versicherungszweigen auch keine individuellen Beiträge aus der Nebenbeschäftigung zu zahlen.

Werden mehrere (ggf. durch Zusammenrechnung) versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, deren regelmäßige Arbeitsentgelte jedoch in der Summe innerhalb des Übergangsbereichs liegen, werden die für die Berechnung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragsanteile zugrunde zu legenden reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen auf der Grundlage des Gesamtarbeitsentgelts ermittelt und im Verhältnis der jeweiligen Arbeitsentgelte zum Gesamtarbeitsentgelt aufgeteilt.

Beitragspflichtige Einnahme für den GSV-Beitrag – vereinfachte Formel:

$$\frac{(1{,}1459372 \times GAE - 291{,}8744452) \times AE}{GAE}$$

EAE = Einzelarbeitsentgelt
GAE = Gesamtarbeitsentgelt

Beitragspflichtige Einnahme für den Arbeitnehmerbeitrag – vereinfachte Formel:

$$\frac{(1{,}4316392 \times GAE - 863{,}2784538) \times AE}{GAE}$$

Beispiel

Beschäftigung bei Arbeitgebern A und B	*01.04. bis 30.06.2026*
Monatliches Arbeitsentgelt Arbeitgeber A	*350,00 Euro*
Monatliches Arbeitsentgelt Arbeitgeber B	*370,00 Euro*
Summe	*720,00 Euro*

Zwischenergebnis:

Die dem Grunde nach versicherungsfreien (Ausnahme Rentenversicherung) geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Das addierte monatliche Gesamtentgelt (720,00 Euro) liegt innerhalb der Grenzen zur Anwendung des Übergangsbereichs.

Beitragspflichtige Einnahmen:

BE GSV-Beitrag Arbeitgeber A:

$$\frac{(1{,}1459372 \times 720{,}00 - 291{,}8744452) \times 350{,}00 \text{ Euro}}{720{,}00 \text{ Euro}} = 259{,}19 \text{ Euro}$$

BE Arbeitnehmer-Beitragsanteil Arbeitgeber A:

$$\frac{(1{,}4316392 \times 720{,}00 - 863{,}2784538) \times 350{,}00 \text{ Euro}}{720{,}00 \text{ Euro}} = 81{,}42 \text{ Euro}$$

BE GSV-Beitrag Arbeitgeber B:

$$\frac{(1{,}1459372 \times 720{,}00 - 291{,}8744452) \times 370{,}00 \text{ Euro}}{720{,}00 \text{ Euro}} = 274{,}01 \text{ Euro}$$

BE Arbeitnehmer-Beitragsanteil Arbeitgeber B:

$$\frac{(1{,}4316392 \times 720{,}00 - 863{,}2784538) \times 370{,}00 \text{ Euro}}{720{,}00 \text{ Euro}} = 86{,}08 \text{ Euro}$$

4.3.5. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)

Das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, bei dem die besonderen Berechnungsvorschriften des Übergangsbereichs anzuwenden sind, ist nach dem AAG grundsätzlich umlagepflichtig. Für die Umlage des Ausgleichsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1) und Mutterschaftsleistungen (U2) ist das Arbeitsentgelt maßgebend, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Beitragspflichtig ist allerdings nur das laufende Arbeitsentgelt.

Für Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs ist für die Berechnung der Umlagen die reduzierte beitragspflichtige Einnahme maßgebend, aus der auch die GSV-Beiträge ermittelt werden (s. Punkt 4.3.2.1.). Übersteigt das Arbeitsentgelt in einem Monat die obere Grenze des Übergangbereiches (z. B. durch eine Einmalzahlung), ist keine Kürzung der beitragspflichtigen Einnahme vorzunehmen. Für die Umlagenberechnung ist in diesen Fällen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

4.3.6. Insolvenzgeldumlage

Die Umlage wird vom laufenden und einmalig gezahlten rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt erhoben (2026: 0,15 %).

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt innerhalb innerhalb des Übergangsbereichs ausüben, gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme, aus der auch die GSV-Beiträge ermittelt werden (s. Punkt 4.3.2.1.).

4.3.7. Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigten unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgelts kraft Gesetzes versichert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs. Gegenüber den Berufsgenossenschaften ist immer das tatsächliche Arbeitsentgelt (alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis) nachzuweisen. Die Beiträge werden individuell je nach zuständiger Berufsgenossenschaft und Gefahrtarif erhoben.

4.4. Meldungen

Für Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs werden die gleichen Meldungen erstattet, wie sie auch für andere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erstellt werden müssen.

Zusätzlich zu den anderen Schlüsselzahlen (z. B. für die Beitragsgruppen) gibt es für Beschäftigungen innerhalb des Übergangbereichs das Feld „Kennzeichen Midijob", das nur dann ausgefüllt werden muss, wenn mit der Meldung Arbeitsentgelt gemeldet wird. Dabei gelten folgende Schlüsselzahlen (jeweils in Abhängigkeit der im Meldezeitraum gültigen Entgeltgrenzen für den Übergangsbereich):

- 0 = Kein Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV.
- 1 = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV.
- 2 = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV.

Bei Angabe des Kennzeichens 1 oder 2 ist in die Meldungen als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme einzutragen, aus der auch die GSV-Beiträge ermittelt werden (s. Punkt 4.3.2.1.). Zusätzlich ist in diesen Fällen das der Rentenberechnung zugrunde zu legende Entgelt anzugeben. Dabei handelt es sich um das tatsächliche Entgelt, das ohne Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich beitragspflichtig wäre.

Für die Arbeitswelt von morgen.

Wir sind für Sie da
E-Mail firmenservice@pronovabkk.de
Telefon 0621 53391-1560

Weitere Serviceangebote finden Sie unter:
pronovabkk.de/fuer-firmen

Vers. 01-0126, Titelbild: iStock

Pronova BKK
67082 Ludwigshafen

pronovabkk.de