

Merkblatt

Teilzeitbeschäftigung

1. Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte. Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören auch geringfügig Beschäftigte, für die einige Sonderregelungen gelten (siehe unter 3.). Auf Teilzeitarbeit sind grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis, da sich die beiden Arten von Beschäftigungsverhältnissen rechtlich nur durch die Dauer der Arbeitszeit unterscheiden. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt werden, es sei denn, dass dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Falls ein Unternehmen einen Arbeitsplatz ausschreibt, so muss es ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Leistungen

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf dieselben Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Fällt infolge eines Feiertags die Arbeit aus, ist Feiertagsvergütung zu zahlen; ausgefallene Arbeitszeit ist weder vor- noch nachzuarbeiten. Im Falle einer Erkrankung ist Vergütung nach dem Entgeltausfallprinzip zu zahlen.

Da der Mindestlohn unabhängig von der Arbeitszeit und dem Umfang der Arbeit gewährt wird, fallen Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, sog. Minijobber, auch unter die Mindestlohnregelung. Weiterführende Informationen zum Thema Mindestlohn finden Sie [hier](#).

Urlaub / Kündigung

Alle Teilzeitarbeitnehmer, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf Jahresurlaub wie Vollzeitarbeitskräfte. Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter an genauso vielen Arbeitstagen wie eine Vollzeitkraft, umfasst der Urlaub gleich viele Tage. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag / Woche arbeiten, sind zur Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen.

Berechnungsbeispiel:

20 Urlaubstage für Vollzeitkräfte, Vollzeit 5 Tage, Teilzeit 2 Tage =>

20 Arbeitstage: 5 Tage x 2 Tage = 8 Urlaubstage, bezogen auf die Arbeitstage der Teilzeitkraft.

Auch bei den Kündigungsfristen wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

2. Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (zu den Voraussetzungen s. unten unter a.). Dies legt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fest. Arbeitnehmer haben auch die Möglichkeit, nicht nur unbefristet, sondern auch befristet die Arbeitszeit zu verringern (s. unten unter b.).

Es gibt im Gesetz keine Vorgaben zum **zeitlichen Umfang** der Arbeitszeitreduzierung, so dass theoretisch eine Verkürzung um eine Stunde ebenso möglich wäre wie eine Verkürzung auf eine Stunde Wochenarbeitszeit. Es bedarf auch keines besonderen Grundes für eine Arbeitszeitverkürzung wie etwa Pflege von Familienangehörigen oder Kinderbetreuung.

Soweit Teilzeitarbeitnehmer ihre Arbeitszeit verlängern wollen, sind sie unter bestimmten Voraussetzungen bevorzugt zu berücksichtigen (s. unten unter a.).

Das TzBfG legt dem Arbeitgeber **Erörterungs- und Informationspflichten** auf:

Arbeitgeber müssen mit einem Arbeitnehmer, der über einen Wunsch nach Veränderung von Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit informiert hat, diesen Wunsch erörtern und den Arbeitnehmer auch über entsprechende Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, informieren, § 7 Abs. 2 TzBfG.

Arbeitgeber sind gem. § 7 Abs. 3 TzBfG ebenfalls verpflichtet, Arbeitnehmern, die länger als sechs Monate beschäftigt sind und die in Textform (z.B. per E-Mail oder schriftlich) den Wunsch nach einer Änderung von Lage und/oder Dauer der Arbeitszeit angezeigt haben, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort, ebenfalls in Textform, zu erteilen. Eine mündliche Erörterung reicht aus, wenn in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal auf einen in Textform geäußerten Wunsch in Textform begründet, geantwortet worden ist.

a. Regelungen zur unbefristeten Verringerung und Verlängerung der Arbeitszeit, §§ 8, 9 TzBfG

Arbeitnehmer haben nur dann einen Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber - unabhängig von der Zahl der Auszubildenden - in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte nicht nur anteilig, sondern voll gezählt. Das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit gilt auch für geringfügig Beschäftigte sowie für Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Das TzBfG enthält folgende Vorgaben:

Das Arbeitsverhältnis muss vor erstmaliger Inanspruchnahme der Verringerung der Arbeitszeit bereits seit mehr als sechs Monaten bestehen, d.h. ein entsprechendes Verlangen („Antrag“) ist erst möglich, wenn das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate bestanden hat.

Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform (z.B. schriftlich oder per E-Mail) geltend machen. Dabei soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben, er kann dies aber auch dem Direktionsrecht des Arbeitgebers überlassen.

Der Arbeitgeber soll den Teilzeitwunsch mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel erörtern, zu einer Einigung zu gelangen (Erörterungs- und Verhandlungspflicht).

Der Arbeitgeber muss der Verringerung der Arbeitszeit und der Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zustimmen, soweit **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen.

Ein solcher betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde. Die „Messlatte“ für das Vorliegen betrieblicher Gründe liegt damit sehr hoch, denn es reicht nicht aus, dass Kosten entstehen; vielmehr müssen diese „unverhältnismäßig“ sein oder aber der betriebliche Ablauf muss „wesentlich“ beeinträchtigt werden. Die Frage, ob betriebliche Gründe vorliegen, ist eine Einzelfallentscheidung, was eine große Rechtsunsicherheit für die Unternehmen zur Folge hat: Sie können häufig zunächst nicht wissen, ob ihre Ablehnung eines Teilzeitwunsches ggf. vor Gericht Bestand hat. Macht der Arbeitgeber geltend, dass ein Fachkräftemangel einer Teilzeitbeschäftigung entgegensteht, muss er ggf. im arbeitsgerichtlichen Verfahren nachweisen, dass eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Die Verringerung der Arbeitszeit tritt zunächst nicht in Kraft, wenn der Arbeitgeber die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit und/oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung in Textform (z. B. schriftlich oder per E-Mail) ablehnt. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem Arbeitnehmer dann der Gang zum Arbeitsgericht.

Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht, nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin oder nicht in Textform ab, gilt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend des Wunsches des Arbeitnehmers als festgelegt; entsprechendes gilt für die **Verteilung** der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann die - im Rahmen einer Arbeitszeitreduzierung - vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit (nicht die Dauer der Arbeitszeit) wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt.

Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen (Sperrfrist). Das gilt sowohl, wenn der Arbeitgeber dem erstmaligen Wunsch entgegengekommen hat, als auch, wenn er den vorhergehenden Antrag berechtigt abgelehnt hat.

Das Gesetz enthält in § 9 auch eine Regelung für den Fall, dass ein Arbeitnehmer, der **unbefristet** in Teilzeit arbeitet, seine Arbeitszeit **verlängern** will. Diese Regelung gilt unabhängig von einer Mindestbeschäftigungsdauer und Anzahl der Mitarbeiter. Zeigt ein Teilzeitbeschäftigter seinem Arbeitgeber in Textform an, dass er seine Arbeitszeit verlängern will, so muss dieser Arbeitnehmer bei Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, es sei denn, dass

- es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt. Ein entsprechender Arbeitsplatz ist vorhanden, wenn auf diesem die gleiche oder eine zumindest vergleichbare Tätigkeit auszuüben ist, wie die des Teilzeitbeschäftigten. Beide Tätigkeiten müssen in der Regel dieselben Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung des Arbeitnehmers stellen. Der Arbeitsplatz muss auch den Arbeitszeitwünschen des Arbeitnehmers entsprechen,

- der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist, wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Arbeitnehmer,
- Arbeitszeitwünsche anderer bevorzogter teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
- **dringende** betriebliche Gründe entgegenstehen. Die betrieblichen Gründe müssen hier noch mehr Gewicht haben („dringend“), als bei der Ablehnung eines Teilzeitwunsches. Das Bundesarbeitsgericht bejaht das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe nur, wenn diese zwingend oder von ganz besonderem Gewicht sind.

In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die der Verlängerung der Arbeitszeit entgegenstehenden Gründe.

b. Regelungen zur zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit („Brückenteilzeit“), § 9a i.V.m. § 8TzBfG

Außerdem haben Arbeitnehmer gem. § 9a TzBfG die Möglichkeit, befristet in Teilzeit zu arbeiten.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist auch hier, dass das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht, erst dann ist ein entsprechender Antrag möglich. Verlangen kann ein Arbeitnehmer Brückenteilzeit nur dann, wenn der Arbeitgeber (nicht der Betrieb!) in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Maßgeblich ist auch hier die Kopfzahl, sodass Teilzeitkräfte voll berücksichtigt werden, Auszubildende zählen nicht.

Das Verlangen des Arbeitnehmers, befristet die Arbeitszeit zu reduzieren, ist spätestens drei Monate vor Beginn der geplanten Arbeitszeitreduzierung in Textform (z.B. schriftlich oder per E-Mail) geltend zu machen. Der Arbeitnehmer muss dabei auch den Zeitraum der Verringerung angeben; er soll auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben, kann dies aber auch dem Direktionsrecht des Arbeitgebers überlassen.

Zur **Dauer der Befristung** sieht das Gesetz vor, dass die Arbeitszeit für mindestens ein Jahr reduziert werden muss und höchstens für fünf Jahre reduziert werden kann.

Ebenso wie bei der unbefristeten Teilzeit hat der Arbeitgeber eine Erörterungs- und Verhandlungspflicht, die sich hier auf die Arbeitszeitreduzierung als solche, deren Dauer und die Lage der Arbeitszeit erstreckt.

Während der Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Reduzierung oder Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen, wohl aber aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen, wie z.B. Elternzeit nach dem BEEG.

Wie bei der unbefristeten Arbeitszeitreduzierung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, das Verlangen des Arbeitnehmers abzulehnen, bei Brückenteilzeit aber hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit an sich, des Zeitraums der Verringerung oder der Lage der Arbeitszeit. Dazu kann er sich auf betriebliche Gründe stützen (siehe dazu unter a.).

Bei der befristeten Teilzeit hat der Gesetzgeber daneben eine sogenannte **Zumutbarkeitsgrenze** vorgesehen, die von der Anzahl der Arbeitnehmer insgesamt und der Anzahl der Arbeitnehmer, die bereits **befristet** die Arbeitszeit reduziert haben, abhängt. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann den Antrag auch ablehnen, wenn

zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Arbeitszeitreduzierung bei einer Arbeitnehmerzahl von

- mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
- mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
- mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
- mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
- mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
- mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
- mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
- mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
- mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
- mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
- mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit gem. § 9a TzBfG befristet verringert haben. Unerheblich sind bereits bestehende Arbeitszeitreduzierungen auf anderer Rechtsgrundlage.

Da es auf den Tag des Beginns der begehrten Arbeitszeitreduzierung ankommt und der Antrag drei Monate zuvor zu stellen ist, muss der Arbeitgeber ggf. eine Prognoseentscheidung hinsichtlich der Zumutbarkeitsregel treffen.

Will der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen zurückweisen, so muss er dies in Textform tun (s. oben). Zwischen dem Zugang des entsprechenden Schreibens beim Arbeitnehmer und dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung muss auch hier ein voller Monat liegen. Lehnt der Arbeitgeber nicht, nicht in Textform oder zu spät ab, verringert sich die Arbeitszeit entsprechend dem Verlangen des Arbeitnehmers.

Wie bei der unbefristeten Teilzeit gibt es auch bei der Brückenteilzeit Sperrfristen für einen neuen Antrag auf Teilzeit:

- Kehrt ein Arbeitnehmer aus einer Brückenteilzeit zurück, kann er einen neuen Antrag auf befristete oder unbefristete Teilzeit erst ein Jahr nach dem Datum der Rückkehr stellen. Hinzu kommt die Ankündigungsfrist von drei Monaten, so dass eine neue Arbeitszeitreduzierung erst nach 15 Monaten wirksam werden kann.
- Lehnt der Arbeitgeber einen Antrag auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen berechtigt ab, kann ein neuer Antrag erst nach zwei Jahren nach der Ablehnung gestellt werden.
- Nach einer berechtigten Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregel (Verhältnis von Arbeitnehmerzahl und bereits in Brückenteilzeit Beschäftigte) ist ein neuer Antrag ein Jahr nach der Ablehnung zulässig.

c. Elternteilzeit

Sonderregeln zur Teilzeitbeschäftigung gibt es im Bereich der Elternteilzeit (BEEG). Außerdem gibt

es im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) Regelungen zu Ansprüchen auf teilweise Freistellung von der Arbeitspflicht. Informationen zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit finden Sie in unserem [Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld](#).

3. Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Geringfügige Beschäftigung (sog. Minijobs)

Geringfügige Beschäftigung kann in der Form der sog. Zeitgeringfügigkeit (siehe dazu unten) oder in der Form der sogenannten Entgeltgeringfügigkeit vorkommen. Im Falle der wesentlich häufiger vorkommenden Entgeltgeringfügigkeit dürfen Arbeitnehmer nicht mehr als 556 € monatlich bzw. 6.672 € jährlich verdienen.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung müssen die Arbeitgeber pauschale Beiträge/Steuern an die sog. Minijobzentrale abführen.

Zuständig für den Einzug aller pauschalen Abgaben ist die:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See („Minijobzentrale“)
Hauptverwaltung Pieperstr. 14-28
44789 Bochum
<https://www.minijob-zentrale.de>

Abzuführen sind bei Entgeltgeringfügigkeit Rentenversicherungsabgaben, Abgaben für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag). Hinzu treten ggf. die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft). Der einheitliche Pauschsteuersatz ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Die aktuellen Abgabensätze und Fälligkeitstermine finden Sie auf der Internetseite der [Minijobzentrale](#).

Die Minijobzentrale verteilt die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen; den Beitrag für die Berufsgenossenschaft muss der Arbeitgeber dorthin abführen.

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf eine geringfügige Nebenbeschäftigung (nicht beim gleichen Arbeitgeber!) ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung der Tätigkeiten erfolgt. Eine Addition der Tätigkeiten für die Sozialversicherung fängt erst bei der zweiten geringfügigen Nebenbeschäftigung an mit der Folge einer Sozialversicherungspflicht zu den üblichen Beitragssätzen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen dann ihren Anteil an den Versicherungsbeiträgen, die Arbeitgeber führen die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab. Dies gilt auch, wenn ein Arbeitnehmer aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein Einkommen von zusammen mehr als 556€ erzielt. Der Arbeitgeber hat insoweit ein Fragerecht; sinnvoll ist es, sich von einem Minijobber seine Angaben zu etwaigen weiteren Beschäftigungen schriftlich bestätigen zu lassen, z.B. in einem Personalfragebogen oder im Arbeitsvertrag.

Bei der Berechnung des Lohnes ist zu beachten, dass bei Tarifbindung der tariflich geschuldete

Betrag zugrunde zu legen ist, auch wenn (widerrechtlich) tatsächlich ein geringerer Lohn vereinbart worden sein sollte. Außerdem sind gegebenenfalls Urlaubs- und Weihnachtsgeld (verteilt auf die einzelnen Monate) einzubeziehen. Personen, die nach dem 1. Januar 2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen bzw. aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der **gesetzlichen Rentenversicherung**. Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zahlt, ist von den Arbeitnehmern nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz auszugleichen.

Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Hierfür muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht wünscht und der Arbeitgeber muss die Minijobzentrale innerhalb von sechs Wochen darüber informieren. Detaillierte Informationen zu dem Verfahren finden Sie unter www.minijob-zentrale.de. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers, nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Hierdurch verlieren Minijobber, die nicht anderweitig der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Wer sich hingegen nicht befreien lässt, erwirbt durch die Beschäftigung vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Die Rentenversicherungsträger berücksichtigen diese Zeiten in vollem Umfang bei den erforderlichen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) für alle Leistungen der Rentenversicherung.

Wichtig für Arbeitgeber

Auf der Internetseite www.minijob-zentrale.de finden Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung), § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Hierunter fallen Tätigkeiten von bis zu drei Monaten bzw. 70 Tage in einem Kalenderjahr, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird **und** ihr Entgelt 556 € im Monat übersteigt. Es muss sich hierbei um von vornherein befristete Tätigkeiten handeln, die nicht regelmäßig sein dürfen (z.B. Saisonarbeit, Urlaubsvertretung, Inventurhelfer). Auch diese Tätigkeiten sind dem Sozialversicherungsträger zu melden. Auch mehrere zeitgeringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Um dazu Näheres zu erfahren, wenden Sie sich bitte an die [Minijobzentrale](http://www.minijob-zentrale.de).

Zeitgeringfügige Tätigkeiten sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig (Lohnsteuerkarte oder pauschale Lohnsteuer von 25 %). Zu entrichten sind an die Minijobzentrale ggf. die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung. Die aktuellen Abgabensätze und Fälligkeitstermine finden Sie ebenfalls auf der Internetseite der [Minijobzentrale](http://www.minijob-zentrale.de).

Übergangsbereich von über 556,01 € bis 2.000 €

Beschäftigungsverhältnisse zwischen 556,01 € und 2.000 € bilden den sogenannten Übergangsbe-

reich (früher: Einkommensgleitzone). Oberhalb von Arbeitsentgelten von 556 € besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitnehmer hat im Übergangsbereich den gesamten Schutz aller Sozialversicherungszweige. Dennoch sind die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer bei geringem Lohn relativ niedrig und steigen auf den vollen Beitrag bei 2.000 € an. Arbeitgeber müssen bei Arbeitsentgelten am unteren Rand des Übergangsbereichs dagegen deutlich mehr an Sozialversicherungsbeiträgen leisten. Bei 556,01 € sind dies (mit Umlagen) derzeit ca. 30%. Die prozentuale Beitragsbelastung des Arbeitgebers sinkt dann mit zunehmender Entgelthöhe langsam ab, bis sie bei Erreichen des oberen Grenzbetrages von 2.000 € den Betrag der Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrags erreicht.

Die Errechnung der Beiträge zur Sozialversicherung erschließt sich mittels einer Formel nur mit erheblichen Schwierigkeiten. Für die Berechnung gibt es verschiedene Softwaremodelle, die auch auf den Internetseiten der gesetzlichen Krankenkassen zu finden sind.

Als Einzugsstelle wird die Krankenkasse des Arbeitnehmers tätig; die Steuern sind vom Arbeitgeber an das zuständige Finanzamt abzuführen.

Hinweis:

Diese Veröffentlichung enthält keine abschließende Darstellung, sondern dient Ihrer Information. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden