

Pfister Roth Vogt Braun | Postfach 10 02 61 | 72302 Balingen

MERKBLATT

weitere Merkblätter unter www.prvb.de**Geschäftsführer:****Holger Pfister**, Diplom-Betriebswirt (BA), Steuerberater
Fachberater für internationales Steuerrecht**Holger Roth**, Diplom-Betriebswirt (BA), Steuerberater
Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e. V.)**Alexander Vogt**, Diplom-Kaufmann, Steuerberater
Fachberater für Restrukturierung und Unternehmensplanung (DStV e. V.)**Hauptsitz:**Grünewaldstraße 1
72336 BalingenTelefon +49 7433 9699 - 0
Telefax +49 7433 9699 - 40**Zweigniederlassung:**Europaplatz 2
72458 AlbstadtTelefon +49 7431 94928 - 0
Telefax +49 7431 94928 - 40info@prvb.de
www.prvb.de

Minijobber richtig einstellen, abrechnen und besteuern (Gewerblicher Bereich)

Inhalt

- I. Minijob-Grundlagen
 - 1. Minijob mit Verdienstgrenze
 - 2. Kurzfristige Beschäftigung
- II. Vor der ersten Einstellung
 - 1. Betriebsnummer, Berufsgenossenschaft und Arbeitgeberkonto
 - 2. Unterlagen des Minijobbers
- III. Arbeitsvertrag und Arbeitsrecht
- IV. Anmeldung und Meldungen
- V. Abgaben, Steuern und Rentenversicherung
- 1. Pauschalabgaben und Besteuerungsgrundlagen
- 2. Individuelle Lohnsteuer
- 3. Einheitliche Pauschsteuer von 2 %
- 4. Pauschale Lohnsteuer von 25 % für kurzfristige Beschäftigungen
- 5. Rentenversicherung und Befreiung
- VI. Lohnabrechnung in der Praxis
- VII. Laufende Pflichten und typische Risiken
- VIII. Checkliste für die erste Abrechnung

Dieses Merkblatt richtet sich an Arbeitgeber, die gewerbliche Minijobber beschäftigen möchten. Es zeigt, welche Entscheidungen vor der Einstellung zu treffen sind, welche Unterlagen vorliegen müssen und wie die monatliche Lohnabrechnung abläuft.

Ein Minijob ist kein unverbindliches Aushilfsverhältnis. Minijobber sind Arbeitnehmer. Deshalb gelten neben den sozialversicherungs- und lohnsteuerlichen Sonderregeln insbesondere Mindestlohn, Arbeitszeitdokumentation, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung und die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorgaben.

I. Minijob-Grundlagen

1. Minijob mit Verdienstgrenze

Der klassische gewerbliche Minijob ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Seit dem 01.01.2026 darf der regelmäßige Verdienst durchschnittlich höchstens 603 € monatlich betragen. Bei durchgehender Beschäftigung entspricht dies einer Jahresverdienstgrenze von 7.236 €. Die Grenze ist an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt.

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2026 13,90 € brutto je Zeiteinheit. Wird nur der Mindestlohn gezahlt, sind rechnerisch höchstens rund 43,38 Stunden im Monat möglich, ohne

die 603-€-Grenze zu überschreiten. Höhere Stundenlöhne reduzieren die zulässige Stundenzahl entsprechend.

Beratungshinweis: Die 603-€-Grenze bezieht sich auf den regelmäßigen Verdienst. Vorhersehbare Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sind einzubeziehen. Steuerfreie zusätzliche Zahlungen können unter engen Voraussetzungen außen vor bleiben; dies sollte vor Zusage geprüft werden.

Entscheidend ist eine vorausschauende Beurteilung zu Beginn der Beschäftigung und bei jeder dauerhaften Änderung. Bei regelmäßiger Überschreitung liegt kein Minijob mehr vor; dann kann ein Midijob im Übergangsbereich ab 603,01 € bis 2.000 € oder eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entstehen.

Mehrere Beschäftigungen sind zwingend abzufragen. Ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung werden mehrere Minijobs zusammengerechnet. Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt grundsätzlich nur der erste Minijob sozialversicherungsfrei; jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

2. Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung ist eine zeitlich begrenzte Beschäftigung. Sie ist im Voraus auf höchstens drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet und darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Auf die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich nicht an.

Bei Arbeit an mindestens fünf Tagen pro Woche ist regelmäßig die Drei-Monats-Grenze maßgebend; bei weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche die 70-Arbeitstage-Grenze. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr sind zusammenzurechnen.

Die Beschäftigungszeit kann mittels Rahmenvertrag, der maximal ein Zeitjahr umfassen darf, frei verteilt werden. Zwischen zwei solchen Rahmenarbeitsverträgen sollten mindestens zwei Monate Pause liegen.

Abgrenzung: Eine kurzfristige Beschäftigung ist keine Lösung für dauerhaft wiederkehrenden Personalbedarf. Wird von Beginn an ein Dauerarbeitsverhältnis oder eine regelmäßige Wiederholung geplant, kann die Sozialversicherungsfreiheit entfallen.

II. Vor der ersten Einstellung

1. Betriebsnummer, Berufsgenossenschaft und Arbeitgeberkonto

Wer erstmals Personal beschäftigt, benötigt eine Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit. Ohne Betriebsnummer kann keine Meldung zur Sozialversicherung erstellt werden. Für die Beantragung kann außerdem die Unternehmensnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers erforderlich sein.

Daneben ist der Betrieb bei der zuständigen Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse einzuordnen. Die gesetzliche Unfallversicherung läuft nicht über die Minijob-Zentrale, sondern über den zuständigen Unfallversicherungsträger. Beiträge werden dort gesondert erhoben.

Bei der erstmaligen Meldung richtet die Minijob-Zentrale elektronisch ein Arbeitgeberkonto ein. Zu übermitteln sind insbesondere Grunddaten, Ansprechpartner, U1-Umlagewahl, ggf. abweichende Korrespondenzanschrift, Bevollmächtigung des Steuerbüros und ein SEPA-Lastschriftmandat.

2. Unterlagen des Minijobbers

Vor der ersten Abrechnung müssen die Beschäftigtendaten vollständig vorliegen. Fehlen Angaben, ist eine rechtssichere Lohnabrechnung nicht möglich.

Hinweis: Mit Hilfe eines Personalfragebogens können Sie die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses benötigten Angaben abfragen. So stellen Sie sicher, dass keine Angabe vergessen wird.

- ☐ Personalfragebogen mit Angaben zu weiteren Beschäftigungen und Bestätigung, dass neue Beschäftigungen sofort mitzuteilen sind
- ☐ Name, Anschrift, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Bankverbindung
- ☐ Steuer-Identifikationsnummer, steuerliche Merkmale und Entscheidung zur Besteuerung
- ☐ Sozialversicherungsnummer bzw. Versicherungsnummernnachweis
- ☐ Krankenkasse bzw. Nachweis des Krankenversicherungsschutzes; bei kurzfristiger Beschäftigung zwingend abzufragen
- ☐ schriftlicher Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, sofern der Arbeitnehmer dies wünscht
- ☐ (befristeter) Arbeitsvertrag bzw. Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen
- ☐ bei ausländischen Arbeitnehmern: Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis bzw. Prüfung des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts
- ☐ Für spätere steuer- und versicherungsrechtliche Überprüfungen sollten die gemeldeten Daten anhand amtlicher Unterlagen, z. B. des Personalausweises, überprüft werden.

Praxis: Wir empfehlen, Minijobber erst nach vollständiger Datenerhebung und nach unterschriebenem Arbeitsvertrag tatsächlich einzusetzen. In Branchen mit Sofortmeldepflicht ist dies zwingend, weil die Sofortmeldung spätestens bei Beschäftigungsaufnahme vorliegen muss.

III. Arbeitsvertrag und Arbeitsrecht

Minijobber sind arbeitsrechtlich wie andere Arbeitnehmer zu behandeln. Das betrifft insbesondere den gesetzlichen oder ggf. höheren tariflichen Mindestlohn, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsvergütung, Mutterschutz, Kündigungsfristen und den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Arbeitsvertrag sollte mindestens enthalten: Beginn der Beschäftigung, Tätigkeit, Arbeitsort, Stundenlohn oder Monatslohn, konkrete wöchentliche und tägliche Arbeitszeit, Fälligkeit des Arbeitslohns, Urlaubsregelung, Kündigungsfristen, Umgang mit Mehrarbeit, Sonderzahlungen, Hinweise zu Nebenbeschäftigungen und zur Rentenversicherung.

Arbeit auf Abruf ist besonders risikobehaftet. Wird keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, gelten gesetzlich 20 Wochenstunden als vereinbart und zu vergüten. Bei Mindestlohn würde dies die Minijob-Grenze deutlich überschreiten. Deshalb muss die wöchentliche Arbeitszeit im Vertrag klar geregelt werden.

Beratungshinweis: Flexible Arbeitszeiten sind möglich, aber nicht grenzenlos. Mindest- oder Höchstarbeitszeiten müssen sauber vereinbart werden. Andernfalls drohen Phantomlohn, Nachzahlungsrisiken und Sozialversicherungspflicht.

Der Mindesturlaub berechnet sich nach den regelmäßigen Arbeitstagen pro Woche. Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage, bei einer Zwei-Tage-Woche 8 Arbeitstage. Maßgeblich sind Arbeitstage, nicht Arbeitsstunden.

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind im gewerblichen Minijob aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung muss spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Arbeitstag folgenden Kalendertags erfolgen und mindestens vier Jahre aufbewahrt werden.

IV. Anmeldung und Meldungen

Die Anmeldung erfolgt elektronisch an die Minijob-Zentrale - entweder über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm, z. B. DATEV, oder über das SV-Meldeportal. Das SV-Meldeportal erfordert ein ELSTER-Organisationszertifikat. Wird die Lohnabrechnung durch unsere Kanzlei übernommen, erfolgen Meldungen und Beitragsnachweise im Regelfall über DATEV.

Die Anmeldung bei Beschäftigungsbeginn hat grundsätzlich spätestens innerhalb von sechs Wochen zu erfolgen. In bestimmten Branchen ist zusätzlich eine Sofortmeldung mit Abgabebegründung 20 unmittelbar vor bzw. spätestens bei Beschäftigungsaufnahme an die Datenstelle der Rentenversicherung abzugeben; sie ersetzt die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale nicht.

Von der Sofortmeldepflicht betroffen sind u. a. Bau, Gastronomie und Beherbergung, Personenbeförderung, Spedition/Transport/Logistik einschließlich Lieferdienste, Schausteller, Gebäudereinigung, Messeauf- und -abbau, Fleischwirtschaft, Prostitutions-, Wach- und Sicherheits- sowie Friseur- und Kosmetikgewerbe. Die konkrete Branchenzuordnung ist vor dem ersten Arbeitstag zu prüfen.

Meldeschlüssel: Für den Minijob mit Verdienstgrenze wird regelmäßig Personengruppe 109 verwendet, für kurzfristige Beschäftigung Personengruppe 110. Häufige Beitragsgruppen sind 6100 bei gesetzlicher Krankenversicherung und Rentenversicherungspflicht sowie 6500 bei gesetzlicher Krankenversicherung und RV-Befreiung. Die konkrete Schlüsselung nehmen wir anhand der Personaldaten vor.

Neben der Anmeldung sind je nach Verlauf Abmeldung, Jahresmeldung, UV-Jahresmeldung, Unterbrechungsmeldung, Sondermeldung für Einmalzahlungen und Korrekturen erforderlich. Bei Beschäftigungsende ist die Abmeldung ebenfalls fristgerecht zu übermitteln.

Im elektronischen Meldeverfahren sind neben der Steuernummer des Arbeitgebers auch die Steuer-Identifikationsnummern gewerblicher Minijobber an die Minijob-Zentrale zu übermitteln. Die Art der Besteuerung wird mit „0“ (keine Pauschsteuer) oder „1“ (2 % Pauschsteuer) gekennzeichnet.

Bei kurzfristig Beschäftigten sind Angaben zum Krankenversicherungsschutz des Arbeitnehmers zu melden.

V. Abgaben, Steuern und Rentenversicherung

1. Pauschalabgaben und Besteuerungsgrundlagen

Bei einem gewerblichen Minijob mit Verdienstgrenze trägt der Arbeitgeber den Großteil der Abgaben. 2026 betragen die Abgaben an die Minijob-Zentrale im Regelfall höchstens 31,17 % des Arbeitsentgelts, zuzüglich individueller Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Abgabe	Minijob mit Verdienstgrenze
Krankenversicherung	13 % Arbeitgeberpauschale
Rentenversicherung	15 % Arbeitgeberpauschale
Pauschsteuer	2 % inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, wenn gewählt
U1 / U2 / Insolvenzgeld	0,8 % / 0,22 % / 0,15 % nach derzeitiger Übersicht
Unfallversicherung	individueller Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger

Das Arbeitsentgelt geringfügig entlohnter und kurzfristiger Minijobs unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Die Lohnsteuer ist nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder pauschal zu erheben.

Hinweis: Grundsätzlich gelten für Ausländer, die in Deutschland einem Minijob nachgehen, entweder die Vorschriften über die soziale Sicherheit des Herkunftslandes oder die gleichen Vorschriften wie für deutsche Arbeitnehmer. Bei Fragen, z.B. zur Vermeidung sog. Doppelbesteuerungen, wenden Sie sich gerne an uns.

Die 2%-Pauschsteuer ist die in der Praxis häufigste Besteuerungsform. Sie wird zusammen mit den übrigen Minijob-Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt. Der pauschal versteuerte Arbeitslohn bleibt beim Arbeitnehmer regelmäßig außerhalb der Einkommensteuerveranlagung.

Alternativ kann nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers abgerechnet werden. Das kann bei Steuerklasse I bis IV und ohne weitere relevante Einkünfte rechnerisch günstiger sein, ist aber administrativ aufwendiger und kann die Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers beeinflussen.

Empfehlung für Erstfälle: Bei einem ersten Minijobber ist die 2%-Pauschsteuer regelmäßig die administrativ einfachste und für den Arbeitnehmer transparente Lösung. Abweichungen sollten vor Vertragsschluss abgestimmt werden.

2. Individuelle Lohnsteuer

Bei der individuellen Besteuerung sind die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) des Arbeitnehmers maßgebend, insbesondere Lohnsteuerklasse, Zahl der Kinder, Freibeträge und Religionsmerkmal. Für den Abruf sind Steuer-Identifikationsnummer und Geburtsdatum erforderlich.

Eine allgemeingültige Aussage, ob die individuelle oder die pauschale Besteuerung günstiger ist, lässt sich nicht treffen. Bei den Lohnsteuerklassen I bis IV kann bei einem allein ausgeübten Minijob regelmäßig keine Lohnsteuer anfallen; die Beurteilung kann sich bei einer anderen Steuerklasse oder weiteren steuerpflichtigen Einnahmen ändern.

Neben der Lohnsteuer sind Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer zu erheben. Die Kirchensteuer bemisst sich

grundsätzlich nach der einzubehaltenden Lohnsteuer; der Erhebungssatz unterscheidet sich nach Bundesland.

Hinweis: Als Arbeitgeber haften Sie sowohl für die Lohnsteuer des Arbeitnehmers als auch für einen zu gering einbehaltenen Solidaritätszuschlag.

3. Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

Voraussetzung für den einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts ist, dass die Beschäftigung für sich betrachtet die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt und mindestens der Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung gezahlt wird (15 % Pauschalbeitrag).

Die Steuer beträgt 2 % des Bruttoarbeitsentgelts. Sie wird nicht an das Finanzamt, sondern zusammen mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale gezahlt; Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer werden nicht zusätzlich erhoben.

Es ist arbeitsrechtlich zulässig, die Pauschsteuer im Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Dies reduziert das Nettoarbeitsentgelt und der Betrag zählt nicht mehr zu den steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähigen Minijob-Abgaben.

Der pauschal besteuerte Arbeitslohn bleibt bei der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers unberücksichtigt. Werbungskosten im Zusammenhang mit dieser Beschäftigung können dann allerdings nicht geltend gemacht werden.

4. Pauschale Lohnsteuer von 25 % für kurzfristige Beschäftigungen

Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist die 2%-Pauschsteuer nicht möglich. Die Lohnsteuer wird entweder nach ELStAM oder unter den Voraussetzungen des § 40a EStG pauschal mit 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer erhoben. Für die 25%-Pauschalierung gelten eigene steuerliche Grenzen, insbesondere gelegentliche Beschäftigung, höchstens 18 zusammenhängende Arbeitstage und bestimmte Tageslohn- bzw. Sofortbedarfsregeln.

Für die 25%-Pauschalierung gibt es zusätzlich folgende Voraussetzungen: Der Arbeitnehmer wird gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt; der durchschnittliche Stundenlohn beträgt höchstens 19 €; die Beschäftigung dauert höchstens 18 zusammenhängende Arbeitstage; der Arbeitslohn übersteigt während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 150 € je Arbeitstag nicht oder die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich. Hier muss ein nicht kalkulierbares Ereignis die Beschäftigung des Arbeitnehmers erforderlich machen, beispielsweise durch Krankheit eines anderen Mitarbeiters oder durch eine Naturkatastrophe.

Hinweis: Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung als kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB IV allein genügt nicht. Für die Lohnsteuerpauschalierung sind die steuerlichen Voraussetzungen gesondert zu prüfen.

Zu der pauschalen Lohnsteuer kommen Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer hinzu. Auch die 25%-Pauschsteuer kann im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn bleibt bei der Einkommensteuerveranlagung unberücksichtigt.

5. Rentenversicherung und Befreiung

Minijobs mit Verdienstgrenze sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber zahlt 15 % Pauschalbeitrag; der Arbeitnehmer trägt bei Rentenversicherungspflicht den Eigenanteil von 3,6 %, der vom Arbeitslohn einbehalten und mit den übrigen Abgaben an die Minijob-Zentrale abgeführt wird.

Der Arbeitnehmer kann sich schriftlich oder elektronisch beim Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und muss in der Meldung korrekt berücksichtigt werden. Die Befreiung gilt grundsätzlich einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten Minijobs.

Hinweis: Durch die Befreiung entfällt der Arbeitnehmeranteil von 3,6 %. Zugleich verzichtet der Arbeitnehmer auf Teile des Schutzes und auf Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Seit 01.07.2026 kann eine bestehende Befreiung einmalig für die Zukunft aufgehoben werden; dies erfordert wiederum eine Meldung.

Beispiel: 603-€-Minijob im Gewerbe

Bei 603 € Monatslohn und 2%-Pauschsteuer trägt der Arbeitgeber - ohne Unfallversicherung - regelmäßig bis zu 187,96 € Abgaben an die Minijob-Zentrale. Die Gesamtbelastung beträgt damit rund 790,96 € zuzüglich Unfallversicherung. Ist der Arbeitnehmer rentenversicherungspflichtig, werden zusätzlich 21,71 € Arbeitnehmeranteil vom Lohn einbehalten; bei RV-Befreiung entfällt dieser Abzug.

VI. Lohnabrechnung in der Praxis

Die Lohnabrechnung ist ein monatlicher Prozess. Sie dient nicht nur der Berechnung des Nettolohns, sondern auch der Meldung zur Sozialversicherung, dem Beitragsnachweis an die Minijob-Zentrale, der Zahlungssteuerung und der Übernahme der Lohnwerte in die Finanzbuchhaltung.

Einrichtung vor der ersten Abrechnung

Wir legen den Arbeitgeber und den Minijobber in DATEV LODAS an, prüfen die sozialversicherungs- und lohnsteuerliche Einordnung, hinterlegen Beitragsgruppen, Steuerart, U1/U2-Daten, Berufsgenossenschaft, Tätigkeitsschlüssel, Bankdaten und die laufende Entgeltvereinbarung. Die Kontierung der Lohnbuchungen wird an die Finanzbuchhaltung und den verwendeten Kontenrahmen, regelmäßig SKR04, angepasst.

Monatlicher Ablauf

- ☐ Der Mandant übermittelt monatlich die Arbeitszeiten, Abwesenheiten, Sonderzahlungen, Änderungen und ggf. das Beschäftigungsende oder die Einstellung neuer Beschäftigter.
- ☐ Die Kanzlei erstellt die Lohnabrechnung, prüft die Minijobgrenze und erstellt Lohnabrechnungen, Beitragsnachweise und Meldungen.
- ☐ Der Arbeitnehmer erhält seine Abrechnung und den auszahlenden Nettobetrag. Bei RV-Pflicht wird der 3,6%-Eigenanteil vom Bruttolohn einbehalten.
- ☐ Die Minijob-Zentrale erhält monatlich den Beitragsnachweis. Die Zahlung erfolgt per SEPA-Lastschrift oder Überweisung.
- ☐ Bei individueller Lohnsteuer oder 25%-Pauschalierung werden Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer an das Betriebsstättenfinanzamt angemeldet und abgeführt.
- ☐ Die Lohnbuchungen werden in die Finanzbuchhaltung übernommen; Zahlungslisten und Auswertungen stehen zur Kontrolle bereit.

Fristen: Beitragsnachweise müssen der Minijob-Zentrale spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstags vorliegen; die Beitragszahlung muss spätestens am drittletzten Bankarbeitstag eingehen. Deshalb hinterlegen wir bei Spätabrechner den Schätzer für die Krankenkassen.

VII. Laufende Pflichten und typische Risiken

1. Verdienstgrenze und Schwankungen

Schwankende Monatsverdienste sind möglich, wenn die jährliche Verdienstgrenze eingehalten wird und das Beschäftigungsbild weiterhin einem Minijob entspricht. Ein unvorhersehbares Überschreiten, z. B. Krankheit, ist bis zu zwei Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres zulässig; der Monatsverdienst darf in diesen Monaten höchstens das Doppelte der Verdienstgrenze, also 1.206 €, betragen.

Vorhersehbare Mehrarbeit, Saisonspitzen oder ein von Anfang an höher geplanter Einsatz sind dagegen keine unvorhersehbare Überschreitung. Dann drohen Umqualifizierung, Beitragsnachzahlungen und Lohnsteuerkorrekturen.

2. Krankenversicherung

Der Minijob selbst begründet keine eigene gesetzliche Krankenversicherung. Der Arbeitnehmer muss anderweitig krankenversichert sein, z. B. über Familienversicherung, Hauptbeschäftigung, freiwillige gesetzliche Versicherung, studentische Versicherung oder private Krankenversicherung.

3. Entgeltfortzahlung, Urlaub und Feiertage

Minijobber haben Anspruch auf bezahlten Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Krankheit sowie an gesetzlichen Feiertagen, wenn die Arbeit ohne Feiertag angefallen wäre. Diese Zeiten sind in der Lohnabrechnung zu berücksichtigen und können die regelmäßige Entgeltplanung beeinflussen.

4. Nachweise und Aufbewahrung

Zu den Entgeltunterlagen gehören insbesondere Personalfragebogen, Arbeitsvertrag, Nachweise über weitere Beschäftigungen, RV-Befreiungsantrag, Arbeitszeitaufzeichnungen, Abrechnungen, Zahlungsnachweise, Meldungen, Beitragsnachweise und relevante Statusnachweise. Diese Unterlagen sind bei Sozialversicherungs- und Lohnsteuerprüfungen entscheidend.

Typische Fallen: fehlender Arbeitsvertrag, keine feste Arbeitszeit bei Abrufarbeit, nicht erfasste Sonderzahlungen, verspätete Sofortmeldung, fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen, Annahme 'brutto = Kosten', zweite Nebenbeschäftigung des Arbeitnehmers wird nicht abgefragt.

VIII. Checkliste für die erste Abrechnung

A. Angaben des Arbeitgebers

- ☐ Betriebsnummer vorhanden oder beantragt
- ☐ Berufsgenossenschaft / Unfallversicherungsträger und Unternehmensnummer geklärt
- ☐ Bankverbindung und gewünschtes SEPA-Lastschriftverfahren für Minijob-Zentrale abgestimmt
- ☐ U1-Umlagepflicht und Arbeitgeberkonto geklärt
- ☐ Branche auf Sofortmeldepflicht geprüft
- ☐ Datenübermittlung über DATEV / Kanzlei beauftragt

B. Angaben des Minijobbers

- ☐ Personalfragebogen vollständig
- ☐ Arbeitsvertrag unterschrieben; wöchentliche und tägliche Arbeitszeit fest vereinbart
- ☐ Steuer-ID, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer und Bankverbindung liegen vor
- ☐ Krankenversicherung / Krankenkasse dokumentiert
- ☐ Weitere Beschäftigungen abgefragt und dokumentiert
- ☐ RV-Befreiungsantrag liegt vor oder RV-Pflicht wird abgerechnet
- ☐ Urlaubsanspruch und Stundenaufzeichnung organisatorisch geregelt

C. Monatliche Meldungen an die Kanzlei

- ☐ Arbeitsstunden je Tag mit Beginn, Ende und Dauer
- ☐ Krankheit, Urlaub, Feiertage, unbezahlte Fehlzeiten
- ☐ Einmalzahlungen, Zuschläge, Sachbezüge oder steuerfreie Zusatzleistungen
- ☐ Änderungen bei Nebenjobs, Krankenkasse, Adresse, Bank oder Beschäftigungsumfang
- ☐ Beendigung der Beschäftigung unverzüglich mitteilen

Rechtsstand: 12.08.2026

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt wurden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Sie ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall. Insbesondere Branchenmindestlöhne, tarifliche Regelungen, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse, Sonderzahlungen, Statusfragen und Mehrfachbeschäftigungen sind vor Umsetzung gesondert zu prüfen.