

Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

Die gesetzliche Unfallversicherung ist eine Haftpflichtversicherung der Arbeitgeber. Sie soll nach Eintritt eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit den Verletzten, seine Angehörigen und seine Hinterbliebenen entschädigen.

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 die Teilzeitarbeit sind grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis, da sich die beiden Beschäftigungsverhältnisse 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.

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.

Urlaub und Kündigung

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

Berechnungsbeispiel:

*Vollzeit fünf Tage, Teilzeit zwei Tage, Urlaubstage 20 Arbeitstage für Vollzeiterkräfte,
20 Arbeitstage: fünf Tage mal zwei Tage
= acht Urlaubstage, bezogen auf die Arbeitstage der Teilzeiterkraft.*

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

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

Anspruch auf Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dies legt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fest. Seit dem 01.01.2019

haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, nicht nur unbefristet, sondern auch befristet die Arbeitszeit zu verringern.

a. Unbefristete Verringerung der Wochenarbeitszeit, Paragraph (§) 8 TzBfG

Arbeitnehmer haben nur dann einen Anspruch auf unbefristete Verringerung der Wochenarbeitszeit, 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, das heißt ein entsprechendes Verlangen („Antrag“) ist erst möglich, wenn das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate bestanden hat. Der Arbeitnehmer muss der Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform (zum Beispiel schriftlich oder per E-Mail) geltend machen. Zu diesem Zeitpunkt soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

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 beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Die Messlatte für betriebliche 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 gegebenenfalls vor Gericht Bestand hat. Macht der Arbeitgeber geltend, dass Fachkräftemangel einer Teilzeitbeschäftigung entgegensteht, muss er gegebenenfalls in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren nachweisen, dass eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Die Ablehnungsgründe können in Tarifverträgen noch detaillierter festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung dieser Regelungen zu den Ablehnungsgründen vereinbaren. 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 schriftlich (also durch ein mit Unterschrift versehenes Schreiben) ablehnt. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem Arbeitnehmer dann der Gang zum Arbeitsgericht.

Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin schriftlich 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 für den Fall, dass der Arbeitgeber dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat, als auch, wenn das Unternehmen den vorhergehenden Antrag berechtigt abgelehnt hat.

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

Das Gesetz enthält in § 9 auch eine Regelung für den Fall, dass ein Arbeitnehmer, der unbefristet in Teilzeit arbeitet, seine Arbeitszeit verlängern will.

Zeigt ein Teilzeitbeschäftigter seinem Arbeitgeber in Textform (zum Beispiel schriftlich oder per E-Mail) 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 sie die oder der Teilzeitbeschäftigte schuldet. 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 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 nunmehr die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass

- ein entsprechender freier Arbeitsplatz fehlt,
- der Arbeitnehmer für die Besetzung nicht gleich geeignet ist, wie der bevorzugte Arbeitnehmer,
- entgegenstehende Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer oder
- dringende betriebliche Gründe vorliegen,

und nicht nur – wie bisher – für das Vorliegen entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe bzw. die Ermessensgründe bei Auswahl der Arbeitszeitwünsche mehrerer Arbeitnehmer.

b. Befristete Teilzeit („Brückenteilzeit“), § 9a TzBfG

Zum 01.01.2019 wurde Arbeitnehmern mit der Einfügung eines neuen § 9a in das Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit eröffnet, befristet in Teilzeit zu arbeiten.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist auch hier, dass das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monate besteht, erst dann ist ein entsprechender Antrag möglich. Verlangen kann ein Arbeitnehmer Brückenteilzeit auch nur dann, wenn der Arbeitgeber (nicht der Betrieb!) in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Maßgeblich ist hier die Kopfzahl, so dass 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 (zum Beispiel 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.

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 die Arbeitszeitverkürzung wie etwa Pflege von Familienangehörigen oder Kinderbetreuung. 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 zum Beispiel Elternteilzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz (BEEG).

Wie bei der unbefristeten Arbeitszeitreduzierung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, das Verlangen des Arbeitnehmers abzulehnen und zwar 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 befristet verringert haben. Unerheblich sind bereits bestehende Befristungen 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 gegebenenfalls eine Prognoseentscheidung hinsichtlich der Zumutbarkeitsregel treffen.

Will der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen zurückweisen, so muss er dies schriftlich tun (siehe dazu unter a.). Zwischen dem Zugang des entsprechenden Schreibens beim Arbeitgeber und dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung muss auch hier ein voller Monat liegen. Lehnt der Arbeitgeber nicht, nicht schriftlich 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 ab, kann ein neuer Antrag erst nach zwei Jahren gestellt werden.
- Nach einer 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 gelten für die sogenannte Elternteilzeit. Informationen hierzu finden Sie in unserem Merkblatt Mutterschutz und Elternzeit.

Geringfügige Beschäftigung bis 450 Euro (Minijobs)

Geringfügige Beschäftigung kann in der Form der sogenannten Zeitgeringfügigkeit (siehe dazu unten) oder in der Form der sogenannten Entgeltgeringfügigkeit vorkommen. Im Falle der wesentlich häufiger vorkommenden Entgeltgeringfügigkeit dürfen nicht mehr als 450,- Euro monatlich beziehungsweise 5.400,- Euro jährlich verdienen. Bei einer geringfügigen Beschäftigung müssen die Arbeitgeber pauschale Beiträge/Steuern an die Minijobzentrale abführen.

Der Arbeitgeber hat Rentenversicherungsabgaben in Höhe von 15 Prozent zu leisten. Er muss pauschal 13 Prozent des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine zweiprozentige Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen, zusammen also 30. Hinzu treten gegebenenfalls die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung. Der einheitliche Pauschsteuersatz von zwei Prozent ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

*Zuständig für den Einzug aller pauschalen Abgaben ist die:
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See
Hauptverwaltung Pieperstr. 14-28
44789 Bochum*

Die Minijobzentrale verteilt die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen. 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 ihre Versicherungsbeiträge, der Arbeitgeber führt die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab. Dies gilt auch, wenn ein Arbeitnehmer aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein Einkommen von zusammen mehr als 450,00 Euro erzielt. Der Arbeitgeber hat insoweit ein Fragerecht; sinnvoll ist es, sich von einem

Minijobber seine Angaben zu etwaigen weiteren Beschäftigungen schriftlich bestätigen zu lassen, zum Beispiel 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 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 beziehungsweise aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts zahlt, ist von den Arbeitnehmern nur die geringe Differenz zum jeweils geltenden 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 die Minijobzentrale innerhalb von sechs Wochen darüber informieren.

Detaillierte Informationen zu dem Verfahren finden Sie [hier](#). 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.

Bereits vor dem 1. Januar 2013 bestehende Beschäftigungsverhältnisse

Vor dem 1. Januar 2013 waren Minijobber grundsätzlich versicherungsfrei, konnten darauf aber verzichten; die Verdienstgrenze lag bei 400 Euro. Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten.

Hebt der Arbeitgeber nach dem allerdings das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von mehr als 400 Euro und weniger als 450,01 Euro an, gelten für die alte Beschäftigung die neuen Regelungen. Dann tritt auch bei dem bisher versicherungsfreien Minijob Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein.

Wurden hingegen in der Beschäftigung bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen.

Wichtig für Arbeitgeber

Auf der Website der [Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See \(Minijob-Zentrale\)](#) finden Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung), § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV

Hierunter fallen Tätigkeiten von bis zu drei Monaten beziehungsweise 70 Tage in einem Kalenderjahr, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Es muss sich hierbei um von vornherein befristete Tätigkeiten handeln,



die nicht regelmäßig sein dürfen (zum Beispiel Saisonarbeit, Urlaubsvertretung, Inventurhelfer). Auch diese Tätigkeiten sind dem Sozialversicherungsträger zu melden. Sie sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig (Lohnsteuerkarte oder pauschale Lohnsteuer von 25 Prozent). Zu entrichten sind an die Minijobzentrale gegebenenfalls die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung.

Einkommensgleitzone von 450,01 bis 1.300 Euro (Midijobber)

Wird die 450-Euro-Verdienstgrenze überschritten, kann ein sogenannter „Midi-Job“ vorliegen. Für sogenannte Midijobber gelten Regelungen des Übergangsbereichs. Seit dem 01.07.2019 umfasst der Übergangsbereich monatliche Arbeitsentgelte von 450,01 Euro bis 1.300 Euro. In diesem Übergangsbereich zahlen Arbeitgeber für ihren Midijobber bereits volle Sozialversicherungsbeiträge, während dieser reduzierte Beiträge hat. Dabei liegt der Beitrag umso höher, je höher der monatliche Verdienst innerhalb des Übergangsbereichs ist. Die Beitragsanteile des Arbeitnehmers und Arbeitgebers können mit Hilfe des Gleitzonecalculators der Deutschen Rentenversicherung berechnet werden (www.deutsche-rentenversicherung.de, Suchbegriff: Gleitzonecalculator). Für Beschäftigungen in der Gleitzone ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern die jeweilige Krankenkasse des Arbeitnehmers für die Meldungen zur Sozialversicherung und den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge zuständig. Nähere Informationen hat die Deutsche Rentenversicherung auf ihrer Internetseite eingestellt ebenso wie viele Krankenkassen. Dort finden Sie teilweise auch Berechnungsmodule sowohl für Minijobs wie für Gleitzone und Übergangsbereich.

Praxis-Hinweis: Je nach Einkommen kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Beschäftigung in der Gleitzone finanziell günstiger sein, als eine geringfügige Beschäftigung.

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK Hannover - nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: August 2021

Kontakt:

Daniel Tänzler
Abteilung Recht
Tel. (0511) 3107-338
E-Mail: taenzler@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de