Mandanten-Info
Minijobs

Minijobs

Das müssen Sie bei geringfügigen Beschäftigungen
ab 01.01.2026 beachten

DATEV

Mandanten-Info

Minijobs

Inhalt

1 Aktueller Überblick zu Minijobs 2026 ... 1
1.1 Rechtliche Änderungen 2026 ... 1
1.2 Mindestlohn und Minijob-Grenze 2026 ... 1
1.3 Neuer Entgeltbereich für Midijobs im Übergangsbereich ... 2
1.4 Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ... 2
1.5 Neue Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft ... 2
1.6 Erhöhung der Übungsleiter- und der Ehrenamtspauschale 2026 ... 3
1.7 Neue Aktivrente gilt nicht für Minijobs ... 3

2 Die beiden Formen der geringfügigen Beschäftigung ... 4
2.1 Der 603 Euro-Minijob und die kurzfristige Beschäftigung ... 4
2.2 Der klassische Minijob mit monatlicher Verdienstgrenze ... 5
2.3 Die kurzfristige Beschäftigung ... 6

3 Minijobs im gewerblichen Bereich ... 7
3.1 Allgemeines ... 7
3.2 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ... 7
3.3 Monatlich schwankendes Arbeitsentgelt ... 9
3.4 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ... 10
3.5 Flexible Arbeitszeitregelungen ... 13
3.6 Steuerfreie Arbeitgeberleistungen ... 14
3.7 Ausübung mehrerer Minijobs ... 17
3.8 Pauschalbeiträge für gewerbliche Minijobs ... 19
3.9 Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab Juli 2026 ... 20
3.10 Pauschalsteuer und Umlagebeiträge (U1/U2) ... 21
3.11 Übersicht Pauschalabgaben 2026 ... 22
3.12 Anmeldung und Abführung der Beiträge und Umlagen ... 23

4 603 Euro-Minijobs im Privathaushalt ... 23
4.1 Allgemeines ... 23
4.2 Pauschalabgaben für private Minijobs ... 24
4.3 Tätigkeiten in einem Privathaushalt ... 25
4.4 Arbeitgeber ist ein Privathaushalt ... 26
4.5 Meldung im Haushaltsscheck-Verfahren ... 26
4.6 Steuervorteile im Rahmen der Einkommensteuererklärung ... 28
4.7 Private Minijobs im Arbeitsrecht ... 29

5 Besteuerung von 603 Euro-Minijobs ... 30
5.1 Allgemeine Lohnsteuerpflicht ... 30
5.2 Die einheitliche Pauschsteuer von 2 % (Regelfall) ... 30
5.3 Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuermarkmalen ... 31
5.4 Die Pauschalsteuer in Höhe von 20 % (Ausnahmefall) ... 31

6 Die kurzfristige Beschäftigung ... 32
6.1 Versicherungs- und beitragsfreie Beschäftigung ... 32
6.2 Dauer der kurzfristigen Beschäftigung ... 32
6.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit ... 33
6.4 Zeitliche Befristung durch eine Rahmenvereinbarung ... 34
6.5 Ausübung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen ... 35
6.6 Kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft ... 36
6.7 Lohnsteuerliche Behandlung kurzfristig Beschäftigter ... 38
6.8 Pauschalbesteuerung von Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft ... 39

7 Meldungen und Entgeltunterlagen ... 40

1 Aktueller Überblick zu Minijobs 2026

1.1 Rechtliche Änderungen 2026

Zu Beginn des Jahres 2026 sind mehrere Änderungen bei geringfügig entlohnten Minijobs und den kurzfristigen Beschäftigungen in Kraft getreten. Für einen schnellen Überblick lassen sich die wichtigsten Neuerungen – wie nachfolgend genannt – zusammenfassen. Da es sich zum Teil um weitreichende Änderungen handelt, wurden Anfang 2026 auch die amtlichen Geringfügigkeits-Richtlinien aktualisiert und mit Datum vom 05.01.2026 neu veröffentlicht.

1.2 Mindestlohn und Minijob-Grenze 2026

Seit dem Jahr 2022 orientiert sich die Höhe der monatlichen **Minijob-Grenze** an den Mindestlohnbedingungen. D. h. erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn, steigt damit automatisch auch die monatliche Minijob-Grenze. Durch die Fünfte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns wurde der gesetzliche Mindestlohn für die Jahre 2026 und 2027 wie folgt angehoben:

- ab 01.01.2026 auf 13,90 Euro je Zeitstunde,
- ab 01.01.2027 auf 14,60 Euro je Zeitstunde.

Durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.01.2026 auf 13,90 Euro, beträgt die neue monatliche Minijob-Grenze **603 Euro** (Jahr 2025: 556 Euro). Ein Minijobber[1] kann also monatlich regelmäßig bis zu 603 Euro verdienen, dabei sind Verdienstschwankungen, also geringe Über- und Unterschreitungen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze möglich. Bei einem ganzjährigen ausgeübten Minijob darf allerdings das Jahresentgelt die Verdienstgrenze von 7.236 Euro (Jahr 2025: 6.672 Euro) nicht überschreiten.

[1] In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

1.3 Neuer Entgeltbereich für Midijobs im Übergangsbereich

Durch die Anhebung der monatlichen Minijob-Grenze ab 01.01.2026 auf 603 Euro, umfasst der Übergangsbereich 2026 den monatlichen Entgeltbereich von **603,01 – 2.000 Euro**. Bei Beschäftigungen im Übergangsbereich handelt es sich im Gegensatz zu den Minijobs, um versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Für die Beitragsberechnung und Beitragstragung der sog. Midijobs im Übergangsbereich gelten besondere Regelungen. Im Ergebnis haben die Arbeitnehmer im Übergangsbereich gegenüber dem Arbeitgeber einen reduzierten Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen.

1.4 Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ab dem 01.07.2026 haben Minijobber die Möglichkeit, auf einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume. Nach bisheriger Rechtslage konnten Minijobber, die sich in der Vergangenheit für eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entschieden haben, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht mehr rückgängig machen. Mit dieser Änderung wird es geringfügig Beschäftigten ab Juli 2026 ermöglicht, eine bereits erfolgte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig auf Antrag aufheben zu lassen und damit wieder versicherungspflichtig in der Rentenversicherung zu werden.

1.5 Neue Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft

Die **kurzfristige Beschäftigung** ist neben den geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Jahr 2026: 603 Euro-Minijob) die zweite Variante der geringfügigen Beschäftigung. Für die Sozialversicherungsfreiheit von kurzfristig Beschäftigten müssen ab 01.01.2026 weiterhin die beiden folgenden grundsätzlichen Voraussetzungen vorliegen:

- die kurzfristige Beschäftigung ist längstens auf 3 Monate oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr im Voraus begrenzt,
- die kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Durch das Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze kommt es ab 01.01.2026 zu einer Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in **landwirtschaftlichen Betrieben** von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen auf **15 Wochen oder 90 Arbeitstage**. Die neuen zeitlichen Regelungen zielen ausschließlich auf landwirtschaftliche Betriebe ab. Dadurch können Saisonkräfte im Jahr 2026 länger sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs soll die Erhöhung der Zeitgrenze landwirtschaftliche Betriebe entlasten.

1.6 Erhöhung der Übungsleiter- und der Ehrenamtspauschale 2026

Minijobs stellen für viele Vereine eine häufig genutzte Beschäftigungsform dar. Dies liegt u. a. daran, dass sich der steuerfreie Übungsleiterfreibetrag und die steuerfreie Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG) mit einem Minijob kombinieren lassen, ohne dass dadurch der Minijob-Status verlorengeht. In diesem Zusammenhang wirkt sich, die ab 01.01.2026 vorgenommene Erhöhung der Übungsleiterpauschale auf **3.300 Euro** (Jahr 2025: 3.000 Euro) bzw. Ehrenamtspauschale auf **960 Euro** (Jahr 2025: 840 Euro) positiv für geringfügige Beschäftigungen in gemeinnützigen Vereinen aus.

1.7 Neue Aktivrente gilt nicht für Minijobs

Ab dem 01.01.2026 wurde für Rentnerinnen und Rentner, die nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze weiterarbeiten, die neue steuerfreie **Aktivrente** eingeführt. Mit der Aktivrente können Regelaltersrentner bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei dazuverdienen, was bei einer ganzjährigen Beschäftigung einen jährlichen steuerfreien Betrag von 24.000 Euro entspricht. Die steuerfreie Aktivrente ist allerdings auf reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse

beschränkt. Da für Minijobber Pauschalabgaben zu zahlen sind, können die neuen Regelungen zur steuerfreien Aktivrente für geringfügig Beschäftigte nicht angewendet werden.

Hinweis:

Die vorliegende Mandanten-Info liefert einen schnellen Überblick über die wichtigsten ab 01.01.2026 für Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen zu beachtenden Voraussetzungen. Allerdings kann sie nicht auf alle rechtlichen Besonderheiten im Detail eingehen. Für ausführlichere Informationen steht Ihnen Ihre Steuerberaterin oder Ihr Steuerberater als kompetenter Ansprechpartner jederzeit zur Verfügung.

2 Die beiden Formen der geringfügigen Beschäftigung

2.1 Der 603 Euro-Minijob und die kurzfristige Beschäftigung

Bei den geringfügigen Beschäftigungen sind zwei grundsätzliche Formen zu unterscheiden. Zum einen besteht der „klassische" Minijob aufgrund der geringen Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (**603 Euro-Minijob**). Als weitere Form der geringfügigen Beschäftigung existiert die **kurzfristige Beschäftigung**. Sie zeichnet sich durch ihre kurze zeitliche Dauer aus, hinsichtlich des Arbeitsentgelts bestehen keine Beschränkungen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- das regelmäßige Arbeitsentgelt max. 603 Euro im Monat beträgt (Entgeltgeringfügigkeit) oder
- die Beschäftigung auf max. drei Monate oder 70 Arbeitstage bzw. bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb auf max. 15 Wochen oder 90 Arbeitstage zeitlich begrenzt ist (Zeitgeringfügigkeit).

Während der 603 Euro-Minijob auf Dauer bzw. regelmäßige Wiederkehr angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung als Grundvoraussetzung einen zeitlich befristeten Arbeitseinsatz vor. Sowohl für 603 Euro-Minijobber als auch für kurzfristig Beschäftigte gilt das allgemeine sozialversicherungsrechtliche Meldeverfahren. Dabei können geringfügige Beschäftigungen nicht nur in Unternehmen der Privatwirtschaft ausgeübt werden, sondern auch in Privathaushalten. Ein solcher Minijob im Privathaushalt liegt vor, wenn für einen privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet werden, die sonst gewöhnlich durch Angehörige des privaten Haushalts erledigt werden. Für in einem Privathaushalt ausgeübten Minijob besteht ein besonderes Haushaltsscheck-Verfahren, das von den privaten Arbeitgebern zu beachten und anzuwenden ist.

2.2 Der klassische Minijob mit monatlicher Verdienstgrenze

Geringfügig entlohnte Minijobber, die bis max. 603 Euro im Monat verdienen, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht bei Aufnahme des Minijobs Versicherungspflicht, von der sich der Minijobber jederzeit befreien lassen kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung und i. d. R. die einheitliche Pauschsteuer abzuführen. Aus den Pauschalabgaben des Arbeitgebers zur Sozialversicherung resultieren für den Minijobber keine Leistungsansprüche. Je nachdem, ob es sich um einen Minijob im gewerblichen Bereich (z. B. Unternehmen der Privatwirtwirtschaft, öffentliche Institutionen, Vereine etc.) oder um einen Minijob in einem privaten Haushalt handelt, fallen unterschiedliche Pauschalabgaben zur Sozialversicherung an. Sowohl für Minijobs im gewerblichen Bereich als auch für haushaltsnahe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in einem Privathaushalt, ist die **Minijob-Zentrale** deutschlandweit die zentrale Servicestelle für die Abwicklung des Melde- und Beitragsverfahrens.

2.3 Die kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung ist gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als **drei Monate** oder insgesamt **70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Wird die Zeitgrenze von drei Monaten ggf. überschritten, kann die Beschäftigung dann noch als kurzfristig gelten, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen eingehalten wird. Seit dem 01.01.2026 gelten für kurzfristige Beschäftigungen in **landwirtschaftlichen Betrieben** abweichende Zeitgrenzen. Ab 2026 darf in landwirtschaftlichen Betrieben **15 Wochen** oder **90 Arbeitstage** gearbeitet werden, um die Regelungen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung anwenden zu können.

Hinweis:

Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesem Sinne ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01 maßgeblich (*Kapitel 6.5*). Sprechen Sie hierzu mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet sich von dem 603 Euro-Minijob dadurch, dass für den Arbeitgeber **keine Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung** anfallen. Auch auf die Höhe der Vergütung kommt es bei der kurzfristigen Beschäftigung, im Gegensatz zum geringfügig entlohnten 603 Euro-Minijob, nicht an. Neben der zeitlich begrenzten Dauer bzw. Anzahl der maximalen Arbeitstage darf eine kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

3 Minijobs im gewerblichen Bereich

3.1 Allgemeines

Geringfügig beschäftigte Minijobber gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Damit sind Minijobber arbeitsrechtlich ihren sozialversicherungspflichtigen voll- oder teilzeitbeschäftigten Kollegen weitestgehend gleichgestellt. Arbeitgeber sollten beachten, dass für gewerbliche Minijobber verschiedene Melde-, Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten (vgl. § 17 Mindestlohngesetz) bestehen und beachtet werden müssen. Zudem ist der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Im Grunde ist der Arbeitgeber verpflichtet, solche Entgeltunterlagen zu führen, die auch für versicherungspflichtig Beschäftigte zu führen sind. So hat der Arbeitgeber u. a. die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

3.2 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt des Minijobbers die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 603 Euro übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist. Das bedeutet, dass alle mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einnahmen (laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte) im Rahmen einer Vorausschau für ein Zeitjahr zu ermitteln und durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate des Beurteilungszeitraums (12 Monate) zu teilen ist.

Neben dem laufenden Arbeitsentgelt sind auch einmalige Zuwendungen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) zu berücksichtigen. Das nach diesen Grundsätzen ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung den Betrag von 603 Euro monatlich nicht übersteigen (max. 7.236 Euro pro Jahr bei durchgehender ganzjähriger Beschäftigung).

Beispiel:

Ein Unternehmen beschäftigt im Jahr 2026 ganzjährig einen 603 Euro-Minijobber. Der Minijobber arbeitet 40 Std. im Monat für einen Std.-Lohn von 14 Euro. Es wurde vereinbart, dass der Minijobber zusätzlich zum Arbeitslohn im Juni 2026 ein Urlaubsgeld von 200 Euro und im November ein Weihnachtsgeld i. H. v. 300 Euro erhalten soll. Als monatlicher Arbeitslohn wurde ein Betrag von 560 Euro vereinbart.

Ergebnis: Es ergibt sich für das Jahr 2026 das folgendes regelmäßige Arbeitsentgelt:

Arbeitslohn: 12 Monate x 560 Euro =	6.720 Euro
Urlaubsgeld im Juni	200 Euro
Weihnachtsgeld im November	300 Euro
Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	**7.220 Euro**

Das monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt des Minijobbers für das Jahr 2026 beträgt (7.220 Euro : 12 Monate =) 601,67 Euro und überschreitet nicht die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro. Die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung sind gegeben.

Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung der Verhältnisse (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen. Sofern der Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen

Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts anstellt, bestehen hiergegen keine Bedenken.

3.3 Monatlich schwankendes Arbeitsentgelt

Von Minijobbern wird oftmals ein hohes Maß an Flexibilität erwartet. Das führt in der Praxis nicht selten dazu, dass in einigen Monaten mehr gearbeitet und verdient wird, in anderen Monaten weniger Stunden geleistet werden und sich dadurch ein niedrigeres Arbeitsentgelt ergibt. Durch das Abstellen auf das **regelmäßige Arbeitsentgelt** ist ein vorhersehbares gelegentliches Überschreiten der monatlichen 603 Euro-Verdienstgrenze unkritisch, solange der Jahresverdienst – bei einer durchgehenden 12-monatigen Beschäftigung – die Jahresarbeitsentgeltgrenze für 2026 von 7.236 Euro nicht übersteigt.

Beispiel:

Eine Rentnerin wird das ganze Jahr 2026 als geringfügig entlohnte Beschäftigte bei einem Arbeitgeber arbeiten. Im Dezember hat sie laut ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf ein Weihnachtsgeld in Höhe von 150 Euro. Sie soll von Juni bis August teilweise die Urlaubsvertretung übernehmen, mit der Folge, dass in diesen Monaten ein Arbeitslohn i. H. v. 700 Euro gezahlt wird. Nach der Prognose des Arbeitgebers wird die Minijobberin im Jahr 2026 in den einzelnen Monaten voraussichtlich das folgende monatlich schwankende Arbeitsentgelt verdienen:

Januar – Mai 2026 (5 x 550 Euro =)	2.750 Euro
Juni – August 2026 (3 x 700 Euro =)	2.100 Euro
September – Dezember 2026 (4 x 559 Euro =)	2.236 Euro
Dezember einmaliges Weihnachtsgeld	150 Euro
Summe	**7.236 Euro**

Ergebnis:

Es ergibt sich ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 7.236 Euro : 12 Monate = 603 Euro. Trotz des schwankenden Arbeitsentgelts und des gelegentlichen Überschreitens der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, sind die Voraussetzungen für einen 603 Euro-Minijob erfüllt.

Um einen Missbrauch zu verhindern, darf es sich bei den in der Höhe variierenden monatlichen Arbeitsentgelten nicht um unverhältnismäßige Schwankungen handeln. Dies ist dann der Fall, wenn der Minijobber in wenigen Monaten ein sehr hohes monatliches Arbeitsentgelt erhält, das in den verbleibenden Monaten durch sehr geringe Arbeitslohnzahlungen ausgeglichen wird, damit das Jahresentgelt die Jahresentgeltgrenze (7.236 Euro) nicht übersteigt.

3.4 Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Unternehmen sollten vermeiden, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt des Minijobbers die maßgebliche Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Wird die Minijob-Grenze überschritten, tritt reguläre Sozialversicherungspflicht ein, mit der Folge, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die regulären Sozialversicherungsbeiträge zu tragen haben. Allerdings führt nicht jede Überschreitung der Minijob-Verdienstgrenze zu einem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Zulässiges gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten

Von dem Grundsatz, dass bei einem Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze von 7.236 Euro bei einer durchgehenden Beschäftigung (12 Monate) kein 603 Euro-Minijob mehr vorliegt, gibt es eine Ausnahme. Überschreitet das Arbeitsentgelt **nur gelegentlich und unvorhersehbar** in maximal **zwei Kalendermonaten** die Geringfügigkeitsgrenze, wirkt sich das nicht negativ auf die versicherungsrechtliche Beurteilung des Minijobs aus. Voraussetzung für ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten ist, dass der Verdienst in den beiden Monaten des Überschreitens insgesamt **das Doppelte der Verdienstgrenze** (= 1.206 Euro)

nicht übersteigt. Wird die monatliche Verdienstgrenze von 603 Euro in dem Jahreszeitraum **zweimal** aus unvorhersehbaren Gründen überschritten, darf der Jahresverdienst insgesamt **8.442 Euro** (= 14-fache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze) nicht übersteigen. Für die erforderliche Prüfung, ob im maßgeblichen Zeitjahr (12 Monate) bereits unvorhersehbare Überschreitungen vorgelegen haben, ist vom letzten Tag des Monats der Überschreitung ein Jahr rückwärts zu rechnen.

Als „unvorhersehbar" gilt die Zahlung eines Arbeitsentgelts dann, wenn sie der Arbeitgeber im Rahmen seiner vorausschauenden Jahresbetrachtung nicht mit hinreichender Sicherheit berücksichtigen konnte. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Minijobber Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass (z. B. Krankheitsvertretung) leisten muss. Der Grund für das gelegentliche unvorhersehbare Überschreiten ist in den Entgeltunterlagen des Minijobbers nachvollziehbar zu dokumentieren.

Beispiel:

Eine Reinigungskraft ist das ganze Jahr 2026 als Minijobberin beschäftigt und erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 603 Euro. Im August und September 2026 fallen kurzfristig krankheitsbedingt mehrere ihrer Kolleginnen aus. Der Arbeitgeber bittet die Reinigungskraft im August und September 2026 vorübergehend die Krankheitsvertretung zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten August auf insg. 1.100 Euro und im September auf insg. 1.200 Euro. Es ergibt sich für das Jahr 2026 folgendes Jahresarbeitsentgelt:

10 Monate x 603 Euro=	6.030 Euro
August 2026	1.100 Euro
September 2026	1.200 Euro
Summe	**8.330 Euro**

Ergebnis: Trotz der Überschreitung der Jahresarbeitsentgelt-Grenze (7.236 Euro), liegen die Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, da es sich nur um ein gelegentliches (maximal zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten (Krankheitsvertretung) der Geringfügigkeitsgrenze handelt. Das monatliche Arbeitsentgelt hat sich in den beiden Kalendermonaten des Überschreitens (August und September 2026) um weniger als das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (weniger als 1.206 Euro) erhöht. Das Jahresentgelt 2026 von insg. 8.330 Euro übersteigt auch nicht das 14-fache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 8.442 Euro.

Hinweis:

Beruft sich der Arbeitgeber bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze auf nicht vorhersehbare Umstände, sind die Gründe hierfür auf geeignete Weise nachzuweisen. Bei Überschreitungen aufgrund unvorhersehbarer Krankheitsvertretungen sind die hierfür ursächlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu den Lohnunterlagen zu nehmen und bei einer Sozialversicherungsprüfung vorzulegen.

Regelmäßiges Überschreiten der Minijobgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse (z. B. Erhöhung des Stundenlohns oder der Arbeitszeit) dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei dem 603 Euro-Minijob.

Beispiel:

Eine Minijobberin arbeitet ab 01.01.2026 als Raumpflegerin und erhält einen Stundenlohn von 15 Euro. Ihre monatliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 600 Euro. Ende August 2026 vereinbart der Arbeitgeber mit der Minijobberin ab dem 01.09.2026 eine dauerhafte Erhöhung des Stundenlohns auf 16 Euro. Die monatliche Arbeitszeit wird jedoch nicht angepasst. Die Arbeitnehmerin erhält im Jahr 2026 folgendes regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt:

Januar – August 2026: 8 Monate x (40 Std. x 15 Euro =) 600 Euro	4.800 Euro
Sep. – Dezember 2026: 4 Monate x (40 Std. x 16 Euro =) 640 Euro	2.560 Euro
Summe	**7.360 Euro**

Ergebnis: Da das Arbeitsentgelt aufgrund der Erhöhung des Stundenlohns ab 01.09.2026 die monatliche Minijob-Grenze von 603 Euro (7.360 Euro : 12 = 613,33 Euro) regelmäßig überschreitet, endet die geringfügig entlohnte Beschäftigung zum 31.08.2026. Ab dem 01.09.2026 tritt reguläre Sozialversicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit (01.01. – 31.08.2026) verbleibt es bei dem geringfügig entlohnten 603 Euro-Minijob.

3.5 Flexible Arbeitszeitregelungen

Grundsätzlich besteht auch für 603 Euro-Minijobber die Möglichkeit, dass ein **flexibles Arbeitszeitkonto** geführt werden kann. Dabei ist zwischen sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) und Wertguthabenvereinbarungen (z. B Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) zu unterscheiden. Für 603 Euro-Minijobber kommen in erster Linie Arbeitszeitkonten in Frage, die in Form von **Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten** geführt werden. Diese erleichtern es, die Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze zu gewährleisten und gleichzeitig die Minijobber flexibel zu beschäftigen. Hierbei erhält der Minijobber i. d. R. ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt, dem neben dem vereinbar-

ten Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Je nach betrieblicher Situation arbeitet der Minijobber in einzelnen Monaten weniger oder mehr als die festgelegte Soll-Arbeitszeit. Sofern der Minijobber innerhalb eines Zeitjahres (12 Monate) ein Zeitguthaben erarbeitet, muss dieses Arbeitszeitguthaben bis zum Ende des Zeitjahres vollständig abgebaut werden. Es muss damit sichergestellt sein, dass das Arbeitsentgelt in dem gebildeten Zeitjahr (12 Monate), die Jahresentgelt-Grenze von 7.236 Euro nicht übersteigt.

3.6 Steuerfreie Arbeitgeberleistungen

Für die Prüfung, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Minijob-Grenze 2026 von 603 Euro monatlich (Zwölfmonatszeitraum 7.236 Euro) nicht übersteigt, bleiben vom Arbeitgeber zusätzlich **gewährte steuerfreie oder pauschal besteuerte Zuwendungen** außer Ansatz. Pauschal besteuerte Leistungen des Arbeitgebers bleiben unberücksichtigt, wenn die Pauschalbesteuerung die Sozialversicherungsfreiheit zur Folge hat (z. B. Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte). Minijobber können somit neben ihrem Arbeitsentgelt von monatlich 603 Euro z. B. einen steuerfreien 50 Euro-Warengutschein oder einen steuerfreien Zuschuss zum Deutschland-Ticket zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn erhalten, ohne dass dadurch ihr Minijob-Status verloren geht. Minijobber, die in der Gastronomie tätig sind, können beispielsweise von den nach § 3b Abs. 1 und 3 EStG steuerfreien Zuschlägen für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) profitieren.

Ein geringfügig entlohnter Minijob kann auch für einen Verein ausgeübt werden. Sofern die steuerlichen Voraussetzungen vorliegen, können Minijobber neben ihrem Arbeitsentgelt zusätzlich, die steuerfreie und sozialversicherungsfreie Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale erhalten. Zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements erfolgte ab 01.01.2026 eine Erhöhung der jährlichen Übungsleiterpauschale von bisher 3.000 auf **3.300 Euro**. Auch die Ehrenamtspauschale wurde ab dem Jahr 2026 von bisher 840 auf **960 Euro** im Jahr angehoben. In beiden Fällen unterliegen die vom Verein gezahlten Vergütungen weder der Lohnsteuer- noch der Sozialversicherungspflicht. Dadurch bleiben die steuerfreien Aufwandsentschädigungen

bei der Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) vorliegt, außer Ansatz. Folgende zusätzlich gewährte Arbeitgeberleistungen bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Ansatz und führen nicht zu einem Überschreiten der monatlichen Minijob-Grenze:

- **Lohnsteuerfreier Arbeitslohn**
  - Kindergartenzuschüsse,
  - Zuschuss zum Deutschland-Ticket,
  - Sachbezüge bis zu einem Wert von max. 50 Euro im Monat (z. B. Waren- oder Tankgutschein),
  - Aufmerksamkeiten (Sachgeschenk) bis zu 60 Euro zu einem besonderen persönlichen Ereignis (z. B. Geburtstag) des Minijobbers,
  - Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nach § 3b EStG,
  - Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. Direktversicherung),
  - Übungsleiterfreibetrag bis max. 3.300 Euro oder Ehrenamtspauschale bis max. 960 Euro jährlich.

- **Pauschalbesteuerter Arbeitslohn**
  - Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit dem Privat-Pkw (Pauschalsteuer 15 %),
  - steuerpflichtige Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen (Pauschalsteuer 25 %),
  - Vorteile bei Übereignung von betrieblichen Firmenrädern (Pauschalsteuer 25 %).

Beispiel:

Ein Unternehmen beschäftigt im Jahr 2026 mehrere Minijobber bis zur maximalen Verdienstgrenze von 603 Euro im Monat. Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, einen steuerfreien Zuschuss zum Deutschland-Ticket in Höhe von monatlich 40 Euro zusätzlich zu gewähren. Hierfür haben die Minijobber dem Arbeitgeber monatlich einen Nachweis vorzulegen, dass sie über ein Deutschland-Ticket verfügen.

Ergebnis:

Monatlicher Verdienst:	603 Euro
Monatlicher Zuschuss zum D-Ticket:	+ 40 Euro
Gesamtbetrag Monat	**643 Euro**

Der vom Arbeitgeber zusätzlich gezahlte Arbeitgeberzuschuss zum Deutschland-Ticket ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Voraussetzungen für einen 603 Euro-Minijob sind weiterhin gegeben.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin ist das ganze Jahr 2026 bei einem Arbeitgeber als Minijobberin beschäftigt und erhält jeden Monat ein Arbeitsentgelt von 603 Euro. Der Arbeitgeber übergibt der Minijobberin zusätzlich zum Arbeitslohn in den Monaten April, Juli und Dezember jeweils einen Warengutschein im Wert von 50 Euro. Die monatlich getrennt an die Minijobberin abgegebenen Gutscheine berechtigen zum Einkauf in einem örtlichen Kaufhaus.

Ergebnis: Die Warengutscheine sind im Rahmen der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die in den jeweiligen Monaten abgegebenen Warengutscheine wirken sich nicht negativ auf den Minijob-Status aus.

Hinweis:

Für die Gewährung von steuerfreien oder pauschal zu besteuernde Arbeitgeberleistungen können weitere Voraussetzungen zu beachten sein. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten, damit es zu keiner schädlichen Überschreitung der Minijob-Grenze kommt.

3.7 Ausübung mehrerer Minijobs

Mehrere Minijobs ohne sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung

Nicht selten üben Minijobber mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern parallel aus. Mehrere Minijobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern können nur dann ausgeübt werden, wenn der geringfügig Beschäftigte keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat. Besteht neben den Minijobs keine sozialversicherungspflichte Hauptbeschäftigung, so müssen die Arbeitsentgelte aus den verschiedenen Minijobs zusammengerechnet werden, um zu prüfen, ob die Geringfügigkeitsgrenze insgesamt eingehalten wird. Dies gilt auch, wenn neben einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im gewerblichen Bereich noch ein geringfügig entlohnter Minijob im Privathaushalt ausgeübt wird. Wird durch die Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro monatlich überschritten, ist der Minijobber in allen Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

Eine Reinigungskraft, die keine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung hat, übt im Jahr 2026 gleichzeitig und dauerhaft zwei geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei zwei Arbeitgebern aus. Bei Arbeitgeber A erhält sie ein monatliches Arbeitsentgelt von 360 Euro. Weiterhin arbeitet sie bei Arbeitgeber B und erhält hier ein monatliches Arbeitsentgelt von 240 Euro.

Ergebnis: Die Arbeitsentgelte von Arbeitgeber A und B sind zusammenzurechnen. Die Reinigungskraft ist in beiden Beschäftigungen als geringfügig entlohnt Beschäftigte versicherungsfrei, weil das zusammengerechnete Arbeitsentgelt (360 Euro + 240 Euro = 600 Euro) aus diesen Beschäftigungen die monatliche Minijob-Grenze von 603 Euro im Monat nicht übersteigt.

Abwandlung: Würde das Arbeitsentgelt der Minijobberin bei Arbeitgeber B monatlich 250 Euro betragen, wäre durch die erforderliche Zusammenrechnung die monatliche Minijob-Grenze von 603 Euro überschritten (360 Euro + 250 Euro = 610 Euro). Es würde sich bei beiden Arbeitsverhältnissen um versicherungspflichtige Beschäftigungen handeln.

Mehrere Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung

Arbeitnehmer, die einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber nachgehen, können daneben nur einen versicherungsfreien 603 Euro-Minijob ausüben. Der zweite und jeder weitere Minijob muss mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet werden und unterliegt der regulären Sozialversicherungspflicht. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei derjenige Minijob, der zeitlich zuerst aufgenommen worden ist, sodass für diesen einen Minijob die Versicherungsfreiheit anzuwenden ist. Die später aufgenommenen Minijobs sind mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen. In diesen Fällen besteht in der zweiten geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. in jedem weiteren Minijob Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung besteht die Besonderheit, dass eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden, sodass keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung anfallen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer übt bei Arbeitgeber A das ganze Jahr 2026 eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus und verdient monatlich 3.500 Euro. Er nimmt ab 01.04.2026 einen Minijob bei Arbeitgeber B auf und verdient 400 Euro im Monat. Ab dem 01.08.2026 nimmt er zusätzlich einen weiteren Minijob bei Arbeitgeber C auf und erhält ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 200 Euro im Monat.

Ergebnis: Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und bleibt als 603 Euro-Minijob versicherungsfrei. Der zweite zeitlich später (ab 01.08.2026) aufgenommene Minijob bei Arbeitgeber C muss mit der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammengerechnet werden und ist von Anfang an versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung ist die Beschäftigung bei Arbeitgeber C versicherungsfrei.

Um die Versicherungspflicht zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber dem Minijobber im Einstellungsverfahren (Personalfragebogen) auffordern, über Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen Auskunft zu geben.

3.8 Pauschalbeiträge für gewerbliche Minijobs

Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung

Auch wenn von einem versicherungsfreien Minijob gesprochen wird, muss der Arbeitgeber für 603 Euro-Minijobber **Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung** zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen Pauschalbeiträge grundsätzlich nicht an. Der vom Arbeitgeber zu tragende Pauschalbeitrag zur **Krankenversicherung** beträgt für gewerbliche Minijobber **13 %** des Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung dann zu zahlen, wenn der Minijobber in der Krankenversicherung pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist. Ist der Minijobber privat krankenversichert, fällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht an.

Der Arbeitgeber hat für einen gewerblichen Minijobber einen Pauschalbeitrag zur **Rentenversicherung** i. H. v. **15 %** des Arbeitsentgelts zu entrichten. Die Zahlung von Pauschalbeiträgen begründet allerdings nur sehr eingeschränkte Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Aus diesen Pauschalbeiträgen erwachsen dem Minijobber in der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden.

Rentenversicherungspflicht des Minijobbers und Möglichkeit zur Befreiung

Für alle seit dem 01.01.2013 neu aufgenommene Minijobs besteht ab Beginn der Beschäftigung zunächst grundsätzlich **Versicherungspflicht in der Rentenversicherung**. Das bedeutet, dass der gewerbliche Arbeitgeber für einen 603 Euro-Minijobber den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung i. H. v. 15 % zahlt. Durch die Rentenversicherungspflicht muss der Minijobber einen Eigenanteil zur Rentenversicherung i. H. v. 3,6 % des Verdienstes selbst tragen. Den Eigenanteil zur Rentenversicherung behält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt des Minijobbers ein und leitet ihn zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

Sofern der Minijobber die Rentenversicherungspflicht nicht wünscht, kann er sich jederzeit – auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses – von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung **auf Antrag befreien** lassen. Den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hat der Minijobber schriftlich bei seinem Arbeitgeber zu stellen. Übt der Minijobber mehrere Minijobs aus, kann der Antrag auf Befreiung von Rentenversicherungspflicht nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten Minijobs gestellt werden. Der Arbeitgeber meldet bei Vorliegen eines Befreiungsantrags mit der ersten folgenden Verdienstabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Zugang, den Minijobber als rentenversicherungsfreien Beschäftigten bei der Minijob-Zentrale. Der Arbeitgeber muss den Befreiungsantrag mit dem Eingangsdatum versehen und bei den Lohnunterlagen aufbewahren.

3.9 Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab Juli 2026

Die zuvor beschriebene Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und konnte vom Minijobber bislang nicht widerrufen werden. Ab dem 01.07.2026 haben Minijobber die Möglichkeit, auf **einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht** für zukünftige Entgeltabrechnungszeiträume. Mit dieser Änderung wird es geringfügig ent-

lohnten Beschäftigten ab Juli 2026 ermöglicht, eine bereits erfolgte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig auf Antrag aufheben zu lassen und damit wieder versicherungspflichtig in der Rentenversicherung zu werden.

Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist vom Minijobber gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich oder elektronisch zu beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag mit Eingangsdatum zu versehen und zu den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem Kalendermonat, der auf den Monat des Eingangs des Antrages bei dem Arbeitgeber folgt.

Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Der Antrag kann bei mehreren Minijobs, deren Arbeitsentgelt zusammen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro nicht übersteigt, nur einheitlich gestellt werden; das heißt, der einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Aufhebungsantrag wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Hat die Minijob-Zentrale der Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung widersprochen, gilt die Aufhebung automatisch, ohne dass es einer ausdrücklichen Bestätigung bedarf.

3.10 Pauschalsteuer und Umlagebeiträge (U1/U2)

Neben den Pauschalbeiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung hat der Arbeitgeber die einheitliche **Pauschalsteuer von 2 %** zu erheben und an die Minijob-Zentrale abzuführen. Die Pauschalbesteuerung mit 2 % stellt den Regelfall dar. Sofern die Pauschalbesteuerung mit 2 % nicht erfolgt, hat die Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Minijobbers (Lohnsteuerklasse I bis VI) zu erfolgen. Bei einer individuellen Besteuerung des Arbeitslohns hängt die Höhe des Lohnsteuerabzugs von der Lohnsteuerklasse des Minijobbers ab.

Da auch 603 Euro-Minijobber einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die **Umlagebeiträge (U1/U2)** zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwen-

dungsausgleichsgesetz (AAG) zu zahlen. Für das Jahr 2026 beträgt die Umlage U1 **0,80 %.** Der Umlagesatz U2 zur Finanzierung von Mutterschaftsleistungen beträgt ab 01.01.2026 **0,22 %.** Die Höhe der Erstattung, die der Arbeitgeber aufgrund der gezahlten Umlagebeiträge geltend machen kann, beträgt im Krankheitsfall des Minijobbers 80 % und bei Mutterschaft 100 %. Daneben ist für Minijobs im gewerblichen Bereich vom Arbeitgeber auch die **Insolvenzgeldumlage** in Höhe von **0,15 %** (Jahr 2026) zu berücksichtigen und zusammen mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale abzuführen.

3.11 Übersicht Pauschalabgaben 2026

Minijobs 2026 (Gewerblicher Bereich)	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %
Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,6 %
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	0,80 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,22 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %

Gewerbliche Arbeitgeber müssen ihre Minijobber zusätzlich auch bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden und Beiträge zur Berufsgenossenschaft entrichten; dies gilt unabhängig von der Anmeldung bei der Minijob-Zentrale. Zuständig für die Unfallversicherung für gewerbliche Minijobber sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften. Danach richtet sich auch die Höhe des abzuführenden Unfallversicherungsbeitrags. Erleidet der Minijobber einen Arbeitsunfall, hat der Arbeitgeber diesen dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden.

3.12 Anmeldung und Abführung der Beiträge und Umlagen

Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Abgaben für 603 Euro-Minijobber sind in voraussichtlicher Höhe spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, an dem die betreffenden Minijobs ausgeübt werden. Mit dem Beitragsnachweis hat der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale, die Höhe der Beträge rechtzeitig vor Fälligkeit elektronisch zu übermitteln. Der Beitragsnachweis muss der Minijob-Zentrale spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages des Monats vorliegen. Dabei muss der Beitragsnachweis neben den Beiträgen zur Sozialversicherung auch die Höhe der Umlagen und die einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 % enthalten. Die Übermittlung der Beitragsnachweise darf grundsätzlich nur mittels elektronischer Datenübertragung erfolgen.

Hinweis:

Sofern die Beiträge, Abgaben und Umlagen vom Arbeitgeber nicht pünktlich gezahlt werden, ist die Minijob-Zentrale verpflichtet, für jeden angefangenen Monat des Zahlungsverzuges einen Säumniszuschlag in Höhe von 1 % des rückständigen, auf 50 Euro abgerundeten Betrags zu erheben. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich die Teilnahme am Lastschriftverfahren. Dadurch werden die Abgaben pünktlich zu den Fälligkeitsterminen eingezogen.

4 603 Euro-Minijobs im Privathaushalt

4.1 Allgemeines

Ein geringfügig entlohnter Minijob kann außer im gewerblichen Bereich (z. B. Unternehmen der Privatwirtschaft, Vereine etc.) auch in einem **Privathaushalt** ausgeübt werden. Minijobs in Privathaushalten werden vom Gesetzgeber durch günstigere Pauschalabgaben und durch eine besondere steuerliche Förderung im

Rahmen der Einkommensteuerveranlagung besonders gefördert. Für 603 Euro-Minijobs, die in Privathaushalten ausgeübt werden, gelten im Grunde die gleichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze wie für gewerbliche Minijobs. Minijobber in Privathaushalten haben ebenfalls u. a. Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (Jahr 2026: 13,90 Euro/Std.), bezahlten Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bei den privaten Tätigkeiten muss es sich um solche Arbeiten handeln, die normalerweise von Haushaltsmitgliedern erledigt werden, wie z. B. Reinigungstätigkeiten, Kinder- oder Seniorenbetreuung, Kochen oder Gartenarbeiten. Ferner ist erforderlich, dass ein Mitglied des Privathaushaltes selbst Arbeitgeber des Minijobbers ist. Arbeitgeber können ausschließlich natürliche Personen sein, die auch dem jeweiligen Haushalt angehören.

4.2 Pauschalabgaben für private Minijobs

Um private Minijobs attraktiver zu machen und der „Schwarzarbeit" entgegenzuwirken, unterliegen Minijobs in Privathaushalten einer geringeren Abgabenbelastung. Der private Arbeitgeber zahlt für Minijobber in Privathaushalten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, Pauschalbeiträge in Höhe von **5 %** des Arbeitsentgelts zur Krankenversicherung und ebenfalls **5 %** zur Rentenversicherung. Daneben ist die einheitliche Pauschsteuer von **2 %** fällig, wenn die Besteuerung nicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen erfolgt. Daneben fallen weitere Abgaben, wie die Umlagen (U1/U2) zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie die Beiträge zur Unfallversicherung an. Der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung für Haushaltshilfen im Privathaushalt beträgt bundeseinheitlich **1,60 %** des Arbeitsentgelts.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2026 (Privathaushalt)	
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	5 %
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	5 %
Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	13,60 %

Geringfügig entlohnte Beschäftigte 2026 (Privathaushalt)	
Einheitliche Pauschsteuer	2 %
Umlagebeiträge zum Ausgleichsverfahren	
■ Umlage U1 (Krankheit)	0,80 %
■ Umlage U2 (Mutterschaft)	0,22 %
Beitrag gesetzliche Unfallversicherung	1,60 %
Insolvenzgeldumlage	entfällt

4.3 Tätigkeiten in einem Privathaushalt

Voraussetzung für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt ist, dass diese durch einen Privathaushalt begründet wird und die Tätigkeiten sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts ausgeübt werden. Hierzu zählen z. B. alltägliche Arbeiten rund um den Haushalt, wie z. B.

- die Zubereitung von Mahlzeiten,
- die Reinigung der Wohnung,
- Wäsche waschen,
- Bügeln oder Einkaufen,
- Gartenpflege und
- die Betreuung von Kindern, kranken Menschen oder Senioren.

Die genannten Tätigkeiten können im Rahmen eines anzuerkennenden entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses (Minijob) auch von Familienangehörigen im Privathaushalt ausgeübt werden. Allerdings ist bei solchen Beschäftigungsverhältnissen die Arbeitnehmereigenschaft genau zu prüfen, also ob die Tätigkeit lediglich eine familienhafte Mithilfe darstellt. Ein anzuerkennendes entgeltliches Beschäftigungsverhältnis im Privathaushalt unter Ehegatten scheidet grundsätzlich aus, weil in der Ehe bereits gesetzliche Dienstleistungspflichten in Bezug auf die Haushaltsführung bestehen. Dies gilt sinngemäß auch für Kinder, die dem elterlichen Hausstand angehören und von den Eltern unterhalten werden.

4.4 Arbeitgeber ist ein Privathaushalt

Als Arbeitgeber von Minijobbern in privaten Haushalten kommen nur **natürliche Personen** in Betracht. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die z. B. durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet werden, fallen nicht unter diese Regelung. Dies gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse, die mit Hausverwaltungen oder Wohnungseigentümergemeinschaften geschlossen werden, da es sich hierbei nicht um einen Privathaushalt im engeren Sinne handelt. Es ist erforderlich, dass ein Mitglied des Privathaushaltes selbst Arbeitgeber des Minijobbers ist. Eine Beschäftigung, die auf Arbeitgeberseite durch eine nicht zum Haushalt gehörende Person begründet wird (z. B. durch einen Sohn, der eine Haushaltshilfe für den Haushalt seiner Eltern einstellt und bezahlt), erfüllt nicht die Voraussetzungen.

4.5 Meldung im Haushaltsscheck-Verfahren

Minijobs, die in einem Privathaushalt ausgeübt werden, müssen in dem besonderen **Haushaltsscheck-Verfahren** der Minijob-Zentrale gemeldet werden. Das Haushaltsscheck-Verfahren soll das Melde- und Beitragsverfahren für Privathaushalte vereinfachen, um so die Akzeptanz zu erhöhen. Der Haushaltsscheck kann sowohl manuell als auch elektronisch an die Minijob-Zentrale gesendet werden. Der Haushaltsscheck beinhaltet folgende Angaben:

- Name, Vorname, Anschrift, Betriebsnummer und Steuernummer sowie die Telefonnummer und E-Mail-Adresse des privaten Arbeitgebers,
- Name, Vorname, Anschrift, Versicherungsnummer, Geburtsort, Geburtsname und Geburtsdatum sowie die Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers,
- Kennzeichnung über die Zahlung von Pauschsteuer,
- Kennzeichnung über eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung des Arbeitnehmers,
- Kennzeichnung, falls der Minijobber nicht gesetzlich krankenversichert ist,
- Kennzeichnung, ob der Arbeitnehmer Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen möchte,

- Beginn und Ende der Beschäftigung,
- Höhe des monatlich gleichbleibend oder schwankend gezahlten Arbeitsentgelts in Euro (kaufmännisch auf volle Euro-Beträge gerundet).

Durch das Haushaltsscheck-Verfahren müssen keine monatlichen Beitragsnachweise eingereicht werden. Die Minijob-Zentrale prüft nach Eingang des Haushaltsschecks die gemachten Angaben und vergibt, sofern noch nicht vorhanden, eine Betriebsnummer. Mit Aufnahme der Beschäftigung unterliegen Minijobber im Privathaushalt der Rentenversicherungspflicht; eine Befreiung hiervon ist möglich. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist der Minijob-Zentrale im Rahmen des Haushaltsscheck-Verfahrens anzuzeigen. Wie für gewerbliche Minijobber ist eine einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 01.07.2026 möglich.

Auf der Grundlage des im Haushaltsscheck-Verfahren gemeldeten Arbeitsentgelts berechnet die Minijob-Zentrale die zu zahlenden Abgaben (Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung, Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie ggf. zu zahlende Pauschsteuer). Die Minijob-Zentrale zieht die Gesamtabgaben halbjährlich jeweils am 31. Juli für die zurückliegende Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni sowie am 31. Januar für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember des vergangenen Jahres vom Konto des privaten Arbeitgebers ein.

Hinweis:

Wird ein privater Minijob nicht bei der Minijob-Zentrale angemeldet, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu einer Höhe von 5.000 Euro geahndet werden kann.

Zusätzlich zum Haushaltsscheck existiert ein Halbjahresscheck. Der Halbjahresscheck ergänzt den Haushaltsscheck und ist in erster Linie für Minijobber mit schwankenden Arbeitsentgelten zu verwenden. Daneben kann vom Privathaushalt ein Änderungsscheck genutzt werden. Mit dem Änderungsscheck soll der Privathaushalt die Minijob-Zentrale z. B. über Adressänderungen oder über eine neue Bankverbindung informieren oder wenn ein gleichbleibendes Arbeitsentgelt anstatt von bisher schwankenden Verdiensten gezahlt wird.

4.6 Steuervorteile im Rahmen der Einkommensteuererklärung

Um einen zusätzlichen Anreiz für die Anmeldung von privaten Minijobs zu schaffen, besteht für Privathaushalte, die einen Minijobber als Haushaltshilfe beschäftigen, eine besondere Steuerermäßigung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung (§ 35a Abs. 1 EStG). Die Einkommensteuer des privaten Arbeitgebers ermäßigt sich für Minijobs, die im Haushaltsscheck-Verfahren gemeldet wurden, um 20 % der entstandenen Kosten (max. 510 Euro im Jahr). Die Ermäßigung kann nur beansprucht werden, soweit es sich nicht um Betriebsausgaben oder Werbungskosten handelt und sie nicht als Sonderausgaben (z. B. für Kinderbetreuungskosten) oder außergewöhnliche Belastungen berücksichtigt worden sind. Für die Geltendmachung erhält der Privathaushalt jeweils zu Jahresbeginn von der Minijob-Zentrale eine Bescheinigung für das vergangene Kalenderjahr zur Vorlage beim Finanzamt. Sie beinhaltet den Zeitraum und die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts sowie die darauf entfallenden Abgaben.

Beispiel:

Ein beiderseits berufstätiges Ehepaar beschäftigt im Jahr 2026 in ihrem Privathaushalt einmal in der Woche eine Reinigungskraft. Die Arbeitszeit beträgt 3 Stunden in der Woche bzw. 12 Stunden im Monat. Die private Minijobberin erhält einen Stundenlohn von 14,50 Euro. Die Minijobberin wurde im Rahmen des Haushaltsscheck-Verfahrens der Minijob-Zentrale gemeldet.

Ergebnis: Monatlicher Verdienst der Haushaltshilfe: 12 Std. x 14,50 Euro = 174,00 Euro.

Die pauschalen monatlichen Abgaben belaufen sich auf 25,44 Euro (14,62 % von 174,00 Euro). Die monatlichen Gesamtaufwendungen für die private Minijobberin betragen somit 199,44 Euro. Es ergibt sich eine monatliche Steuerersparnis i. H. v. 39,89 Euro (20 % von 199,44 Euro); die jährliche Einkommensteuer reduziert sich um 478,68 Euro.

4.7 Private Minijobs im Arbeitsrecht

Geringfügig entlohnte Minijobber im Privathaushalt unterliegen den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§ 4 TzBfG) und dürfen arbeitsrechtlich nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare voll- oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Private Minijobber haben deshalb u. a. Anspruch auf

- den gesetzlichen Mindestlohn (ab 01.01.2026: 13,90 Euro),
- Entgeltfortzahlung in Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu einer Dauer von sechs Wochen,
- Mutterschutzlohn für die Zeit von Beschäftigungsverboten bzw. auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz,
- bezahlten Erholungsurlaub,
- Entgeltfortzahlung für gesetzliche Feiertage sowie
- Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen.

Es empfiehlt sich, einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der die wichtigsten Vereinbarungen (z. B. Beschreibung der Tätigkeiten, Arbeitszeit, Stundenlohn, Urlaubsanspruch, Kündigungsfrist etc.) enthält, zu schließen.

5 Besteuerung von 603 Euro-Minijobs

5.1 Allgemeine Lohnsteuerpflicht

Der Arbeitslohn, den ein gewerblicher oder in einem Privathaushalt beschäftigter 603 Euro-Minijobber für seine Tätigkeit erhält, unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Die Lohnsteuer kann dabei entweder **pauschal** oder nach **den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen** des Minijobbers (Lohnsteuerklassen I – VI) erhoben werden. Der Regelfall der Besteuerung von Minijobs ist die Besteuerung mit der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von **2 %** des Arbeitsentgelts. In Ausnahmefällen kommt eine Pauschalbesteuerung i. H. v. 20 % in Frage.

5.2 Die einheitliche Pauschsteuer von 2 % (Regelfall)

Führt der Arbeitgeber für einen 603 Euro-Minijobber den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung i. H. v. 15 % (Privathaushalt 5 %) ab, kann die Besteuerung des Arbeitslohns mit der **einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 %** erfolgen. Dadurch erhalten die Arbeitgeber von geringfügig entlohnten Minijobbern die Möglichkeit, auf einfache Weise die Lohnsteuer inklusive Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag abzuführen. Die einheitliche Pauschsteuer von 2 % wird zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt. Dadurch entfällt eine getrennte Abführung an das Finanzamt. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten zieht die Minijob-Zentrale die einheitliche Pauschsteuer zusammen mit den übrigen Abgaben im Rahmen des Haushaltsscheck-Verfahrens ein. Gewerbliche Arbeitnehmer ermitteln die einheitliche Pauschsteuer und teilen der Minijob-Zentrale den Betrag im Beitragsnachweis-Verfahren mit.

Die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % knüpft unmittelbar an die sozialversicherungsrechtliche Behandlung an, d. h. solange die Voraussetzungen für einen versicherungsfreien 603 Euro-Minijob vorliegen, kann die Lohnsteuer mit 2 % pauschal erhoben werden. Dadurch ist eine Pauschalbesteuerung mit 2 % auch dann möglich, wenn schwankendes Arbeitsentgelt gezahlt wird, das die 603 Euro-Minijob-Grenze in einzelnen Monaten überschreitet oder es zu einem gelegentlichen

und nicht vorhersehbaren Überschreiten der Minijob-Grenze kommt. Übt ein Minijobber nebeneinander mehrere Minijobs aus und übersteigen die zusammengerechneten Arbeitsentgelte die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro, tritt reguläre Sozialversicherungspflicht ein. In diesem Fall entfällt die Möglichkeit der 2 %-igen Lohnsteuerpauschalierung.

5.3 Besteuerung nach den individuellen Lohnsteuermarkmalen

Erfolgt die Besteuerung nicht pauschal mit 2 %, so ist die Besteuerung nach Maßgabe der **individuellen Lohnsteuermerkmale** des Minijobbers durchzuführen. In diesem Fall hängt die Höhe der Steuerabzugsbeträge von der persönlichen Lohnsteuerklasse des Minijobbers ab. Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/innen), fällt bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro (noch) keine Lohnsteuer an. Bei der Besteuerung nach der Lohnsteuerklasse V oder VI ergeben sich im Jahr 2026 bei einem Arbeitsentgelt von 603 Euro im Monat entsprechende Lohnsteuerabzugsbeträge.

5.4 Die Pauschalsteuer in Höhe von 20 % (Ausnahmefall)

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung den pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 % oder 5 % (Privathaushalt) nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz in Höhe von **20 %** des Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2a EStG). Die Pauschalbesteuerung mit 20 % kommt bei Eintritt der Sozialversicherungspflicht z. B. wegen Zusammenrechnung eines Minijobs mit einer Hauptbeschäftigung oder Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Frage, für die reguläre Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind. Die Pauschalsteuer von 20 % ist – anders als die einheitliche Pauschsteuer von 2 % – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers abzuführen. Hinzu kommt der Solidaritätszuschlag (5,5 % der pauschalen Lohnsteuer) und Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

6 Die kurzfristige Beschäftigung

6.1 Versicherungs- und beitragsfreie Beschäftigung

Bei der kurzfristigen Beschäftigung handelt es sich um eine auf maximal **drei Monate** oder **70 Arbeitstage** pro Kalenderjahr zeitlich befristete geringfügige Beschäftigung, die **sozialversicherungsfrei** ist. Sie unterscheidet sich von der geringfügig entlohnten Beschäftigung u. a. dadurch, dass keine Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung anfallen. Solche nur kurzfristig ausgeübten Beschäftigungen sind von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher – mit Ausnahme der gesetzlichen Unfallversicherung – im vollen Umfang sozialversicherungsfrei. Auch auf die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es im Gegensatz zu den 603 Euro-Minijobs nicht an.

Mit Wirkung ab 01.01.2026 wurden für kurzfristige Beschäftigungen in **landwirtschaftlichen Betrieben** abweichende Zeitgrenzen von **90 Arbeitstagen** oder **15 Wochen** im Kalenderjahr geschaffen (*Kapitel 6.5*). Die neuen zeitlichen Regelungen zielen ausschließlich auf landwirtschaftliche Betriebe ab. Dadurch können Saisonkräfte in landwirtschaftlichen Betrieben künftig länger sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs soll die Erhöhung der Zeitgrenze landwirtschaftliche Betriebe entlasten.

6.2 Dauer der kurzfristigen Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, soweit die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahrs von vornherein auf **nicht mehr als drei Monate** oder insgesamt **70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Während ein 603 Euro-Minijob i. d. R. auf Dauer angelegt ist, sieht die kurzfristige Beschäftigung einen zeitlich befristeten (kurzfristigen) Arbeitseinsatz vor. Die zeitlichen Grenzen von drei Monaten oder insgesamt 70 Arbeitstage müssen sich aus der Eigenart der Beschäftigung oder aus einer im Voraus vertraglichen Begrenzung der Tätigkeit (z. B. durch einen auf längstens ein Kalenderjahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) ergeben.

Bezüglich der beiden Zeitgrenzen ist von einer zeitlich kurzfristigen Beschäftigung immer dann auszugehen, wenn **eine der beiden Zeitraumalternativen** (drei Monate oder 70 Arbeitstage) erfüllt ist. D. h. die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung. Wird die Zeitgrenze von drei Kalendermonaten überschritten, kann die Beschäftigung dann noch als kurzfristig gelten, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen eingehalten wird.

Beispiel:

Eine Hausfrau führt in einem Supermarkt eine zeitlich befristete kurzfristige Beschäftigung vom 01.02. – 07.05.2026 aus. Ihre tägliche Arbeitszeit beträgt 7 Stunden. Vereinbart wurde ein Stundenlohn i. H. v. 15 Euro. Nach den schriftlichen Arbeitszeitnachweisen hat die Arbeitnehmerin im gesamten Beschäftigungszeitraum an insg. 68 Tagen gearbeitet. Es ergibt sich für den gesamten Beschäftigungszeitraum ein Arbeitsentgelt von (68 Arbeitstage x 7 Std. x 15 Euro =) 7.140 Euro.

Ergebnis: Da es sich bei den Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen um gleichwertige Alternativen handelt, liegt eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor. Die Zeitgrenze von drei Monaten ist zwar überschritten (01.02. – 07.05.2026), jedoch wird die alternative Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen eingehalten, da die Arbeitnehmerin an insg. 68 Tagen arbeitet. Die Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung sind erfüllt. Für das Arbeitsentgelt von insg. 7.140 Euro fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

6.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit

Weitere Voraussetzung für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist, dass die Tätigkeit **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit wird angenommen, wenn die Beschäftigung für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer

sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, oder neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind. Dies gilt auch für neben einer selbstständigen Tätigkeit ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung ausgeübt, wenn sie für die Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dies wird in folgenden Fällen angenommen:

- Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und einer betrieblichen Berufsausbildung;
- Kurzfristige Beschäftigungen in der Elternzeit und unabhängig davon, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird;
- Beschäftigungen von Personen, die als beschäftigungslos gelten und bei der Agentur für Arbeit für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als arbeitsuchend gemeldet sind.

Beschäftigungen, die zwischen dem Schulabschluss und einem beabsichtigten Studium aufgenommen werden, sind ebenso von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung wie Beschäftigungen von Schülern, die nur während der Schulferien ausgeübt werden. Auch Studenten, die noch nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen zählen bzw. dem Arbeitsmarkt noch nicht dauerhaft zur Verfügung stehen, können kurzfristig beschäftigt werden. Ebenfalls nicht berufsmäßig ausgeübt werden kurzfristige Beschäftigungen von Personen, die nicht im Erwerbsleben stehen (z. B. Hausfrauen oder Hausmänner) oder aus dem Berufsleben bereits ausgeschieden sind (Rentner) und dem Arbeitsmarkt dauerhaft nicht mehr zur Verfügung stehen.

6.4 Zeitliche Befristung durch eine Rahmenvereinbarung

Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird. Es besteht allerdings die Möglichkeit, eine Beschäftigung

für maximal **ein Jahr** zu befristen und damit die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung zu erfüllen, wenn eine **schriftliche Rahmenvereinbarung** geschlossen wird, die einen flexiblen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht. Wird im Anschluss an eine solche Vereinbarung, mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenvertrag mit einer erneuten Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage geschlossen, kann im Regelfall erneut eine kurzfristige Beschäftigung begründet werden.

Hinweis:

Sprechen Sie über die Möglichkeiten, einen kurzfristig Beschäftigten mit einer Rahmenvereinbarung anzustellen, mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

6.5 Ausübung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Voraussetzung für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist, dass die Beschäftigung innerhalb **eines Kalenderjahres** auf längstens **drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist. Übt der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen aus, kann die Sozialversicherungsfreiheit entfallen. Arbeitgeber müssen in diesen Fällen jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebenden Zeitgrenzen überschreitet. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres, treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Hierfür werden volle Kalendermonate mit 30 Kalendertagen berücksichtigt. Bei Beschäftigungen in Teilmonaten werden die tatsächlichen Kalendertage gezählt.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber schließt mit einem Rentner einen Arbeitsvertrag für eine im Voraus befristete kurzfristige Beschäftigung vom 01.11. – 30.11.2026 (= 30 Kalendertage). Der Arbeitslohn beträgt hierfür 1.500 Euro. Zuvor hatte der Rentner im Kalenderjahr 2026 bereits zwei weitere kurzfristige Beschäftigungen (jeweils 5-Tage-Woche) bei anderen Arbeitgebern ausgeübt, und zwar vom 01.03. – 13.04.2026 (= 43 Kalendertage) und vom 01.08. – 14.08.2026 (= 14 Kalendertage).

Ergebnis: Für die Beurteilung, ob die im November 2026 ausgeübte Tätigkeit, die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt, sind 90 Kalendertage maßgebend. Bei der Addition der kurzfristigen Beschäftigungen ergeben sich für das maßgebliche Kalenderjahr 2026 somit insg. (30 + 43 + 14 =) 87 Kalendertage. Die Grenze von 90 Kalendertagen wird nicht überschritten. Damit handelt es sich auch bei der Beschäftigung vom 01.11. – 30.11.2026 um eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung.

Seit dem 01.01.2022 erhalten Arbeitgeber nach der Anmeldung eines kurzfristigen Beschäftigten von der Minijob-Zentrale eine Rückmeldung, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder im laufenden Kalenderjahr bestanden haben (§ 13 Abs. 2 DEÜV). Die Rückmeldung enthält lediglich die Information, ob Vorbeschäftigungszeiten grundsätzlich vorliegen, nicht hingegen in welchem Umfang. Die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zu Vorbeschäftigungszeiten dient Arbeitgebern zur Kontrolle der Angaben des Arbeitnehmers. Sie entbindet den Arbeitgeber insofern nicht von der Verpflichtung, den kurzfristig Beschäftigten bei Einstellung schriftlich nach Vorbeschäftigungen zu befragen.

6.6 Kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft

Durch das „Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze" wurde ab 01.01.2026 eine Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in **landwirtschaftlichen Betrieben** auf **15 Wochen**

oder 90 Arbeitstage vorgenommen. Die neuen zeitlichen Regelungen zielen ausschließlich auf landwirtschaftliche Betriebe ab. Dadurch können Saisonkräfte im Jahr 2026 länger sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01, Gruppen 01.1 bis 01.6 maßgeblich. Danach zählen zu den landwirtschaftlichen Betrieben die folgenden Wirtschaftsbereiche:

- Anbau ein- und zweijähriger Pflanzen,
- Anbau mehrjähriger Pflanzen,
- Betrieb von Baumschulen sowie Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken,
- Tierhaltung,
- gemischte Landwirtschaft,
- Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen und nach der Ernte anfallende Tätigkeiten.

Sofern Betriebe nicht ausschließlich in den o. g. Wirtschaftsbereichen der Landwirtschaft tätig sind, sondern darüber hinaus auch Nebenbereiche betreiben, handelt es sich um sog. Mischbetriebe. Ob für solche Mischbetriebe, die neuen erweiterten Zeitgrenzen angewendet werden können, kommt es auf den Schwerpunkt des Betriebes an, der über die Anzahl der Beschäftigten definiert wird. Ist die Mehrzahl der Arbeitnehmer im Bereich der oben genannten Wirtschaftsbereiche tätig, gilt der gesamte Betrieb als landwirtschaftlicher Betrieb im Sinne dieser Regelung, sodass alle Arbeitnehmer im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung innerhalb der Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen arbeiten dürfen. Anderenfalls ist der Mischbetrieb kein landwirtschaftlicher Betrieb in Sinne dieser Regelung und die üblichen Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen finden Anwendung; dies gilt dann auch für die Arbeitnehmer, die originär landwirtschaftliche Arbeiten erledigen. Die Regelungen zur berufsmäßigen Beschäftigung und zur erforderlichen Zusammenrechnung bei Ausübung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres gelten gleichermaßen auch für kurzfristige landwirtschaftliche Beschäftigungen. Bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger landwirtschaftlicher Beschäftigungen sind 90 Arbeitstagen oder 105 Kalendertage für die Prüfung maßgeblich; dabei muss eine der zulässigen Zeitgrenzen erfüllt sein.

6.7 Lohnsteuerliche Behandlung kurzfristig Beschäftigter

Die Lohnbesteuerung einer kurzfristigen Beschäftigung hat anhand der individuellen Lohnsteuermerkmale (Lohnsteuerklasse I – VI) des Arbeitnehmers zu erfolgen. D. h. für den kurzfristig Beschäftigten sind die persönlichen Lohnsteuermerkmale elektronisch abzurufen und für die Lohnbesteuerung anzuwenden. Die Besteuerung nach der individuellen Lohnsteuerklasse des kurzfristig Beschäftigten stellt den Regelfall dar. Sofern keine individuelle Besteuerung nach den persönlichen Lohnsteuermerkmalen erfolgt, kann der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung auch **pauschal mit 25 %** erfolgen (§ 40a Abs. 1 EStG). Die Pauschalsteuer von 25 % ist nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers abzuführen. Eine Pauschalbesteuerung mit 25 % des Arbeitslohns aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist steuerlich zwar zulässig, allerdings gelten in diesem Fall **deutlich geringere Arbeitszeit- und Verdienstgrenzen**. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer unter Anwendung des Pauschalsteuersatzes von 25 % kommt nur in Frage, wenn der Arbeitnehmer gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und

- der Arbeitslohn täglich 150 Euro nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird,
- die Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht sowie
- der durchschnittliche Stundenlohn höchstens 19 Euro beträgt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wird für 3 Wochen befristet vom 01.06. – 19.06.2026 als kurzfristig beschäftigter Taxifahrer eingestellt. Er arbeitet an 5 Tagen in der Woche jeweils 8 Stunden täglich (wöchentlich 40 Stunden). Der Stundenlohn beträgt 18 Euro. Der Arbeitslohn für die kurzfristige Beschäftigung soll mit 25 % pauschal besteuert werden.

Ergebnis: Die Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung sind erfüllt, da die Beschäftigung drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschreitet. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % ist möglich, da die Beschäftigungsdauer insgesamt lediglich 15 Arbeitstage beträgt, der Arbeitslohn nicht 150 Euro je Arbeitstag (8 Std. x 18 Euro = 144 Euro) übersteigt und der durchschnittliche Stundenlohn 19 Euro nicht überschreitet.

Hinweis:

Um die vollen Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung für die Sozialversicherungsfreiheit von drei Monaten oder 70 Arbeitstage bzw. in landwirtschaftlichen Betrieben von 15 Wochen oder 90 Arbeitstage nutzen zu können, ist es erforderlich, dass die Lohnbesteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen (Steuerklassen I – VI) des Arbeitnehmers erfolgt.

6.8 Pauschalbesteuerung von Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft

Abweichend von der Lohnbesteuerung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen, kann der Arbeitgeber bei Aushilfskräften, die in **Betrieben der Land- und Forstwirtschaft** ausschließlich mit **typisch land- oder forstwirtschaftlichen Arbeiten** beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von **5 %** des Arbeitslohns erheben (§ 40a Abs. 3 EStG). Voraussetzungen sind, dass die Aushilfskräfte nicht Arbeitnehmer sind, die zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehören und die Beschäftigungsdauer **180 Tage im Kalenderjahr** nicht überschreitet. Es dürfen nur Arbeiten ausgeführt werden, die nicht ganzjährig anfallen; eine Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten ist unschädlich, wenn die Dauer dieser Arbeiten 25 % der Gesamtbeschäftigungs-

dauer nicht überschreitet. Zudem muss es sich um einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb i. S. d. § 13 EStG handeln und der Arbeitslohn darf während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich **19 Euro** je Arbeitsstunde nicht übersteigen.

Beispiel:

Eine ungelernte Aushilfskraft wird für ein Weinbau-Unternehmen, das die Voraussetzungen für einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gemäß § 13 EStG erfüllt, im Frühjahr 2026 befristet an 40 Arbeitstagen im Weinberg für den Rebschnitt eingesetzt. Für die Weinlese und die anschließende Traubenverarbeitung im Herbst 2026, wird die Aushilfskraft erneut befristet für 45 Arbeitstage beschäftigt. Der Stundenlohn der ungelernten Aushilfskraft beträgt 16 Euro.

Ergebnis: Es liegt sozialversicherungsrechtlich eine kurzfristige Beschäftigung vor, da die Tätigkeit in dem landwirtschaftlichen Betrieb die Grenze von 90 Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht überschreitet. Die steuerlichen Voraussetzungen für eine Pauschalbesteuerung des Arbeitslohns mit 5 % (§ 40a Abs. 3 EStG) sind ebenfalls gegeben.

7 Meldungen und Entgeltunterlagen

Sowohl für geringfügig entlohnte Minijobber als auch für kurzfristig Beschäftigte gilt das allgemeine Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Deshalb sind Arbeitgeber nach der DEÜV verpflichtet, u. a. die folgenden Meldungen an den zuständigen Sozialversicherungsträger elektronisch zu übermitteln:

- Anmeldung bei Beginn der geringfügigen Beschäftigung,
- Abmeldung bei Ende der Beschäftigung,
- Unterbrechungs- und Stornierungsmeldungen,
- Jahresmeldung bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die über den Jahreswechsel hinausgeht,
- UV-Jahresmeldung für kurzfristig Beschäftigte.

Sämtliche Meldungen und Beitragsnachweise sind gegenüber der Minijob-Zentrale zu erstatten. Meldungen für Minijobber in Privathaushalten sind in dem vereinfachten Haushaltsscheck-Verfahren abzugeben. Arbeitgeber bestimmter Branchen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung besteht, sind darüber hinaus zur Abgabe einer Sofortmeldung verpflichtet. Die Sofortmeldung ist unmittelbar zum Zeitpunkt der Aufnahme einer Beschäftigung zu erstatten. Die Pflicht zur Abgabe von Sofortmeldungen umfasst alle Arbeitgeber, die folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen zuzuordnen sind:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, einschließlich der plattformbasierten Lieferdienste,
- Schaustellergewerbe,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft mit Ausnahme des Fleischerhandwerks,
- Prostitutionsgewerbe,
- Wach- und Sicherheitsgewerbe,
- Friseur- und Kosmetikgewerbe.

Arbeitgeber müssen für geringfügig Beschäftigte neben den geforderten Meldungen auch Entgeltunterlagen gemäß § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV in Verbindung mit § 8 BVV führen. Es sind die für die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht maßgebenden Angaben in den Entgeltunterlagen aufzuzeichnen und Nachweise, aus denen die erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierzu gehören u. a. Angaben bzw. Unterlagen über

- das monatliche Arbeitsentgelt,
- die Beschäftigungsdauer,
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden,

- die Aufzeichnungen nach § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten.

Arbeitgeber aller Branchen sollten den umfangreichen Melde- und Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte vollumfänglich nachkommen. Werden beispielsweise Arbeitszeiten nicht korrekt erfasst und dokumentiert, drohen dem Arbeitgeber empfindliche Bußgelder von bis zu 30.000 Euro.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2026 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.
Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.
Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.
Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.
Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.
Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.
Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.
Angaben ohne Gewähr
Titelbild: © m-buehner/www.stock.adobe.de
Stand: März 2026
DATEV-Artikelnummer: 12931
E-Mail: literatur@service.datev.de