



beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO



Minijobs

Geringfügige Beschäftigung bis 450 € brutto

und Gleitzonejobs

Gleitzonejobs von 450,01 bis 850 € brutto

ab Juli 2019 Übergangsbereich
von 450,01 bis 1.300 € brutto

Minijobs (geringfügige Beschäftigung)

Wann liegt eine geringfügige Beschäftigung vor?

- Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt.

Wann liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor?

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist.

Mindestlohn

- Es gilt der Mindestlohn von 9.19 Euro in der Stunde. Die monatliche Arbeitszeit im Minijob liegt dann bei 48 Stunden und 54 Minuten.
- Ab 2020 gilt der Mindestlohn von 9.35 Euro in der Stunde. Die monatliche Arbeitszeit im Minijob liegt dann bei 48 Stunden und 6 Minuten.

Ausnahmen gibt es für

- unter 18-Jährige ohne Berufsausbildung, insbesondere für Schüler,
- Auszubildende,
- Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten 6 Monate im Arbeitsverhältnis,
- Pflichtpraktikanten z.B. im Studium und freiwillige Praktika bis zu 3 Monaten.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht zur Stundenaufzeichnung bezüglich des Beginns, Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit, innerhalb von 7 Tagen ist diese Aufzeichnung anzufertigen und es gilt eine zweijährige Aufbewahrungspflicht. Bei Nichteinhaltung dieser Pflicht zur Stundenaufzeichnung kann ein Bußgeld in Höhe von 30.000 bis 500.000 € gegen den Arbeitgeber verhängt werden. Die Überprüfung erfolgt durch den Zoll (www.zoll.de).

Überschreiten der monatlichen Entgeltgrenze von 450 Euro

Es gilt der Grundsatz die Jahresverdienstgrenze von 5400 Euro darf nicht überschritten werden. Mehrfache geringfügige

Überschreitungen der monatlichen Grenze von 450 Euro sind möglich, wenn ein Ausgleich in anderen Monaten dafür stattfindet, in denen entsprechend weniger verdient wird.

Der Status als Minijobber bleibt erhalten, wenn aufgrund unvorhersehbarer Umstände, z.B. bei plötzlicher Erkrankung einer Kollegin, diese vertreten werden muss. Diese Ausnahme gilt nicht für Urlaubsvertretung, die grundsätzlich planbar und vorhersehbar ist. Allerdings dürfen unvorhersehbare Überschreitungen im Jahr nur in drei Monaten vorkommen, damit der Minijobber seinen Status erhält.

Mehrere Beschäftigungen

Bei Zusammentreffen mehrerer geringfügiger Beschäftigungen werden diese sozialversicherungspflichtig, wenn die Grenze von 450 Euro insgesamt überschritten wird. Wird die Grenze von 450 Euro nicht überschritten, bleiben die geringfügigen Beschäftigungen grundsätzlich sozialversicherungsfrei mit Ausnahme der Rentenversicherung. Bitte beachten Sie dazu den Punkt Rentenversicherung.

Ausnahme: Grundsätzlich sozialversicherungsfrei (mit Ausnahme der Rentenversicherung) bleibt eine geringfügige Beschäftigung (die zeitlich erste), wenn sie zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird.

Beiträge bzw. Abgaben:

- **Pauschalabgabe:** Es fällt eine Pauschalabgabe in Höhe von 31,2 % an, die der Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Einzugsstelle) abführt. In der Pauschalabgabe sind enthalten: 13 % Krankenversicherung, 15 % Rentenversicherung, 2 % Steuern und 1,2 % Umlagen. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich keine Beiträge zahlen, außer Rentenversicherungsbeiträge. Bitte beachten Sie den Punkt Rentenversicherung
- **Besonderheit „Minijobs im Haushalt“:** Diese unterliegen einer geringeren Pauschalabgabe durch den Arbeitgeber. Sie beträgt nur 14,8 %, darin enthalten sind 5 % Krankenversicherung, 5 % Rentenversicherung, 1,6 % gesetzliche Unfallversicherung und 2 % Steuern sowie Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschutz von 1,20 %. (Eine Umlage für den Fall der Insolvenz von 0,06 % fällt in

diesem Bereich nicht an). Bitte beachten Sie den Punkt Rentenversicherung.

- **Rentenversicherung:** Alle geringfügig Beschäftigten sind rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber zahlt mit der Pauschalabgabe für die Minijobber einen Beitrag von 15 % für die gesetzliche Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale. Der Minijobber entrichtet seinen eigenen Rentenbeitrag von 3,6 %, der vom Arbeitgeber einbehalten wird. Der Beitrag von 3,6 % berechnet sich auf der Grundlage der Mindestbeitragsbemessungsgrenze in Höhe von 175 Euro monatlich (mindestens 6,30 Euro) und beträgt höchstens 16,20 Euro monatlich bei einem Verdienst von 450 Euro.

Diese Regelung gilt natürlich auch für Minijobber im Haushalt, dabei haben diese einen entsprechend höheren Aufstockungsbetrag – mindestens 23,80 Euro (13,6 % von 175 Euro) zu leisten.

Somit entrichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen den Rentenversicherungsbeitrag (2018) in Höhe von 18,6 %. Es gibt die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen; dies muss dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Bitte überprüfen Sie, ob Ihnen dadurch Ansprüche verloren gehen, z.B. der Anspruch auf Rehabilitation oder Erwerbsminderungsrente.

Beim vollen Beitragssatz von 18,6 % handelt es sich um echte Pflichtbeiträge. Damit gilt jeder Monat der geringfügigen Beschäftigung als Wartezeitmonat.

Sie haben allerdings die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherung befreien zu lassen. Dies sollte erst nach einer rechtlichen Beratung erfolgen.

- **Krankenversicherung:** Der Arbeitgeber hat für seine geringfügig Beschäftigten, die einer gesetzlichen Krankenkasse angehören, einen Pauschalbeitrag für die Krankenkasse von 13 % an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zu leisten. Ein Leistungsanspruch der geringfügig Beschäftigten gegen die Krankenversicherung entsteht hierdurch jedoch nicht.
- **Unfallversicherung:** In der Unfallversicherung haben alle geringfügig Beschäftigten vollen Versicherungsschutz. Der Arbeitgeber zahlt den Beitrag zur Berufsgenossenschaft allein. Die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übernimmt nur bei Minijobs im Haushalt die Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Im Haushaltsscheckverfahren werden dann auch die Beiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Unfallversicherung von der Minijob-Zentrale eingezogen.

- **Arbeitslosenversicherung:** Hier sind geringfügig Beschäftigte versicherungsfrei und können sich durch einen Minijob keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben. In der Gleitzone erwerben sich Arbeitnehmer nach einer 12-monatigen Beschäftigung den vollen Anspruch auf Arbeitslosengeld.
- **Hinweis 1:** Bezieher von Arbeitslosengeld dürfen nur eine Beschäftigung ausüben, die weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst, um den Leistungsanspruch nicht zu verlieren.
- **Hinweis 2:** Reicht der Verdienst im Minijob bzw. in der Gleitzone nicht aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, besteht gegebenenfalls Anspruch auf Arbeitslosengeld II auch bei Fortführung der Beschäftigung.
- **Steuern:** In der Pauschalabgabe sind 2 % Steueranteil enthalten. Diesen Betrag von 2 % kann der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer übertragen. In der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers werden die Einnahmen im Rahmen des Minijobs nicht erfasst.

Bei einem Verdienst bis zu 450 € hat der Arbeitgeber das Wahlrecht, ob er die Beschäftigung als pauschal besteuerten Minijob anmeldet oder ob er das Entgelt der individuellen Besteuerung, die sich dann nach der tatsächlichen Steuerklasse des Arbeitnehmers richtet, unterwirft. Letzteres führt unter anderem auch dazu, dass der Arbeitnehmer die Einnahmen in seiner Einkommensteuererklärung angeben muss. In den meisten Fällen ist der pauschal besteuerte Minijob für den Arbeitnehmer günstiger, selbst wenn er die 2%ige pauschale Steuer selbst trägt.

- **Umlagen:** für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Mutterschutz sowie zur Finanzierung eines möglichen Insolvenzgeldes sind in der Pauschalabgabe Umlagen in Höhe von 1,29 % enthalten.

Gleitzonejobs

Es gibt einen erweiterten Niedriglohnsektor bei einem monatlichen Verdienst zwischen **450,01 Euro bis 850 Euro Brutto-lohn** (bis zum 30. Juni 2019).

Es handelt sich um ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, für das von Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge wie folgt entrichtet werden müssen:

Arbeitgeber ca. 20 % Sozialversicherung

Arbeitnehmer ca. 10 % bis 20 % Sozialversicherung
(plus kassenindividueller Zusatzbeitrag)
plus Steuern (die Steuerbelastung ist abhängig von der Steuerklasse)

Gleitzonejobs

Die Gleitzoneverordnung wird zum 01. Juli 2019 neu ausgerichtet. **Bis zum 30. Juni 2019** bleibt es bei der bisherigen Gleitzone von 450,01 € bis 850 €. Die in diesem Entgeltbereich Beschäftigten (Midijobs) sind versicherungspflichtig, die Arbeitnehmer zahlen allerdings einen reduzierten Beitragsanteil in der Sozialversicherung.

Ab 1. Juli 2019 wird die Gleitzone zum neuen Übergangsbereich und gilt für **Einkommen von 450,01 € bis 1.300 € monatlich**. Auch hier zahlen die Arbeitnehmer einen reduzierten Beitragsanteil in der Sozialversicherung, wobei sich die Berechnungsformel gegenüber der alten Regelung bis zum 30.06.2019 verändert hat.

Bis 30. Juni 2019 zahlen Arbeitnehmer bei einem:

Brutto-Verdienst in Höhe von:	Sozialversicherungsabgaben *)	Lohnsteuer**)		
		Klasse I-IV	Klasse V	Klasse VI
500,00 €	61,11 €	0 €	44,50 €	56,58 €
600,00 €	91,79 €	0 €	55,83 €	67,91 €
700,00 €	122,50 €	0 €	67,16 €	79,25 €
800,00 €	153,18 €	0 €	78,50 €	90,58 €
850,00 €	168,52 €	0 €	84,16 €	96,25 €

Ab. 01.Juli 2019 zahlen Arbeitnehmer bei einem:

Brutto- Verdienst in Höhe von:	Sozial- versicherungs- abgaben *)	Lohnsteuer**)				
		Kl. I/IV in €	Kl. II in €	Kl. III in €	Kl. V in €	Kl. VI in €
500,00 €	58,23 €	0,00	0,00	0,00	44,50	56,58
600,00 €	83,17 €	0,00	0,00	0,00	55,83	67,91
700,00 €	108,12 €	0,00	0,00	0,00	67,16	79,25
800,00 €	133,06 €	0,00	0,00	0,00	78,50	90,58
900,00 €	158,01 €	0,00	0,00	0,00	89,83	101,91
1.000,00 €	182,93 €	0,00	0,00	0,00	101,16	113,25
1.100,00 €	207,84 €	5,75	0,00	0,00	112,50	125,66
1.200,00 €	232,78 €	18,58	0,00	0,00	123,83	159,58
1.300,00 €	257,72 €	33,00	6,16	0,00	157,33	193,58

*) Die Beiträge richten sich nach dem seit 01. Januar 2019 einheitlichen Krankenkassenbeitrag von 14,6 % , der Kassen individuelle Zusatzbeitrag wurde in den Berechnungsbeispielen mit 0,9 % berücksichtigt, bei der Pflegeversicherung wurden Kinder berücksichtigt

**) zzgl. ggfs. anfallende Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag

Der Arbeitnehmer erwirbt dadurch einen Anspruch für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn er die notwendigen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt. Für die Einkommensteuererklärung ist die individuelle Steuerbelastung zu prüfen. Bei der Steuerklassenkombination III/V kann es zu Steuernachforderungen bei der Einkommensteuererklärung kommen.

Folgende Vorteile haben Arbeitnehmer in der Gleitzone:

- Eigener Versicherungsschutz in allen Sozialversicherungszweigen,
- Krankengeldanspruch aus der gesetzlichen Krankenversicherung,
- Anspruch auf höhere Leistungen aus der Rentenversicherung (z.B. Kuren),
- gezahlte Beiträge gelten als Wartezeit für eigene Rentenansprüche und wirken sich rentensteigernd aus,
- nach 12 Monaten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung Anspruch auf Arbeitslosengeld im Falle der Arbeitslosigkeit.

Rechte von Minijobbern und Beschäftigten in der Gleitzone

- **Rentenversicherung:** Grundsätzlich besteht Versicherungspflicht. Es gibt die Möglichkeit für geringfügig Beschäftigte, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dies sollte erst nach einer rechtlichen Beratung erfolgen.
- **Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:** Wie andere Arbeitnehmer haben auch geringfügig Beschäftigte und Gleitzonenbeschäftigte nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von vier Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall für höchstens sechs Wochen.
- **Krankengeldanspruch:** Diesen Anspruch gegenüber der Krankenkasse hat man nicht als geringfügig Beschäftigter, jedoch als Gleitzonenbeschäftigter.
- **Feiertagsbezahlung:** Fällt die Arbeit für geringfügig Beschäftigte und Gleitzonenbeschäftigte wegen eines Feiertages aus, so muss der Arbeitgeber diesen Tag bezahlen, ohne dass die Arbeit vor- oder nachgearbeitet werden muss.
- **Bezahlter Erholungsurlaub:** Geringfügig Beschäftigte und auch Gleitzonenbeschäftigte haben ebenso wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 24 Werktage (also vier Wochen) Urlaub im Kalenderjahr. Wird nicht an sechs Tagen in der Woche gearbeitet, errechnet sich der Urlaubsanspruch wie folgt:

Anzahl der Arbeitstage pro Woche mal vier.

Beispiel: Wird regelmäßig an drei Tagen pro Woche gearbeitet, ergibt sich demnach ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von $3 \times 4 = 12$ Arbeitstagen/Jahr.

Oftmals ist der Urlaubsanspruch jedoch deutlich höher. Haben die Vollzeitbeschäftigten im Betrieb zum Beispiel Anspruch auf sechs Wochen Urlaub (30 Arbeitstage bei Fünf-Tage-Woche), so hat auch der geringfügig Beschäftigte einen Urlaubsanspruch von sechs Wochen. In diesem Fall würden die Arbeitstage pro Woche mit sechs multipliziert, um den Urlaubsanspruch genau zu berechnen.

- **Kündigung:** Für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungs- bzw. Aufhebungs-

vertrag (in der Gleitzone immer eine Rechtsberatung einholen, da eine Sperrfrist von der Agentur für Arbeit verhängt werden könnte) sowie für die Befristung eines Arbeitsvertrages ist immer die Schriftform vorgeschrieben, auch bei einem mündlich geschlossenen Arbeitsvertrag.

Bei Beendigung eines Minijobs wie auch eines Arbeitsverhältnisses in der Gleitzone sind sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer Kündigungsfristen einzuhalten. Die gesetzliche Kündigungsfrist, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Durch einzelvertragliche Regelung können auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden. In Tarifverträgen können ebenfalls vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden. Jedoch dürfen diese für die Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Bitte beachten Sie: Arbeiten Sie in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate und beschäftigt der Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer bzw. bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 2003 mehr als zehn Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber nicht nur die Kündigungsfrist einhalten, sondern auch einen Kündigungsgrund haben.

Informationen hierzu gibt auch das AK-Faltblatt „Kündigungsfristen, Kündigungsschutz“.

- **Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit:** Es gelten für geringfügig Beschäftigte wie auch für Beschäftigte in der Gleitzone das Mutterschutzgesetz sowie die gesetzlichen Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Minijobberinnen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, im Rahmen der Regelungen des Mutterschutzgesetzes während der Zeit der Mutterschutzfristen einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen, wenn die Minijobberin mehr als 390 € verdient. Im Falle eines Beschäftigungsverbots der Minijobberin ist der Arbeitgeber verpflichtet das Entgelt fortzuzahlen. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unseren AK-Broschüren „Mutterschutz“ und „Elterngeld, Elternzeit“ sowie den AK-Faltblättern „Leitfaden für Leistungen bei Schwangerschaft und Elternzeit“ und „Baby kommt, was tun? Kleiner Leitfaden für die Zeit vor und nach dem Ereignis“

sowie „Elterngeld und Elternzeit (Tipps für Schwangere und Eltern im Arbeitsverhältnis)“

- **Benachteiligungsverbot:** Das Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge regelt ausdrücklich, dass ein Teilzeitbeschäftigter (dies sind auch Minijobber) nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Insbesondere ist ihm Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil der Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.
- **Verlängerung der Arbeitszeit:** Möchte ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verlängern, hat ihn der Arbeitgeber bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, wenn nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.
- **Allgemeines:** Ansonsten findet das allgemeine Arbeitsrecht, insbesondere auch das Nachweisgesetz, für das geringfügige Beschäftigungsverhältnis sowie den Gleitzonejob Anwendung. Daher empfehlen wir unsere AK-Broschüren „Arbeitsrecht für jeden“ sowie „Teilzeitbeschäftigung“ als weitere Informationsquellen.

Obwohl dieses Infoblatt mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.



Notizen

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de