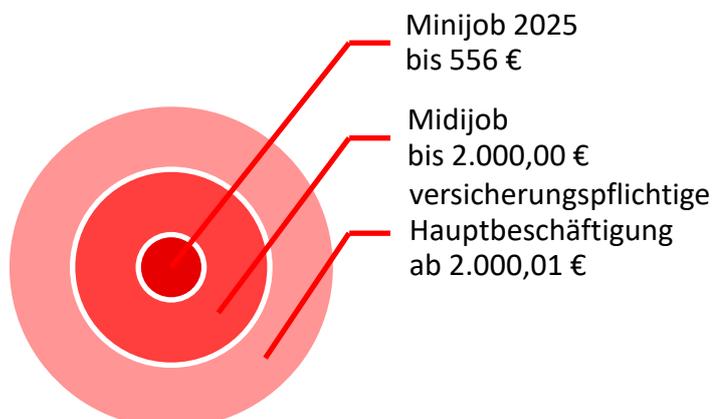


Infoblatt 125 für Arbeitgeber »Mini-Job mit Verdienstgrenze und Midi-Jobs (2025)«

GemeindeLohn.de fasst die die wichtigsten Aspekte zu den sogenannten Mini- und Midi-Jobs zusammen:

Grafischer Überblick	1
Was ist ein »Mini-Job«?	2
Geringfügigkeitsgrenze und Mindestlohn.....	2
Was ist ein »Midi-Job«?	2
Wenn jemand mehr als einer Beschäftigung nachgeht.....	3
Variante 1: Mehrere Mini-Jobs mit Verdienstgrenze	3
Variante 2: Hauptbeschäftigung und Midi-Job	3
Variante 3: Mini-Job mit Verdienstgrenze und Midi-Job	3
Unvorhersehbare Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze.....	4
Variante 1: Jährliche Geringfügigkeitsgrenze wird eingehalten	4
Variante 2: Jährliche Geringfügigkeitsgrenze wird überschritten	4
Einmalzahlungen im Mini-/Midi-Job.....	5
Arbeitnehmer ist zur Auskunft verpflichtet	6
Weiterführendes, Quellen, Stand, Disclaimer	6

GRAFISCHER ÜBERBLICK



WAS IST EIN »MINI-JOB«?

Mini-Jobs werden im Gesetz ([Link](#)) »geringfügige Beschäftigungen« genannt. Hier sind bei unseren Mandanten zwei Modelle möglich:

- Die »kurzfristige Beschäftigung« ist von vornherein befristet, d.h. bei Vollzeit nicht länger als 3 Monate; bei Teilzeit nicht länger als 70 Tage innerhalb eines Kalenderjahres). **Dieses Modell wird in den folgenden Ausführungen nicht berücksichtigt.**
- Beim »geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis« bleibt das monatliche Entgelt unter einer »Geringfügigkeitsgrenze« (siehe nächster Abschnitt)

Früher bezeichnete man die »geringfügig entlohnten Beschäftigungen« auch als »450 €-Job«. Diese Bezeichnungen sind aber ungünstig, seitdem sich der Betrag regelmäßig ändert. Wir werden daher in dieser Unterlage das erstgenannte »geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnis« um der besseren Lesbarkeit »Mini-Job mit Verdienstgrenze« nennen.

GERINGFÜGIGKEITSGRENZE UND MINDESTLOHN

Die geltende Geringfügigkeitsgrenze errechnet sich anhand des jeweils aktuell geltenden Mindestlohnes ([Quelle](#)): Mindestlohn mit 130 vervielfacht, geteilt durch drei, auf volle Euro aufgerundet. Mit jeder Änderung des Mindestlohns ändert sich somit auch die Geringfügigkeitsgrenze des Mini-Jobs mit Verdienstgrenze:

Gültig ab	Mindestlohn	Geringfügigkeitsgrenze monatlich / jährlich
Ab 01.01.2025	12,82 €	556 € / 6.672 €
Plan des Arbeitsministers für 2026	Zwischen 14 € und 15 €	

Wenn das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze »regelmäßig« überschreitet, z.B. durch Erhöhung der Stundenzahl oder des Stundenlohns, liegt ab dem Überschreiten kein Mini-Job mit Verdienstgrenze mehr vor. Weiteres und Ausnahmen hierzu ab Seite 4.

Die im Folgenden benannten Beispiele beziehen sich auf die für 2024 geltenden Werte.

WAS IST EIN »MIDI-JOB«?

Ein »Midi-Job« liegt vor, wenn das durchschnittliche monatliche Entgelt im »Übergangsbereich« liegt, also über der Geringfügigkeitsgrenze, aber nicht mehr als 2.000 €/Monat ([§20 \(2\) SGB IV](#)). Beachte: Nur die Untergrenze ist an den Mindestlohn gekoppelt, die Obergrenze ist fix.

Der Midi-Job ähnelt begrifflich dem Mini-Job, ist aber eine voll versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung; er unterscheidet sich von den versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen ab 2.000 € nur hinsichtlich der Höhe des Arbeitnehmerbeitrages zur Sozialversicherung: Midi-Jobber zahlen nicht ihren *vollen* Anteil an den Sozialversicherungs (SV)-Beiträgen, sondern nur einen reduzierten, der Arbeitgeber hingegen einen erhöhten:

Am unteren Bereich des Übergangsbereichs zahlt der Arbeitnehmer deshalb keine SV-Beiträge und der Arbeitgeber rund 28%. Diese Verteilung ändert sich mit zunehmendem Einkommen: der Arbeitnehmer zahlt einen höheren und der Arbeitgeber einen entsprechend geringeren Anteil; am Ende des Übergangsbereichs teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die SV-Beiträge ungefähr zur Hälfte.

Die konkreten Beiträge errechnet z.B. der [Übergangsberechner der Mini-Jobzentrale](#).

WENN JEMAND MEHR ALS EINER BESCHÄFTIGUNG NACHGEHT

VARIANTE 1: MEHRERE MINI-JOBS MIT VERDIENSTGRENZE

Wer **keine** versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung wahrnimmt, kann in zwei und mehr Mini-Jobs mit Verdienstgrenze gleichzeitig für verschiedene Arbeitgeber tätig sein. Voraussetzung ist, dass der monatliche Gesamtverdienst die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt; ansonsten sind alle Jobs versicherungspflichtig, also keine Mini-Jobs.

Wer hingegen bereits einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht (also über der Geringfügigkeitsgrenze verdient), der darf in der Regel nur einen (1) Mini-Job mit Verdienstgrenze ausüben. Sobald ein weiterer Mini-Job angenommen wird, wird der Verdienst aus der Hauptbeschäftigung und dem neuen, weiteren Mini-Job zusammengerechnet. Der zusätzliche Mini-Job wird dann versicherungspflichtig in Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung.

VARIANTE 2: HAUPTBESCHÄFTIGUNG UND MIDI-JOB

Wer eine Hauptbeschäftigung und einen Midi-Job hat, ist ein sogenannter »Mehrfachbeschäftigter«. Nur wenn das Gesamtentgelt aller Beschäftigungen innerhalb des Übergangsbereichs liegt, gelten die Besonderheiten des Midi-Jobs.

VARIANTE 3: MINI-JOB MIT VERDIENSTGRENZE UND MIDI-JOB

Wird neben dem Midi-Job noch ein (1) Mini-Job mit Verdienstgrenze ausgeübt, dann wird dieser nicht mit dem Midi-Job zusammengerechnet. Das Einkommen aus jedem weiteren Mini-Job mit Verdienstgrenze muss dagegen beim Midi-Job zusammengerechnet werden.

Job A (1.600 €) + Job B (geringfügige Beschäftigung) 500 €

Job B wird nicht angerechnet, da es der einzige Mini-Job B ist. Job A mit Gesamtverdienst von 1.600 € liegt im Übergangsbereich und ist damit ein Midi-Job.

Job A (1.800 €) + Job B (150 €) + Job C (350 €)

Der Vertragsabschluss entscheidet darüber, welches der erste Mini-Job ist.

- Wenn B vor C begann, dann wird B nicht berücksichtigt. Somit wird A mit C zusammen gerechnet und liegt mit 2.150 € nicht mehr im Übergangsbereich.
- Wenn C nach B begann, wird C nicht berücksichtigt. Somit wird A mit B zusammen gerechnet und liegt mit 1.950 € im Übergangsbereich.

UNVORHERSEHBARE ÜBERSCHREITUNG DER GERINGFÜGIGKEITSGRENZE

Wenn nur gelegentlich / ausnahmsweise und unvorhersehbar Arbeitsentgelte oberhalb der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze erzielt werden (»schwankende Entgelte«), gibt es zwei Varianten, bei denen dies unschädlich ist.

Um unvorhersehbare Überschreitungen handelt es sich z.B., wenn ein Mini-Jobber übergangsweise zusätzliche Stunden zwecks Vertretung eines Kollegen (in Krankheitsfällen oder Mutterschutz) erbringt. Auch könnten Havarien (z.B. Rohrbrüche) oder andere unvorhersehbare Ereignisse unvorhersehbare Mehrarbeit und damit Höhervergütung auslösen.

VARIANTE 1: JÄHRLICHE GERINGFÜGIGKEITSGRENZE WIRD EINGEHALTEN

Die unvorhersehbare Überschreitung ist unschädlich, wenn weiterhin die jährliche Geringfügigkeitsgrenze eingehalten wird. [Siehe unten Beispiel 3](#)

VARIANTE 2: JÄHRLICHE GERINGFÜGIGKEITSGRENZE WIRD ÜBERSCHRITTEN

Die unvorhersehbare Überschreitung ist auch bei Überschreiten der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze unschädlich, wenn die folgenden Bedingungen eingehalten werden:

- Die Überschreitungen treten in maximal zwei Kalendermonaten des »Zeitjahres« auf (=eine rückwirkende Betrachtung, bei der neben dem Überschreitungsmonat die vorangegangenen elf Monate betrachtet werden). [Siehe unten Beispiel 1](#)
Wichtig: Besteht die Beschäftigung allerdings noch keine zwölf Monate, wird die Betrachtung für die Zukunft vorgenommen. [Siehe unten Beispiel 4](#)
- Das Arbeitsentgelt im Überschreitungsmonat übersteigt nicht das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (also maximal 1.112 €). [Siehe unten Beispiel 2](#) Insofern beträgt in diesem Fall die jährliche Höchstgrenze 7.784 € (Rechenweg: 6.672 € + 2x 556 €).

Nachzulesen in: [§8 Abs. 1b SGB IV](#) und Abschnitt 3.1.3 der [Geringfügigkeitsrichtlinie vom 14.12.2023](#).

Beispiel 1: Ein langjähriger Mini-Jobber mit regelmäßigem Verdienst von 556 € übernimmt im März zusätzlich eine Krankheitsvertretung und verdient in diesem Monat 1.000 €. Er hatte bereits im letzten November eine Krankheitsvertretung übernommen und seinerzeit 800 € verdient.  Diese Beschäftigung ist weiterhin geringfügig = ein Mini-Job, da es in den letzten 12 Monaten nicht mehr als zwei unvorhergesehene Überschreitungen gab, und das Entgelt im aktuellen Überschreitungsmonat nicht über 1.112 € lag.

Beispiel 2: Hätte der vorgenannte Mini-Jobber im März hingegen 1.200 € verdient, wäre er im März sozialversicherungspflichtig, da die zusätzliche Vergütung das Zweifache der Geringfügigkeitsgrenze (1.112 €) übersteigt.

Beispiel 3: Ein familienversicherter Schüler arbeitet seit 1.1.2024 gegen ein Arbeitsentgelt von 490 Euro. Es fällt unvorhersehbare Mehrarbeit an: Februar: 560 Euro / Mai: 630 Euro / Juli: 560 Euro / Oktober: 1.110 Euro  Da im ersten Überschreitungsmonat Februar die Beschäftigung noch keine 12 Monate bestand, kann nicht rückwirkend beurteilt werden. Daher wird in jedem Überschreitungsmonat die Zukunftsbetrachtung angewandt und zunächst geprüft, ob die jährliche Geringfügigkeitsgrenze (6.672 €) eingehalten wird:

Februar:	$11 \cdot 490 \text{ €} + 560 \text{ €}$	= 5.950 € 
Mai:	$10 \cdot 490 \text{ €} + 560 \text{ €} + 630 \text{ €}$	= 6.090 € 
Juli:	$9 \cdot 490 \text{ €} + 560 \text{ €} + 630 \text{ €} + 560 \text{ €}$	= 6.169 € 
Oktober:	$8 \cdot 490 \text{ €} + 560 \text{ €} + 630 \text{ €} + 560 \text{ €} + 1.110 \text{ €}$	= 6.780 €

 Die ersten drei Überschreitungen sind zwar eigentlich »unvorhergesehen«, überschreiten aber in der Zukunftsbetrachtung nicht die jährliche Geringfügigkeitsgrenze; es bleibt eine geringfügige Beschäftigung.

 Im Oktober wird die jährliche Geringfügigkeitsgrenze erstmals überschritten. Diese erste (von zwei zulässigen) »unvorhersehbaren Überschreitungen« liegt mit $1.110 \text{ €} - 556 \text{ €} = 554 \text{ €}$ unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze und ist somit unschädlich. Damit bleibt die Beschäftigung geringfügig.

EINMALZAHLUNGEN IM MINI-/MIDI-JOB

Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts müssen neben dem monatlichen Entgelt auch *garantierte* Einmalzahlungen berücksichtigt werden. Hierzu werden die Entgelte für zwölf Monate summiert (Jahresvorschau, max. $12 \cdot 556 \text{ €} = 6.672 \text{ €}$):

Beispiel 4: Monatliches Arbeitsentgelt: 530 € + Weihnachtsgeld laut Arbeitsvertrag: 500 €

 Jahresvorschau: $12 \cdot 530 \text{ €} + 500 \text{ €} = 6.860 \text{ €}$

 keine Geringfügige Beschäftigung (da über 6.672 €)

 sozialversicherungspflichtig / ein Midi-Job, da das regelmäßige monatliche Arbeitseinkommen von $6.860 \text{ €} / 12 = 571,67 \text{ €}$ im Übergangsbereich liegt.

ARBEITNEHMER IST ZUR AUSKUNFT VERPFLICHTET

GemeindeLohn.de empfiehlt, dass sich Arbeitgeber diese Umstände bei Einstellung und regelmäßig (z.B. bei Veränderungen) vom Arbeitnehmer bestätigen lassen, da weder die Mini-Job-Zentrale noch die Krankenkassen solche Konstellationen an den Arbeitgeber melden. Für diese Abfrage kann beispielsweise die [Checkliste des Bundesverbandes der Arbeitgeber](#) genutzt werden; diese sollte vom Arbeitnehmer unterschrieben, ein Scan an **GemeindeLohn.de** übermittelt und das Original zu den Personalunterlagen genommen werden.

WEITERFÜHRENDES, QUELLEN, STAND, DISCLAIMER

- [Obergrenze Midi-Job bei 2.000 €](#)
- [Mehrere Mini-Jobs gleichzeitig](#)
- [Voraussetzungen für kurzfristige Beschäftigungen](#)
- [Geringfügigkeitsrichtlinie der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen](#)
- [Schwankungen müssen betriebsüblich sein](#)

Trotz sorgfältiger Recherchen kann keine Haftung für die hier wiedergegebenen Informationen übernommen werden. Unsere Infoblätter sind knapp & kurzgehalten; etwaige Ausnahmen und Details werden daher nicht erwähnt. Fragen Sie im Zweifelsfall Ihren Steuerberater und Anwalt für Arbeitsrecht.

www.GemeindeLohn.de, Stand: 04.11.2024