TREUCONDA
Treuhand- und Wirtschaftsberatungsgesellschaft
mbH Steuerberatungsgesellschaft

&

MAYRHOFER-GRIMM
vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

MINIJOBS UND MIDIJOBS

HINWEISE FÜR UNTERNEHMEN UND PRIVATHAUSHALTE

MERKBLATT NR. 1788.3 | 01 | 2026

IINHALT

EINLEITUNG
1. ALLGEMEINES
2. DIE REGELUNGEN IM EINZELNEN
2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (sog. Minijobs)
2.1.1 Versicherungsrecht
2.1.1.1 Entgeltgrenze
2.1.1.2 Mehrere Beschäftigungen
2.1.2 Beitragsrecht
2.1.3 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen
2.1.4 Unfallversicherung
2.1.5 Steuerrecht
2.2 Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse
2.2.1 Versicherungsrecht
2.2.1.1 Zeitgrenze
2.2.1.2 Rahmenarbeitsvertrag
2.2.1.3 Berufsmäßigkeit
2.2.2 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen
2.2.3 Steuerrecht
2.2.4 Zusammenrechnung
2.3 Minijobs in Privathaushalten
2.3.1 Einleitung
2.3.2 Versicherungsrecht
2.3.3 Beitragsrecht
2.3.4 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen
2.3.5 Steuerrecht
2.3.6 Haushaltsscheckverfahren
2.4 Midijob
Tabellarische Übersicht

EINLEITUNG

Die Geringfügigkeit der Beschäftigung kann sich einerseits aus der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (sog. **geringfügig entlohnte Beschäftigung)** und andererseits aus der kurzen Dauer (sog. **kurzfristige Beschäftigung)** ergeben. Bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung darf das monatliche Arbeitsentgelt seit 01.01.2026 603 € nicht übersteigen. Die Geringfügigkeitsgrenze ist seit der Gesetzesänderung im Jahr 2022 dynamisch ausgestaltet, sodass sich bei weiteren Erhöhungen des Mindestlohns grundsätzlich kein Änderungsbedarf bei den vereinbarten Arbeitsstunden für die Arbeitgeber ergibt.

Dagegen liegt eine geringfügig kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung auf max. drei Monate oder 70 Arbeitstage in einem Kalenderjahr befristet ist und sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Auch in Privathaushalten ist die Beschäftigung im Rahmen eines Minijobs möglich.

Das vorliegende Merkblatt soll einen ersten Überblick über die wesentlichen Punkte der Regelungen geben und den Berater für möglicherweise problematische Konstellationen sensibilisieren.

1. ALLGEMEINES

Einzugsstelle für die pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie für die Pauschsteuer ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See **(Minijob-Zentrale).** Die Pauschalsteuer i. H. v. 20 % bzw. 25 % ist dagegen an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers abzuführen, während die Unfallversicherungsbeiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu leisten sind. Eine Ausnahme gilt insoweit für geringfügig entlohnte Beschäftigte in **Privathaushalten.** Für diese werden im Rahmen des sog. **Haushaltsscheckverfahrens** auch die Beiträge zur Unfallversicherung von der Minijob-Zentrale eingezogen.

Ebenso wie für versicherungspflichtige Arbeitnehmer sind auch für geringfügig Beschäftigte **Meldungen nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV)** abzugeben. Eine Ausnahme gilt insofern nur für die Beschäftigten in Privathaushalten. Bei diesen erfolgen die Meldungen im sog. Haushaltsscheckverfahren (vgl. 2.3.6).

Das beitragspflichtige Entgelt zur Unfallversicherung ist mit einem eigenen Meldegrund „92 UV-Jahresmeldung" an die Minijob-Zentrale zu übermitteln. Die Übermittlung muss jeweils bis zum 16.02. des Folgejahres erfolgen und umfasst den Zeitraum 01.01. bis 31.12., unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Beschäftigung.

Zusätzlich zu den an die Minijob-Zentrale zu übermittelnden Meldungen ist in bestimmten Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung eine So-

© 01/2026 DWS Steuerberater Medien GmbH
Bestellservice: Postfach 02 35 53 · 10127 Berlin · Tel.: 030. 2 88 85 66 · Fax: 030. 28 88 56 70 · E-Mail: info@dws-medien.de · Internet: www.dws-medien.de
Alle Rechte vorbehalten. Es ist nicht gestattet, die Produkte ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem Weg zu vervielfältigen. Dieses Produkt wurde mit äußerster Sorgfalt bearbeitet, für den Inhalt kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.
Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

fortmeldung mit „Abgabegrund 20“ direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung abzugeben. Betroffen sind Arbeitgeber der folgenden Wirtschaftsbereiche: das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, das Gebäudereinigungsgewerbe, das Wach- und Sicherheitsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, das Prostitutionsgewerbe und die Fleischwirtschaft.

Gem. der sog. Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14.12.2023 (vgl. F) gelten auch die Regelungen der Beitragsüberwachungsverordnung über die Führung von Lohnunterlagen uneingeschränkt für geringfügig Beschäftigte. Der Arbeitgeber hat die für die Versicherungsfreiheit maßgebenden Angaben in den Lohnunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Angaben und Unterlagen sind insb. zu folgenden Punkten erforderlich: monatliches Arbeitsentgelt, Beschäftigungsdauer, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und die Aufzeichnungen nach § 17 des Mindestlohngesetzes über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten. Ferner sind zahlreiche Dokumente vorzuhalten wie z. B. die Erklärung des Minijobbers über das Vorliegen weiterer Beschäftigungen sowie die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird, der Bescheid der Minijob-Zentrale über die Feststellung der Sozialversicherungspflicht, die schriftliche Erklärung des Beschäftigten über den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit bzw. der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht, die Bescheinigung A1 für Aushilfsbeschäftigungen von Saisonarbeitskräften oder der Nachweis über eine bestehende private Krankenversicherung. Für kurzfristig Beschäftigte sind den Lohnunterlagen außerdem Nachweise bzw. Erklärungen über eventuelle weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr vor Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung, über den Status des Beschäftigten (z. B. Hausfrau, Schüler, Student, Wehr- oder Zivildienstleistender, Arbeitsloser, Rentner), den Krankenversicherungsschutz gem. § 28a Abs. 9a SGB IV und die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zu Vorbeschäftigungszeiten beizufügen.

Außerdem ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) zu beachten. Der **Mindestlohn** beläuft sich seit 01.01.2026 auf 13,90 €/Stunde.

In diesem Zusammenhang ist ferner zu beachten, dass soweit die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Vertrag nicht ausdrücklich festgelegt ist, nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz **(TzBfG)** eine **Arbeitszeit von 20 Stunden** als vereinbart gilt. Dies hat zur Folge, dass zum einen dem Arbeitnehmer ggf. ein entsprechender Anspruch zusteht. Zum anderen gilt in der Sozialversicherung bekanntermaßen das Anspruchsprinzip. Im Rahmen einer Prüfung würde also davon ausgegangen werden, dass der vermeintliche Minijobber für 20 Stunden pro Woche zu vergüten ist, womit die Grenzen der geringfügigen Beschäftigung überschritten werden und die sozialversicherungsrechtliche Privilegierung nicht mehr greift.

Gem. § 17 MiLoG ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen für mind. zwei Jahre aufzubewahren. Verstöße gegen die **Aufzeichnungspflichten** führen einerseits dazu, dass der Arbeitgeber die Entgeltansprüche seiner Arbeitnehmer und damit die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns nicht nachweisen kann. Im Einzelfall kann dies im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung durch die Rentenversicherung zu Beitragsnachforderungen unter Ansatz geschätzter Arbeitsentgelte führen. Andererseits stellt der Verstoß gegen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht gem. § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG auch eine Ordnungswidrigkeit dar, die gem. § 21 Abs. 3 MiLoG mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden kann.

2. DIE REGELUNGEN IM EINZELNEN

2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (sog. Minijobs)

2.1.1 Versicherungsrecht

Minijobber sind grundsätzlich voll versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung. Es besteht allerdings die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. In diesem Fall zahlt der Minijobber keinen Anteil zur Rentenversicherung. Den Antrag auf Befreiung muss der Minijobber dem Arbeitgeber schriftlich aushändigen. Mittlerweile ist auch eine digitale Übersendung möglich. Eine Ausnahme von der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht gilt aber für Bezieher von Vollrenten wegen Alters, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, Ruhestandsbeamte, Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung und Arbeitnehmer, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nie rentenversichert waren.

2.1.1.1 Entgeltgrenze

Eine geringfügige Beschäftigung i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt im Monat regelmäßig 603 € nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze ist dynamisch und soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden auch bei einem weiteren Ansteigen des Mindestlohns ermöglichen. Es wurde daher folgende Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze festgelegt:

Mindestlohn × 130 : 3 (auf volle Euro aufgerundet)

Arbeitgebende sollten aber beachten, dass die vom Gesetzgeber für die Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze zugrunde gelegte Formel von 52 Wochen pro Kalenderjahr ausgeht, während das Jahr aber tatsächlich aus 52,18 Wochen besteht. Es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, was zur Sozialversicherungspflicht des Minijobs führen würde. Aus Vorsichtsgründen sollte also eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als zehn Stunden vereinbart und eingehalten werden.

Bei der Geringfügigkeitsgrenze handelt es sich um einen Monatswert, der entsprechend der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14.12.2023 auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht (vgl. B. 2.2 der Geringfügigkeits-Richtlinien).

Erzielt der Arbeitnehmer in einem Dauerarbeitsverhältnis monatlich unterschiedliche Arbeitsentgelte, so ist auf den **durchschnittlichen monatlichen Verdienst** abzustellen. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603 €) nicht übersteigen (Jahresentgeltgrenze max. 12fache der Geringfügigkeitsgrenze bei durchgehender mind. 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat (2026: 7.236 €)). Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ist vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen vorzunehmen. Sofern die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

beginnt, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden (z. B. Beginn der Beschäftigung am 15. Februar, Beginn Jahreszeitraum ab 1. Februar). Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Entgeltes an, bestehen keine Bedenken. Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

Das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze kann unter bestimmten Voraussetzungen unschädlich sein. Wird die Grenze nur gelegentlich und unvorhersehbar bis max. zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (aktuell 1.206 €) überschritten und finden diese Überschreitungen innerhalb von höchstens zwei Entgeltabrechnungszeiträumen innerhalb eines Zeitjahres statt, so sind diese unbeachtlich. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Als unvorhersehbar gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts, das der Arbeitgeber im Rahmen einer vorausschauenden Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht mit hinreichender Sicherheit berücksichtigen konnte, weil es zu diesem Zeitpunkt nicht bekannt war (z. B. Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass – Krankheitsvertretung – sowie Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen, vgl. B. 3.1.3 Geringfügigkeits-Richtlinien).

Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt sind solche **einmaligen Einnahmen** hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mind. einmal jährlich gezahlt werden (z. B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld). Einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, gehören nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, soweit sie steuerfrei sind.

Nicht zu berücksichtigen sind Zahlungen oder Zuwendungen, die steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Dies gilt z. B. für einen Zuschuss zum Job- oder Deutschlandticket oder für steuerfreie Sachzuwendungen bis 50 € im Monat.

2.1.1.2 Mehrere Beschäftigungen

Bzgl. der Ausübung von mehreren geringfügigen Beschäftigungen ist zu unterscheiden zwischen den Fällen, in denen der betreffende Arbeitnehmer eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausübt, und solchen, in denen keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung besteht.

Im letzteren Fall sind die Arbeitsentgelte aus mehreren Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander zusammenzurechnen. Ergibt die Zusammenrechnung, dass die monatliche Grenze von 603 € überschritten wird, kann nicht mehr von einer Versicherungsfreiheit wegen geringfügiger Beschäftigung ausgegangen werden, sondern die Beschäftigungen sind als versicherungspflichtig bei der Krankenkasse anzumelden. Bei der Zusammenrechnung mehrerer Minijobs sind die Arbeitsentgelte aus kurzfristigen Beschäftigungen aber nicht zu berücksichtigen.

Übt ein Arbeitnehmer eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus, so ist daneben lediglich ein einziger sozialversicherungsfreier Minijob zulässig. Dies gilt auch dann, wenn in diesem ersten Minijob die Geringfügigkeitsgrenze nicht ausgeschöpft wird. Alle zeitlich später aufgenommenen Minijobs werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, sodass i. d. R. Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung besteht. Zu beachten ist aber, dass für diese weiteren Minijobs keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt werden müssen (vgl. B. 2.2.2.2 Geringfügigkeits-Richtlinien). Ausnahmen von der Regel zur Zusammenrechnung bestehen, soweit die Einkünfte aus mehreren Minijobs z. B. mit Einkünften aus Wehrdienst, Zivildienst, während einer Elternzeit oder aufgrund von Arbeitslosigkeit von der Agentur für Arbeit bezogen werden.

2.1.2 Beitragsrecht

Ist der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflicht-, freiwillig oder familienversichert, so ist vom Arbeitgeber ein **Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung** i. H. v. **13 %** des Arbeitsentgelts zu leisten. Dies gilt auch dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer bereits aufgrund einer Hauptbeschäftigung Krankenversicherungsbeiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze zahlt. Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung entfällt jedoch bei solchen Arbeitnehmern, die privat krankenversichert sind.

Hinsichtlich der Rentenversicherung gilt, dass geringfügig entlohnte Beschäftigte, deren Vertragsverhältnis nach dem 01.01.2013 begonnen hat, grundsätzlich der **Pflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung** unterliegen. Eine Ausnahme von der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht gilt aber für Bezieher von Vollrenten wegen Alters, die die Regelaltersgrenze erreicht haben (ab 01.01.2017), Ruhestandsbeamte, Bezieher einer berufsständischen Altersversorgung und Arbeitnehmer, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nie rentenversichert waren. Liegt keine der vorgenannten Ausnahmen vor, trägt der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung i. H. v. **15 %,** sodass sich, ausgehend vom allgemeinen Beitragssatz der Rentenversicherung im Jahre **2024** von **18,6 %**, der Eigenanteil des Minijobbers auf **3,6 %** beläuft. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass auch bei einem evtl. geringeren Verdienst die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung wenigstens von einem monatlichen Bemessungsentgelt von 175 € erhoben werden (sog. **Mindestbeitragsbemessungsgrundlage** gem. § 163 Abs. 8 SGB VI).

Entsprechend den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14.12.2023 ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage jedoch nicht zu prüfen, wenn eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigung ausgeübt wird oder Rentenversicherungspflicht aufgrund anderer vergleichbarer Tatbestände, wie z. B. einer rentenversicherungspflichtigen selbstständigen Tätigkeit, besteht (vgl. C. 3.2.1).

Es steht dem Minijobber allerdings frei, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers und nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung i. H. v. 15 % des Arbeitsentgelts.

Dazu ist es erforderlich, dass der Beschäftigte dem Arbeitgeber schriftlich und eigenhändig unterschrieben mitteilt, dass er die **Befreiung von der Versicherungspflicht** wünscht. Für die Antragstellung soll ein Formblatt verwendet werden, das auf der Homepage der Minijob-Zentrale abgerufen werden kann (www.minijob-zentrale.de). Der Antrag kann auch digital übermittelt werden. Der Arbeitgeber übermittelt anschließend den Sachverhalt über die Meldung zur Sozialversicherung an die Minijob-Zentrale. Zu beachten ist, dass die Daten zur Befreiung von der Versicherungspflicht für jeden Minijobber einzeln zu melden sind.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Eine Übermittlung der Befreiungsanträge durch den Arbeitgeber außerhalb des maschinellen Meldeverfahrens ist nicht zulässig. Den Antrag selbst hat der Arbeitgeber mit den Lohnunterlagen aufzubewahren. Auf dem Antrag ist das Datum des Eingangs beim Arbeitgeber zu vermerken.

Über den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht entscheidet die Minijob-Zentrale. Wenn diese nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der vom Arbeitgeber übermittelten Meldung widerspricht oder ein Verfahren zur Feststellung der Versicherungspflicht einleitet, gilt der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht als bewilligt. Ein Bescheid über die Bewilligung wird grundsätzlich nicht erteilt. Die Minijob-Zentrale wird jedoch einer gemeldeten Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung widersprechen, wenn der Antragsteller bereits einen geringfügig entlohnten Minijob ausübt, der vor dem 01.01.2013 begonnen und in dem er auf die Versicherungsfreiheit verzichtet hat.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags, mit der Meldung zur Sozialversicherung anzeigt. Wird die Meldung vom Arbeitgeber erst später übermittelt, so wirkt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung bindend. Bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen kann der Antrag nur einheitlich gestellt werden. Die Befreiung verliert erst mit dem Ende aller geringfügig entlohnten Beschäftigungen ihre Wirkung.

Seit dem 01.01.2017 sind auch Altersvollrentner, die einen Minijob ausüben, erst ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei. Selbstverständlich können sich auch Rentner wie andere Minijobber von der Versicherungspflicht befreien lassen. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind Minijobber, die eine Altersvollrente beziehen, rentenversicherungsfrei. Die Rentenversicherungspflicht endet kraft Gesetzes. Der Rentner kann jedoch durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

Bestand der Minijob des Altersvollrentners bereits vor dem 01.01.2017, bleibt die Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Der Altersvollrentner kann jedoch auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Dies ist aber dann NICHT möglich, wenn der Minijobber zu einem früheren Zeitpunkt während der Dauer des Minijobs die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt hat. Diese Entscheidung kann während des laufenden Minijobs nicht rückgängig gemacht werden.

2.1.3 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Auch geringfügig Beschäftigten, die aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig sind, steht i. d. R. gegen den Arbeitgeber ein **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** für längstens 42 Tage zu. Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmerinnen, deren kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 13 € übersteigt, einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Zeit der Mutterschutzfristen zu zahlen. Da diese Verpflichtungen des Arbeitgebers insb. kleine Betriebe stark belasten können, wurden **gesetzliche Ausgleichskassen** geschaffen, um diese Belastung aufzufangen. Die Ausgleichskassen werden vom Arbeitgeber für von ihm beschäftigte Arbeitnehmer finanziert. Zuständige Lohnausgleichskasse für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (www.arbeitgeberversicherung.de).

Am Lohnausgleichsverfahren bei der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See sind sämtliche Arbeitgeber beteiligt, die max. 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Dies betrifft auch solche Arbeitgeber, die versicherungspflichtige Arbeitnehmer bei anderen Einzugsstellen melden und von diesen von der Lohnfortzahlungsversicherung freigestellt wurden. Jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres wird die Teilnahme am Lohnausgleichsverfahren für das gesamte Jahr festgestellt. Diese bleibt auch dann bestehen, wenn die Anzahl der Beschäftigten sich im Laufe des Jahres erheblich verändert.

Um festzustellen, wie viele Arbeitnehmer ein Arbeitgeber beschäftigt, ist auf das Vorjahr abzustellen. Hat der Arbeitgeber in diesem für mind. acht Monate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt, so nimmt er am Ausgleichsverfahren teil. Der Arbeitgeber nimmt auch am Ausgleichsverfahren teil, wenn der Betrieb nicht das ganze maßgebliche Kalenderjahr bestanden hat, sofern er während des Zeitraums des Bestehens des Betriebs in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt hat. Grundsätzlich ist von der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen.

Bei der Zählung werden jedoch schwerbehinderte Menschen i. S. d. SGB IX nicht berücksichtigt. Beschäftigte, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als zehn Stunden zu leisten haben, werden mit 0,25 angesetzt. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden werden mit einem Faktor von 0,75 und solche mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden werden mit einem Faktor von 0,5 gezählt.

Die Lohnausgleichskasse erstattet grundsätzlich nur Leistungen, zu deren Erfüllung der Arbeitgeber verpflichtet war. Der Arbeitgeber erhält auf entsprechenden Antrag aus der Lohnausgleichskasse der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See im Krankheitsfall 80 % des fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts ohne Einmalzahlungen, allerdings begrenzt auf die Aufwendungen, die die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen allgemeinen Rentenversicherung nicht überschreiten. Außerdem werden auf Antrag 100 % des gezahlten Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld sowie 100 % des fortgezahlten Entgelts während der Zeit von Beschäftigungsverboten bis zum Beginn der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz zzgl. der darauf entfallenden pauschalen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge erstattet.

Die Mittel für die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen werden durch Umlagen der am Umlageverfahren beteiligten Arbeitgeber erbracht. Es ist zwischen der sog. Umlage U 1 und der Umlage U 2 zu unterscheiden. U 1 betrifft den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit bzw. Kur und beträgt aktuell 1,1 % des Bruttoarbeitsentgelts aller im Betrieb beschäftigten Arbeiternehmer. U 2 bezieht sich auf den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz und beläuft sich derzeit auf 0,22 %. U 3 bezeichnet schließlich die sog. Insolvenzgeldumlage, die sich auf derzeit 0,15 % beläuft.

2.1.4 Unfallversicherung

Auch Minijobber sind kraft Gesetzes in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Beschäftigungsverhältnis dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden. Die Höhe der Beiträge wird vom Unfallversicherungsträger entsprechend dem Aufwendungsbedarf und den Gefährdungsrisiken festgelegt. Über den zu zahlenden Beitrag erhält der Arbeitgeber einen Bescheid.

2.1.5 Steuerrecht

Grundsätzlich gilt, dass das Arbeitsentgelt aus einem Minijob steuerpflichtig ist. Die Lohnsteuer ist entweder pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu erheben. Dabei ist für die Lohnsteuerpauschalierung zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer i. H. v. 2 % gem. § 40a Abs. 2 EStG und der pauschalen Lohnsteuer i. H. v. 20 % des Arbeitsentgelts gem. § 40a Abs. 2a EStG. Voraussetzung für die pauschale Versteuerung ist in beiden Fällen das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Zahlt der Arbeitgeber für den geringfügig entlohnten Beschäftigten Beiträge zur Rentenversicherung, so kann er die Lohnsteuer entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder pauschal einschl. Kirchensteuer mit einem einheitlichen **Pauschsteuersatz von insg. 2 %** des Arbeitsentgelts erheben und zusammen mit den sonstigen Abgaben an die Minijob-Zentrale zahlen. Auch wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört, ermäßigt sich dieser Pauschsteuersatz nicht.

Wird das geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnis mit einer Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, sodass der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag von 15 % zur Rentenversicherung nicht zu entrichten hat (vgl. unter 2.1.1.2), so kann die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts zzgl. Kirchensteuer erhoben werden. Im Gegensatz zur vorerwähnten Pauschsteuer ist die Pauschalsteuer nicht an die Minijob-Zentrale, sondern an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers abzuführen.

Ein Minijob kann grundsätzlich nicht beim selben Arbeitgeber des Hauptbeschäftigungsverhältnisses ausgeübt werden. Hier wird ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis angenommen.

2.2 Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse

2.2.1 Versicherungsrecht

Sind die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung gegeben, so sind für diese weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Die unter 2.1.4 erwähnte Unfallversicherungspflicht gilt auch für kurzfristig Beschäftigte.

2.2.1.1 Zeitgrenze

Von einer geringfügig kurzfristigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn die Beschäftigung auf **max. drei Monate** (Kalender- oder Zeitmonate) oder **70 Arbeitstage** in einem Kalenderjahr befristet ist und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Auch eine kalenderjahrüberschreitende Ausübung ist möglich. Es sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, d. h. auch Tage an denen bezahlter Urlaub gewährt wird. Die Zeitgrenzen von drei Monaten und 70 Tagen sind gleichwertig. Ihre Anwendung richtet sich nicht nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Die zeitlichen Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind also erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinausgehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist. Dabei gilt ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, als ein Arbeitstag (vgl. B.2.3.1 Geringfügigkeits-Richtlinien). Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Bei einer solchen Zusammenrechnung treten anstelle des Dreimonatszeitraums 70 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 (vgl. B 2.3.2 Geringfügigkeits-Richtlinien).

Ab 01.01.2026 sind die Zeitgrenzen für Saisonarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben ausgeweitet. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann auch noch vor, wenn sie auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage befristet ist (§ 8 Nr. 2 SGB IV).

Wird die Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr unvorhergesehen überschritten, so liegt ab dem Tag des Überschreitens keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Die Merkmale für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung können allerdings erfüllt sein. Ist bereits vor Erreichen der Zeitgrenze absehbar, dass die Beschäftigung die Zeitgrenze überschreiten wird, so beginnt die Versicherungspflicht schon mit dem Tag, an dem das Überschreiten erkennbar wird (vgl. B 3.2 Geringfügigkeits-Richtlinien).

2.2.1.2 Rahmenarbeitsvertrag

Wird zwar die Grenze von 70 Arbeitstagen pro Kalenderjahr nicht überschritten, aber die Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt, so liegt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts keine kurzfristige Beschäftigung vor. Von einer regelmäßigen Ausübung ist auszugehen, wenn die Beschäftigung von vornherein auf ständige Wiederholung ausgerichtet ist und über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden soll.

Die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung werden aber dann erfüllt, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Rahmenvertrag geschlossen wird, der einen Arbeitseinsatz von max. 70 Arbeitstagen vorsieht. Beginnt der Rahmenarbeitsvertrag nach dem 01.01. eines Jahres, so darf der Arbeitseinsatz bis zum 31.12. des laufenden Jahres nicht an mehr als 70 Arbeitstagen erfolgen. Vorbeschäftigungszeiten desselben Jahres sind zu berücksichtigen. Sofern eine zunächst auf ein Jahr oder weniger befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen bis zu max. 70 Arbeitstagen auf eine Dauer von über einem Jahr verlängert oder unmittelbar im Anschluss eine neue Rahmenvereinbarung bei demselben Arbeitgeber abgeschlossen wird, ist abhängig von der Ausgestaltung der Beschäftigung zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine gelegentliche Beschäftigung aufgrund einer Rahmenvereinbarung mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre hinweg vorliegen. In diesem Fall besteht die kurzfristige Beschäftigung fort. Anderenfalls besteht vom Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung an bzw. ab Beginn der neuen Rahmenvereinbarung eine regelmäßige Beschäftigung. In diesen Fällen ist allerdings zu prüfen, ob die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen. Darüber hinaus sind die Voraussetzungen für eine (erneute) kurzfristige Beschäftigung aufgrund einer längstens für ein Jahr befristeten Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen bis zu max. 70 Arbeitstagen bei demselben Arbeitgeber erfüllt, wenn zwischen den beiden Rahmenvereinbarungen ein Zeitraum von mind. zwei Monaten liegt (vgl. B.3.2 Geringfügigkeits-Richtlinien).

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

2.2.1.3 Berufsmäßigkeit

Die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung sind auch dann nicht erfüllt, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr monatliches Arbeitsentgelt 556 € (ab 01.01.2026 603 €) übersteigt. Sofern monatlich ein Arbeitsentgelt von weniger als 556 € (603 €) erzielt wird, ist die Berufsmäßigkeit folglich nicht zu prüfen. Eine entsprechende Prüfung muss auch dann nicht erfolgen, wenn eine geringfügige Beschäftigung schon deswegen nicht vorliegt, weil die oben genannte Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 70 Tagen überschritten wird (vgl. B.2.3.3 Geringfügigkeits-Richtlinien). Eine Beschäftigung wird dann **nicht berufsmäßig ausgeübt,** wenn sie nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmend ist. Personen, die Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit erhalten oder als Arbeitssuchende gemeldet sind, gelten generell als berufsmäßig beschäftigt. Sofern das monatliche Arbeitsentgelt dieser Personen über 556 € (603 €) liegt, sind sie unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig (vgl. B. 2.3.3.5 Geringfügigkeits-Richtlinien).

Besonderheiten gelten bei Schülern, die den Schulabschluss erzielt haben. Wollen diese eine Ausbildung beginnen und arbeiten bis zum Beginn der Ausbildung in einer befristeten Beschäftigung, liegt Berufsmäßigkeit vor. Damit scheidet hier eine kurzfristige Beschäftigung aus. Anders ist es, wenn der ehemaliger Schüler ein Studium beginnen möchte. Hier wird keine Berufsmäßigkeit angenommen, wenn der zukünftige Student arbeitet und auf seinen Studienplatz wartet. Nach Abschluss des Studiums und einer Tätigkeit bis zur Aufnahme einer Tätigkeit liegt wiederum Berufsmäßigkeit vor. Auch hier ist dann eine kurzfristige Tätigkeit ausgeschlossen.

2.2.2 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Hinsichtlich des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen gilt das unter 2.1.3 Ausgeführte entsprechend.

2.2.3 Steuerrecht

Bei kurzfristigen Beschäftigungen hat die Versteuerung grundsätzlich anhand der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zu erfolgen. Die Lohnsteuer für eine kurzfristige Beschäftigung kann nur dann nicht unter Zugrundelegung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale, sondern pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer erhoben werden, wenn

- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt,
- die Beschäftigung nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage andauert (ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage),
- der durchschnittliche Stundenlohn nicht mehr als 15 € beträgt und
- der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 120 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften).

Die Pauschalsteuer ist an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers abzuführen.

2.2.4 Zusammenrechnung

Neben einem Hauptbeschäftigungsverhältnis und einem Minijob kann zusätzlich eine kurzfristige Tätigkeit ausgeübt werden. Eine Zusammenrechnung erfolgt nicht. Jedes Beschäftigungsverhältnis wird für sich betrachtet. Allerdings darf die Tätigkeit nicht beim selben Hauptarbeitgeber ausgeübt werden. Hier wird i. d. R. ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis angenommen.

2.3 Minijobs in Privathaushalten

2.3.1 Einleitung

Sowohl geringfügig entlohnte als auch kurzfristige Beschäftigungen sind im Privathaushalt möglich. Steuerlich gefördert wird jedoch lediglich die **unbefristete geringfügig entlohnte Beschäftigung,** sodass sich die Darstellung auf diesen Fall beschränkt.

Werden von einem Arbeitnehmer in einem privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet, die üblicherweise durch Familienmitglieder erledigt werden (z. B. Kochen, Putzen, Wäschewaschen, Kinderbetreuung, Betreuung alter und pflegebedürftiger Menschen), so handelt es sich um **haushaltsnahe Dienstleistungen** im Rahmen eines Minijobs im Privathaushalt. Arbeitgeber kann nur eine natürliche Person sein.

2.3.2 Versicherungsrecht

Bzgl. des Versicherungsrechts gelten die unter 2.1.1 und 2.2.1 getroffenen Aussagen.

2.3.3 Beitragsrecht

Die vorstehenden Ausführungen zur grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht gelten auch für Beschäftigte in Privathaushalten. Allerdings sind vom Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten lediglich **pauschale Beiträge i. H. v. jeweils 5 %** zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Dementsprechend beläuft sich der Eigenanteil des Arbeitnehmers zum Beitrag der Rentenversicherung in diesen Fällen auf 13,6 %. Auch geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Die vorstehenden Ausführungen gelten insofern entsprechend.

2.3.4 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Bzgl. der Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen wird auf die Ausführungen unter 2.1.3 verwiesen. Eine Insolvenzgeldumlage wird für Privathaushalte allerdings nicht erhoben.

2.3.5 Steuerrecht

Hinsichtlich der Versteuerung der Einkünfte aus geringfügig entlohnten Beschäftigungen gelten die Ausführungen unter 2.1.5.

Die Beschäftigung geringfügig entlohnter Arbeitnehmer, die haushaltsnahe Tätigkeiten in inländischen Haushalten ausführen und für die das Haushaltsscheckverfahren (vgl. unter 2.3.6) durchgeführt wird, wird gem. § 35a EStG mittels einer Steuerermäßigung zugunsten des Arbeitgebers gefördert. Diese wird auf Antrag gewährt, sofern die Aufwendungen keine Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen und soweit sie nicht als außergewöhnliche Belastungen berücksichtigt worden sind.

Die Steuerermäßigung beläuft sich auf 20 % der Gesamtausgaben. Max. kann ein Betrag i. H. v. 510 € abgezogen werden. Es handelt sich um einen Jahreshöchstbetrag, der pro Haushalt nur einmal in Anspruch genommen werden kann, unabhängig davon, wie viele Personen dort geringfügig beschäftigt werden. Zu den begünstigten Aufwendungen gehören das Arbeitsentgelt sowie die vom Arbeitgeber (Steuerpflichtigen) getragenen Sozialversicherungsbeiträge, die Lohnsteuer und Kirchensteuer, die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen sowie die Unfallversicherungsbeiträge.

2.3.6 Haushaltsscheckverfahren

Im Gegensatz zu den sonstigen geringfügigen Beschäftigungen, auf die die Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung Anwendung findet, ist bei Minijobs in Privathaushalten die Durchführung des sog. Haushaltsscheckverfahrens vorgeschrieben. Es handelt sich hierbei um ein **vereinfachtes Melde- und**

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Beitragsverfahren. Der Haushaltsscheck stellt die Grundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und für die Abbuchung der fälligen Zahlungen dar. Auch die Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung wird von der Minijob-Zentrale vorgenommen. Das Formular steht unter www.minijob-zentrale.de oder www.haushaltsscheck.de zum Download bereit. Nach Übermittlung der notwendigen Angaben berechnet die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See die Beiträge zur Sozialversicherung, die Umlagen zur Lohnfortzahlungsversicherung, den Beitrag zur Unfallversicherung sowie evtl. anfallende Steuern und zieht diese aufgrund einer vom Arbeitgeber erteilten Einzugsermächtigung halbjährlich jeweils zum 15.07. und 15.01. eines Jahres im Lastschriftverfahren ein. Der Haushaltsscheck kann auch online ausgefüllt werden. Der entsprechende Link befindet sich auf der Homepage der Minijob-Zentrale (www.minijob-zentrale.de oder unter www.haushaltsscheck.de).

Für Änderungen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses im Privathaushalt stellt die Minijob-Zentrale den sog. Änderungsscheck zur Verfügung, der den Haushaltsscheck ergänzt und ebenfalls online ausgefüllt werden kann. Mit diesem können folgende Änderungen gemeldet werden:

- Änderungen der Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers,
- Änderung der Besteuerungsart,
- Änderung zum Versicherungsstatus der Haushaltshilfe bzgl. Kranken- und Rentenversicherung,
- Änderung der Entgeltzahlung,
- Meldung des Beschäftigungsendes unter Angabe des Grundes,
- Erteilung eines neuen SEPA-Basislastschriftmandats wegen geänderter Bankverbindung.

2.4 Midijob

Die sog. Übergangsbereichsregelung ist anzuwenden, wenn der betroffene Arbeitnehmer in der Beschäftigung versicherungspflichtig ist und aus allen ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigungen ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von insg. 603,01 € bis 2.000 € erhält. Auf Umschüler, Auszubildende, Praktikanten, Teilnehmer am freiwilligen ökologischen bzw. sozialen Jahr und Beschäftigungen mit fiktivem Entgelt (z. B. anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen) ist die Übergangsbereichsregelung nicht anwendbar. Auch ein Minijob darf für das Ausbildungsverhältnis nicht angenommen werden. Allerdings kann der Auszubildenden neben seiner Ausbildung noch einem Minijob nachgehen.

Auszugehen ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt des Beschäftigten. Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts sind auch **Sonderzahlungen** (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), auf die der Beschäftigte einen Rechtsanspruch hat oder die mit hinreichender Sicherheit mind. einmal jährlich gezahlt werden, zu berücksichtigen. Zu beachten ist jedoch, dass einmalige Einnahmen, auf die der Arbeitnehmer schriftlich verzichtet hat, außer Betracht bleiben. Bei schwankendem Arbeitsentgelt ist das voraussichtliche Arbeitsentgelt zu schätzen. Ergibt sich in der Rückschau, dass die ursprüngliche Schätzung nicht mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmt, ist die Entscheidung über die Anwendbarkeit der Regelungen zum Übergangsbereich zu korrigieren. Dennoch bleibt es für die vergangenen Zeiträume bei der einmal getroffenen Entscheidung. Eine Korrektur erfolgt nur für die Zukunft. Wird Arbeitsentgelt aus mehreren Beschäftigungen erzielt, so gelten hinsichtlich der Zusammenrechnung die Ausführungen unter 2.1.1.1.

Im Zuge der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze wurde auch die Beitragslastverteilung im Übergangsbereich (603,01 € bis 2.000 €) geändert. Während der Arbeitgeber vor der Gesetzesänderung bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze immer einen Beitragsanteil in Höhe der Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes (20,95 %) vom tatsächlichen Arbeitsentgelt zu tragen hatte, wird die Beitragsbelastung seit 01.10.2022 fiktiv ermittelt. Der Arbeitgeberbeitragsanteil beginnt nunmehr bei 28 % im unteren Bereich des Übergangsbereichs (ab 603,01 €) und wird gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Die Beitragsberechnung erfolgt in drei Schritten:

In einem ersten Schritt wird ausgehend von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme entsprechend der Formel nach § 20 Abs. 2a Satz 1 SGB IV (im Jahr 2026: F × 603 + ([2000/(2000-603)] − [603/(2000-603)] × F) × (Arbeitsentgelt − 603)) der Gesamtbeitrag ermittelt. Anschließend wird im zweiten Schritt der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil ausgehend von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme entsprechend der Formel gem. § 20 Abs. 2a Satz 6 SGB IV (im Jahr 2026: (2000/(2000-603)) × (Arbeitsentgelt − 603)) errechnet. Der Arbeitgeberanteil ergibt sich schließlich, indem im dritten Schritt der Arbeitnehmerbeitragsanteil vom Gesamtbeitrag abgezogen wird. Der Faktor F beträgt in 2026 0,6619.

Die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge führen nicht zu geringeren Rentenleistungen. Die Besteuerung des Arbeitsentgelts im Übergangsbereich erfolgt anhand der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale.

Soweit das monatliche Arbeitsentgelt 603 € nicht übersteigt, sind diese Alt-Midijobber ausschließlich bei der Minijob-Zentrale zu melden. Ein Vertrauensschutz für diejenigen Beschäftigten, die bisher über 556 € Verdienst haben und damit sozialversicherungspflichtig waren, gibt es nicht mehr. Wollen diejenigen weiter sozialversicherungspflichtig arbeiten, muss das regelmäßige Entgelt über 603 € liegen.

Sofern keine Rentenversicherungsfreiheit aufgrund entsprechenden Antrags gegeben ist, sind diese Arbeitnehmer als geringfügig entlohnte Beschäftigte rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.

Auch wenn der Arbeitnehmer nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig ist, ist die Formel gem. § 20 Abs. 2a Satz 1 SGB IV zur Berechnung der Beitragsbemessungsgrundlage anzuwenden. Aus der errechneten Bemessungsgrundlage ist für jeden Versicherungszweig der Gesamtbeitrag gesondert zu errechnen. Dies erfolgt durch Multiplikation der Bemessungsgrundlage mit dem halben Beitragssatz des jeweiligen Sozialversicherungszweigs. Das Ergebnis wird nach Rundung auf zwei Nachkommastellen verdoppelt. Anschließend ist der Arbeitgeber-Beitragsanteil anhand des tatsächlichen Arbeitsentgelts zu ermitteln. Schließlich ist zur Ermittlung des Arbeitnehmeranteils der Arbeitgeber-Beitragsanteil vom Gesamtbeitrag abzuziehen.

Bei kinderlosen Arbeitnehmern wird der Zuschlag zur Pflegeversicherung von 0,6 % addiert, der sich ebenfalls von dem reduzierten Arbeitsentgelt im Übergangsbereich berechnet.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

TABELLARISCHE ÜBERSICHT

Art der Beschäftigung	**Arbeitnehmer**		**Arbeitgeber**			**Mehrere Beschäftigungsverhältnisse**
Arbeitslohngrenze	**Sozialversicherung**	**Einkommensteuer**	**Sozialversicherung**	**Lohnsteuer**	Steuerermäßigung bei Beschäftigung in **Privathaushalten** (§ 35a EStG)[5]	
Geringfügig entlohnte Beschäftigungen („Minijobs") Bis 603 € monatlich	RV: 3,6 %[2]	–	RV: pauschal 15 % KV: pauschal 13 %[3] Umlage U1 1,1 % Umlage U2 0,22 % Insolvenzgeldumlage 0,15 % individuelle Beiträge zur Unfallversicherung	Pauschsteuer 2 %[4]		– als einzige Nebenbeschäftigung bei gleichzeitiger Hauptbeschäftigung möglich – Zusammenrechnung mit weiteren Minijobs (beachte Übergangsbereich)
Minijobs in Privathaushalten[1] Bis 603 € monatlich	RV: 13,6 %[2]	–	RV: pauschal 5 % KV: pauschal 5 %[3] (Haushaltsscheckverfahren mit Fälligkeit der Beiträge jeweils zum 31.07. und 31.01.) Umlage U1 1,1 % Umlage U2 0,22 % Unfallversicherung 1,6 %	Pauschsteuer 2 %[4]	20 % der Aufwendungen, max. 510 € (Jahresbetrag)	– als einzige Nebenbeschäftigung bei gleichzeitiger Hauptbeschäftigung möglich – Zusammenrechnung mit weiteren Minijobs (beachte Übergangsbereich)
Kurzfristige Beschäftigungen		–	Umlage U1 1,1 % (wenn mehr als 4 Wochen beschäftigt) Umlage U2 0,22 % Insolvenzgeldumlage 0,15 % (fällt weg bei Privathaushalten) Unfallversicherung	Pauschalsteuer 25 %	–	– als Nebenbeschäftigung bei gleichzeitiger Hauptbeschäftigung möglich – keine Zusammenrechnung mit gleichzeitiger geringfügiger Beschäftigung
Erweiterte Minijobs („Übergangsbereich") 603,01 € bis 2.000 € monatlich	Versicherungspflicht (RV, AV, KV, PV) jedoch verminderte Beitragsbelastung des Arbeitnehmers	Individuelle Besteuerung nach den ELStAM	Versicherungspflicht (RV, AV, KV, PV), teilw. überproportionaler Arbeitgeberanteil	Normaler Lohnsteuerabzug nach den ELStAM	20 % der Aufwendungen, max. 4.000 € (Jahresbetrag)	
			max. 30 Arbeitnehmer: U 1: 1,1 % des Bruttoentgelts aller AN U 2: 0,22 % des Bruttoentgelts aller AN			
			U 3: 0,15 % des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts der AN		–	

RV = Rentenversicherung; AV = Arbeitslosenversicherung; KV = Krankenversicherung; PV = Pflegeversicherung

[1] Die Begünstigung setzt eine Ausschließlichkeit der Tätigkeit im Privathaushalt voraus.

[2] Der Arbeitnehmer kann durch eigenhändig unterschriebenen Antrag gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen.

[3] Sofern der geringfügig Beschäftigte nicht in der gesetzlichen KV versichert ist, fallen keine pauschalen KV-Beiträge an.

[4] Die pauschale Lohnversteuerung mit 20 % ist weiterhin möglich, ebenso eine Besteuerung nach den ELStAM.

[5] Für die Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen für Renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen kommt eine Steuerermäßigung von 20 % der Aufwendungen, max. 1.200 € bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen in Betracht.

Daniela Karbe-Geßler, Rechtsanwältin

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin