

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Minijobs“ am 23.9.2026 um 10 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Der Unterschied des Betrages zwischen Familienversicherung und geringfügige Beschäftigung möchte ich gerne nochmal wissen?

Grundsätzlich liegt der Grenzwert 2026 für die Familienversicherung bei 565 €. Bei einem geringfügig Beschäftigten ist eine kostenfreie Familienversicherung bis 603 € möglich.

Was bedeutet die strengere Arbeitszeitdokumentation im Handwerk? Was ist hier zusätzlich zu beachten?

Bei allen Minijobs (Ausnahme private Haushalte) müssen die Arbeitgeber die Arbeitszeit nach § 17 MiLoG dokumentieren, z. B. durch Stundenzettel. Des Weiteren gilt die Dokumentationspflicht für Beschäftigte in bestimmten Wirtschaftsbereichen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannt sind.

Mindestens 2 Jahre Aufbewahrungsfrist von Arbeitszeitdokumentationen: Heißt das nach 25 Monaten können die Aufzeichnungen vernichtet werden?

Ja, von den Fristen her ist das so. Die Frist läuft ab dem Tag, an dem die Arbeitszeit aufgezeichnet wurde. Da allerdings die Deutsche Rentenversicherung in größeren Abständen prüft (max. 4 Jahre), wird empfohlen die Dokumentationen länger aufzuheben. Eine Verpflichtung dafür gibt es derzeit nicht.

Kommen auch Informationen für 2027?

Für 2027 kommen hier in der Veranstaltung noch keine Informationen. Die kommende Erhöhung der Minijob-Grenze können Sie zum Jahreswechsel bei unseren Jahreswechselseminaren erfahren, bei denen wir alle wichtigen Änderungen für 2027 besprechen, oder auch über das Internet.

Sind die 10 Stunden pro Woche zu beachten oder können die 43 Stunden individuell auf den Monat verteilt werden?

Die wöchentliche Stundenzahl ist unerheblich, wenn die mtl. Grenze von 603 € und der Mindestlohn eingehalten werden. Die 10 Stunden pro Woche sind nur eine Größe zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze.

Ist die Auszahlung der Arbeitszeit für einen Besuch beim Betriebsarzt vorhersehbar oder nicht vorhersehbar?

Durch den (bezahlten) Arztbesuch dürfte sich ja das Entgelt insgesamt nicht ändern/erhöhen und insoweit auch keine Überschreitung im Entgelt nach sich ziehen.

Die Zeit wurde zusätzlich bezahlt, da diese außerhalb der üblichen Arbeitszeit stattfand.

Ein Besuch beim Betriebsarzt (Routineuntersuchung) wäre planbar, da vorher bekannt. Insoweit handelt es sich nicht um eine unvorhersehbare Überschreitung.

Was bedeutet „gelegentlich“ bei festem Arbeitsentgelt?

Auch bei festem Monatsentgelt kann durch unvorhergesehenes, gelegentliches Überschreiten die Grenze überschritten werden. Gelegentlich bedeutet höchstens 2x im Kalenderjahr.

Was gilt auch noch als unvorhersehbar, außer der Krankheitsvertretung?

Jede Überschreitung, die nicht geplant ist, gilt als unvorhersehbar, z. B. auch wegen erhöhtem Arbeitsaufwand.

Könnten Sie bitte das Beispiel auf Folie 22 noch mal erläutern?

Bei Folie 22 geht es um das unvorhersehbare Überschreiten, wodurch sich die jährliche Grenze von 7.236 (603 Euro x 12) auf die 14-fache Grenze von 8.442 (603 Euro x 14) erhöht. Es muss also beurteilt werden, ob die unvorhersehbare Überschreitung die Jahresgrenze von 8.442 Euro überschreitet oder nicht. Hier Folie 22: 603 Euro x 10 + 800 Euro im November 2025 + 1000 Euro im März 2026 = 7.830. Dies ist kleiner als 8.442 Euro, sodass es sich um einen Minijob handelt. Es gilt ein Zeitjahr.

Wird nicht nur das Kalenderjahr berücksichtigt? Und warum darf man mehr als 2 Mal überschreiten?

Solange der Jahreswert (2026 wären das 7.236 Euro) nicht überschritten wird, darf auch häufiger überschritten werden.

Folie 29: Ist hier nicht ein Rechenfehler enthalten? Muss man im Dezember nicht 7 x 450€ + 5 x 650€ + 1.100€ nehmen? Dann wären wir bei 7.500€ und somit außerhalb der Minijobgrenze. Oder habe ich mich hier vertan?

Die 1.100 sind keine Einmalzahlung, sondern er hat im Dez. statt 650 Euro 1.100 Euro verdient, also 450 Euro mehr als sonst. Deshalb sind es nur 4 Monate, die mit 650 Euro gerechnet werden. Es bleibt bei Lösung auf Folie 23: 7x 450 + 4x 650 + 1.100 = 6.850

Was passiert, wenn der Mitarbeiter zum 30.09. kündigt?

Die Prüfung (ob ein Minijob vorliegt oder nicht) machen Sie ja bereits bei Beginn der Beschäftigung und jeder dauerhaften Änderung. Wenn der Mitarbeiter nun früher als geplant ausscheidet, bleibt es bei der vorher vorgenommenen Beurteilung.

Folie 31: Was wäre, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig im Dezember beendet werden müsste?

Eine Änderung in den Verhältnissen wirkt sich immer nur für die Zukunft aus, eine rückwirkende Änderung gibt es nicht. Es bleibt also bei der ursprünglichen Beurteilung.

Also kann ich einen Minijob anlegen, obwohl er bei Beginn mehr als 603€ verdient, solange ich davon ausgehe, dass er über ein ganzes Jahr gesehen unter den 7.236€ bleibt? Was, wenn er dann doch darüber kommt?

Das ist richtig. Sobald klar ist, dass er die Grenze überschreitet, tritt Versicherungspflicht für die Zukunft ein (außer gelegentliches, unvorhergesehenes Überschreiten).

Wenn wir z. B. Montag und Mittwoch als feste Tage festgelegt hat, der Minijobber aber Dienstag und Donnerstag kommt (hin und wieder), dürfte das ja kein Problem sein, oder?

Das ist richtig, an welchen Tagen die Arbeit ausgeübt wird, spielt keine Rolle.

Im Stundenzettel ist zu sehen, dass der Minijobber mal an anderen Tagen kommt.

Das spielt für die Beurteilung keine Rolle. An welchen Tagen die Arbeit ausgeübt wird, ist unerheblich.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Befreiung von der RV-Pflicht fristgerecht eingereicht hat, aber das Steuerbüro die Befreiung erst später im Programm erfasst? Der Eingang der Befreiung ist mit Eingangsstempel dokumentiert, aber übersehen worden.

Grundsätzlich wirkt die Befreiung vom Eingang des Antrages beim Arbeitgeber an, jedoch nur, wenn die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung übermittelt wird. In dem von Ihnen angesprochenen Fall würde die Befreiung erst verspätet wirken.

Sind die neuen Beiträge für Minijobber für das Jahr 2027 schon beschlossen?

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung für gewerbliche Arbeitgeber steigt zum 1. Januar 2027 von derzeit 13 Prozent auf voraussichtlich 17,5 Prozent. Das dazugehörige GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz wurde bereits im Juli 2026 verabschiedet. Der Satz orientiert sich künftig dynamisch am allgemeinen ermäßigten Krankenkassenbeitrag (14,6 Prozent) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitrags (derzeit ca. 2,9 Prozent). Der pauschale Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers bleibt bei 15,0 Prozent für gewerbliche Minijobs. Hier ist keine Erhöhung der Prozentgrenze geplant. Auch der Eigenanteil für rentenversicherungspflichtige Minijobber (Differenz zum regulären RV-Beitragssatz) bleibt wie gewohnt bestehen, sofern keine Befreiung beantragt wurde.

Wenn die Krankheit über 42 Tage hinausgeht, entfällt das Arbeitsentgelt. Das ist doch richtig.

Ja, ein Krankengeldanspruch besteht für Minijobber nicht.

Die Pauschalsteuer wird auch erhöht von 2 auf 5%?

Die Erhöhung der Pauschalsteuer auf 5 % ist für 2027 geplant.

Aber der Pflegebeitrag ist noch nicht beschlossen?

Der Beitrag zur Pflegeversicherung 2027 ist noch nicht beschlossen.

Wenn man ein monatlich gleichbleibendes Gehalt vereinbart hat, kann man dieses im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis gleichbleibend auszahlen und Minder- und Mehrzeiten über ein Arbeitszeitkonto laufen lassen?

Ein Ausgleich durch Vor- und Nacharbeit ist grundsätzlich möglich, sofern dies über ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto geregelt wird.

Steht fest, ob sich bei geringfügig beschäftigten Rentnern ab 01.01.27 etwas ändert?

Bisher sind die Entgeltgrenzen bekannt (durch Anpassung des Mindestlohnes), es sind aber noch weitere Änderungen möglich, die wir in der Regel bis zu den Jahreswechselfseminaren kennen und dann dort bekannt geben.

Dürfte ein Minijobber als kurzfristig beschäftigte Person umgeschlüsselt werden, sofern er jede Woche nur an einem Tag arbeitet? Auf das Jahr gesehen wären das ja nur 52 - 54 Tage.

Eine dauerhafte, wöchentlich wiederkehrende Vereinbarung über das ganze Jahr gilt als regelmäßige Beschäftigung, sodass keine kurzfristige Beschäftigung vorliegen kann. Hierbei spielt dann auch keine Rolle, dass die Grenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird.

Ist die 5-Tage-Woche zwingend bei 70 AT auf das Jahr verteilt?

Nein, die wöchentliche Arbeitszeit von 5 Tagen muss nicht eingehalten werden.

Wie viel Zeit muss zwischen einem Gfb und einer kurzfristigen Beschäftigung liegen? (bei gleicher Person)

Ein Zeitraum von 2 Monaten muss zwischen geringfügiger und kurzfristiger Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber liegen. Bei unterschiedlichen Arbeitgebern ist auch ein nahtloser Übergang möglich.

Oder gerne andersherum: zuerst kurzfristige Beschäftigung und danach Gfb?

Die Reihenfolge ist egal, auch hier sind 2 Monate erforderlich.

Wann muss ich das Zeitjahr und wann das Kalenderjahr berücksichtigen bei der Prüfung?

- Kurzfristige Beschäftigung: innerhalb des Kalenderjahres prüfen ob 90 KT bzw. 70 AT eingehalten werden (Additionen)
- Geringfügige Beschäftigung: innerhalb des Zeitjahres prüfen, ob unvorhersehbare Überschreitung vorliegt

Sind eine kurzfristige Beschäftigung und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei unterschiedlichen AG gleichzeitig möglich?

Eine kurzfristige Beschäftigung und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung können nebeneinander bestehen, wenn sie bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Kann ich jemanden als kurzfristig Beschäftigten anmelden, wenn er nur 500 Euro verdient und die sonstigen Vorschriften für kurzfristige Beschäftigungen eingehalten werden?

Das Arbeitsentgelt ist bei kurzfristigen Beschäftigungen irrelevant, daher ja, sofern entweder maximal 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertage.

Anfang der Woche ging bei uns ein Schreiben der Minijob-Zentrale ein. Eine seit dem 01.01.26 bei uns angestellte geringfügig Beschäftigte führt bei uns die RV-Beiträge ab. Nun stellt sich heraus, dass Sie in einem Privathaushalt mit monatlich 60€ gemeldet ist. (In Summe übersteigt sie die 603€ nicht.) Im Privathaushalt scheint sie keine RV-Beiträge abzuführen. Müssen bzw. können wir nun unsere Abrechnungen dahingehend korrigieren, dass wir rückwirkend zum 01.01.26 eine RV-Freiheit schlüsseln, obwohl wir zu diesem Zeitpunkt noch keinen Antrag auf Befreiung vorliegen hatten?

Falls für die andere Beschäftigung ein Antrag auf Befreiung vorliegt, gilt dieser auch für die Beschäftigung bei Ihnen, da eine Befreiung immer einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungen gilt. Liegt kein Antrag auf Befreiung vor, müssen RV-Beiträge abgeführt werden.

Kann man die Arbeitszeiterfassung durch Festlegung der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag umgehen?

Es bestehen Pflichten zur Dokumentation der Arbeitszeit, auch wenn die Arbeitszeit im Vertrag festgelegt ist.

Hinsichtlich der Pflegeversicherung stellt sich aufgrund eines Referentenentwurfs die Frage, inwieweit mit einer kommenden Regelung zu rechnen ist (ab 2027).

Die Änderungen ab 2027 werden – sobald sie feststehen – in den Jahreswechselseminaren bekanntgegeben. Wir bleiben am Ball und werden Sie in den Jahreswechselseminaren oder dem AOK Newsletter zeitnah informieren.

Berufsmäßigkeit prüfen: Wir haben einen AN mit einer Hauptbeschäftigung als kurzfristige Beschäftigung auf 70 AT/Jahr auf über € 603,00 mtl. angestellt. Ist es so richtig?

Sofern die Nebenbeschäftigung bei Ihnen die Kriterien für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt, ist diese Konstellation möglich. Neben einer Hauptbeschäftigung ist eine kurzfristige Beschäftigung möglich. Die kurzfristige Beschäftigung wäre dann von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung. Zur genauen Prüfung empfehlen wir das [Prüfschema der Minijobzentrale](https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder/gewerblich/Entscheidung_Berufsmaessigkeit)¹ zu verwenden.

¹ https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder/gewerblich/Entscheidung_Berufsmaessigkeit