

Minijobs

I. Welche Arten von Minijobs gibt es?

1. Kurzfristige Beschäftigung = Saisonarbeitskräfte

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vorneherein auf **nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage** im Kalenderjahr begrenzt ist und **nicht berufsmäßig ausgeübt** wird. Saisonarbeit darf nur unregelmäßig bzw. nur gelegentlich ausgeübt werden. Die **Höhe des Verdienstes** ist grundsätzlich **unerheblich** (Ausnahme: die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt, s.u.).

Von dem Dreimonatszeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigung von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen. Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an eine Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der drei Monate oder 70 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten erkennbar wird.

Auch Tage mit bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung, wie z.B. Tage mit Entgeltfortzahlung oder Urlaubs- und Feiertage, sind bei der Prüfung der Zeitgrenzen für einen kurzfristigen Minijob zu berücksichtigen.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Arbeitet der Mitarbeiter in **mehreren Unternehmen**, und zwar in dem einen Betrieb regelmäßig fünf oder mehr Tage wöchentlich und in dem anderen Betrieb weniger als fünf Tage, darf er **insgesamt maximal 70 Arbeitstage** im Kalenderjahr erreichen. Arbeitet der Mitarbeiter in allen Zeiträumen mindestens an fünf Tagen in der Woche, darf er maximal drei Monate arbeiten. Dauern die Einsätze keine vollen Kalendermonate (z.B. 1. April bis 1. Juni), dürfen sie zusammen nicht mehr als **90 Kalendertage** betragen.

Beispiel:

Verkäuferin V arbeitet innerhalb eines Kalenderjahres zwei Monate lang an fünf Tagen in der Woche (= 45 Arbeitstage) bei Arbeitgeber A. Danach arbeitet sie zwei Monate als Servicekraft an drei Tagen die Woche (= 27 Arbeitstage) bei Arbeitgeber B.

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

Bei der Beschäftigung bei Arbeitgeber B muss die Beschäftigung bei Arbeitgeber A mitberücksichtigt werden. Beide Beschäftigungen ergeben zusammen 72 Arbeitstage. Damit ist die zweite Beschäftigung kein kurzfristiger Minijob, da schon bei Beginn feststeht, dass sie zusammen mit dem ersten Job die Grenze von 70 Arbeitstagen bzw. drei Monaten überschreitet.

Keine Berufsmäßigkeit der Beschäftigung

Wer berufsmäßig arbeitet, darf nicht kurzfristig beschäftigt werden. Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung liegt vor, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, sondern er damit seinen Lebensunterhalt sichert. Unter anderem sind Personen, die arbeitslos gemeldet sind oder die die Beschäftigung während der Zeit eines unbezahlten Urlaubs ausüben, berufsmäßig beschäftigt. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung grundsätzlich versicherungspflichtig, **es sei denn, die Arbeitsentgeltgrenze von 603 € im Monat wird nicht überschritten.**

Übt der Minijobber seine kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung aus, ist diese grundsätzlich nicht berufsmäßig. Dies gilt auch für Beschäftigungen, die er neben einer selbständigen Tätigkeit, einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, dem Bundesfreiwilligendienst oder dem Bezug von Vorruhestandsgeld durchführt. Die [Minijobzentrale](#) bietet auf Ihrer Seite eine „[Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit](#)“ an.

Rahmenvereinbarung

Über eine Rahmenvereinbarung können Beschäftigungen für längstens zwölf Monate auf bis zu 70 Arbeitstage befristet werden. Nach einer Pause von mindestens zwei Monaten kann im Anschluss daran eine erneute Rahmenvereinbarung mit dem Minijobber geschlossen werden. Dabei sind ggf. Vorbeschäftigungen des Minijobbers zu berücksichtigen.

2. Minijobs mit Verdienstgrenze

Werden die drei Monate oder die 70 Arbeitstage überschritten, liegt kein **kurzfristiger Minijob** mehr vor, sondern ein **geringfügig entlohnter Minijob**. Minijobber dürfen **durchschnittlich im Monat nicht mehr als 603 € verdienen**. Arbeitet der Minijobber ein Jahr lang durchgehend, sind **höchstens 7.236 € die jährliche Verdienstgrenze**. **Sonderzahlungen**, wie z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, zählen zum Verdienst dazu. Nicht dazu gehören steuerfreie zusätzliche Einnahmen, wie Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge.

→ A32 „[Der gesetzliche Mindestlohn](#)“, [Kennzahl 67](#)

Ein **gelegentliches** und **nicht vorhersehbares Überschreiten** der Arbeitsentgeltgrenze **führt nicht zur Versicherungspflicht**. Als „gelegentlich“ ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) anzusehen, als „nicht vorhersehbar“ beispielsweise ein erhöhter Arbeitseinsatz bei Krankheitsausfall von anderen Mitarbeitern. Der Verdienst in diesen Monaten darf maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze - also 1.206 € - betragen. Wird die Grenze zwei Mal überschritten ist also statt 7.236 € ein jährlicher Verdienst von höchstens 7.842 € möglich.

Überschreitet das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 603 €, liegt kein Minijob mehr vor und ist damit ab dem Tag des Überschreitens versicherungspflichtig. Für die zurückliegende Zeit bleibt dagegen die Beschäftigung in der Regel versicherungsfrei. Es kann ein sogenannter „**Midijob**“ vorliegen (siehe unter Punkt II.).

Wo muss ich meinen Minijobber melden?

Alle Minijobs sind bei der [Minijob-Zentrale](#) anzumelden. Für die Meldung benötigt der Arbeitgeber die achtstellige **Betriebsnummer**, die beim [Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit](#) elektronisch beantragt wird.

***Praxistipp:** Für bestimmte Wirtschaftszweige bestehen zusätzliche Sofortmeldepflichten, die spätestens am Tag der Beschäftigungsaufnahme erfolgen müssen.*

→ A37 „[Einstellung von Mitarbeitern](#)“, [Kennzahl 67](#)

Welche Abgaben fallen an?

Alle Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der **Steuerpflicht**. Außerdem sind die Minijobber beim zuständigen Unfallversicherungsträger zur **gesetzlichen Unfallversicherung** anzumelden und die individuellen Beiträge für sie zu entrichten. Die jeweils zuständige Berufsgenossenschaft kann unter [www.berufsgenossenschaft.de](#) ermittelt werden.

Der **Arbeitgeber** zahlt für die **geringfügig entlohnten Minijobs** in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale. Bei **kurzfristigen Minijobs** muss der **Arbeitgeber keine Beiträge** zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Hier fallen nur die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und für die Insolvenzgeldaufwendungen an.

Stand Januar 2026	Minijobs im gewerblichen Bereich*	Kurzfristige Minijobs
Verdienstgrenze	603,00 €	unbegrenzt
Max. zulässige Arbeitsfrist	unbegrenzt	3 Monate oder bis zu 70 Arbeitstage
Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV)	13 %	keine Abgabe
Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (RV)	15 %	keine Abgabe
Beitrag zur Pflegeversicherung (PV)	keine Abgabe	keine Abgabe
Beitragsanteil des Minijobbers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (RV)	3,6 %	keine Abgabe
Einheitliche Pauschsteuer	2 %	Steuern werden an das zuständige Finanzamt gezahlt
Umlage 1 (U1)	0,8 %	0,8 %
Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/Mutterschaft	0,22 %	0,22 %
Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (UV)	individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger	individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %
Arbeitslosenversicherung	keine Abgabe	keine Abgabe

* zu unterscheiden vom Minijob im

Lohnsteuer

Neben der Möglichkeit der Erhebung der individuellen Lohnsteuer kann der Arbeitgeber bei Minijobs die Art der Besteuerung wählen. Er kann den Minijobpauschal mit zwei Prozent versteuern (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, zu zahlen an die Minijobzentrale) oder eine pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer an das zuständige Finanzamt zahlen).

Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge

Minijobs unterliegen **grundsätzlich** der **Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung**. Da der Arbeitgeber für einen gewerblichen Minijobber bereits den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15,0 % des Arbeitsentgeltes zahlt, ist nur die Differenz zum allgemeinen Beitragssatz in Höhe von zurzeit 3,6 % auszugleichen. **Eine Kündigung der Aufstockung ist nicht möglich.**

Der Minijobber kann bei seinem Arbeitgeber oder seiner Arbeitgeberin die **Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen**. Der Eigenanteil für den Minijobber fällt damit weg. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zahlt weiterhin den Pauschalbeitrag. Hierfür ist ein schriftlicher Befreiungsantrag erforderlich. **Arbeitnehmer**, die von der Möglichkeit des Herausoptierens aus der Rentenversicherungspflicht Gebrauch machen wollen, haben dies ihrem Arbeitgeber **schriftlich mitzuteilen. Die Verzichtserklärung ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.**

Was ist mit Minijobs und Hauptberuf?

Wird **neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf** noch **eine geringfügige Beschäftigung** im Umfang bis 603 € ausgeübt, bleibt diese Beschäftigung als Nebenbeschäftigung für den **AN sozialversicherungsfrei**. Es erfolgt also keine Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. Der **zweite und jeder weitere Minijob** (nur diese) werden jedoch mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind dann **versicherungs- und beitragspflichtig**. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden. Der Minijob darf allerdings nicht bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden wie der Hauptberuf. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei, erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten.

Praxistipp: Lassen Sie sich schriftlich bestätigen, dass der Minijobber nicht noch weitere Beschäftigungsverhältnisse hat und möglicherweise über die Minijob-Grenze kommt, da sonst andere Abgaben fällig werden (vgl. Gleitzzone, Punkt II.). Der Hauptarbeitgeber sollte in seinen Arbeitsvertrag aufnehmen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen ihm anzuzeigen sind.

II. „Midijob“: Was ist das?

Die Arbeitsverhältnisse für Teil- oder Vollzeitbeschäftigte mit einem Einkommen von **603,01 € bis 2.000,00 €** werden als „Midijob“ bzw. als „Übergangsbereich“ bezeichnet. Sowohl Midijobber als auch Arbeitgeber zahlen anteilig in die Sozialversicherung ein. Für Midijobber sind die Beiträge stark reduziert. Der Gesamtbeitrag und der Beitragsanteil des Midijobbers werden dabei jeweils über zwei verschiedene Formeln berechnet. Die Differenz zahlt dann der Arbeitgeber. Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellt auf ihrer Homepage einen [Rechner für die Berechnung der Beiträge in der Gleitzone](#) zur Verfügung.

Welche arbeitsrechtlichen Vorschriften muss ich beachten?

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt ein reguläres Arbeitsverhältnis vor. Das heißt, **es gelten alle Rechte und Pflichten, die sich aus Gesetz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen** ergeben.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag **schriftlich** abzufassen. Er sollte die Hauptpflichten beider Vertragspartner wie auch darüber hinausgehende Zusatzvereinbarungen enthalten. Vor allem sollte eine Vereinbarung zur Arbeitszeit festgehalten werden.

→ **A01** [„Worauf Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrages achten sollten: Checkliste“](#), [Kennzahl 67](#)

Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, den [Mindestlohn](#) zu zahlen. Darüber hinaus ist er verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des geringfügig Beschäftigten aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung muss spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Mehr zur Dokumentationspflicht und ein Musterbogen finden Sie [hier](#).

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.