Das sollten Sie wissen!

Minijobs im gewerblichen Bereich

minijob zentrale

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Minijob-Zentrale ist deutschlandweit die zentrale Servicestelle für die Abwicklung des Melde- und Beitragsverfahrens zur Sozialversicherung für sämtliche geringfügige Beschäftigungen, die sogenannten Minijobs.

Die Minijob-Zentrale führt neben dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen Minijobs im gewerblichen Bereich auch das Haushaltsscheck-Verfahren für Minijobs in Privathaushalten durch.

Mit dieser Broschüre informieren wir Sie über die wesentlichen gesetzlichen Regelungen der Minijobs im gewerblichen Bereich.

Bleiben Sie immer auf dem neuesten Stand rund um das Thema Minijobs! Unser kostenloser Newsletter liefert Ihnen regelmäßig aktuelle Informationen, praktische Tipps und wertvolle Hinweise zu allen relevanten Änderungen und Neuerungen. So sind Sie stets gut informiert und verpassen keine wichtigen Neuigkeiten.

Abonnieren Sie unseren Newsletter und profitieren Sie von Expertenwissen direkt in Ihrem Posteingang. Ganz einfach unter minijob-zentrale.de/newsletter anmelden und nichts mehr verpassen!

Ihre Minijob-Zentrale

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines 7

Minijobs mit Verdienstgrenze 8

Verdienstgrenze 9
Schwankender Verdienst 9
Erhebliche Schwankungen 10
Überschreiten der Verdienstgrenze 10
Steuerfreie Einnahmen 13
Mehrere Minijobs mit Verdienstgrenze 15
Schaubild 1: Prüfung des Vorliegens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung 16
Schaubild 2: Prüfung der Versicherungspflicht für mehrere Minijobs mit Verdienstgrenze, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden 17
Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer Personengruppen 18
Arbeitszeitkonten für Minijobber 18
Betriebliche Altersvorsorge/Entgeltumwandlung 21
Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst von maximal 603 Euro, die jedoch kein Minijob sind 21

Kurzfristige Beschäftigung 22

Drei Monate oder 70 Arbeitstage 23
Kurzfristige Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben 23
Sozialversicherungsbeiträge 23
Mehrere kurzfristige Beschäftigungen 23
Befristung durch Rahmenvertrag 23
Berufsmäßigkeit 24
Schaubild 3: Prüfung des Vorliegens einer „kurzfristigen Beschäftigung“ 25

Arbeitnehmer aus anderen Staaten 26

Deutsches Sozialversicherungsrecht 27
Schaubild 4: SV-Recht bei Beschäftigung mit Auslandsbezug (nur EU-Mitgliedschaft, Schweiz und EWR-Staaten) 28

Beiträge 30

Beiträge zur Krankenversicherung 31
Beiträge zur Rentenversicherung 31
Befreiung von der Rentenversicherungspflicht 32
Einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht 33
Umlagen 33
Insolvenzgeldumlage 33
Unfallversicherung 33

Beitragsverfahren 34

Beitragsnachweis 35
Beitragsfälligkeit 35
Beitragszahlung 35
Beitragsrecht, Fälligkeitstermine und Bankverbindung 36
Bankverbindung 37

Meldungen 38

Allgemeines 39
Maschinelles Melden 39
Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos 39
Ausfüllhilfe SV-Meldeportal 40
Betriebsnummer für den Arbeitgeber 40
Versicherungsnummer für den Arbeitnehmer 41
Meldefristen 41
Sofortmeldungen 41
Häufige Abgabegründe in den Meldungen für Minijobs 42
Beitragsgruppen für Minijobs 42
Besonderheiten bei Meldungen für Minijobber mit Verdienstgrenze 42
Besonderheiten bei Meldungen für kurzfristige Minijobber 43
Angaben zum Krankenversicherungsschutz für kurzfristige Minijobber 43
Meldungen wegen Unterbrechung der Entgeltzahlung im Minijob 44
Stornierungen/Änderungsmeldungen 44

Angabe der Steuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmers und der Steuernummer des Arbeitgebers in Entgeltmeldungen bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen 44
Jahresmeldungen zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung) 45

Minijob-Manager 46

Online-Portal der Minijob-Zentrale 47
Registrierung 47

Steuerrecht 48

Besteuerung des Verdienstes aus Minijobs mit Verdienstgrenze 49
Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent 49
Besteuerung des Verdienstes aus kurzfristigen Beschäftigungen 49

Mindestlohn und Arbeitsrecht 50

Mindestlohn 51
Arbeitsrecht 51

Suchen Sie eine Haushaltshilfe? 52

Service 53

Allgemeines

Die Minijob-Regelungen gelten nur bei abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Bei einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis bestimmt der Arbeitgeber Ort, Zeit, Dauer und Art der Tätigkeit und der Minijobber erhält ein Arbeitsentgelt. Ein Arbeitsvertrag mit genauen Angaben darüber, wie der Minijob ausgeübt wird, spricht ebenfalls für eine abhängige Beschäftigung.

Es gibt zwei Arten von Minijobs:
· den Minijob mit Verdienstgrenze und
· die kurzfristige Beschäftigung.

Minijobs können auch in Privathaushalten ausgeübt werden. Ein Minijob im Privathaushalt liegt vor, wenn für einen privaten Haushalt Tätigkeiten verrichtet werden, die sonst gewöhnlich durch Angehörige des privaten Haushalts erledigt werden. Hier gelten besondere Regelungen. Über diese informiert die Broschüre „Minijobs in Privathaushalten“, die bei der Minijob-Zentrale erhältlich ist oder im Internet unter minijob-zentrale.de zur Verfügung steht.

Minijobs mit Verdienstgrenze

Verdienstgrenze

Die Verdienstgrenze ist dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Sie soll einen Minijob mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn der Mindestlohn steigt. Erhöht sich der Mindestlohn, steigt also auch die Verdienstgrenze im Minijob (Geringfügigkeitsgrenze).

Die Geringfügigkeitsgrenze wird mit folgender Formel ermittelt:

Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro aufgerundet)

Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (also 3 Monaten) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden.

Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekanntgegeben. Seit dem 1. Januar 2026 beträgt sie 603 Euro im Monat.

Ein Minijobber kann also monatlich regelmäßig bis zu 603 Euro verdienen. Arbeitet er ein Jahr lang durchgehend, sind das höchstens 7.236 Euro – die jährliche Verdienstgrenze.

Damit Arbeitgeber sicher sein können, dass es sich um einen Minijob mit Verdienstgrenze handelt, berechnen sie den voraussichtlichen Verdienst bereits zu Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Verdienstes, Änderung der Verdienstgrenze). Dabei ist vom regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt auszugehen.

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die der Minijob besteht (maximal ein Jahreszeitraum von 12 Monaten). Dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsverdienst sind auch einmalige Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden, wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer verdient 600 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 600 Euro. Er erzielt somit im Jahr 7.200 Euro plus 600 Euro Weihnachtsgeld; zusammen 7.800 Euro. Der monatliche Verdienst beträgt folglich 650 Euro (7.800 Euro : 12). Damit liegt er mit seinem Verdienst über der Verdienstgrenze und ist versicherungspflichtig beschäftigt. Die Minijob-Regelungen finden in diesem Fall keine Anwendung.

Der Minijobber kann allerdings auf die einmalige Einnahme im Voraus schriftlich verzichten. Dann ist – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit eines solchen Verzichts – die einmalige Einnahme bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Schwankender Verdienst

Wenn ein Minijobber in einem Dauerarbeitsverhältnis saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt, muss der Arbeitgeber das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt schätzen. Bei einem geschätzten Jahresverdienst (es muss sich nicht um ein Kalenderjahr handeln) bis 7.236 liegt ein Minijob mit Verdienstgrenze vor.

Stellt der Arbeitgeber im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses fest, dass die Verdienstgrenze doch nicht eingehalten werden kann, liegt ab diesem Zeitpunkt eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor. Sie ist bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

Erhebliche Schwankungen

Eine erhebliche Schwankung liegt vor, wenn
- der Arbeitnehmer wenige Monate im Jahr Vollzeit beschäftigt wird,
- der Verdienst in diesen Monaten erheblich über der Verdienstgrenze liegt und
- die Arbeitszeit in den übrigen Monaten im Jahr so weit gesenkt wird, dass die Verdienstgrenze eingehalten wird.

Das heißt, wenn Arbeitgeber Beschäftigungen abweichend von den betrieblichen Abläufen künstlich verlängern, damit die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird, liegt kein Minijob vor.

Beispiel

Ein Minijobber erzielt in den Monaten Januar bis März monatlich 1.700 Euro und in den Monaten April bis Dezember monatlich 100 Euro.

Januar bis März
(3 x 1.700 Euro) = 5.100 Euro

April bis Dezember
(9 x 100 Euro) = 900 Euro

Summe
(5.100 + 900) = 6.000 Euro

Vom 1. Januar bis zum 31. März ist der Arbeitnehmer bei seiner Krankenkasse sozialversicherungspflichtig zu melden. Vom 1. April bis 31. Dezember liegt ein Minijob vor.

Bei klassischen Schwankungen des Verdienstes, die wegen betrieblichen Arbeitsabläufen entstehen und die der Arbeitgeber nachvollziehbar begründen kann, liegt weiterhin ein Minijob vor. Dies gilt beispielsweise für vorhersehbare Schwankungen des Verdienstes, die aufgrund von Mehrarbeit (z. B. wegen geplanter Urlaubsvertretungen) entstehen.

Überschreiten der Verdienstgrenze

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn der regelmäßige Verdienst sich auf mehr als 603 Euro im Monat erhöht und die jährliche Verdienstgrenze von 7.236 Euro überschritten wird.

Regelmäßiges Überschreiten der Verdienstgrenze

Überschreitet der Verdienst dauerhaft und damit regelmäßig die Verdienstgrenze von 603 Euro im Monat, liegt ab dem Tag des Überschreitens kein Minijob mehr vor. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei einem Minijob mit Verdienstgrenze.

Dies gilt auch, wenn die Verdienstgrenze wegen eines weiteren, neu aufgenommenen Minijobs, überschritten wird.

Zulässiges gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze beendet einen Minijob mit Verdienstgrenze jedoch nicht. „Gelegentlich“ ist ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres. „Unvorhersehbar“ ist beispielsweise ein erhöhter Arbeitseinsatz, der wegen eines krankheitsbedingten Ausfalls eines anderen Arbeitnehmers entsteht.

Voraussetzung für ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze ist jedoch, dass der Verdienst in den Monaten des Überschreitens insgesamt das Doppelte der Verdienstgrenze – also 1.206 Euro – nicht übersteigt.

Zur Prüfung des gelegentlichen Überschreitens betrachtet man die zurückliegenden 12 Monate ab dem letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats. Wird die monatliche Verdienstgrenze von 603 Euro in diesem Jahreszeitraum zweimal unvorhersehbar überschritten, darf der Verdienst also insgesamt maximal 8.442 Euro nicht übersteigen.

Unzulässiges unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze

Wird die Verdienstgrenze von 603 Euro in dem maßgebenden Jahreszeitraum in mehr als zwei

Kalendermonaten unvorhersehbar überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich. Für die Dauer des Überschreitens liegt kein Minijob mit Verdienstgrenze, sondern eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor. Anschließend ist anhand einer neuen Jahresprognose zu prüfen, ob wieder ein Minijob mit Verdienstgrenze vorliegt. Außerdem liegt in den Monaten, in denen der Verdienst 1.206 Euro unvorhersehbar übersteigt, kein Minijob vor.

Beispiel

Ein Minijobber arbeitet seit dem 1. Januar 2026 und verdient 603 Euro im Monat. In den Monaten April, Mai und Juni 2026 vertritt er einen kranken Arbeitskollegen und erhält einen höheren Verdienst von 800 Euro. Hierbei handelt es sich um nicht vorhersehbare Überschreitungen der Verdienstgrenze. Nun ist zu prüfen, ob es sich auch um gelegentliche Überschreitungen bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres handelt:

Überschreitung im April 2026:
maßgebender Zeitraum: 1. Januar 2026 (Beschäftigungsbeginn) bis 30. April 2026

Ergebnis: Die Verdienstgrenze wurde in dem genannten Zeitraum zum ersten Mal und somit gelegentlich überschritten. Außerdem beträgt der Verdienst 800 Euro und somit nicht mehr als das Doppelte der Verdienstgrenze (1.206 Euro).

Überschreitung im Mai 2026:
maßgebender Zeitraum: 1. Januar 2026 (Beschäftigungsbeginn) bis 31. Mai 2026

Ergebnis: Die Verdienstgrenze wurde im genannten Zeitraum zum zweiten Mal und somit gelegentlich überschritten. Außerdem beträgt der Verdienst 800 Euro und somit nicht mehr als das Doppelte der Verdienstgrenze (1.206 Euro).

Überschreitung im Juni 2026:
maßgebender Zeitraum: 1. Januar 2026 (Beschäftigungsbeginn) bis 30. Juni 2026

Ergebnis: Die Verdienstgrenze wurde im genannten Zeitraum zum dritten Mal und somit nicht mehr gelegentlich überschritten.

Für die Zeit vom 1. Juni 2026 bis 30. Juni 2026 liegt kein Minijob mit Verdienstgrenze vor. Die Beschäftigung ist für diesen Zeitraum bei der zuständigen Krankenkasse zu melden. Für die Zeit ab 1. Juli 2026 handelt es sich wieder um einen Minijob mit Verdienstgrenze, weil der zu erwartende Verdienst regelmäßig im Monat nicht mehr als 603 Euro beträgt.

Es ist auch möglich, die monatliche Grenze von 603 Euro mehr als zwei Mal zu überschreiten, vorausgesetzt die Verdienstgrenze von 7.236 Euro wird in dem von dem Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum nicht überschritten.

Beispiel

Ein Minijobber arbeitet seit dem 1. Januar 2026 und verdient 200 Euro im Monat. In den Monaten Oktober, November und Dezember 2026 verdient er jeweils 650 Euro.

Die dritte Überschreitung im Dezember 2026 ist nicht mehr gelegentlich. Da aber in dem Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember der Verdienst (3.750 Euro) die Grenze von 7.236 Euro nicht überschreitet, ist die Anzahl der Überschreitungen unerheblich.

Es handelt sich somit durchgehend um einen Minijob mit Verdienstgrenze.

Beachte:
Monate, in denen die Grenze von 603 Euro vorhersehbar (z. B. aufgrund saisonaler Mehrarbeit) überschritten wird, sind bei dem zweimaligen Überschreiten nicht zu berücksichtigen.

Beispiel

Der Besitzer eines Eiscafés erwartet für seinen Kellner für die kommenden 12 Monate folgenden Verdienst:

April bis September monatlich
700 Euro = 4.200 Euro

Oktober bis März monatlich
506 Euro = 3.036 Euro

Insgesamt = 7.236 Euro

In den Monaten Oktober und November vertritt der Kellner einen kranken Kollegen und erhält jeweils 800 Euro. Da es sich in den Monaten Oktober und November um gelegentliche nicht vorhersehbare Überschreitungen der Verdienstgrenze handelt und der Verdienst das Doppelte der Verdienstgrenze nicht überschreitet liegt trotz Überschreitung der jährlichen Verdienstgrenze von 7.236 Euro durchgehend ein Minijob mit Verdienstgrenze vor. Die vorhersehbaren Überschreitungen der Entgeltgrenze in den Monaten April bis September bleiben unberücksichtigt.

Die Regelung des gelegentlichen nicht vorhersehbaren Überschreitens gilt nicht für Minijobs mit Verdienstgrenze, bei denen der Arbeitgeber allein die Einhaltung des Jahreswertes von 7.236 Euro plant und in denen der Verdienst in den einzelnen Monaten unbekannt ist. Bei diesen Minijobs sind unvorhersehbare Überschreitungen der monatlichen Verdienstgrenze von 603 Euro einkalkuliert. Wird hier der Jahreswert von 7.236 Euro überschritten, liegt ab dem Tag des Erkennens der Überschreitung kein Minijob mit Verdienstgrenze mehr vor.

Beispiel

Eine Aushilfe arbeitet auf Abruf. Der Arbeitgeber geht in seiner Jahresprognose davon aus, dass der Verdienst der Aushilfe 7.236 Euro nicht übersteigt. Da nicht feststeht wie oft und wie lange die Aushilfe eingesetzt wird, kann der Arbeitgeber nicht schätzen wie hoch der Verdienst in den einzelnen Monaten sein wird.

Stellt sich heraus, dass in einzelnen Monaten der Verdienst über 603 Euro liegt, handelt es sich nicht um ein gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze. Ab diesem Zeitpunkt liegt kein Minijob mit Verdienstgrenze mehr vor.

Steuerfreie Einnahmen

Einnahmen aus bestimmten nebenberuflichen Tätigkeiten z. B. als Übungsleiter, Ausbilder oder Betreuer sind steuerfrei. Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn der zeitliche Umfang nicht mehr als ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit ausmacht. Es wird zwischen dem Übungsleiterfreibetrag und der Ehrenamtspauschale unterschieden.
Beide Pauschalen gelten nicht als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung.

Übungsleiterfreibetrag

Steuerfrei sind Einnahmen – also nicht nur Aufwandsentschädigungen –
- als nebenberuflicher Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder aus vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten,
- aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten

oder
- aus der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen

bis zu einer Höhe von insgesamt 3.300 Euro im Jahr.

Ehrenamtspauschale

Steuerfrei sind Einnahmen – also nicht nur Aufwandsentschädigungen - beispielsweise als
- Vereinsvorstand, Schatzmeister oder Vereinskassierer,
- als Platz- oder Gerätewart,
- als Bürokraft oder
- als Reinigungspersonal

bis zu einer Höhe von insgesamt 960 Euro im Jahr.

Die Beschäftigung muss
- im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich und im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Staat liegt, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet (z. B. Bund, Länder, Kommunen, bestimmte Religionsgemeinschaften), stattfinden

oder
- in einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke, wie z. B. Sportvereine, Umweltschutzorganisationen oder DRK.

Der steuerfreie Jahresbetrag von 3.300 Euro bzw. 960 Euro kann monatlich („pro rata“) bei der Entgeltabrechnung berücksichtigt oder beispielsweise zu Beginn der Beschäftigung („en bloc“) aufgebraucht werden.

Die Art der steuerlichen Behandlung der steuerfreien Aufwandsentschädigungen (pro rata oder en bloc) hat keine Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung. Arbeitgeber ziehen bei ihrer Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für den Beurteilungszeitraum immer den jährlichen Steuerfreibetrag vom zu erwartenden Gesamtverdienst ab und teilen diese Summe durch die Anzahl der Monate des Beurteilungszeitraums.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer übernimmt zum 1. Januar neben seiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine Nebentätigkeit als Übungsleiter in einem Sportverein. Dafür erhält er monatlich 825 Euro.

Ermittlung des monatlichen Arbeitsentgelts:

Verdienst:	9.900 Euro (825 x 12)
abzüglich Steuerfreibetrag	3.300 Euro
sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt	6.600 Euro

Der durchschnittliche monatliche Verdienst beläuft sich auf 550 Euro. Damit handelt es sich um einen Minijob.

Melde- und beitragsrechtliche Auswirkungen für die Variante „pro rata“:
Der Steuerfreibetrag wird monatlich bei der Entgeltabrechnung berücksichtigt. Der Arbeitgeber meldet die Beschäftigung zum 1. Januar mit der Personengruppe 109 zur Minijob-Zentrale. Grundlage für die Berechnung der Abgaben ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in Höhe von 550 Euro.

Melde- und beitragsrechtliche Auswirkungen für die Variante „en-bloc“:
Der Steuerfreibetrag wird jeweils zu Jahresbeginn am Stück in Ansatz gebracht.

Monat	Verdienst	Ausgeschöpfter Freibetrag	Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt
Januar	825 Euro	825 Euro	-
Februar	825 Euro	1.650 Euro	-
März	825 Euro	2.475 Euro	-
April	825 Euro	3.300 Euro	-
Mai	825 Euro		825 Euro
Juni	825 Euro	-	825 Euro

Die Übungsleiterpauschale von 3.300 Euro wurde im Monat April ausgeschöpft, so dass erst der Verdienst ab Mai Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellt.

Meldung	Zeitraum	Abgabegrund
Anmeldung	01.05.2026	10
Jahresmeldung	01.05.2026 – 31.12.2026	50

Zum Jahresbeginn 2027 wird der Steuerfreibetrag wieder en bloc ausgeschöpft. Somit ist der Verdienst erst ab Mai 2027 wieder beitragspflichtig. Das Sozialversicherungsrecht sieht vor, dass ein Beschäftigungsverhältnis längstens einen Monat ohne Arbeitsentgeltzahlung fortbestehen darf. Aus diesem Grund sind folgende Meldungen zu erstellen:

Meldung	Zeitraum	Abgabegrund
Abmeldung	31.01.2027	34
Anmeldung	01.05.2027	13

Mehrere Minijobs mit Verdienstgrenze

Hat ein Minijobber keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, kann er mehrere Minijobs mit Verdienstgrenze nebeneinander ausüben. Voraussetzung ist jedoch, dass er insgesamt nicht mehr als 603 Euro monatlich verdient. Überschreitet der Minijobber die Verdienstgrenze, liegen keine Minijobs mehr vor. Vielmehr sind die Beschäftigungen versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer arbeitet seit dem 1. Januar 2026 beim Arbeitgeber A und verdient monatlich 400 Euro. Einen Monat später, am 1. Februar, nimmt er beim Arbeitgeber B einen weiteren Minijob auf und erhält dort monatlich 300 Euro.

Im Januar liegt noch ein Minijob vor, weil der Monatsverdienst nicht über 603 Euro liegt. Mit dem zweiten Minijob übersteigt der Verdienst jedoch die Verdienstgrenze, sodass ab Februar Sozialversicherungspflicht in beiden Beschäftigungen besteht.

Minijob mit Verdienstgrenze neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

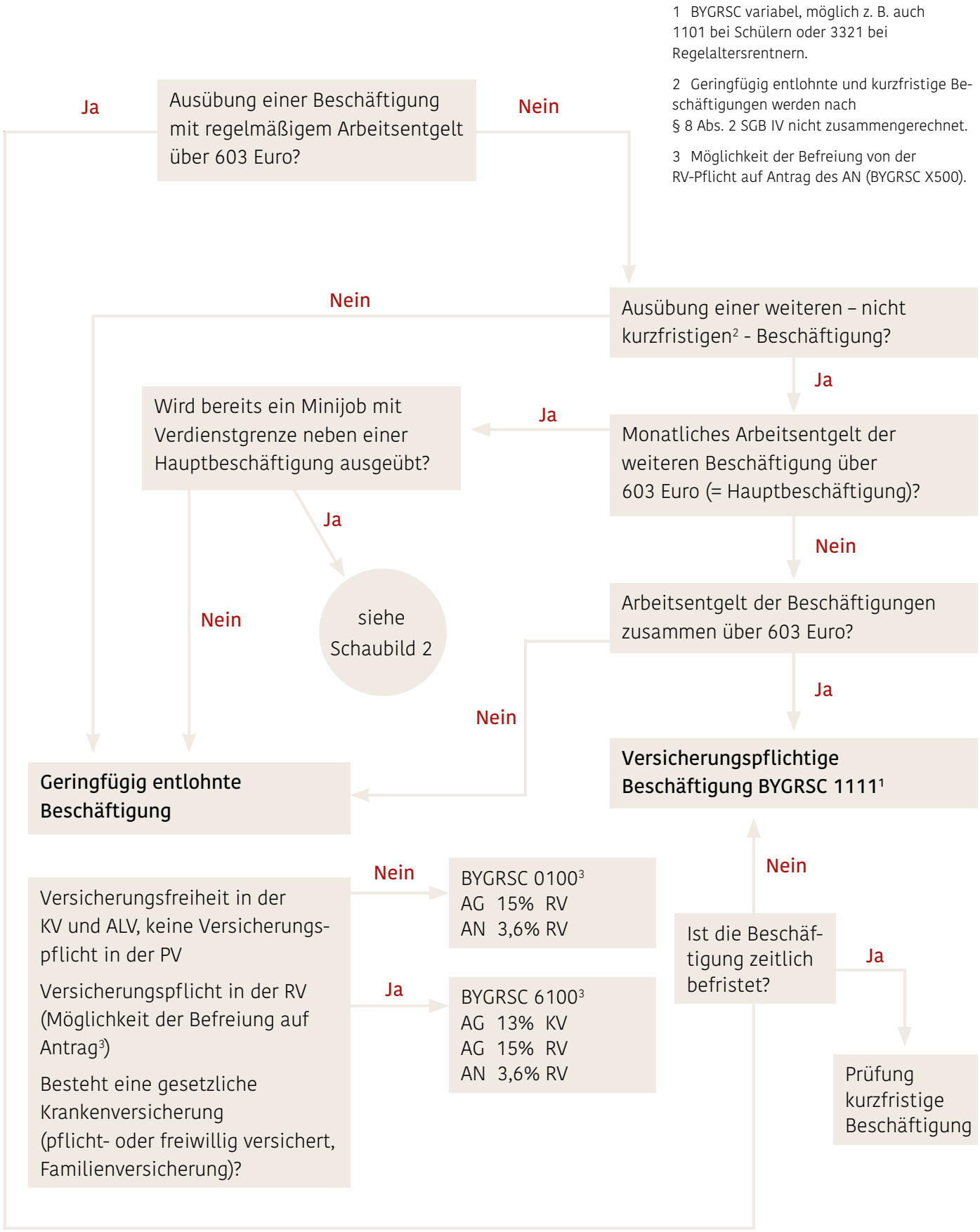
Arbeitnehmer, die bereits einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können daneben nur einen Minijob mit Verdienstgrenze ausüben. Der zweite und jeder weitere Minijob mit Verdienstgrenze wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung in der Regel versicherungspflichtig. Der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob wird nicht mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammengerechnet.

Hinweis

Auf einem Einstellungsfragebogen muss der Minijobber dem Arbeitgeber eine Erklärung über eventuell weitere ausgeübte Beschäftigungen abgeben und bestätigen, dass er die zukünftige Aufnahme weiterer Beschäftigungen meldet.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Einstellungsfragebogen zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Schaubild 1: Prüfung des Vorliegens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung



1 BYGRSC variabel, möglich z. B. auch 1101 bei Schülern oder 3321 bei Regelaltersrentnern.

2 Geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen werden nach § 8 Abs. 2 SGB IV nicht zusammengerechnet.

3 Möglichkeit der Befreiung von der RV-Pflicht auf Antrag des AN (BYGRSC X500).

Schaubild 2: Prüfung der Versicherungspflicht für mehrere Minijobs mit Verdienstgrenze, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden

1 Geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen werden in der ALV weder untereinander noch mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

2 Möglichkeit der Befreiung von der RV-Pflicht auf Antrag des AN (BYGRSC X500).

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber

Arbeitgeber können

- natürliche Personen (z. B. Privatperson, eingetragener Kaufmann/eingetragene Kauffrau),
- juristische Personen des privaten Rechts (z. B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung, eingetragener Verein),
- juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts),
- aber auch Personengesellschaften (z. B. Kommanditgesellschaft, Gesellschaft bürgerlichen Rechts)

sein.

Hat ein Minijobber mehrere Beschäftigungen und handelt es sich bei den Arbeitgebern um dieselbe natürliche oder juristische Person, liegt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor.

Auch wenn ein Arbeitgeber mehrere Betriebe hat, ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Dabei ist unerheblich, in welchen Betrieben oder Betriebsteilen die jeweilige Beschäftigung ausgeübt wird.

Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen besonderer Personengruppen

Empfänger von Sozialleistungen (z. B. Leistungsbezieher der Agentur für Arbeit), die einen Minijob ausüben, müssen beachten, dass das erzielte Arbeitsentgelt zu Leistungskürzungen führen kann.

Personen, die eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung (z. B. Alters- oder Erwerbsminderungsrente) beziehen, können monatlich 603 Euro hinzuverdienen, ohne dass ihre Rente gekürzt wird. Auskünfte erteilt jeweils die Stelle, die die Leistung zahlt.

Arbeitszeitkonten für Minijobber

Um flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können, haben Arbeitgeber die Möglichkeit, die Personalplanung auf der Grundlage einer sogenannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung“ vorzunehmen. Hierunter versteht man Arbeitszeitkonten, die in Form von Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten geführt werden. Sie erleichtern es dem Arbeitgeber, die Einhaltung der Verdienstgrenze von Minijobs zu gewährleisten und gleichzeitig eine flexible Personaleinsatzplanung vorzunehmen.

Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes, gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (verstetigtes Arbeitsentgelt), dem abhängig vom Stundenlohn eine bestimmte Soll-Arbeitszeit zugrunde liegt. Er arbeitet aber je nach Bedarf unterschiedlich viele Stunden im Monat. Wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann der Arbeitnehmer für die Dauer von maximal drei Monaten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

Die im Rahmen des Minijobs anfallenden Abgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem monatlich vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Wichtig

Das gesammelte Zeitguthaben muss zum Ende des Zeitjahres abgebaut werden.

Beispiel

Ein Minijobber erhält einen monatlich gleichbleibenden festen Verdienst von 603 Euro, das entspricht 7.236 Euro im Jahr. Bei einem Stundenlohn von z. B. 16,75 Euro entspricht das 432 Stunden (7.236 : 16,75 Euro = 432) Gesamtarbeitszeit im Jahr. Diese Stunden können flexibel auf das Jahr verteilt werden.

Fall A

Das Arbeitszeitkonto ist zum 31. Dezember ausgeglichen.

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Gesamt
Arbeitsentgelt in Euro	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	**7.236**
vereinbarte Arbeitszeit	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	**432**
tatsächliche Arbeitszeit	36	36	36	36	41	41	36	41	31	31	36	31	**432**
Arbeitszeitkonto	0	0	0	0	+5	+10	+10	+15	+10	+5	+5	0	**0**

Fall B

In den Monaten April bis September ergeben sich saisonbedingte Produktionsspitzen. Der Minijobber wird innerhalb des Jahres für einen Zeitraum von zwei Monaten (Oktober bis November) von der Arbeitsleistung freigestellt, um nicht die Verdienstgrenze von 7.236 Euro zu überschreiten. Das Arbeitszeitkonto ist zum 31. Dezember ausgeglichen.

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Gesamt
Arbeitsentgelt in Euro	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	**7.236**
vereinbarte Arbeitszeit	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	**432**
tatsächliche Arbeitszeit	36	36	36	50	50	50	50	50	50	0	0	24	**432**
Arbeitszeitkonto	0	0	0	+14	+28	+42	+56	+70	+84	+48	+12	0	**0**

Fall C

Ein Minijobber erhält einen Stundenlohn von 15 Euro und arbeitet 35 Stunden im Monat. Das entspricht einem monatlichen Verdienst von 525 Euro. Im Einzelfall darf es auch zu Überschreitungen der Arbeitszeit und damit des zulässigen Gesamtverdienstes von 7.236 Euro pro Jahr kommen. Voraussetzung ist aber, dass das Überschreiten gelegentlich (maximal zweimal pro Zeitjahr und maximal jeweils 603 Euro) und nicht vorhersehbar ist. Nicht vorhersehbar ist z. B. ein erhöhter Arbeitseinsatz wegen des krankheitsbedingten Ausfalls eines anderen Arbeitnehmers, wie hier im Dezember. Diese Arbeitsstunden sind abzugelten und nicht als Guthabenstunden ins nächste Kalenderjahr zu übernehmen. Das Arbeitszeitkonto ist zum 31. Dezember ausgeglichen.

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	Gesamt
Arbeitsentgelt in Euro	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	1.050	**6.825**
vereinbarte Arbeitszeit	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	**420**
tatsächliche Arbeitszeit	35	35	35	45	50	55	50	45	40	5	0	70	**465**
unschädliche Mehrstunden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	**-45**
Arbeitszeitkonto	0	0	0	+10	+25	+45	+60	+70	+75	+45	+10	0	**0**

Ein Minijob liegt ab dem Zeitpunkt nicht mehr vor, an dem zu erkennen ist, dass die geleisteten Arbeitsstunden einen Verdienstanspruch von regelmäßig mehr als 603 Euro im Monat begründen und die zu viel geleisteten Arbeitsstunden im laufenden Jahr nicht mehr ausgeglichen werden können.

Erhebliche Schwankungen der Arbeitszeit unzulässig

Eine erhebliche Schwankung der Arbeitszeit liegt vor, wenn ein Minijobber nur wenige Monate im Jahr Vollzeit beschäftigt wird. Dabei entspricht die Stundenzahl in diesen Monaten weit mehr als 603 Euro und in den übrigen Monaten im Jahr wird die Arbeitszeit so deutlich gesenkt, dass die Verdienstgrenze von 7.236 Euro eingehalten wird.

Beispiel

Ein Arbeitgeber vereinbart mit seinem Arbeitnehmer einen festen Verdienst von 603 Euro bei einer Jahresarbeitszeit von 432 Stunden. Der Arbeitnehmer erhält 16,75 Euro pro Stunde.

Der Arbeitnehmer arbeitet
- in den Monaten Januar und Februar jeweils 176 Stunden und
- in den Monaten März bis Dezember jeweils 8 Stunden im Monat.

Obwohl der Arbeitnehmer die jährliche Gesamtstundenzahl von 432 Stunden einhält, entspricht eine derartig schwankende Arbeitszeit nicht dem natürlichen Ablauf. Der Arbeitgeber hat die kurze zweimonatige Vollzeitbeschäftigung künstlich in die Länge gezogen, damit diese als geringfügig gilt. In den Monaten Januar und Februar ist die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig. Von März bis Dezember liegt ein Minijob vor.

Betriebliche Altersvorsorge/ Entgeltumwandlung

Der Verdienst aus einem ersten Dienstverhältnis kann grundsätzlich zur Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden.
Dies gilt auch für Minijobs. Der Teil des Verdienstes, der für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, zählt nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit er vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2026: 4.056 Euro) im Jahr nicht übersteigt.
Es handelt sich um einen Minijob, wenn der monatliche regelmäßige Verdienst nach der Umwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Beispiel
Ein Arbeitnehmer verdient monatlich 800 Euro. Zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge werden monatlich 338 Euro (4.056 Euro im Jahr) umgewandelt.

Der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Verdienst beläuft sich somit monatlich auf 462 Euro.

Da die Grenze von 603 Euro nicht überschritten wird, liegt ein Minijob vor.

Allerdings haben Minijobber nur Anspruch auf die Entgeltumwandlung, wenn sie Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen. Bei von der Rentenversicherungspflicht befreiten Minijobbern dürfen die Arbeitgeber entscheiden, ob sie einer Entgeltumwandlung zustimmen.

Beschäftigungen mit einem monatlichen Verdienst von maximal 603 Euro, die jedoch kein Minijob sind

Auch wenn der Verdienst monatlich bei maximal 603 Euro liegt, gelten die Minijob-Regelungen nicht für folgende Personenkreise:

- Personen in einer betrieblichen Berufsbildung (z. B. Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten),
- Personen in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung,
- Personen im Jugendfreiwilligendienst,
- Personen im Bundesfreiwilligendienst,
- behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen, in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen.

Ebenso sind Personen keine Minijobber, die
- während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX,
- aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 28 SGB IX oder
- wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit maximal 603 Euro verdienen.

Kurzfristige Beschäftigung

Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Dauert eine Beschäftigung also länger als drei Monate, kann sie darüber hinaus immer noch kurzfristig sein, wenn die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen noch nicht überschritten wurde. Auf die Höhe des Verdienstes kommt es – anders als bei den Minijobs mit Verdienstgrenze – nicht an.

Kurzfristige Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben

Für eine kurzfristige Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben gilt eine abweichende zeitliche Begrenzung: Die Beschäftigung darf höchstens 15 Wochen oder 90 Arbeitstage andauern. Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesem Sinne ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01, Bereiche 01.1 bis 01.6 maßgeblich.

Sozialversicherungsbeiträge

Für eine kurzfristige Beschäftigung fallen keine Sozialversicherungsbeiträge, sondern nur Umlagen an (siehe Übersicht über die gültigen Beitrags- und Umlagesätze, S. 36). Wird eine kurzfristige Beschäftigung jahresübergreifend ausgeübt, gelten auch hier die entsprechenden Zeitgrenzen.

Überschreiten der Zeitgrenzen

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen die Zeitgrenzen im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der die Zeitgrenzen heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, so beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten erkennbar wird.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Übt ein Arbeitnehmer mehrere kurzfristige Beschäftigungen aus, sind die Beschäftigungszeiten zusammenzurechnen. Bei der Zusammenrechnung mehrerer Zeiträume treten an die Stelle von drei Monaten 90 Kalendertage, wobei ein voller Kalendermonat und ein voller Zeitmonat jeweils mit 30 Kalendertagen berücksichtigt wird. Bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gelten abweichend davon statt 15 Wochen 105 Kalendertage.

Beispiel

Eine Verkäuferin arbeitet innerhalb eines Kalenderjahres erst zwei Monate lang - insgesamt 45 Arbeitstage - bei Arbeitgeber A und anschließend daran für sechs Wochen an insgesamt 27 Arbeitstagen bei Arbeitgeber B.

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist eine kurzfristige Beschäftigung, weil die Verkäuferin damit die Grenze von drei Monaten im Kalenderjahr nicht überschreitet.

Die zweite Beschäftigung bei Arbeitgeber B kann nur in Verbindung mit der ersten Beschäftigung bei Arbeitgeber A bewertet werden, denn es gilt der gesamte Kalenderjahreszeitraum. Beide Beschäftigungszeiträume ergeben zusammen mehr als drei Monate (bzw. 90 Kalendertage) und mehr als 70 Arbeitstage. Damit ist die zweite Beschäftigung (B) keine kurzfristige Beschäftigung.

Befristung durch Rahmenvertrag

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn es sich um ein Dauerarbeitsverhältnis oder ein regelmäßig wiederkehrendes Arbeitsverhältnis handelt. Eine Beschäftigung ist dann regelmäßig, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung ausge-

richtet ist und über einen längeren Zeitraum – mehr als 12 Monate – ausgeübt werden soll.
Mit einem Rahmenvertrag können allerdings die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt werden, wenn dieser die Befristung von einem Jahr und einen Arbeitseinsatz von maximal 70 Arbeitstagen vorsieht. Wird mit einem Abstand von mindestens zwei Monaten ein neuer Rahmenvertrag mit einer Befristung bis zu einem Jahr und einer Begrenzung auf maximal 70 Arbeitstage abgeschlossen, kann wiederum von einer kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen werden. Bei der Prüfung, ob die 70 Arbeitstage überschritten werden, ist nicht das Zeitjahr, sondern das Kalenderjahr zu berücksichtigen. Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen müssen innerhalb des Zeitraums vom 1. Januar bis 31. Dezember eines Jahres zusammengerechnet werden. Wurde der Rahmenvertrag unterjährig geschlossen, müssen Zeiten eventueller Vorbeschäftigungen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Dabei dürfen seine Arbeitseinsätze insgesamt maximal 70 Arbeitstage betragen – sowohl im laufenden Kalenderjahr als auch für die Dauer des Rahmenvertrags.

Beispiel

Eine Aushilfe nimmt am 1. Juli eine Beschäftigung bei Arbeitgeber A auf und verdient monatlich 250 Euro. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 30. Juni des Folgejahres befristet und sieht einen Arbeitseinsatz von 70 Arbeitstagen vor, von denen für das laufende Kalenderjahr 50 vereinbart sind. Die Aushilfe hatte bereits in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April an insgesamt 25 Arbeitstagen eine kurzfristige Beschäftigung bei Arbeitgeber B ausgeübt.

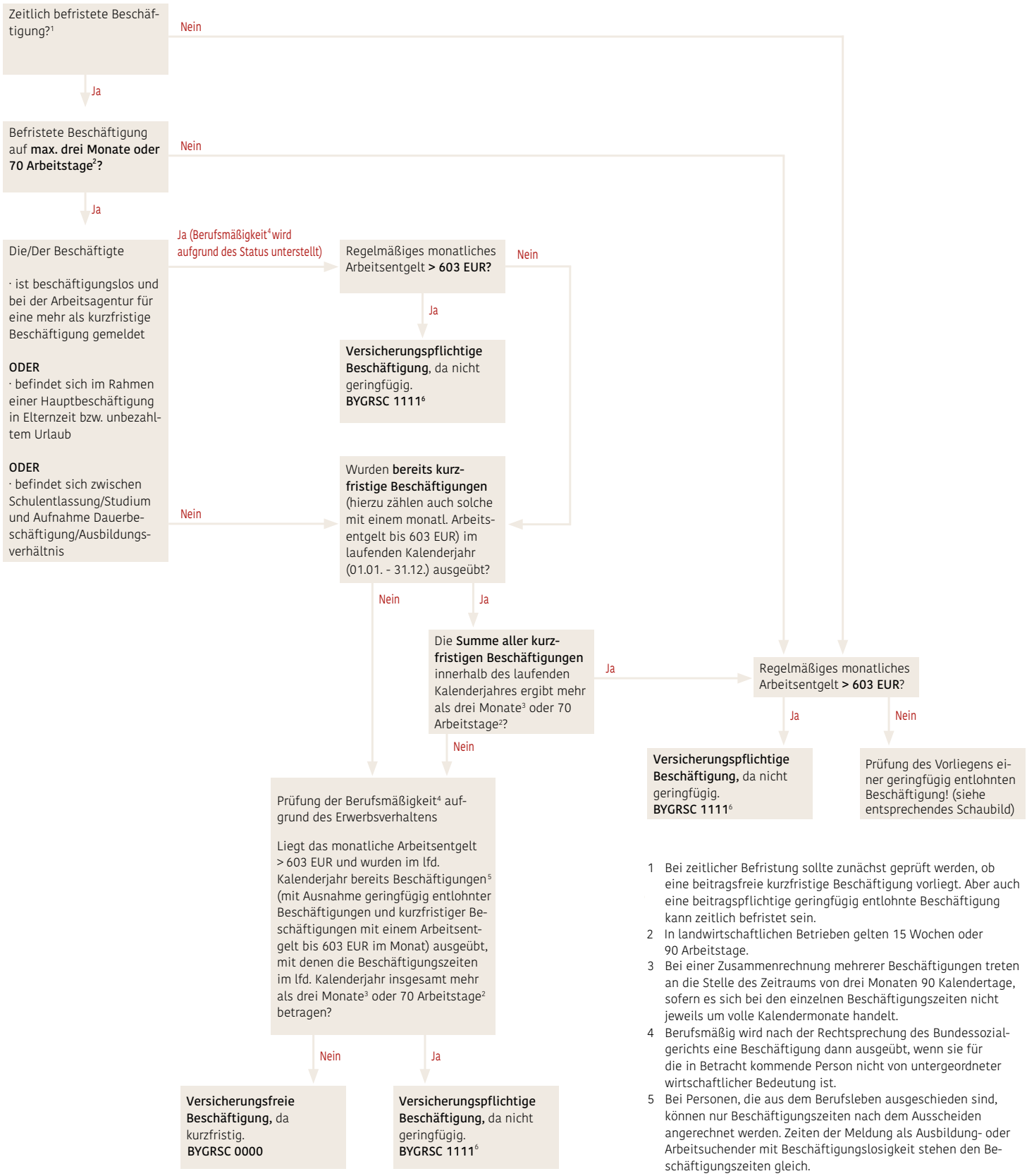
Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist nicht kurzfristig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer unter Berücksichtigung der Beschäftigungszeit bei Arbeitgeber B mehr als 70 Arbeitstage (75 Arbeitstage) im laufenden Kalenderjahr beträgt. Bei der Beschäftigung bei Arbeitgeber A handelt es sich vielmehr um einen Minijob mit Verdienstgrenze, weil der monatliche Verdienst 603 Euro nicht übersteigt. Dies gilt auch über den Jahreswechsel hinaus, da der bei Beschäftigungsbeginn festgestellte Status gültig bleibt und eine Beschäftigung, die in zwei Kalenderjahren besteht, nicht ab 1. Januar erneut beurteilt wird.

Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn diese berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie nicht von „untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung“ ist. Sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. -standards bestimmt sein.

Die Berufsmäßigkeit ist nur bei kurzfristigen Beschäftigungen zu prüfen, bei denen die Verdienstgrenze von 603 Euro überschritten wird. Liegt Berufsmäßigkeit vor, ist die Beschäftigung – unabhängig von der Dauer - versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse zu melden. Personen, die z. B. beschäftigungslos und bei der Agentur für Arbeit als Arbeitsuchende gemeldet sind, sind bei Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung als berufsmäßig beschäftigt anzusehen. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig. Berufsmäßigkeit ist nicht anzunehmen, wenn die kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Weitere Informationen zur Berufsmäßigkeit können Sie der „Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit“ entnehmen, die Sie unter minijob-zentrale.de finden.

Schaubild 3: Prüfung des Vorliegens einer „kurzfristigen Beschäftigung“



1 Bei zeitlicher Befristung sollte zunächst geprüft werden, ob eine beitragsfreie kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Aber auch eine beitragspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung kann zeitlich befristet sein.

2 In landwirtschaftlichen Betrieben gelten 15 Wochen oder 90 Arbeitstage.

3 Bei einer Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen treten an die Stelle des Zeitraums von drei Monaten 90 Kalendertage, sofern es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht jeweils um volle Kalendermonate handelt.

4 Berufsmäßig wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

5 Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden. Zeiten der Meldung als Ausbildung- oder Arbeitsuchender mit Beschäftigungslosigkeit stehen den Beschäftigungszeiten gleich.

6 Der BYGRSC ist variabel, er kann z. B. auch bei Besuch einer allgemein bildenden Schule 1101 oder bei Bezug einer Regelaltersrente 3321 lauten.

Arbeitnehmer
aus anderen Staaten

Deutsches Sozialversicherungsrecht

Nicht für jeden Arbeitnehmer, der in Deutschland eine Beschäftigung ausübt, gilt automatisch auch das deutsche Sozialversicherungsrecht. Arbeiten Personen aus anderen Staaten in Deutschland, gelten für diese Personen entweder die deutschen Vorschriften über die soziale Sicherheit oder die entsprechenden ausländischen Regelungen.

Vor der Beschäftigungsaufnahme ist zu klären, ob der Arbeitnehmer im Ausland sozialversichert ist. Dies bescheinigt die Entsendebescheinigung A1 des ausländischen Sozialversicherungsträgers. Legt ein Arbeitnehmer eine solche Bescheinigung vor, gelten die ausländischen Vorschriften über die soziale Sicherheit. In diesem Fall ist die Beschäftigung nicht in Deutschland zu melden - also ein Minijob auch nicht bei der Minijob-Zentrale. Gegebenenfalls müssen Beiträge zur Sozialversicherung des ausländischen Mitgliedstaats gezahlt werden.

Die Minijob-Zentrale entscheidet nicht darüber, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht oder das ausländisches Recht anzuwenden ist.

Wenn ein Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, entscheidet die gesetzliche Krankenkasse des Arbeitnehmers über die anzuwendenden Rechtsvorschriften. Ist der Arbeitnehmer nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert, übernimmt die Prüfung der zuständige Träger der Deutschen Rentenversicherung.

Wohnt ein Arbeitnehmer in Deutschland und hat mehrere Beschäftigungen in mehreren Staaten, ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA, Pennefeldsweg 12c, 53177 Bonn) zuständig. Für Arbeitnehmer, die nicht in Deutschland wohnen, entscheidet der zuständige Sozialversicherungsträger im jeweiligen Wohnstaat über die anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Wurde festgestellt, dass das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist, muss ein Minijob bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden.

Die Kontaktdaten für Fragen zur Sozialversicherung in anderen Ländern finden Sie auf der Internetseite dvka.de.

Schaubild 4: SV-Recht bei Beschäftigung mit Auslandsbezug (nur EU-Mitgliedschaft, Schweiz und EWR-Staaten)

A1-Bescheinigung liegt vor	Es gelten die SV-Vorschriften des Staates, von dem die Bescheinigung ausgestellt wurde (auch für den AG in Deutschland!)	
A1-Bescheinigung liegt nicht vor:		
AN wohnt in Deutschland	AN übt nur in Deutschland eine/ mehrere Beschäftigung/en aus	Es gilt deutsches SV-Recht
	AN übt nur im EU-Ausland/ und/oder der Schweiz/einem EWR-Staat eine/mehrere Beschäftigung/en aus	Es gilt grundsätzlich das SV-Recht des anderen Staates. Bezieher von Sozialleistungen* in Deutschland müssen sich bei ihrer KV und dem Leistungsträger informieren, um nachteilige Konsequenzen zu vermeiden. *(Renten, Arbeitslosengeld/Bürgergeld, Krankengeld etc.)
	AN ist gleichzeitig in Deutschland und anderen EU-Staaten und/oder der Schweiz/einem EWR-Staat beschäftigt	Es gilt grundsätzlich deutsches SV-Recht für alle Beschäftigungen; es können Ausnahmevereinbarungen durch die DVKA getroffen werden.
AN wohnt in einem anderen EU-Mitgliedstaat, der Schweiz oder einem EWR-Staat	AN übt nur in Deutschland eine/ mehrere Beschäftigung/en aus	Es gilt grundsätzlich deutsches SV-Recht. Minijobber müssen sich ggf. selbst in der KV als „bisher Nichtversicherte“ versichern lassen, § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V
	AN ist gleichzeitig in Deutschland und anderen EU-Staaten und/oder der Schweiz/einem EWR-Staat beschäftigt	Es gilt grundsätzlich das Recht des Wohnstaates, wenn dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird.
	AN arbeitet im Home-Office im Ausland	Es gilt der Grundsatz, dass eine Person in demjenigen Wohnmitgliedsstaat sozialversicherungspflichtig ist, in welchem sie ihre Tätigkeit ausübt. Ausnahme ab dem 1. Juli 2023: Artikel 16 Abs. 1 VO (EG) 883/04 ermöglicht es Beschäftigten, dass im Wohnstaat bis zu 49,99 % der Gesamtarbeitszeit in Form von Telearbeit erbracht werden kann und dennoch das SV-Recht des Mitgliedstaates gilt, in welchem der Arbeitgeber ansässig ist.

EU-Mitgliedstaaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern

Zuständig sind die jeweiligen ausländischen SV-Träger
(ausl. Auskunftstellen unter
https://www.dvka.de/de/informationen/auskunftstellen/).

Minijobber müssen sich ggf. selbst in der KV als
„bisher Nichtversicherte“ versichern lassen. § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V

Anfragen und Entscheidungsanträge an:
GKV-Spitzenverband
Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn

GKV-Spitzenverband
Telefon: +49 228 9530-0
Telefax: +49 228 9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

WICHTIG: Es können im ausländ. Wohnstaat weitere Umstände bestehen, die bei der Bewertung zu berücksichtigen wären (Student, Witwe, Pflegeperson etc.). Deshalb empfehlen wir, dass sich der AN bei der zuständigen Stelle im Wohnstaat informiert. (Ggf. könnten sonst Nachteile bzw. der Verlust des Versicherungsschutzes drohen und/oder der ausländische SV-Träger fordert später Beiträge vom AG in Deutschland)

Ansprechpartner in Deutschland sind die jeweiligen Krankenkassen bzw. der kontoführende Rentenversicherungsträger, wenn der AN nicht gesetzlich krankenversichert ist.

Zuständig sind die ausländischen Stellen im Wohnstaat für
Anfragen und Entscheidungsanträge
Adressen unter https://www.dvka.de/de/informationen/auskunftstellen/

Zuständig sind die Stellen im Staat, in dem der AG seinen Sitz hat für
Anfragen und Entscheidungsanträge; für AG mit Sitz in Deutschland
DVKA

Adressen unter:
https://www.dvka.de/de/informationen/auskunftstellen/

EWR-Staaten: EU-Mitgliedstaaten, Island, Liechtenstein, Norwegen
Beschäftigungsort: Es gilt der Ort, an dem eine Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird – unabhängig davon, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Beiträge

Beiträge zur Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt für einen Minijobber mit einem Minijob mit Verdienstgrenze einen Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung. Dieser ist immer zu zahlen, wenn der Minijobber pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist. Nur für privat krankenversicherte Minijobber fällt der Pauschalbeitrag nicht an. Der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Krankenversicherung ist ein Solidarbeitrag, aus dem kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für den Arbeitnehmer entsteht.
Daher haben Minijobber im Krankheitsfall nach Beendigung der sechswöchigen Entgeltfortzahlung keinen Anspruch auf Krankengeld. Es besteht allerdings ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld.
Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist entweder gegenüber der Krankenkasse, bei der eine Mitgliedschaft besteht (gilt also nicht für Familienversicherte, sondern nur für Versicherungspflichtige und freiwillig Versicherte), oder beim Bundesamt für Soziale Sicherung geltend zu machen.

Beiträge zur Rentenversicherung

Rentenversicherungspflicht für Minijobber
Minijobber mit einem Minijob mit Verdienstgrenze sind versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Der Arbeitgeber zahlt für einen Minijob mit Verdienstgrenze einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Der Minijobber trägt die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz. Den Eigenanteil des Minijobbers hält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ein und leitet ihn zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale weiter.

Verdient der Minijobber weniger als 175 Euro im Monat, ist zu beachten, dass der Beitrag zur Rentenversicherung mindestens von 175 Euro (die sogenannte Mindestbeitragsbemessungsgrundlage) zu zahlen ist.

Die Beiträge zur Rentenversicherung berechnen sich dann wie folgt:

1. Schritt: Berechnung des Gesamtbeitrags
175 Euro x 18,6 Prozent = 32,55 Euro
(Gesamtbeitrag)

2. Schritt: Berechnung des Arbeitgeberanteils
tatsächlicher Verdienst x 15 Prozent
= Arbeitgeberanteil

3. Schritt: Berechnung des Arbeitnehmeranteils
Gesamtbeitrag – Arbeitgeberanteil
= Arbeitnehmeranteil

Beispiel

Der Arbeitnehmer verdient monatlich 100 Euro.

1. 175 Euro x 18,6 Prozent
   = 32,55 Euro
2. 100 Euro x 15 Prozent
   = 15 Euro
3. 32,55 Euro – 15 Euro
   = 17,55 Euro

Der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt 15 Euro, der Arbeitnehmeranteil 17,55 Euro.

Hinweis
Sofern Minijobber aufgrund anderer Tatbestände bereits der Rentenversicherungspflicht unterliegen, werden die Beiträge immer vom tatsächlichen Verdienst berechnet, auch wenn die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 Euro unterschritten wird.

Rentenversicherungspflichtige Minijobber erwerben vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen

Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Zeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind darüber hinaus Voraussetzung für:

- einen früheren Rentenbeginn,
- die Wertung der Beitragszeit als Grundrentenzeit,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersvorsorge und
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (mehr) besteht.

Außerdem erhöht sich der Rentenanspruch, da das Arbeitsentgelt in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt wird. Ebenso kann die staatliche Förderung für private Altersvorsorge, beispielsweise die so genannte Riester-Rente, sowohl von dem Minijobber als auch vom Ehepartner beansprucht werden.

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Minijobber, die keinen Eigenanteil zur Rentenversicherung zahlen möchten, können sich jederzeit - auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses - von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht hat der Minijobber schriftlich oder elektronisch bei seinem Arbeitgeber zu beantragen. Der Arbeitgeber zahlt aber weiterhin den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.
Den Antrag des Arbeitnehmers nimmt der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen. Er ist nicht an die Minijob-Zentrale zu senden. Ein Befreiungsantrag steht zum Download unter minijob-zentrale.de zur Verfügung. Minijobber, die sich in ihrem Minijob von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen und nicht anderweitig rentenversicherungspflichtig sind, verzichten auf die zuvor genannten Vorteile. Unter anderem werden nur anteilige Beitragsmonate für die Erfüllung verschiedener Wartezeiten angerechnet und der erzielte Verdienst wird bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt.

> Bevor sich ein Minijobber für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung zu den rentenrechtlichen Auswirkungen bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter 0800 10004800 zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim Anruf die Rentenversicherungsnummer bereithalten.

Von vornherein rentenversicherungsfrei sind Minijobber, die

- eine Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze

oder

- eine Versorgung als Beamter oder von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (z. B. der Ärztekammer) nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen

oder

- bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren.

Altersvollrentner

Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind im Minijob rentenversicherungsfrei. Auf diese Rentenversicherungsfreiheit kann der Altersvollrentner durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten.
Er bleibt dann in dem Minijob weiterhin rentenversicherungspflichtig und kann damit seine Altersvollrente erhöhen. Nähere Auskünfte hierzu erteilt der Rentenversicherungsträger.
Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist nicht möglich, wenn der Altersvollrentner in dem Minijob im Vorfeld die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt hat. Damit hat er sich gegen die Zahlung von Pflichtbeiträgen ausge-

sprochen. Diese Entscheidung bleibt bis zum Ende des Minijobs bindend.

Einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Minijobber, die sich von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, können diese Entscheidung für die Zukunft einmalig zurücknehmen. Diese Regelung tritt voraussichtlich frühestens ab 1. Juli 2026 in Kraft.

Die Aufhebung der Befreiung gilt ab dem nächsten Monat, der auf den Monat der Antragstellung folgt. Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Umlagen

Durch Zahlung der Umlagen U1 und U2 nehmen Arbeitgeber am sogenannten Ausgleichsverfahren teil. Erstattungsfähig sind die Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Beschäftigungsverbot aufgrund des Mutterschutzgesetzes, für Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld sowie für bestimmte Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Arbeitgeberversicherung der Knappschaft-Bahn-See führt das Ausgleichsverfahren für alle Minijobber durch, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der Minijobber versichert ist.

Kontaktmöglichkeiten Arbeitgeberversicherung

Service-Telefon
0234 304 43990
(montags – freitags 08.00 – 14.00 Uhr)

Weitere Kontaktmöglichkeiten auf www.arbeitgeberversicherung.de

Die Erstattung beträgt 80 Prozent des im Krankheitsfall an den Arbeitnehmer fortgezahlten Bruttoarbeitsentgelts. Die anfallenden Aufwendungen des Arbeitgebers bei Beschäftigungsverboten (Mutterschutzlohn) und während der Schutzfristen (Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld) werden zu 100 Prozent ausgeglichen.

Insolvenzgeldumlage

Mit der Insolvenzgeldumlage werden die Insolvenzgeldansprüche der Arbeitnehmer für ausgefallenen Lohn im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers finanziert. Grundsätzlich ausgenommen von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage sind Wohnungseigentümergemeinschaften, Privathaushalte und Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Als Arbeitgeber der öffentlichen Hand gelten insbesondere:

- der Bund, die Länder und Gemeinden,
- Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist,
- juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert,
- als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierte Religionsgemeinschaften und ihre gleiche Rechtsstellung genießende Untergliederungen,
- öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten und Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland.

Unfallversicherung

Jeder Minijobber unterliegt der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt sowohl für geringfügig entlohnte Minijobber als auch für kurzfristig Beschäftigte. Neben der Meldepflicht zur Minijob-Zentrale besteht auch eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung. Die Unfallversicherung kommt für die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten auf. Sie trägt die Kosten für die Heilbehandlung und Rehabilitation. Eine private Unfallversicherung ersetzt nicht die Unfallversicherungspflicht kraft Gesetzes. Die unterlassene Anmeldung eines Minijobbers zur gesetzlichen Unfallversicherung kann bei einem Arbeits- oder Wegeunfall dazu führen, dass der Arbeitgeber für die Behandlungskosten in Regress genommen wird.

Die kostenfreie Infoline der gesetzlichen Unfallversicherung erreichen Sie unter 0800 6050404.

Beitragsverfahren

Beitragsnachweis

Mit dem Beitragsnachweis hat der Arbeitgeber – spätestens drei Tage vor dem Zahlungstermin – die voraussichtliche Höhe der Beiträge für alle Minijobber für den jeweiligen Kalendermonat nachzuweisen. Beiträge, die nicht rechtzeitig nachgewiesen werden, werden von der Einzugsstelle geschätzt. Aus dem Beitragsnachweis muss neben den Beiträgen zur Sozialversicherung auch die Höhe der Umlagen und die einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent ersichtlich werden.
Ändert sich der Verdienst eines Minijobbers monatlich, hat der Arbeitgeber jeden Monat einen Beitragsnachweis zu übermitteln. Bleibt der Verdienst monatlich gleich, kann der Arbeitgeber einen Dauer-Beitragsnachweis nutzen.

Die Übermittlung der Beitragsnachweise darf grundsätzlich nur mittels elektronischer Datenübertragung erfolgen. Für die Übermittlung der Beitragsnachweis-Datensätze ist die Verwendung von zertifizierter Entgeltabrechnungssoftware privater Anbieter oder dem SV-Meldeportal vorgeschrieben.

Beitragsfälligkeit

Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge werden monatlich fällig, unabhängig davon, ob der Verdienst monatlich, vierteljährlich, halbjährlich oder jährlich gezahlt wird. Sowohl der Gesamtsozialversicherungsbeitrag als auch die Abgaben für geringfügig Beschäftigte sind in voraussichtlicher Höhe spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Eventuell entstehende Nach- bzw. Überzahlungen sind im Folgemonat auszugleichen. Auch hier gilt als Fälligkeit der drittletzte Bankarbeitstag.

Als Tag der Zahlung gilt grundsätzlich der Tag der Wertstellung zugunsten der Minijob-Zentrale.
Die Daten zur Übermittlung der Beitragsnachweise und zur Fälligkeit der Beiträge entnehmen Sie bitte der Tabelle zu den Fälligkeits- und Übermittlungsterminen auf Seite 36 dieser Broschüre.
Werden Beiträge und Abgaben nicht pünktlich gezahlt, ist die Minijob-Zentrale verpflichtet, für jeden angefangenen Monat des Zahlungsverzuges einen Säumniszuschlag in Höhe von 1 Prozent des rückständigen, auf 50 Euro abgerundeten Betrags zu erheben.

Beitragszahlung

Die einfachste und bequemste Art der Beitragszahlung ist die Teilnahme am Lastschriftverfahren. Damit ist gewährleistet, dass die Beiträge pünktlich zum Fälligkeitstag abgebucht werden und daher keine Säumniszuschläge und Mahngebühren anfallen. Das SEPA-Basislastschriftmandat kann online unter minijob-zentrale.de heruntergeladen oder unter der Telefonnummer 0355 2902 70799 angefordert werden. Das ausgefüllte und unterschriebene Mandat senden Sie dann per Post, Fax oder über das Kontaktformular unter minijob-zentrale.de/kontaktformular an die Minijob-Zentrale.

Natürlich können die Beiträge auch auf eines der Konten der Minijob-Zentrale, die am Ende der Broschüre genannt sind, überwiesen werden. Um die Beiträge dem richtigen Konto zuordnen zu können, muss im Verwendungszweck die Betriebsnummer an erster Stelle, also ohne Vorsätze, angegeben werden.

Beitragsrecht, Fälligkeitstermine und Bankverbindung

Übersicht über die gültigen Beitrags- und Umlagesätze

2026	Minijobs mit Verdienstgrenze	Kurzfristige Beschäftigungen
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	entfällt
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %	entfällt
Beitragsanteil des Arbeitnehmers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,6 %	entfällt
Einheitliche Pauschsteuer	2 %	entfällt
Umlage 1 (U1) bei Krankheit	0,8 %	0,8 %
Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/Mutterschaft	0,22 %	0,22 %
Umlage für Insolvenzgeldaufwendungen	0,15 %	0,15 %

Nähere Informationen zu den einzelnen Abgaben entnehmen Sie bitte den jeweiligen Kapiteln dieser Broschüre.

Fälligkeits- und Übermittlungstermine

2026	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Übermittlung des Beitragsnachweises bis	25.	22.	24.	23.	21.	23.	26.	24.	23.	25.	23.	21.
Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag):	28.	25.	27.	28.	27.	26.	29.	27.	28.	28.	26.	28.[1]

[1] Der 24. und 31. Dezember gelten nicht als Bankarbeitstage.

Bankverbindung

Sofern Sie nicht am Lastschriftverfahren teilnehmen möchten, können die Beiträge auch auf eines der nachstehend genannten Konten überwiesen werden. Dies gilt nicht für Minijobs in Privathaushalten, da diese ausschließlich im Lastschriftverfahren abgewickelt werden können.

Bank	IBAN	BIC
Commerzbank AG, Cottbus	DE86180400000156606600	COBADEFF180
Deutsche Bank AG, Cottbus	DE60120700000511038200	DEUTDEBB180
Landesbank Hessen-Thüringen	DE17300500000000666644	WELADEDD

Zahlungsempfänger ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.
Um eine korrekte maschinelle Verarbeitung zu gewährleisten, bitten wir im Verwendungszweck an erster Stelle die Betriebsnummer ohne Vorsätze anzugeben!

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE 81KBS00000034886

Meldungen

Allgemeines

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Minijob-Zentrale als Einzugsstelle für jeden geringfügig Beschäftigten Meldungen zur Sozialversicherung zu übermitteln. Neben der Verpflichtung, den Beginn und das Ende einer Beschäftigung anzuzeigen, können auch weitere Meldungen erforderlich werden. Die wichtigsten Meldungen sind

- die Anmeldung bei Beginn der Beschäftigung,
- die Abmeldung bei Ende der Beschäftigung,
- die Jahresmeldung bei einer Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus und
- die UV-Jahresmeldung.

Die Meldungen bilden die Grundlage, um spätere Leistungsansprüche (z. B. Renten) feststellen zu können. Wichtig ist, dass alle persönlichen Daten des Beschäftigten (Name, Vorname, Geburtstag, etc.) korrekt gemeldet werden. Deshalb sind diese Daten immer amtlichen Unterlagen (z. B. Versicherungsnummernachweis oder Personalausweis) zu entnehmen.

Maschinelles Melden

Die Teilnahme am maschinellen Meldeverfahren ist gesetzlich verpflichtend vorgeschrieben. Arbeitgeber, die kein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm einsetzen, müssen die Meldungen zur Sozialversicherung mittels systemgeprüfter maschineller Ausfüllhilfen an die Datenannahmestellen übermitteln. Arbeitgeber, die systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme einsetzen, können für einzelne Meldungen auch systemgeprüfte Ausfüllhilfen nutzen. Eine maschinelle Zuführung von Meldedaten aus den Beständen der Arbeitgeber in die Ausfüllhilfen ist nicht zulässig. Sämtliche Daten werden entsprechend den Anforderungen, die für den Datenaustausch mit den Einzugsstellen gelten, verschlüsselt versandt. Nähere Auskünfte zu Ausfüllhilfen erteilen die Minijob-Zentrale oder die gesetzlichen Krankenkassen.

Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos

Ein Arbeitgeber, der durch erstmalige Übermittlung von Beitragsnachweisen (DFÜ-Meldeverfahren) oder Sozialversicherungsmeldungen (DEÜV-Meldeverfahren) bei der Minijob-Zentrale auftritt, wird elektronisch aufgefordert, die notwendigen Daten zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos zu übermitteln. Spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung muss der Arbeitgeber die notwendigen Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos elektronisch übermitteln (§ 28a Absatz 3b Sozialgesetzbuch - Viertes Buch -).

Für die elektronische Datenübermittlung stehen der Minijob-Zentrale der „Datensatz Krankenkassenmeldung“ (kurz „DSKK“) und dem Arbeitgeber der „Datensatz Arbeitgeberkonto“ (kurz „DSAK“) zur Verfügung.

Fordert die Minijob-Zentrale den Arbeitgeber mit dem DSKK auf, Daten zu übermitteln, muss der Arbeitgeber hierauf mit dem DSAK Abgabegrund 01-„Rückmeldung zur Anforderung“ mindestens die Datenbausteine

- Grunddaten (Name, Anschrift, Ansprechpartnerin bzw. -partner, Telefon, Mail) und
- Wahlerklärung Umlageverfahren U1 (Teilnahme Ja/Nein, Umlagesatz) übermitteln.

Darüber hinaus können die Datenbausteine
- abweichende Korrespondenzanschrift und/oder
- bevollmächtigtes Dienstleistungsunternehmen (z. B. Steuerbüro, dienstleistendes Rechenzentrum) mitgeteilt sowie
- SEPA-Basislastschriftmandat

übermittelt werden, wenn der Einzug der Beiträge im Lastschriftverfahren gewünscht wird.

Arbeitgeber mit einem bereits vorhandenen Arbeitgeberkonto bei der Minijob-Zentrale können Änderungen einfach mit dem DSAK Abgabegrund 02 - „Änderungsmeldung“ und dem/den entsprechenden Datenbaustein(en)
- Grunddaten (Name, Anschrift, Ansprechpartnerin bzw. -partner, Telefon, Mail),
- Wahlerklärung Umlageverfahren U1 (Beendigung oder Teilnahme/Änderung des Umlagesatzes zum 1. Januar des Folgejahres),
- abweichende Korrespondenzanschrift,
- bevollmächtigtes Dienstleistungsunternehmen (z. B. Steuerbüro, dienstleistendes Rechenzentrum),
- SEPA-Lastschriftmandat (Änderung und Widerruf)

übermitteln.

Ausfüllhilfe SV-Meldeportal

Eine mögliche Ausfüllhilfe für Arbeitgeber, die von den Sozialversicherungsträgern entwickelt wurde, ist die Anwendung „SV-Meldeportal”.

Mit dieser Anwendung können Meldungen und Beitragsnachweise ganz einfach erstellt und online an die Minijob-Zentrale oder andere zuständige Einzugsstellen verschlüsselt übermittelt werden. Das „SV-Meldeportal” ist kein Ersatz für klassische Entgeltabrechnungsprogramme, da weder Entgelte noch Sozialversicherungs- und Steueranteile errechnet werden. Verwendbar ist das „SV-Meldeportal” ausschließlich über einen Internetbrowser mit Endgeräten aller Art wie PC, Tablet oder Smartphone.

Für die einmalige Registrierung und für jede Anmeldung danach ist ein ELSTER-Organisationszertifikat notwendig.

Es ist gesetzlich geregelt, dass die Nutzer des SV-Meldeportals an den Kosten beteiligt sind. Die Nutzungsgebühr liegt für eine Laufzeit von 36 Monaten bei 36,00 Euro netto zuzüglich Mehrwertsteuer, wenn Meldungen für eine Betriebsnummer ausgetauscht werden. Werden Meldungen für mehrere Betriebsnummern ausgetauscht, erhöht sich der Betrag für die 36 Monate auf 99,00 Euro netto zuzüglich gültiger Mehrwertsteuer.

ITSG
ITSG GmbH
Kaiserleistraße 10-16
D-63067 Offenbach am Main
Telefon: 069 - 8700358 400
Telefax: 069 - 8700358 300
E-Mail: kontakt@itsg.de
Internet: www.itsg.de

Weitere Informationen zum SV-Meldeportal, sowie einen Fragen- und Antwortenkatalog und Erklärvideos finden Sie hier:

Betriebsnummer für den Arbeitgeber

Im Zusammenhang mit der Durchführung des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung benötigen Arbeitgeber eine Betriebsnummer (BBNR). Ist noch keine BBNR vorhanden, ist diese elektronisch beim Betriebsnummern-Service (BNS) der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken mithilfe des Datensatzes Betriebsdatenpflege (DSBD) zu beantragen.

Hierzu benötigen Arbeitgeber eine Unternehmensnummer. Diese kann bei der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse beantragt werden. Dieses Verfahren ist in jeder zertifizierten Entgeltabrechnungssoftware vorhanden. Optional können Sie auch eine elektronische Ausfüllhilfe wie zum Beispiel das SV-Meldeportal nutzen.

Versicherungsnummer für den Arbeitnehmer

Für die Anmeldung einer Beschäftigung wird auch die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers benötigt. Jeder Arbeitnehmer erhält – spätestens bei Aufnahme einer Beschäftigung – eine zwölfstellige Rentenversicherungsnummer (RVNR). Sie gilt ein Leben lang und ändert sich grundsätzlich nicht. Die RVNR ermöglicht insbesondere eine eindeutige Zuordnung von Versicherungszeiten in der Rentenversicherung.
Die Pflicht zur Vorlage eines Sozialversicherungsausweises wurde durch den automatisierten Abruf der Versicherungsnummer seitens des Arbeitgebers bei der Datenstelle der Rentenversicherung abgelöst. Zudem wurde der Sozialversicherungsausweis durch den Versicherungsnummernachweis ersetzt.
Es besteht die Möglichkeit, die RVNR maschinell bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abzufragen. Die Rückmeldung enthält dann die RVNR oder aber den Hinweis, dass die Vergabe mit der Anmeldung erfolgt und zu diesem Zweck bei der Anmeldung die Angaben zur Geburt gemacht werden müssen.

Meldefristen

Nach der Datenerfassungs- und –übermittlungsverordnung (DEÜV) sind für die unterschiedlichen Meldungen Fristen zu beachten.

- **Anmeldung:** Die Anmeldung ist mit der ersten Entgeltabrechnung, spätestens sechs Wochen nach dem Beschäftigungsbeginn zu übermitteln.
- **Abmeldung:** Die Abmeldung ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens sechs Wochen nach dem Beschäftigungsende zu übermitteln.
- **Jahresmeldung:** Die Jahresmeldung ist für jeden am 31. Dezember eines Jahres beschäftigten Minijobber mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens bis zum 15. Februar des Folgejahres zu übermitteln.
- **Gleichzeitige An- und Abmeldung:** Die gleichzeitige An- und Abmeldung eines beschäftigten Minijobbers (Meldegrund „40“) ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens sechs Wochen nach dem Beschäftigungsende zu übermitteln.

Sofortmeldungen

Es gibt bestimmte Branchen, die zu einer Sofortmeldung verpflichtet sind. Dies betrifft Arbeitgeber aus Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht. Die Sofortmeldung ist spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung mit dem Abgabegrund „20“ direkt an die DSRV abzugeben (§ 28a Absatz 4 SGB IV). Dabei handelt es sich um eine zusätzliche Meldung. Sie ersetzt nicht die Anmeldung zur Sozialversicherung mit dem Abgabegrund „10“ an die Einzugsstelle. Die Arbeitgeber folgender Wirtschaftsbereiche sind betroffen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft mit Ausnahme des Fleischerhandwerks nach § 2 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft,
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Friseur- und Kosmetikgewerbe

Die Sofortmeldung muss den Vor- sowie Familiennamen, die RVNR, die BBNR und den Tag der Beschäftigungsaufnahme enthalten. Gegebenenfalls sind auch die Daten für die Ermittlung/Vergabe einer RVNR anzugeben, wenn eine RVNR zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme nicht bekannt ist. Für die Beurteilung und verbindliche Aussage, ob der Arbeitgeber zur Abgabe von Sofortmeldungen verpflichtet ist, ist die Einzugsstelle zuständig. Bei Minijobs ist die Minijob-Zentrale die zuständige Einzugsstelle.

Häufige Abgabegründe in den Meldungen für Minijobs

Anmeldung

- **10** Anmeldung wegen Beginn einer Beschäftigung
- **13** Anmeldung wegen sonstiger Gründe/ Änderungen im Beschäftigungsverhältnis (z. B. Beschäftigungsaufnahme nach einem unbezahlten Urlaub von länger als einem Monat)
- **20** Sofortmeldung bei Aufnahme einer Beschäftigung in bestimmten Wirtschaftszweigen

Abmeldung

- **30** Abmeldung wegen Ende einer Beschäftigung
- **34** Abmeldung wegen Ende des Fortbestehens eines sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses (z. B. wegen eines unbezahlten Urlaubs von länger als einem Monat)
- **40** Gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung

Jahresmeldung

- **50** Jahresmeldung
- **92** UV-Jahresmeldung

Weitere Schlüsselzahlen finden Sie unter minijob-zentrale.de/meldegruende

Beitragsgruppen für Minijobs

Für jeden Arbeitnehmer ist ein vierstelliger Beitragsgruppenschlüssel anzugeben. Er gibt an, welche Beiträge in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung für den Arbeitnehmer gezahlt werden. Folgende Beitragsgruppen sind für Minijobs maßgebend:

Krankenversicherung

0 Kein Beitrag
6 Pauschalbeitrag

Rentenversicherung

0 Kein Beitrag
1 Voller Beitrag bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
5 Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung

Arbeitslosenversicherung

0 Kein Beitrag

Pflegeversicherung

0 Kein Beitrag

Besonderheiten bei Meldungen für Minijobber mit Verdienstgrenze

Für Minijobber mit Verdienstgrenze sind grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Minijobs sind unter Angabe der Personengruppe „109“ (geringfügig entlohnte Beschäftigung) zu melden.

Der Beitragsgruppenschlüssel lautet in der Regel 6-1-0-0 bei einem rentenversicherungspflichtigen oder 6-5-0-0 bei einem rentenversicherungsfreien bzw. von der Rentenversicherungspflicht befreiten Minijob. Sofern der Minijobber nicht gesetzlich, sondern privat krankenversichert ist, ist die Beitragsgruppe in der Krankenversicherung mit „0“ (anstelle von „6“) zu schlüsseln.

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in den Jahres- und Unterbrechungsmeldungen sowie in der Abmeldung das Arbeitsentgelt anzugeben, von dem Pauschalbeiträge oder volle Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt worden sind. Hierbei ist zu beachten, dass im Falle der Rentenversicherungspflicht volle Rentenversicherungsbeiträge grundsätzlich mindestens von monatlich 175 Euro zu zahlen sind.

Besonderheiten bei Meldungen für kurzfristige Minijobber

Für kurzfristige Minijobber sind grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Die Personengruppe lautet „110“ (kurzfristige Beschäftigung) und der Beitragsgruppenschlüssel stets „0-0-0-0“.

Eine Jahresmeldung hat nicht zu erfolgen. Kurzfristige Beschäftigungen können entweder durch eine gesonderte An- und Abmeldung mit den Abgabegründen „10“ und „30“ oder mit einer gleichzeitigen An- und Abmeldung mit dem Abgabegrund „40“ gemeldet werden. Bei Rahmenvereinbarungen bestehen keine Bedenken, wenn eine Anmeldung mit Abgabegrund „10“ zum Beginn der Rahmenvereinbarung und eine Abmeldung mit Abgabegrund „30“ zum Ende der Rahmenvereinbarung erfolgt. Dies gilt auch dann, wenn nicht in jedem Kalendermonat ein Arbeitseinsatz gegen Arbeitsentgelt erfolgt.

Angaben zum Krankenversicherungsschutz für kurzfristige Minijobber

Arbeitgeber haben in den Anmeldungen für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppe 110) anzugeben, wie der Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist. In den Meldungen ist danach zu differenzieren, ob der Arbeitnehmer gesetzlich oder privat krankenversichert beziehungsweise anderweitig im Krankheitsfall abgesichert ist. Dies erfolgt in dem neuen Feld „KENNZEICHEN KRANKENVERSICHERUNG (KENNZKV)“, welches bei Anmeldung mit Grund der Abgabe „10“ als auch bei gleichzeitiger An- und Abmeldung „40“ wie nachfolgend genannt auszufüllen ist:
„1“ Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert
„2“ Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert

Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert „1“

Für die Dauer der Beschäftigung besteht ein Krankenversicherungsschutz bei einer gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland, und zwar unabhängig davon, ob die Versicherung im Rahmen einer Versicherungspflicht (zum Beispiel als Rentenbezieher oder Studierender) oder einer freiwilligen Krankenversicherung oder einer Familienversicherung durchgeführt wird.

Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert „2“

Für die Dauer der Beschäftigung besteht eine Krankheitskostenversicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, unabhängig davon, ob es zum Geschäftsbetrieb in Deutschland zugelassen ist oder nicht. Die Versicherung kann auch vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer im Rahmen einer Gruppenversicherung für seine Arbeitnehmer als versicherte Personen abgeschlossen werden. Als anderweitig abgesichert sind Beschäftigte anzusehen, die im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhalten oder einen Anspruch auf Sachleistungen zu Lasten eines ausländischen Versicherungsträgers haben; einen solchen Sachleistungsanspruch bei geringfügiger Beschäftigung in Deutschland haben gegenwärtig in Dänemark, Luxemburg oder Österreich krankenversicherte Personen.

Ein Nachweis über den entsprechenden Krankenversicherungsschutz ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Meldungen wegen Unterbrechung der Entgeltzahlung im Minijob

Bei einer Arbeitsunterbrechung ohne Entgeltzahlung von länger als einem Monat (z. B. unbezahlter Urlaub) ist grundsätzlich eine Abmeldung mit dem Grund der Abgabe „34“ zum Ende der Monatsfrist vorzunehmen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer aus einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld bezieht. Bei Wiederaufnahme des Minijobs hat eine erneute Anmeldung mit dem Abgabegrund „13“ zu erfolgen.

Außerdem müssen die folgenden Meldungen erfolgen, wenn eine geringfügige Beschäftigung länger als einen Monat ohne Entgeltzahlung unterbrochen wird:

- Abgabegrund „51“: Unterbrechungsmeldung wegen Bezug von/Anspruch auf Entgeltersatzleistungen wie z.B. Verletztengeld (Ausnahme: Beim Bezug von Krankengeld, Abmeldung mit Abgabegrund 34)
- Abgabegrund „52“: Unterbrechungsmeldung wegen Elternzeit
- Abgabegrund „53“: Unterbrechungsmeldung wegen gesetzlicher Dienstpflicht oder freiwilligem Wehrdienst

Stornierungen/Änderungsmeldungen

Meldungen sind unverzüglich zu stornieren, wenn sie fehlerhaft (z. B. unzuständige Einzugsstelle oder falsche Angaben zur Dauer der Beschäftigung, zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, zum Abgabegrund, zum Beitragsgruppenschlüssel, zum Personengruppenschlüssel, zum Tätigkeitsschlüssel oder zur Betriebsnummer) oder gar nicht zu übermitteln waren. Sie sind dann erneut vorzunehmen.

WICHTIG: Bei der Stornierung mehrerer Meldungen ist zwingend zu beachten, dass eine bestimmte Reihenfolge eingehalten wird. Dabei sind zeitlich spätere Meldungen zuerst zu stornieren, die früheren Meldungen erst danach. Bei Vorliegen einer Anmeldung, zweier Jahresmeldungen und einer Abmeldung ist also zunächst die Abmeldung, dann die zweite vor der ersten Jahresmeldung und erst zum Schluss die Anmeldung zu stornieren. Änderungen personenbezogener Daten sind mit der nächsten Entgelt- oder Abmeldung mitzuteilen.

Angabe der Steuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmers und der Steuernummer des Arbeitgebers in Entgeltmeldungen bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen

In den Fällen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist in Entgeltmeldungen die Angabe zur Art der Besteuerung zu ergänzen.

Anzugeben sind die 13-stellige Steuernummer des Arbeitgebers, die 11-stellige Identifikationsnummer des Arbeitnehmers nach § 139 b Abgabenordnung (Steuer-ID) und die Art der Besteuerung.

Art der Besteuerung

1 = 2% Pauschsteuer (einheitliche Pauschsteuer)
0 = alle anderen Möglichkeiten der Besteuerung sowie keine Steuer

Die Angabe zur Steuernummer als auch zur Steuer-ID ist zwingend. Ausnahme ist, sofern die Steuerverwaltung keine Steuer-ID oder keine Steuernummer vergeben hat. In diesen Fällen sind die jeweiligen Felder auszunullen.

Jahresmeldungen zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung)

Neben der Meldepflicht zur Minijob-Zentrale besteht auch eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung. Die Unfallversicherung kommt für die Folgen von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten auf und wird nicht automatisch über die Minijob-Zentrale abgedeckt. Eine private Unfallversicherung ersetzt nicht die Unfallversicherungspflicht kraft Gesetzes.

Zusätzlich zu den Entgeltmeldungen zur übrigen Sozialversicherung (wie beispielsweise die Jahresmeldung) ist für jeden in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig Beschäftigten eine gesonderte UV-Jahresmeldung mit dem Abgabegrund „92“ bis zum 16. Februar des Folgejahres zu übermitteln. Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsverlauf ist die UV-Jahresmeldung immer für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember des abgelaufenen Kalenderjahres zu erstellen, auch wenn an nur einem Tag ein unfallversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden hat. Weitere Informationen zu den Angaben in der UV-Jahresmeldung erhalten Sie hier: minijob-zentrale.de/uv-jahresmeldung.

Minijob-Manager

Online-Portal der Minijob-Zentrale

Der Minijob-Manager ist unser kostenloses Online-Portal, das Arbeitgeber bei der Verwaltung von Minijobs unterstützt. Mit dieser benutzerfreundlichen Anwendung lassen sich alle wichtigen Aufgaben rund um den Minijob schnell und einfach online erledigen.

Funktionen des Minijob-Managers

Mit dem Online-Portal wird die Verwaltung von Minijobs ganz einfach. Arbeitgeber profitieren von einer Vielzahl an Funktionen, die den organisatorischen Aufwand deutlich reduzieren:

Postfach - Post digital erhalten und versenden
Über das persönliche Postfach kommunizieren Arbeitgeber einfach und schnell mit der Minijob-Zentrale und erhalten wichtige Dokumente digital.

Beitragskonto – alles Wichtige auf einen Blick
Arbeitgeber behalten jederzeit den Überblick über ihr Beitragskonto.

Meldebestand - Beschäftigungsdaten zentral dokumentiert
Im Minijob-Manager haben Arbeitgeber eine klare Übersicht über ihre Minijobber und können jederzeit Informationen zu Sozialversicherungsmeldungen für aktuelle und ehemalige Beschäftigte einsehen.

SEPA-Mandat – bequem online verwalten
SEPA-Lastschriftmandate können mit wenigen Klicks erteilt oder geändert werden.

Dashboard – alles Wichtige auf einen Blick
Ob neue Nachrichten oder häufig genutzte Services: Dank des personalisierten Dashboards behalten Arbeitgeber die Übersicht und greifen schnell und bequem auf wichtige Funktionen zu.

Mehrere Nutzer – Teamarbeit leicht gemacht
Im Minijob-Manager können sich mehrere Nutzer mit derselben Betriebsnummer registrieren. Die Mitarbeiter eines Unternehmens können dadurch alle Funktionen gemeinsam nutzen.

Registrierung

Alle Arbeitgeber, die eine Betriebsnummer besitzen, können sich im Minijob-Manager registrieren. Sie müssen aktuell oder in der Vergangenheit einen Minijob bei der Minijob-Zentrale angemeldet haben. Mit den vorhandenen Daten kann ein eigenes Benutzerkonto im Minijob-Manager angelegt werden. Scannen Sie dafür den QR-Code oder gehen Sie auf minijob-manager.de.

Datensicherheit

Die Sicherheit der Daten hat für uns höchste Priorität. Aus diesem Grund erfasst der Minijob-Manager nur Daten, die auch wirklich nötig sind. Zudem ist der Minijob-Manager entsprechend der Datenschutz-Grundverordnung zertifiziert und sorgt mit der Zwei-Faktor-Authentifizierung für zusätzliche Sicherheit.

Steuerrecht

Besteuerung des Verdienstes aus Minijobs mit Verdienstgrenze

Der Verdienst von Minijobbern ist stets steuerpflichtig. Der Arbeitgeber bestimmt die Art der Besteuerung. Der Minijob kann entweder pauschal mit zwei Prozent versteuert werden oder individuell nach der Lohnsteuerklasse des Minijobbers.

Die einheitliche Pauschsteuer in Höhe von zwei Prozent beinhaltet die Lohnsteuer, die Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag. Das gilt auch für Minijobber, die einer Religionsgemeinschaft angehören, für die keine Steuern erhoben werden. Voraussetzung für die Zahlung der einheitlichen Pauschsteuer ist, dass der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge für den Minijob zahlt (Pauschalbeitrag mit oder ohne Beitrag des Arbeitnehmers). Der Arbeitgeber ist im Fall der pauschalen Besteuerung der Steuerschuldner. Er hat jedoch die Möglichkeit, die Steuer auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Die einheitliche Pauschsteuer wird zusammen mit den sonstigen Abgaben für Minijobs ausschließlich an die Minijob-Zentrale gezahlt.

Der pauschal versteuerte Verdienst bleibt in jedem Fall bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung des Minijobbers unberücksichtigt.

Bei einer individuellen Besteuerung des Minijobs hängt die Höhe des Lohnsteuerabzugs von der Lohnsteuerklasse des Minijobbers ab. Bei Minijobbern mit den Lohnsteuerklassen I bis IV fällt keine Lohnsteuer an, sofern sie daneben keine anderen Einkünfte haben. Bei Minijobbern mit den Lohnsteuerklassen V und VI ergeben sich bereits bei einem geringen Verdienst Lohnsteuerabzüge.

Die individuelle Steuer ist nicht an die Minijob-Zentrale zu zahlen, sondern an das zuständige Finanzamt. Dort gibt es alle Informationen zur Steuerhöhe, Anmeldung, Zahlung und zu den Fristen.

Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für den Verdienst eines Minijobs den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 Prozent nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommt die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht. Hierbei handelt es sich dem Grunde nach zwar auch um Minijobs, jedoch müssen diese z. B. wegen Zusammenrechnung mit einer Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig bei der zuständigen Krankenkasse gemeldet werden. Die Pauschalsteuer ist - anders als die einheitliche Pauschsteuer - nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Besteuerung des Verdienstes aus kurzfristigen Beschäftigungen

Die Besteuerung aus kurzfristigen Beschäftigungen erfolgt anhand der Lohnsteuermerkmale, die dem zuständigen Finanzamt vorliegen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Verdienst auch pauschal mit 25 Prozent zuzüglich eventueller Kirchensteuer versteuert werden.

Die Pauschalsteuer in Höhe von 25 Prozent ist – anders als die einheitliche Pauschsteuer – nicht an die Minijob-Zentrale, sondern stets an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Mindestlohn und Arbeitsrecht

Mindestlohn

Auch Minijobber haben grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser beträgt seit **dem 1. Januar 2026 13,90 Euro** brutto je Zeitstunde.

Für einige wenige Personenkreise (z. B. Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung) muss der Mindestlohn nicht gezahlt werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass aufgrund von Tarifverträgen auch höhere Mindestlöhne zustehen können.

Arbeitgeber müssen für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen führen (§17 Mindestlohngesetz). Als Nachweis gelten die maschinelle Zeiterfassung oder entsprechende manuelle Aufzeichnungen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Für Minijobber in Privathaushalten besteht keine Aufzeichnungspflicht.

Arbeitsrecht

Minijobber gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Sie haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Daher müssen Arbeitgeber insbesondere folgende arbeitsrechtliche Grundsätze beachten:

- Gleichbehandlung
- schriftlicher Arbeitsvertrag/Niederschrift der vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen
- Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- Sonderzahlungen/Gratifikation
- Kündigungsschutz und Kündigungsfristen

Ausführliche Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserer gesonderten Broschüre „Arbeitsrecht für Minijobber“.

Suchen Sie eine Haushaltshilfe?

Ganz einfach geht das auf haushaltsjob-boerse.de. Hier können Sie kostenlos Unterstützung für die täglichen Arbeiten in der Wohnung, im Garten oder bei der Betreuung von Kindern, Senioren oder Haustieren anbieten und finden.

Hier finden Sie kostenlos Ihre nächste Haushaltshilfe.

haushaltsjob börse

haushaltsjob-boerse.de

Service

Wir sind für Sie da

Alle Informationen und Broschüren für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erhalten Sie im Internet unter minijob-zentrale.de. Dort können Sie auch den Newsletter der Minijob-Zentrale abonnieren.

Der Newsletter informiert bei Neuerungen und aktuellen Entwicklungen rund um die Minijobs. Oder rufen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne in allen Fragen zum Thema Minijob.

Kontaktdaten

Minijob-Zentrale, 45115 Essen
Service-Center: 0355 2902 70799
montags bis freitags von 7.00 bis 17.00 Uhr
Fax: 0201 384-979797

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de
Online-Kontakt:
minijob-manager.de
minijob-zentrale.de/kontaktformular
minijob-zentrale.de

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
Pieperstraße 14–28, 44789 Bochum

Nachdruck, auch auszugsweise, ist
nur mit ausdrücklicher Genehmigung
des Herausgebers gestattet.

Stand: Januar 2026

Vordr. 19901 12. 25 – VII.1 – 0 – 2935