MANDANTEN-MERKBLATT

DR. THOMAS AUTZEN

STEUERBERATER

MINIJOBS RICHTIG BESTEUERN (GEWERBLICHER BEREICH)

2026

INHALT

I. Minijobs im gewerblichen Bereich

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

2. Kurzfristige Beschäftigung

II. Anmeldung eines Minijobbers

III. Lohnsteuerpflicht

IV. Individuelle Lohnsteuer

V. Pauschalierung

1. Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

2. Pauschale Lohnsteuer von 20 %

3. Pauschale Lohnsteuer von 25 % für kurzfristige Beschäftigung

VI. Entscheidungshilfen

Besonders als kleiner oder mittlerer Unternehmer müssen Sie flexibel auf Kundenwünsche und auf Änderungen in der Auftragslage reagieren können. Übersteigt der Auftrag eines Kunden Ihre Kapazitäten, heißt es schnell zu reagieren. Das Gleiche gilt für einen saisonbedingten Arbeitsanstieg. Hier benötigt man für einen gewissen Zeitraum Mitarbeiter, die helfen, diese Auftragsspitzen abzufangen. – Vielleicht überlegen Sie aus einem dieser Gründe, einen sog. Minijobber einzustellen. Das Wichtigste zur Anmeldung, zu den zu entrichtenden Beiträgen sowie zur Besteuerung erfahren Sie in diesem Merkblatt.

I. Minijobs im gewerblichen Bereich

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Minijobs unterteilen sich in zwei Arten geringfügiger Beschäftigung. Die gebräuchlichste Art ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung. Bei ihr kommt es darauf an, dass der regelmäßige Verdienst die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze hängt von der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ab. Ab Januar 2026 beträgt das maximale Arbeitsentgelt für Minijobber regelmäßig 603 € monatlich; der gesetzliche Mindestlohn beträgt 13,90 € pro Stunde. Die Geringfügigkeitsgrenze und den gesetzlichen Mindestlohn gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt.

2. Kurzfristige Beschäftigung

Daneben gibt es die kurzfristige Beschäftigung – auch als kurzfristiger Minijob bezeichnet. Diese ist im Voraus auf eine Dauer von maximal 70 Arbeitstagen oder drei Monaten pro Kalenderjahr befristet. Für kurzfristige Beschäftigungen in einem landwirtschaftlichen Betrieb wurden die Zeitgrenzen ab Januar 2026 auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr erweitert. Die Beschäftigungszeit können Sie mittels Rahmenvertrag, der maximal ein Zeitjahr umfassen darf, frei verteilen. Allerdings darf es sich nicht von vornherein um ein Dauer- oder regelmäßig wiederkehrendes Arbeitsverhältnis handeln, selbst, wenn die genannten Zeitgrenzen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten werden. Zwischen zwei solchen Rahmenarbeitsverträgen sollten Sie daher mindestens zwei Monate Pause lassen.

II. Anmeldung eines Minijobbers

Für die Anmeldung eines Minijobbers ist der Arbeitgeber zuständig. Zwar ist die Anmeldung an sich unkompliziert, dennoch sind ein paar Formalitäten zu beachten:

1. Schritt: Für die Abwicklung des Melde- und Beitragsverfahrens mit der Minijob-Zentrale benötigen Sie eine achtstellige Betriebsnummer. Diese beantragen Sie – wenn nicht bereits vorhanden – beim Betriebsnummern-Service (BNS) der Bundesagentur für Arbeit.

2. Schritt: Da Sie als Arbeitgeber verpflichtet sind, eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Minijob-Beschäftigung vorzunehmen, benötigen Sie Informationen über mögliche weitere Beschäftigungsverhältnisse. Nur so können Sie feststellen, ob Versicherungsfreiheit Ihres zukünftigen Mitarbeiters besteht.

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

Ein Musterformular eines Personalfragebogens zum Download können Sie unter www.minijob-zentrale.de aufrufen.

3. Schritt: Mit der Meldung zur Sozialversicherung werden bestimmte Angaben zum Minijobber und zur Beschäftigung an die Minijob-Zentrale übermittelt.

4. Schritt: Schließlich benötigt die Minijob-Zentrale noch monatlich einen Beitragsnachweis von Ihnen. Mit diesem teilen Sie die Summe der Abgaben mit, die Sie insgesamt für alle Minijobber in Ihrem Unternehmen zahlen werden. Meldungen und Beitragsnachweise sind grundsätzlich online mithilfe geeigneter Programme vorzunehmen.

Hinweis: Neben der Steuernummer des Arbeitgebers müssen Sie auch die Steuer-Identifikationsnummern (Steuer-ID) gewerblicher Minijobber im elektronischen Meldeverfahren an die Minijob-Zentrale übermitteln. Die Art der Besteuerung kennzeichnen Sie mit

„0“ (keine Pauschsteuer) oder

„1“ (2 % Pauschsteuer).

Zudem müssen Arbeitgeber von kurzfristig Beschäftigten Angaben zum Krankenversicherungsschutz der Arbeitnehmer melden.

Die Minijob-Zentrale empfiehlt das **SV-Meldeportal** der ITSG, mit dem Sie online die Meldungen und Beitragsnachweise versenden können.

Für spätere steuer- und versicherungsrechtliche Überprüfungen ist es wichtig, dass Sie alle Daten des Beschäftigten korrekt gemeldet haben. Hierfür sollten Sie sich immer amtliche Unterlagen, z. B. den Personalausweis, zeigen lassen.

III. Lohnsteuerpflicht

Das Arbeitsentgelt geringfügig entlohnter und kurzfristiger Minijobs unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Die Lohnsteuer ist nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (s. unten IV) oder pauschal (s. unten V) 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.

IV. Individuelle Lohnsteuer

Wählen Sie diese Form des Lohnsteuerabzugs, sind die sog. individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers ausschlaggebend – also die Lohnsteuerklasse, die Anzahl der Kinder sowie eventuelle Freibeträge und das Religionsmerkmal etc. Die Merkmale werden Ihnen von der Finanzverwaltung elektronisch übermittelt (elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale, ELStAM). Hierfür sind die Steueridentifikationsnummer und das Geburtsdatum des Arbeitnehmers erforderlich.

Hinweis: Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung, die ausschließlich Minijobber in Privathaushalten beschäftigen, können

anstelle der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung eine entsprechende manuelle Lohnsteuerbescheinigung (Besondere Lohnsteuerbescheinigung) erteilen. Den Vordruck erhalten Sie kostenlos beim Finanzamt.

Eine allgemeingültige Aussage, ob die individuelle oder ob die pauschale Besteuerung günstiger ist, kann man nicht treffen. Es gibt jedoch einige Merkmale, die vorab bei der Entscheidung helfen können.

Zwar beginnt bei der individuellen Besteuerung die Lohnsteuerpflicht erst, wenn der Grundfreibetrag von 12.348 € in 2026, Steuerklasse I bis IV überschritten wird. Entsprechend fällt bei den Lohnsteuerklassen I bis IV für die geringfügig entlohnte Beschäftigung keine Lohnsteuer an, solange der Minijobber nur dieser einen Beschäftigung nachgeht. Diese Beurteilung kann sich ändern, wenn eine andere Steuerklasse vorliegt oder der Arbeitnehmer weitere steuerpflichtige Einnahmen, beispielsweise aus anderen Beschäftigungen oder Vermietung und Verpachtung erzielt.

Beispiel: In der Steuerklasse I ist Einkommen in Höhe eines Minijobs lohnsteuerfrei. Hingegen fällt in der Steuerklasse V für einen Minijob mit 603 € Arbeitsentgelt Lohnsteuer in Höhe von 53,25 € und ggf. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer an.

Die einzubehaltende Lohnsteuer bestimmen Sie entweder mittels Steuertabellen oder einer entsprechenden Berechnungssoftware. Neben der Lohnsteuer müssen Sie auch den Solidaritätszuschlag und ggf. die Kirchensteuer erheben. Den Zuschlag erheben Sie grundsätzlich mit 5,5 % der einzubehaltenden Lohnsteuer. Durch hohe Freigrenzen entfällt allerdings der Solidaritätszuschlag für die meisten der Lohn- und Einkommensteuerpflichtigen.

Hinweis: Die Kirchensteuer bemisst sich grundsätzlich von der einzubehaltenden Lohnsteuer. Der Erhebungssatz ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich hoch. Sprechen Sie uns an, wenn Sie unsicher sind, welcher Erhebungssatz in Ihrem Fall maßgeblich ist.

Alternativ haben Sie die Möglichkeit, den Betrag anhand des voraussichtlichen Jahresarbeitsentgelts zu ermitteln. Für dieses Verfahren müssen Sie vom Betriebsstättenfinanzamt zugelassen sein (Antragstellung erforderlich). Das ist jedoch nur für das laufende Arbeitsentgelt möglich und wird als permanenter Lohnsteuerjahresausgleich bezeichnet. Die Entgeltbestandteile, die nicht laufender Arbeitslohn sind (sonstige Bezüge wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld), müssen Sie dem Kalenderjahr zuordnen, in dem diese dem Arbeitnehmer zugeflossen sind, und nach besonderen Vorschriften besteuern.

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

Die Lohnsteuer sowie ggf. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer melden Sie beim Betriebsstättenfinanzamt an und führen die einbehaltenen Abgaben dorthin ab.

Hinweis: Die Lohnsteuer-Anmeldungen können Sie nur noch mit elektronischem Zertifikat an das Finanzamt übermitteln. Sprechen Sie uns gerne an.

V. Pauschalierung

Die Lohnsteuer pauschal zu erheben, kann für Sie eine Vereinfachung gegenüber der individuellen Lohnsteuererhebung bedeuten und damit Ihren Aufwand erheblich reduzieren. Darüber hinaus kann die Pauschalierung von Vorteil für den Arbeitnehmer sein, insbesondere wenn dieser weitere Einkünfte erzielt oder der Lohnsteuerklasse V oder VI zugeordnet ist. So ist bei verheirateten Beschäftigten die Entscheidung für die Pauschalsteuer meist vorteilhaft, da pauschal versteuerte Entgelte bei der Erhebung der individuellen Einkommensteuer beim Ehegattensplitting unberücksichtigt bleiben. Es existieren drei jeweils unterschiedliche Arten der Lohnsteuerpauschalierung, die je nach Voraussetzung anwendbar sind:

- einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 % inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für geringfügig entlohnte Beschäftigungen;
- pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer für geringfügig entlohnte Beschäftigungen;
- pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer bei kurzfristigen Beschäftigungen.

Hinweis: Die Pauschsteuer ist für den Arbeitnehmer in der Regel günstiger als die Individualbesteuerung, wenn er neben dem Minijob noch andere steuerpflichtige Einkünfte erzielt.

Die Regel zum Wegfall des Solidaritätszuschlags für die meisten Steuerzahler gilt in den Fällen der Lohnsteuerpauschalierung nicht.

1. Einheitliche Pauschsteuer von 2 %

Wann ist diese Pauschalierungsmethode anwendbar?
Voraussetzung für die Anwendung eines einheitlichen Pauschsteuersatzes in Höhe von insgesamt 2 % des Arbeitsentgelts ist, dass die Beschäftigung für sich gesehen die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt und (mindestens) der Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung gezahlt wird (15 % Pauschalbeitrag), auch wenn der Arbeitnehmer selbst nicht rentenversicherungspflichtig ist.

Hinweis: In der Regel besteht eine Beitragspflicht zur Rentenversicherung. Ausnahmen sind eher selten, beispielsweise, wenn Versorgungsanwartschaften einer Beamtentätigkeit auf den Minijob erstreckt wurden oder mehrere Minijobs mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammentreffen.

Die abzuführende Steuer ergibt sich, wenn Sie vom Brutto-Arbeitsentgelt 2 % ermitteln. Anders als die individuelle Lohnsteuer ist der Betrag nicht an das Finanzamt, sondern im Beitragsverfahren mit den anderen Abgaben an die Minijob-Zentrale zu zahlen; Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer werden nicht zusätzlich erhoben.

Es ist rechtlich zulässig, wenn Sie die Pauschsteuer im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abwälzen. Das führt allerdings zu einem geringeren Nettoarbeitsentgelt und der Betrag zählt nicht mehr zu den steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähigen Minijob-Abgaben.

Beachten Sie bitte: Für den Arbeitnehmer kann es unter Umständen günstiger sein, die Pauschsteuer zu übernehmen anstatt die individuelle Lohnsteuer zu tragen. Dies gilt immer dann, wenn andere Einkünfte vorhanden sind, die bereits an die erste Progressionszone heranreichen. Als Einkünfte sind hier nicht nur die steuerpflichtigen Einkünfte zu berücksichtigen. Auch steuerfreie

Einkünfte, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen, wie z. B. das Arbeitslosengeld I, sind einzurechnen. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn bleibt bei der Einkommensteuerveranlagung unberücksichtigt. Allerdings kann der Arbeitnehmer dann auch keine Werbungskosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung geltend machen.

2. Pauschale Lohnsteuer von 20 %

Wann ist diese Pauschalierungsmethode anwendbar?
Diese Pauschalierung kommt für Sie in Frage, wenn die Beschäftigung für sich gesehen geringfügig entlohnt ist (Geringfügigkeitsgrenze s. I, 1), aber die zweiprozentige Pauschsteuer nicht erhoben werden kann, weil der pauschale Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers nicht zu zahlen ist.

Das trifft insbesondere für Beschäftigungen zu, die zwar isoliert betrachtet geringfügig entlohnt sind, weil das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, aber sozialversicherungsrechtlich keine Minijobs sind, weil die Entgeltgrenze aufgrund der Zusammenrechnungspflicht mit weiteren Beschäftigungen überschritten ist.

Es muss sich somit um geringfügig entlohnte Beschäftigungen handeln, die trotz ihrer Geringfügigkeit der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen. Dies ist dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer entweder

a) mit mehreren Minijobs zusammen mehr als 603 € im Monat verdient oder

b) er neben einer Hauptbeschäftigung mehr als eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt.

Im Fall (a) unterliegen alle Minijobs der vollen Sozialversicherungspflicht. Im Fall (b) ist nur die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung als Minijob zu werten. Die zweite und jede weitere sind – unabhängig von der Höhe der Entgelte – immer mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen und sozialversicherungspflichtig.

Hinweis: Für die Zulässigkeit der Pauschalierung mit 20 % ist es nicht von Bedeutung, ob weitere Beschäftigungen ausgeübt werden. Die Beschäftigung muss für sich allein gesehen geringfügig entlohnt sein, also das Arbeitsentgelt darf regelmäßig maximal 603 € betragen.

Die abzuführende Lohnsteuer ermitteln Sie vom Brutto-Arbeitsentgelt. Hinzu kommen Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer, die ebenfalls pauschaliert werden können und sich dann nach der pauschalen Lohnsteuer bemessen.

Den Solidaritätszuschlag berechnen Sie in diesen Fällen immer mit 5,5 %; die pauschalen Kirchensteuersätze sind in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich hoch.

Wie im Falle der zweiprozentigen Pauschsteuer können Sie die Pauschalsteuer von 20 % im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abwälzen. Das führt auch hier zu einem geringeren Netto-Arbeitsentgelt und der Betrag zählt nicht mehr zu den steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähigen Abgaben. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn bleibt jedoch bei der Einkommensteuerveranlagung unberücksichtigt, wodurch sich für den Arbeitnehmer Vorteile ergeben können.

Wie bei der individuellen Lohnsteuererhebung melden Sie die pauschale Lohnsteuer sowie den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer beim Finanzamt an und führen die einbehaltenen Abgaben dorthin ab.

3. Pauschale Lohnsteuer von 25 % für kurzfristige Beschäftigung

Wann ist diese Pauschalierungsmethode anwendbar? Auch bei kurzfristig ausgeübten und nicht geringfügig entlohnten Beschäftigungen können Sie auf die Versteuerung nach individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers verzichten und stattdessen die Lohnsteuer mit einem Satz von 25 % pauschal erheben.

Damit Sie diese Lohnsteuerpauschalierung anwenden können, muss das Beschäftigungsverhältnis folgende Vorgaben erfüllen:

1) Der Arbeitnehmer wird gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt. Das heißt, Sie dürfen mit dem Arbeitnehmer nicht bereits eine erneute Beschäftigung vereinbaren. Gleichwohl dürfen Sie den Arbeitnehmer im Jahresverlauf erneut beschäftigen.

2) Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt max. 19 €.

3) Die Beschäftigung dauert maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage. Der tatsächliche Zeitraum (Kalendertage) kann aufgrund arbeitsfreier Tage größer sein.

4) Der Arbeitslohn übersteigt während der Beschäftigungsdauer 150 € durchschnittlich 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 wenn ein anderer Arbeitnehmer durch Unfall oder Krankheit ausfällt oder eine Naturkatastrophe die Beschäftigung erfordert.

Hinweis: Es genügt nicht, dass Sie die Beschäftigung als geringfügig kurzfristig i. S. des § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB IV beurteilt haben. Für die Lohnsteuerpauschalierung müssen Sie die o. g. Voraussetzungen prüfen.

Zu der pauschalen Lohnsteuer kommen Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer hinzu, die ebenfalls pauschaliert werden können und sich dann nach der Lohnsteuer bemessen. Den Solidaritätszuschlag berechnen Sie in diesen Fällen immer mit 5,5 %; die pauschalen Kirchensteuersätze sind in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich hoch.

Auch im Falle der pauschalen Lohnsteuererhebung mit 25 % sind Sie zwar Schuldner der pauschalen Lohnsteuer, können diese jedoch auf den Arbeitnehmer abwälzen, was zu einem geringeren Netto-Arbeitsentgelt führt. Der Betrag zählt nicht mehr zu den steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähigen Abgaben. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn bleibt jedoch bei der Einkommensteuerveranlagung unberücksichtigt, wodurch sich für den Arbeitnehmer Vorteile ergeben können.

Die pauschale Lohnsteuer sowie den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer melden Sie beim Betriebsstättenfinanzamt an und führen die Abgaben dorthin ab.

VI. Entscheidungshilfen

Welche Methode der Lohnsteuererhebung ist wann vorteilhaft?	
Individuelle Lohnsteuer	**Pauschalierung**
Bei Lohnsteuerklassen I, II, III, IV	Bei Lohnsteuerklassen V, VI und/oder
z. B. Schüler und Studenten	Arbeitnehmer mit weiteren steuerpflichtigen Einkünften, z. B. weitere Arbeitsstelle, Vermietung und Verpachtung, Rentenbezug

Zusammenfassender Vergleich geringfügig entlohnter und kurzfristiger Beschäftigung

In der Regel fallen bei der **geringfügig entlohnten Beschäftigung** pauschale Abgaben in Höhe von maximal 31,17 % an. Darin enthalten sind Beiträge von 13 % zur Kranken- und 15 % zur Rentenversicherung, verschiedene Umlagen und 2 % Lohnsteuer. Der Beschäftigte kann zudem 3,6 % eigene Beiträge zur Rentenversicherung zahlen. Die Pauschalabgaben sind einschließlich der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % und ggf. des Eigenanteils zur Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zu zahlen. Einzig die Unfallversicherung ist über den zuständigen Träger – in der Regel die Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse – abzuwickeln. Die Lohnsteuer müssen Sie nicht zwingend pauschal mit 2 % erheben und abführen. Die Besteuerung kann auch individuell erfolgen, was durchaus Vorteile mit sich bringen kann.

Bei der **kurzfristigen Beschäftigung** zahlen Sie im Gegensatz zu geringfügig entlohnten Minijobs als Arbeitgeber in der Regel nur Umlagen von maximal 1,17 % an die Minijob-Zentrale; die zweiprozentige Pauschsteuer abzuführen, ist nicht möglich, weil kein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen ist. Für die Unfallversicherung ist der entsprechende Träger zuständig. Die Lohnsteuer erheben Sie individuell oder wenn es sinnvoll und zulässig ist, pauschal mit 25 % und führen diese an das Finanzamt ab.

Rechtsstand: 1.1.2026

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.