

## Geringfügig entlohnte Beschäftigung - Minijob

### 1. Allgemeine Hinweise

Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse liegen dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig eine bestimmte Wertgrenze nicht überschreitet. Der Gesetzgeber hat die Wertgrenze von 603 € an die Höhe des Mindestlohns gekoppelt. Die maximale Höhe eines Minijob-Vertrages entspricht dem aufgerundeten Entgelt, welches bei 10 Wochenstunden in einem Zeitraum von 13 Wochen erzielt wird ( $[(\text{Mindestlohn} \times 130) : 3]$ ). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung kann alleine oder neben weiteren Beschäftigungen ausgeübt werden (siehe auch Punkt 4). Arbeitsrechtlich sind Minijobber in fast allen Bereichen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt, z.B. bei Kündigung oder Urlaub. Sie sind aber nicht über den Minijob krankenversichert.

#### Höchstgrenze geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob und Mindestlohngrenze):

Datum	ab 01.10.2022	ab 01.01.2024	ab 01.01.2025	ab 01.01.2026
Maximalhöhe Minijob	520,00 €	538,00 €	556,00 €	603,00 €
gesetzlicher Mindestlohn	12,00 €	12,41 €	12,82 €	13,90 €

### 2. Verdienstgrenze

Grundsätzlich ist zunächst die Verdienstgrenze aus der zur beurteilenden Beschäftigung zu prüfen. Bei einer durchgehenden, mindestens 12 Monate dauernden Beschäftigung ergibt sich ab 2026 eine Verdienstgrenze von 7.236 € pro Jahr ( $12 \times 603 \text{ €}$ ). Durch diese Prüfung sind in einzelnen Monaten auch schwankende Arbeitsentgelte über 603 € (z.B. aufgrund saisonbedingter Arbeitssteigerung, Krankheit oder Kündigung anderer Mitarbeiter) unschädlich, vorausgesetzt die Jahresverdienstgrenze i.H.v. 7.236 € wird nicht überschritten.

Darüber hinaus ist außerdem ein Überschreiten der Jahresverdienstgrenze i.H.v. 7.236 € unschädlich, wenn die Überschreitung auf ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Ereignis beruht. Als "gelegentlich" gilt ein Zeitraum von bis zu 2 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres. Die Verdienstgrenze darf jedoch nicht unbegrenzt überschritten werden. Zulässig ist das Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze nur bis zum doppelten der monatlich Minijob-Grenze, welche ab 2026 bei 1.206 € / Monat liegt. Damit kann die Jahresverdienstgrenze auf maximal 8.442 € angehoben werden.

#### Beispiel 1: Überschreiten der Verdienstgrenze

Landwirt L beschäftigt die gesetzlich krankenversicherte, geringfügig beschäftigte Aushilfe A. A erhält seit dem 01.01.2026 ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 603 €. Sie hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Ende Juli 2026 ist eine andere Arbeitnehmerin des L erkrankt. L bittet die A wider Erwarten vom 01.08.2026 bis zum 30.09.2026 die erkrankte Kollegin zu vertreten. Das Arbeitsentgelt der A erhöht sich dadurch in den Monaten August und September auf 1.206 €.

**Lösung:**

Aufgrund der übernommenen Krankheitsvertretung übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt der A die Geringfügigkeitsgrenze von 603 € und den grundsätzlich zulässigen Jahresdurchschnitt in Höhe von 7.236 €. Die Aushilfe A bleibt jedoch auch für die Monate August und September geringfügig entlohnt beschäftigt, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (01.08. bis 30.09.2026) nur um ein gelegentliches (max. 2-maliges) und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze handelt.

**Beispiel 2: Mehrmaliges Überschreiten der Verdienstgrenze**

Im Oktober 2026 erkrankt eine andere Mitarbeiterin des Landwirts L. Erneut bittet er A, die Vertretung zu übernehmen. Das Arbeitsentgelt der A erhöht sich hierdurch erneut auf 1.206 €. Ab dem 01.11.2026 erhält A wieder die üblichen 603 € pro Monat.

**Lösung:**

A hat die Verdienstgrenze im Jahre 2026 dreimal überschritten (August, September, Oktober).

Landwirt L hat für die Monate August und September auch auf das erhöhte Arbeitsentgelt von 1.206 € weiterhin nur die Pauschalbeträge zur Kranken- und Rentenversicherung aufgrund der durchgehend geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt fort.

Für den Monat Oktober 2026 liegt Versicherungspflicht der A in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung vor, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Krankheitsvertretung im Durchschnitt der Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze von 603 € übersteigt und innerhalb der letzten 12 Monate bereits in den Monaten August und September 2026 ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze vorgelegen hat. Im Monat Oktober 2026 liegt somit kein (2-maliges) gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze mehr vor.

**Beispiel 3: Regelmäßige Mehrarbeit**

Eine Aushilfe erhält monatlich 603 €. Es wurde vereinbart, dass diese montags und dienstags für je 4,5 Stunden tätig wird. Entgegen der Vereinbarung wird die Aushilfe aber auch jeden Mittwoch für weitere 5 Stunden tätig. Damit ist die Aushilfe in der Woche insgesamt 14 Stunden tätig, im Monat also 60,62 Stunden (Berechnung siehe unten).

Aufgrund der Mindestlohnregeln darf die Aushilfe max. 43,3 Std. / Monat arbeiten ( $603 \text{ €} : 13,90 \text{ €} / \text{Std.} / \text{Monat}$ ).

**Lösung:**

Aus den vorliegenden Aufzeichnungen ergibt sich allerdings, dass die Aushilfe regelmäßig 14 Stunden wöchentlich tätig wird. Im Durchschnitt hat ein Monat 4,33 Wochen (52 Wochen durch 12 Monate). Es ergeben sich folgende Berechnungen:

$603 \text{ €} : 60,62 \text{ Std. (dies sind } 15 \text{ Std.} \times 4,33 \text{ Wochen)} = 9,48 \text{ € je Stunde}$ ;

**Mindestlohn regelmäßig unterschritten**

Neuberechnung Mindestlohn:  $60,62 \text{ Std.} \times 13,90 \text{ €} / \text{Stunde Mindestlohn} = 842,62 \text{ €}$

Da die Aushilfe bei Einhaltung des Mindestlohns mehr als 603 € verdient hätte, unterstellt die DRV eine vorsätzliche Falschanmeldung. Die Aushilfe ist **rückwirkend** sozialversicherungspflichtig anzumelden, so dass auch die Versteuerung (oft mit Steuerklasse 6) nachträglich erfolgen muss:

Auch die Einbeziehung von Überstunden, die mit dem laufenden Gehalt laut Arbeitsvertrag abgegolten sind, ist seit der Einführung des Mindestlohns 2015 problematisch:

#### **Beispiel 4: Überstunden**

*Eine Aushilfe erhält monatlich 603 €. Es wurde vereinbart, dass diese montags und dienstags jeweils 4,5 Std. tätig wird; im Schnitt pro Monat 39 Std.*

#### **Lösung:**

Aus den Aufzeichnungen ergibt sich aber, dass die Aushilfe häufig 2 Tage pro Monat zusätzlich tätig war und insgesamt 48 Stunden pro Monat geleistet hat, aber keine Veränderung der Auszahlung erfolgte:

603 € : 48 Std. = 12,56 € je Stunde;

#### **Mindestlohn einmalig unterschritten**

⇒ 13,90 € Mindestlohn x 48 Std. = 667,20 €.

Da die Aushilfe bei Einhaltung des Mindestlohns mehr als 603 € verdient hätte, sind für diesen Monat Beiträge als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer nachzuentrichten.

Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts gilt das sogenannte **Entstehungsprinzip**. Es kommt also nicht auf den tatsächlichen Zufluss des Arbeitslohns an, sondern darauf, wieviel Lohn dem Arbeitnehmer arbeitsrechtlich zusteht. Hier ist auch zu beachten, dass dem Arbeitnehmer seit 01.01.2015 im Regelfall der gesetzliche Mindestlohn zusteht, selbst wenn vertraglich ein geringeres Entgelt vereinbart wurde oder schlichtweg weniger ausgezahlt wird.

Ein Anspruch auf – zusätzlichen – Arbeitslohn (etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld) kann sich nicht nur aus dem Arbeitsvertrag, sondern auch aus einem Tarifvertrag oder aus betrieblicher Übung ergeben.

#### **Achtung:**

Die Gewährung eines Weihnachtsgeldes für versicherungspflichtige Arbeitnehmer kann durchaus auch einen Anspruch für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten auslösen, da geringfügig Beschäftigte Teilzeitkräfte sind und somit gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden dürfen.

Bei der Prüfung der Verdienstgrenze müssen außerdem weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einbezogen werden (*siehe auch Punkt 4*).

Führt der (tatsächlich nicht gezahlte) Lohn zu einem Überschreiten der 603 €-Grenze, hat der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen und die günstige Lohnsteuerpauschalierung mit 2 % ist nicht mehr möglich (*siehe auch Punkt 9*).

**Praxistipp:**

Deshalb sollte in dem Arbeitsvertrag die Klausel aufgenommen werden, dass keine Einmalzahlungen gewährt werden oder diese in der monatlichen Vergütung bereits anteilig enthalten sind.

### **3. Weitere Beschäftigungen neben einer geringfügig entlohnten Beschäftigung**

Wird neben einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine oder mehrere Beschäftigungen ausgeübt, sind diese bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung mit einzubeziehen.

#### **a. Geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung**

Hier ist zu beachten, dass grundsätzlich auch mehrere Beschäftigungen unter 603 € neben einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung erlaubt sind. Allerdings ist nur die zeitlich erste aufgenommene Beschäftigung unter 603 € neben der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Alle weiteren Beschäftigungen unter 603 € sind sozialversicherungspflichtig. Das gilt selbst dann, wenn alle „Nebenjobs“ in der Summe 603 € nicht übersteigen. Dafür bleibt die zeitlich zuerst aufgenommene Beschäftigung unter 603 € allerdings unabhängig von den anderen Beschäftigungen unter 603 € immer eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da die weiteren Beschäftigungen per Gesetz versicherungspflichtig sind.

#### **b. Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ohne sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung**

Werden zwei oder mehr geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt, ohne dass der Arbeitnehmer auch noch einer versicherungspflichtigen Haupttätigkeit nachgeht, sind diese nur begünstigt, wenn sie in der Summe zusammen nicht über 603 € liegen. Wird die Grenze von 603 € pro Monat überschritten, handelt es sich insgesamt bei allen Beschäftigungen um versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

#### **c. Kurzfristige Beschäftigung als besondere Form der geringfügigen Beschäftigung**

Eine zusätzliche kurzfristige Beschäftigung hat auf eine geringfügig entlohnte Beschäftigung keine schädliche Auswirkung. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits ausübt.

**Achtung:**

Arbeitgeber sind verpflichtet, den Arbeitnehmer über weitere Beschäftigungen zu befragen. Dies muss immer schriftlich erfolgen. Auf eine mündliche Aussage des Arbeitnehmers können sich Arbeitgeber nicht berufen.

**Praxistipp:**

Klären Sie bei Beschäftigungsbeginn immer ab, welche Beschäftigungen der Arbeitnehmer noch ausübt. Wir empfehlen die Verwendung entsprechender Personalfragebögen, mit dem der Arbeitnehmer auch verpflichtet wird, spätere Änderungen sofort mitzuteilen.

**4. Abgabenlast****a. Allgemein**

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten mit einem Arbeitsentgelt von bis zu 603 € monatlich sind vom Arbeitgeber pauschale Abgaben i.H.v. 30 % des Arbeitslohns an die zuständige Knappschaft Bahn-See sowie Umlagen zu entrichten. Zur Beschäftigung in Privathaushalten siehe Punkt 7.

	2024	2025	2026
gesetzliche Rentenversicherung	15 %	15 %	15%
gesetzliche Krankenversicherung	13 %	13 %	13%
Lohnsteuer	2 %	2 %	2%
Umlage U1 – Krankheit	1,1 %	1,1 %	0,8%
Umlage U2 – Schwangerschaft / Mutterschutz	0,24 %	0,22 %	0,22%
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,15 %	0,15%
<b>gesamt</b>	<b>31,4 %</b>	<b>31,47 %</b>	<b>31,17%</b>

Hinzu kommen ggfs. noch Beiträge zur Berufsgenossenschaft.

**b. Besonderheiten bei Renten- und Krankenversicherung****Krankenversicherung**

Der pauschale Krankenversicherungsbeitrag i.H.v. 13 % ist nicht zu entrichten, wenn die Aushilfskraft weder selbst Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, noch dort familienversichert ist. Dies gilt beispielsweise für Beamte, die beihilfeberechtigt sind, oder für Mitglieder einer privaten Krankenversicherung. Zudem wird mit dem pauschalen Krankenversicherungsbeitrag kein eigenständiger Versicherungsschutz der Aushilfskraft begründet.

**Praxistipp:**

Der Arbeitgeber sollte die Aushilfskraft fragen, ob der Ehegatte Beamter oder privat krankenversichert ist. Falls dem so ist, kann im Regelfall die Abgabe für die Krankenversicherung von 13 % gespart werden.

**Rentenversicherung**

Seit 01.01.2013 besteht für geringfügig Beschäftigte Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Der Arbeitnehmer zahlt dabei den Differenzbetrag zwischen dem pauschalen Arbeitgeberbeitrag und dem allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser liegt derzeit bei 18,6 % (Stand: 01.01.2026). Für den Arbeitnehmer ergibt sich daraus ein **selbst zu zahlender Beitrag von 3,6 %**. Durch diese Regelung erwirbt ein Minijobber vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung.

Dieser vom Arbeitnehmer selbst zu zahlende Beitrag ist vom Arbeitgeber vom auszuzahlenden Lohn in Abzug zu bringen. Die Auszahlung durch den Arbeitgeber stellt sich in diesem Fall daher wie folgt dar:

Minijob-Gehalt	603,00 €
abzgl. Eigenanteil Arbeitnehmer Rentenversicherung (3,6 %)	./ . <u>21,71 €</u>
<b>Auszahlungsbetrag</b>	<b>581,29 €</b>

Bei Arbeitsentgelten unter 175 € kommt es zu einem erhöhten Beitragsanteil für die Arbeitnehmer, da der Beitrag auf der Basis von 175 € ermittelt und der Arbeitgeberanteil nur nach dem tatsächlichen Einkommen berechnet wird.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich durch einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Bei einer Befreiung zahlt der Arbeitgeber weiterhin die pauschalen Beiträge. Für den Arbeitnehmer werden seine Beitragsmonate dann nur anteilig berücksichtigt. Der Antrag kann vom Arbeitnehmer innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses jederzeit gestellt werden. Die Befreiung gilt ab Beginn des Monats, in dem sie beim Arbeitgeber beantragt wurde. Bei der Erstanmeldung muss die Befreiung innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen bei der Minijob-Zentrale) angezeigt werden. Eine zeitnahe Anmeldung zur Sozialversicherung ist unabdingbar. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur einheitlich gestellt werden.

### **Praxistipp:**

Meist wird bereits in den Personalfragebögen abgeklärt, ob der Arbeitnehmer auf die Versicherungspflicht verzichtet. Die Beantwortung allein dieser Frage stellt jedoch keinen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht dar. Um die Befreiung wirksam zu beantragen, ist in jedem Fall ein separates Antragsformular beim Arbeitgeber einzureichen. Dies kann auf der Homepage der Minijobzentrale heruntergeladen werden. **Der Arbeitgeber muss den Antrag ebenfalls unterschreiben.**

Ausgenommen von der Versicherungspflicht sind Arbeitnehmer, die bereits vor dem 01.01.2013 in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen und deren monatliches Entgelt weiterhin nicht über die damalige Minijob-Verdienstgrenze von 400 € hinausgeht. Wurde in einem solchen Fall jedoch freiwillig auf die Versicherungsfreiheit verzichtet, bleibt das Beschäftigungsverhältnis auch in Zukunft versicherungspflichtig. Eine Befreiung ist nicht möglich.

## **c. Besteuerung des Minijobs**

### **Pauschale Lohnbesteuerung mit 2 %**

Voraussetzung für die pauschale Lohnbesteuerung ist, dass der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zahlt. In diesem Fall beträgt die pauschale Lohnsteuer 2 %. Damit abgegolten sind auch der Solidaritätszuschlag sowie die Kirchensteuer.

Die pauschale Lohnsteuer wird nicht an das zuständige Finanzamt (Betriebsstätten-Finanzamt) abgeführt, sondern muss zusammen mit den Pauschalbeträgen zur Sozialversicherung an die für das ganze Bundesgebiet zuständige Knappschaft Bahn-See gezahlt werden.

### Besteuerung nach elektronischen Lohnsteuermerkmalen

Eine Besteuerung nach den Lohnsteuermerkmalen des Arbeitnehmers ist grundsätzlich möglich. Hierfür muss der Arbeitnehmer seine persönliche Identifikationsnummer mitteilen. **Beachten Sie** aber bitte, dass eine Besteuerung für den Arbeitnehmer zu einer ungleich höheren Lohnsteuer führen kann (Steuerklasse V und VI), welche vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen werden muss.

### Pauschale Lohnbesteuerung mit 20 %

In den Fällen, in denen der Arbeitgeber keine pauschale Rentenversicherung zahlt, z.B. wenn aufgrund mehrerer geringfügiger Beschäftigungen Versicherungspflicht besteht, kann die pauschale Lohnversteuerung mit 2 % nicht angewandt werden. Der pauschale Lohnsteuersatz beträgt in diesen Fällen 20 %. Auf diese Summe fallen noch 5,5 % Solidaritätszuschlag sowie ggf. Kirchensteuer an. Meist ist es dann günstiger, nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen zu versteuern.

#### **Achtung:**

Für die Besteuerung nach den elektronischen Lohnsteuermerkmalen (ELStAM) sowie der pauschalen Lohnbesteuerung mit 20 % ist das Betriebsstätten-Finanzamt zuständig. In diesen Fällen erfolgt also die Lohnsteueranmeldung an das Finanzamt und entsprechende Steuerbeiträge müssen dort abgeführt werden.

### d. Umlagen, Berufsgenossenschaft

Auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind Umlagen für die Lohnfortzahlungsversicherung und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Umlage U 1 und Umlage U 2) sowie die Insolvenzgeldumlage zu zahlen. Das Umlageverfahren entspricht den Regelungen bei kurzfristig Beschäftigten. Dafür hat ein Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten im Falle der Krankheit des Arbeitnehmers einen Anspruch auf teilweisen Ersatz bestimmter Aufwendungen, wie z.B. des gezahlten Lohns. Zudem ist – abhängig von der Branche des Arbeitgebers – noch ein Berufsgenossenschaftsbeitrag anzusetzen, der betriebsindividuell von der jeweiligen Berufsgenossenschaft ermittelt wird.

## 5. Besondere Personengruppen

### Auszubildende

Auszubildende sind generell versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Versicherungsfreiheit im Rahmen eines 603 €-Jobs ist auch dann nicht möglich, wenn die Ausbildungsvergütung diese Verdienstgrenze nicht überschreitet. Unterschreitet das Arbeitsentgelt jedoch die Geringverdienergrenze i.H.v. 325 €, trägt der Arbeitgeber die regulären Versicherungsbeiträge alleine, d.h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile. Wird neben der Ausbildung noch ein Minijob ausgeübt, gelten die allgemeinen Vorschriften.

### Rentner

Hier gelten einige Besonderheiten. Auch für diese Personengruppe sind im Rahmen eines Minijobs die pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten, allerdings nicht die Beiträge zur Krankenversicherung von 13 %. Zu beachten sind jedoch die Hinzuverdienstgrenzen, die abhängig von der Art des Versorgungsbezugs variieren. Ein Überschreiten dieser Grenze hat ggf. eine Kürzung oder einen Wegfall des Versorgungsbezugs zur Folge, z.B. bei Witwen-, Waisen- oder Erwerbsminderungsrente. In der Regel wird bereits im Rentenbescheid darauf hingewiesen, inwieweit der Rentner anrechnungsfrei dazu verdienen darf.

### Arbeitslose

Bezieht der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld, werden seine Einkünfte aus einem 603 €-Job teilweise auf diese Bezüge angerechnet. Bei Arbeitslosengeld I liegt der Freibetrag bei 165 €. Darüberhinausgehender Nettolohn wird komplett auf das Arbeitslosengeld angerechnet, sofern der Leistungsbezieher keine Werbungskosten geltend machen kann. Für Empfänger von Bürgergeld liegt der Freibetrag bis 603 € bei 20 % €. Weitere Einkünfte bleiben zu 30 % anrechnungsfrei.

Generell ist bei der Einstellung eines Arbeitslosengeldbeziehers zu beachten, dass dieser komplett aus dem Leistungsbezug fällt, wenn er mindestens 15 Stunden in der Woche regelmäßig arbeitet. Durch die Einführung des Mindestlohns und die damit verbundene indirekte Höchstarbeitszeit von etwa 10 Stunden pro Woche bei einem Minijob, besteht diese Gefahr i.d.R. nicht mehr.

## 6. Meldeverfahren

Alle Meldungen im Zusammenhang mit **geringfügig entlohten Beschäftigungen** sind auf elektronischem Weg an die Knappschaft Bahn-See zu entrichten. Eine Besonderheit gibt es für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in **Privathaushalten**. Die Meldung dieser Arbeitskräfte erfolgt im sogenannten Haushaltsscheckverfahren (Näheres unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)).

## 7. Haushaltsscheckverfahren

Für Beschäftigte in Privathaushalten fällt anstatt der pauschalen Abgaben von 30 % eine reduzierte Pauschalabgabe von 12 % des vereinbarten Entgelts an. Davon entfallen jeweils 5 % auf die Renten- und Krankenversicherung und 2 % auf die pauschale Lohnsteuer.

Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nach dem 01.01.2013 begründet wurden, gilt auch hier die Rentenversicherungspflicht. Da sich der Arbeitnehmerbeitrag nach der Differenz zum allgemeinen Beitragssatz bemisst, fallen hier ab 2018 Beiträge i.H.v. 13,6 % an. In diesem Fall darf der Arbeitgeber nur folgende Beträge auszahlen:

haushaltsnaher Minijob	603,00 €
abzgl. Eigenanteil Arbeitnehmer Rentenversicherung 13,6 %	././ 82,01 €
<b>Auszahlungsbetrag</b>	<b>520,99 €</b>

Aufwendungen im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens können in der Steuererklärung i.H.v. 20 % der Gesamtaufwendungen (**max. 510 €**) direkt von der Einkommensteuerschuld abgezogen werden.

## 8. Beschäftigung von Familienangehörigen

Unter Umständen bietet die Anstellung eines Familienangehörigen auf 603 €-Basis eine Möglichkeit, die jährliche Einkommensteuerlast zu senken. Dabei geht man davon aus, dass die reinen Lohnkosten wiederum der Familie zugutekommen. Somit bleiben lediglich die Sozialabgaben de facto als Kosten, die der Arbeitgeber trägt.

(Stand: 11/2025)

603 €-Job	Monat	Jahr
Rentenversicherung - 15 %	90,45 €	1.085,40 €
Krankenversicherung - 13 %	78,39 €	940,68 €
Lohnsteuer - 2 %	12,06 €	144,72 €
Umlage U1 – Krankheit – 1,1 %	6,63 €	79,56 €
Umlage U2 – Schwangerschaft/ Mutterschutz – 0,22%	1,33 €	15,96 €
Insolvenzgeldumlage - 0,15 %	0,90 €	10,80 €
<b>Zwischensumme Abgaben Arbeitgeber</b>	<b>189,76 €</b>	<b>2.277,12 €</b>
<b>Lohnkosten</b>	<b>603,00 €</b>	<b>7.236,00 €</b>
<b>Gesamtaufwand Arbeitgeber</b>	<b>792,76 €</b>	<b>9.513,12 €</b>

Um die steuerliche Vorteilhaftigkeit eines 603 €-Jobverhältnisses zwischen Angehörigen ausrechnen zu können, ist die abfließende Summe (Abgaben) ins Verhältnis zur Steuerersparnis zu setzen. Während die jährliche Abgabenlast mit 2.277,12 € (ab 2026) gleichbleibend ist, steigt die Steuerersparnis mit zunehmendem Grenzsteuersatz. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass bei höherem Grenzsteuersatz die Vorteilhaftigkeit eines Minijobs innerhalb der Familie steigt.

Diese Auswirkungen auf Basis der Zahlen des Jahres 2026 zeigen, dass bei höherem Grenzsteuersatz die Vorteilhaftigkeit eines Minijobs innerhalb der Familie steigt.

(Stand: 2026)

Grenzsteuersatz	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %
<b>Abgabenlast / Jahr (s.o.)</b>	2.277,12 €	2.277,12 €	2.277,12 €	2.277,12 €	2.277,12 €	2.277,12 €
<b>Steuerersparnis auf Jahresgesamtaufwand von 9.513,12 €</b>	1.315,74 €	1.754,33 €	2.192,91 €	2.631,49 €	3.070,07 €	3.508,66 €
<b>Differenz (Nachteil / Vorteil)</b>	<b>783,90 €</b>	<b>345,31 €</b>	<b>-93,33 €</b>	<b>-538,85 €</b>	<b>-970,43 €</b>	<b>-1.409,02 €</b>

## 9. Achtung Phantomlohn

Mit Wirkung zum 01.01.2019 hat der Gesetzgeber die Regelungen zur **Arbeit auf Abruf** neu gefasst. Unter Arbeit auf Abruf versteht man eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der Arbeitnehmer nur dann tätig ist, wenn Arbeit ansteht.

Im Arbeitsvertrag muss nun eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Die Vereinbarung einer monatlichen Arbeitszeit sollte vermieden werden, weil sie nicht den Anforderungen des Gesetzes entspricht. Wenn dann eine solche Vereinbarung als unwirksam verworfen wird, greift die gesetzliche Fiktion des Phantomlohns. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt ab 2019 eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Damit kann nunmehr unter Berücksichtigung einer Arbeitszeitfiktion von 20 Wochenstunden und des gesetzlichen Mindestlohns i.H.v. 13,90 € / Stunde (Stand 2026) aus einem bisherigen 603 €-Job ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von rund 1.203,74 € (ab 2026) werden. Denn der Prüfdienst der Deutschen

Rentenversicherung berücksichtigt bei der Frage der Überschreitung der beim Minijobber geltenden 603 €-Grenze nicht den tatsächlich gezahlten Lohn an den Mitarbeiter, sondern darüber hinaus auch der dem Mitarbeiter zustehenden Lohn (Phantomlohn). Zudem erfolgt die Prüfung der Sozialversicherung eines 603 €-Jobbers unter Heranziehung der vorausschauenden Betrachtungsweise im Zeitpunkt des Beginns der Tätigkeit. Liegt zu diesem Zeitpunkt keine vertragliche Arbeitszeitregelung vor, ist von einer Arbeitszeit von 20 Wochenstunden auszugehen.

### 10. Hinweis Urlaubsanspruch

Ein Minijob ist ein normales Arbeitsverhältnis, so dass dem Arbeitnehmer auch ein Urlaubsanspruch zusteht. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt pro Wochenarbeitstag 4 Urlaubstage im Jahr. Haben Sie mit Ihrem Mitarbeiter eine Tätigkeit von 2 Tagen in der Woche (z.B. nur dienstags und mittwochs) vereinbart, so steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 8 Tagen / Kalenderjahr zu. Wenn der Minijobber keinen Urlaub nimmt, wird von der Deutschen Rentenversicherung Bund dieser Anspruch in Geld umgerechnet, so dass dies zu einer Überschreitung der 603 €-Grenze führen kann.

#### **Siehe dazu weitere PARTA-Kurzinformationen:**

*"Beschäftigung von Studenten und Praktikanten", "Beschäftigung von Flüchtlingen / Asylbewerbern", „Ferienjobs für Schüler“ und „Gesetzlicher Mindestlohn“ u.a.*

Rechtsstand der Kurzinformation: November 2025