



MINIJOBS

Chance oder Nachteil für Ihr Unternehmen?
Geld sparen durch neue Beschäftigungsarten!

INHALT

Vorwort	4
Vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – warum Sie Jobs umwandeln sollten	7
Vorteil: Finanzen	7
Vorteil: Mehr Flexibilität	7
Vorteil: Leistungsfähigkeit	8
Vorteil: Unternehmensimage	9
Vorteil: Mitarbeiterbindung	9
Vorteil: Mitarbeiterzufriedenheit	9
Schritte zur Umwandlung: So wird aus dem Minijob eine reguläre Beschäftigung	10
Mini-, Midi- oder Vollzeitjob? Was Unternehmen wissen müssen	11
Die Basis: Das monatliche Arbeitsentgelt entscheidet	14
Abgesichert: Was Sie in puncto Sozialversicherung wissen müssen	15
Sozialversicherungen: Beiträge für voll versicherungspflichtige Personen (in 2015)	16
Grüße vom Finanzamt: Diese Steuern fallen an	17
Wenn etwas schief geht: Die gesetzliche Unfallversicherung	18
Ich bin dann mal weg: Urlaubsanspruch Ihrer Beschäftigten	19
Das kleine Extra: Regelungen bei Sonderzahlungen	20
Vollzeit, Teilzeit, flexible Arbeitszeit: Diese Regeln sollten Sie kennen	21
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Darauf müssen Sie achten	22
Der Klapperstorch war da: Schwangerschaft und Mutterschutz in Ihrem Betrieb	23
Auf zu neuen Ufern: Wenn Ihre Beschäftigten in Elternzeit gehen	23
Gleiches Recht für alle: Diese Kündigungsfristen sind rechtens	24
Zurücklegen für später: Altersvorsorge und Riesterförderung	26
Neue Regeln: Worauf Sie beim Mindestlohn achten müssen	27
Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen in der Region	28
Interessante Links	29
Möglichkeiten der finanziellen Förderung für Unternehmen	29
Quellen	30
Impressum	30

VORWORT

Diese Broschüre informiert Sie über die Vor- und Nachteile sowie die rechtlichen Grundlagen unterschiedlicher Beschäftigungsarten. Zudem finden Sie Argumente und konkrete Schritte, die Sie bei der optimalen Entscheidungsfindung und der für Ihr Unternehmen passgenauen Umsetzung unterstützen.

Minijobs sind in aller Munde – auch und gerade durch den aktuell eingeführten flächendeckenden Mindestlohn. Zudem setzen viele Unternehmen seit der Minijob-Reform 2003 gern auf den Einsatz geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. So sind allein in der Region Mittlerer Niederrhein im Jahr 2016 15,6 % der Beschäftigungsverhältnisse geringfügig, die meisten davon in den Wirtschaftszweigen Handel, Gastgewerbe, Gebäudereinigung und Gesundheitswesen. Und: Minijobs werden hauptsächlich von Frauen ausgeübt, viele davon praktisch als „Haupttätigkeit“. 2016 waren 61,8 % der in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätigen Menschen Frauen, 65,1 % davon nutzten das Minijobverhältnis als ihren Hauptverdienst.

Die Gründe für den vermehrten Einsatz von Minijobs sind mannigfaltig. Hauptsächlich nutzen viele Betriebe diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, weil sie nur einen entsprechenden Arbeitsbedarf haben, sich mit dieser Einsatzmöglichkeit größere unternehmerische Flexibilität versprechen oder aber, weil der Minijob ein vermeintlich günstiges Beschäftigungsverhältnis darstellt.

Dass Minijob jedoch nicht immer gleich Minijob ist, ist vielen Beschäftigten, aber auch vielen Unternehmen

nicht bewusst. Und dass Minijobs weder für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen noch für Unternehmen so flexibel und günstig sind wie gedacht, auch nicht. Stattdessen hat die Umwandlung des Minijobs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zahlreiche Vorteile für Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen – insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen.

Ein Beispiel: Statt langwieriger und kostenintensiver Neueinstellungen haben Sie als Unternehmen mit der Umwandlung eines Minijobs in ein reguläres Arbeitsverhältnis die Möglichkeit, das Potenzial sowie die Kenntnisse und Leistungen bereits in den Betrieb integrierter Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für Ihr Unternehmen voll nutzbar zu machen – ein deutlicher Pluspunkt, wenn Ihr Unternehmen auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben soll.

Denn speziell viele Minijobberinnen sind gut ausgebildet und qualifiziert. Kompetenzen und Potenziale bleiben beim Minijob in der Regel jedoch ungenutzt – ein Nachteil für die betroffene Person, das beschäftigende Unternehmen und den gesamten Arbeitsmarkt gleichermaßen, insbesondere im Hinblick auf den viel diskutierten Fachkräftemangel in Deutschland.



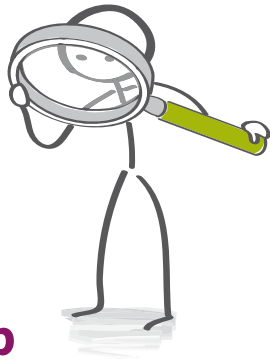
Dies ist nur einer von vielen guten Gründen für die Umwandlung von Minijobs in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen einen Überblick über die Vor- und Nachteile sowie die rechtlichen Grundlagen der einzelnen Beschäftigungsarten geben. Zudem finden Sie Argumente und konkrete Schritte, die Sie bei der optimalen Entscheidungsfindung und der für Ihr Unternehmen passgenauen Umsetzung unterstützen. Adressen von Ansprechpartnern/Ansprechpartnerinnen zum Thema „Minijob-Umwandlung“ runden das Informationsangebot ab.

Die Broschüre ist in Zusammenarbeit mit dem Steuerberater Ralph Bodenbenner und dem Rechtsanwalt Michael Fechner entstanden – Experten auf ihren jeweiligen Gebieten, die ihr Fachwissen zur Verfügung stellen. Bitte beachten Sie aber, dass dieses Heft lediglich einen Überblick bietet und keine verbindliche Rechtsauskunft darstellt. Rechtsverbindliche Auskünfte und Informationen holen Sie bitte bei Ihrem Steuerberater/Ihrer Steuerberaterin oder einem Rechtsanwalt/einer Rechtsanwältin ein. Auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften stehen für Auskünfte zur Verfügung.

An dieser Stelle möchten wir uns bei unseren Kooperationspartnern für ihre Hilfe bedanken, ebenso beim Ar-

beitskreis der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Viersen und den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Krefeld sowie des Jobcenters Viersen für die Anregungen und Unterstützung – vielen Dank Ihnen allen!

Ihr Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Mittlerer Niederrhein



Vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – WARUM SIE JOBS UMWANDELN SOLLTEN

Hätten Sie es gedacht: So vorteilhaft, wie ein Minijob auf den ersten Blick für Sie als Unternehmen und Ihren Arbeitnehmer/Ihre Arbeitnehmerin sein mag, ist er gar nicht. Stattdessen hat es für Sie und Ihren Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterin deutlich mehr Vorteile, wenn in Ihrem Unternehmen aus einem Minijob ein Midijob wird oder aus einem solchen eine voll versicherungspflichtige Beschäftigung. Erfahren Sie im Folgenden, welchen Gewinn die Job-Umwandlung vom Minijob in ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis konkret hat.

VORTEIL: FINANZEN

Die Umwandlung von einem Minijob in ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder einen Midijob beginnt mit einer Kostenersparnis für Ihren Betrieb: So liegt die Kostenbelastung für Sie als Unternehmen bei 31,29 %, wenn Sie einen Minijobber/eine Minijobberin in Ihrem Betrieb beschäftigen. Diese Bruttopersonalkosten sinken auf ca. 22,67 %, wenn ein Midijobber/eine Midijobberin mit einem Verdienst von 700 € bei Ihnen tätig ist. Bei einer voll versicherungspflichtigen Beschäftigung wird ein Prozentsatz von ca. 22,87 % fällig.

Vereinfacht gesagt, zahlen Sie als Unternehmen bei einem 450-€-Job ca. 31 % an Abgaben, bei einer Beschäftigung mit einem monatlichen Verdienst über 451 € jedoch nur ca. 22 %. Die für Sie zahlungspflichtigen Bruttosozialkosten bei einem voll versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis sind aufgrund der geringeren Sozialabgaben also niedriger.

HINWEIS

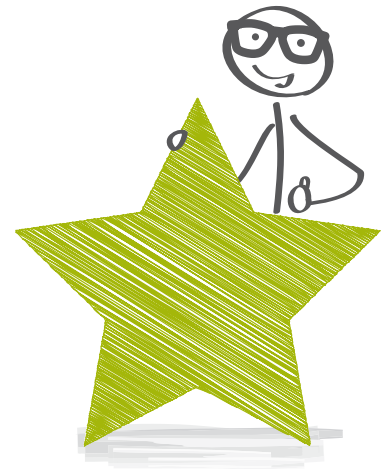
Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses sind Sie als Unternehmen immer zur Leistung von Beiträgen zur gesetzlichen Unfallversicherung verpflichtet (Berufsgenossenschaft).

VORTEIL: MEHR FLEXIBILITÄT

Auch hier haben voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mehr Vorteile für Sie. Denn aufgrund der finanziellen Einkommensgrenzen bei Minijobs (bis 450 €/Monat) und Midijobs (450,01–850 €/Monat) ist die monatlich mögliche Arbeitsstundenzahl bei diesen Beschäftigungsverhältnissen begrenzt.

Dazu ein Beispiel:

Frau Meyer arbeitet als Minijobberin in Ihrem Betrieb. Bei einem Mindestlohn von 8,84 €/Stunde und einem Maximalverdienst von 450 €/Monat ergibt sich eine maximale Arbeitsstundenzahl von 50,9 Stunden/Monat.



Der Midijobber Herr Müller kann bei der Verdienstgrenze von 850 €/Monat und einem Mindestlohn von 8,84 €/Monat maximal 96 Arbeitsstunden/Monat in Ihrem Unternehmen leisten. Das heißt, bei Minijobbern/Minijobberinnen und Midijobbern/Midijobberinnen müssen Sie bei der Leistung von Überstunden stets die jeweiligen Einkommensgrenzen im Auge behalten.

Mehr Flexibilität bieten dagegen die voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse: Da hier die genannten Verdienstgrenzen nicht gelten, könnten Herr Müller und Frau Meyer nach entsprechender Umwandlung der beiden Arbeitsverhältnisse generell mehr Arbeitsstunden leisten und Ihrem Unternehmen etwa auch bei Auftragsspitzen in größerem Umfang zur Verfügung stehen. Das wiederum wirkt sich positiv auf Ihre Unternehmensplanung aus.

HINWEIS

Für alle Beschäftigungsverhältnisse gelten in puncto Überstunden und Mehrarbeit arbeitsschutzrechtliche Einschränkungen. Diese sind generell zu prüfen und einzuhalten.

VORTEIL: LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Schlagen Sie dem viel beschworenen Fachkräftemangel direkt in Ihrem Betrieb ein Schnippchen: Wandeln Sie Minijobs in reguläre Beschäftigungsverhältnisse um, binden Sie das Fachwissen und Potenzial bereits

bekannter und bewährter Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen an Ihr Unternehmen. Sie sparen hier also die Suche nach qualifiziertem Fachpersonal sowie Einarbeitungszeiten und können stattdessen direkt bereits fachkundige Beschäftigte, die Ihren Betrieb bereits kennen, in neue Aufgabenbereiche einbinden.

Legen Sie dabei verstärktes Augenmerk auf die in Ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen: Insbesondere Minijobberinnen sind vielfach gut ausgebildet, abgeschlossene Schulbildung und Berufsausbildung sowie starke berufliche Kompetenzen und Qualifikationen inklusive. Dieses Potenzial wird im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen und damit meist verbundener niedrig qualifizierter Tätigkeiten häufig nicht ausgeschöpft. Möchte Ihr Betrieb dieses Knowhow tatsächlich verschenken? Darüber hinaus beweisen gerade Minijobberinnen mit Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bereits Flexibilität und Einsatzbereitschaft bei wechselnden Anforderungen und möchten diese häufig auch als Basis zum Wiedereinstieg in den erlernten Beruf nutzen.

Sie sehen: Das Fachkräftepotenzial ist schon in Ihrem Unternehmen vorhanden, Sie müssen es nur nutzen. Werfen Sie also auch bei Minijobbern/Minijobberinnen und Midijobbern/Midijobberinnen einen Blick auf den Lebenslauf, fragen Sie nach Kompetenzen und Qualifikationen und setzen Sie bisher brachliegende Potenziale nutzbringend für die Zukunft Ihres Unternehmens ein.

Sie erhöhen nicht nur Ihre Attraktivität als Betrieb, sondern auch die Loyalität der Beschäftigten zu Ihrem Unternehmen. Gleichzeitig beugen Sie einer starken Fluktuation vor und beweisen soziale Verantwortung – was sich positiv auf die Wahrnehmung Ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit auswirkt.

VORTEIL: UNTERNEHMENSIMAGE

Sie beweisen als Betrieb mit der Job-Umwandlung soziale Verantwortung, was sich positiv auf die Wahrnehmung Ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit auswirkt – und sich wiederum bei der Gewinnung motivierter, leistungsbereiter und zuverlässiger Beschäftigter auszahlt. Außerdem stehen Ihren Kunden/Kundinnen und Geschäftspartnern/Geschäftspartnerinnen für längere Zeiten dieselben Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen zur Verfügung – ein deutliches Zeichen für Stabilität und Zuverlässigkeit.

VORTEIL: MITARBEITERBINDUNG

Mit der Umwandlung geringfügiger Beschäftigten in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erhöhen Sie nicht nur Ihre Attraktivität als Betrieb, sondern auch die Loyalität der Beschäftigten zu Ihrem Unternehmen. Denn hiermit zeigen Sie, dass Ihnen Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wichtig sind und Sie ihre Kompetenzen und Qualifikationen zu schätzen wissen und fördern möchten.

Gleichzeitig beugen Sie so einer starken Fluktuation von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen vor, müssen weniger neue Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen schulen bzw. einarbeiten und Ihr Team kann sich besser entwickeln. Dadurch binden Sie Ihre Beschäftigten wiederum stär-

ker an Ihr Unternehmen, können die Zusammenarbeit des Teams weiter optimieren – und halten das Fachwissen der einzelnen Angestellten in Ihrem Betrieb.

VORTEIL: MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Darüber hinaus spricht für die Ausweitung eines bisherigen Mini- oder Midijobs, dass Ihr Arbeitnehmer/Ihre Arbeitnehmerin sämtliche Sozialversicherungsansprüche erwirbt, das heißt einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, volle Rentenversicherungsansprüche und auf eine eigene Krankenversicherung. Ihr Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterin ist also selbst abgesichert und weniger geneigt, sich zwecks sozialer Absicherung beruflich neu zu orientieren.

Gerade für Ihre Mitarbeiterinnen ist dies immens wichtig, um nicht später im Alter in die Altersarmut abzurutschen – eine Gefahr, die umso stärker wird, je länger und niedriger bezahlt ein Beschäftigungsverhältnis ist. Denn die hier entstehenden Versorgungslücken zu einem späteren Zeitpunkt noch zu schließen, ist im Grunde unrealistisch. Ihnen als Unternehmen bleiben zudem qualifizierte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen erhalten.

SCHRITTE ZUR UMWANDLUNG:

So wird aus dem Minijob eine reguläre Beschäftigung

Nachdem Sie nun erfahren haben, warum die Umwandlung von einem Mini- oder Midijob in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in Ihrem Unternehmen durchaus Sinn macht, erfahren Sie hier, welche Schritte Sie dazu konkret unternehmen müssen.



Wenn Sie Mini- oder Midijobs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umwandeln möchten, sprechen Sie zunächst mit Ihrem Mitarbeiter/Ihrer Mitarbeiterin. Er/sie muss hiermit einverstanden sein! Stellen Sie dabei die Vorteile für Ihren Arbeitnehmer/Ihre Arbeitnehmerin klar heraus (siehe dazu Abschnitt „Vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – warum Sie Jobs umwandeln sollten; Vorteil: Mitarbeiterzufriedenheit“; Seite 9).

Sind Sie sich einig geworden, kontaktieren Sie als nächstes Ihren Steuerberater/Ihre Steuerberaterin bzw. ändern Sie den Status Ihres Mitarbeiters/Ihrer

Mitarbeiterin in Ihrem System. Melden Sie den Beschäftigten/die Beschäftigte dann bei der Minijobzentrale der Knappschaft ab und bei seiner/ihrer individuellen Krankenkasse an. Vergessen Sie nicht, den Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

Erkundigen Sie sich auch nach **Fördermöglichkeiten** von Seiten der öffentlichen Hand (z.B. des Jobcenters und der Agentur für Arbeit). Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen in der Region“ auf Seite 29.

Sie möchten Beschäftigungsverhältnisse in Ihrem Unternehmen umwandeln, haben aber noch Fragen hierzu? Als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin stehen Ihnen folgende Personen und Institutionen zur Verfügung:

- Steuerberater/Steuerberaterin
- Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen
- Arbeitgeberverbände
- Kreishandwerkerschaften
- Gewerkschaften
- Krankenkassen
- Minijobzentrale/Knappschaft
- Agentur für Arbeit (Arbeitgeberservice)

MINI-, MIDI- oder VOLLZEITJOB?

Was Unternehmen wissen müssen

Mini- oder Midijob oder Vollbeschäftigung – die Bandbreite an Arbeitsverhältnissen ist heute groß. Hier den Überblick zu behalten, ist gar nicht so einfach. Um Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, liefert diese Broschüre Ihnen die Informationen, die Sie benötigen.

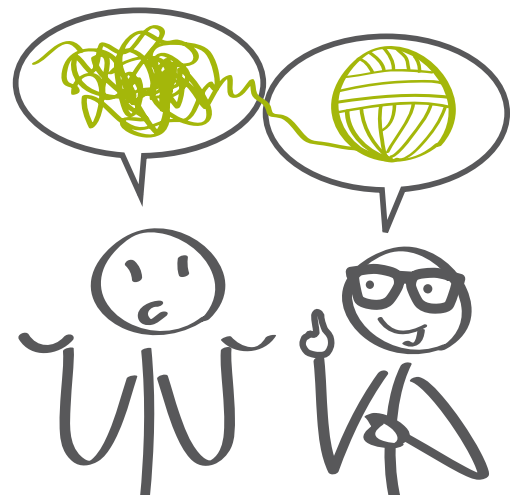
Ein paar grundlegende Informationen vorweg: Erhält ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin für eine nicht-selbstständige Beschäftigung ein Arbeitsentgelt oder arbeitet zum Zwecke der Berufsausbildung (§ 2 SGB IV, § 7 SGB IV), handelt es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Das Arbeitsentgelt setzt sich dabei aus allen aktuellen oder einmaligen Einnahmen inklusive Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen, Zuschläge, Provisionen und Abfindungen zusammen.

Der Unterschied zwischen den sogenannten Mini- und Midijobs und dem voll versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis: Ein **Minijob** liegt vor, wenn der monatliche Verdienst unter 450 €/Monat liegt. Dann müssen Sie als Unternehmen Beiträge zur Sozialversicherung leisten, nicht aber Ihre Angestellten.

Liegt das Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen von 450,01 bis 850 €/Monat, handelt es sich bei der Tätigkeit um einen **Midijob (Beschäftigung in der Gleitzone)**. Hier muss zusätzlich zu Ihren Sozialversicherungsbeiträgen auch Ihr Arbeitnehmer/Ihre Arbeitnehmerin selbst Sozialversicherungsbeiträge zahlen – jedoch zu einem reduzierten Prozentsatz.

Übersteigt der monatliche Verdienst 850 €/Monat, gilt das **Arbeitsverhältnis als voll versicherungspflichtig** und Beschäftigte müssen von ihrem Arbeitsentgelt volle Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge zahlen – ebenso wie Sie als Unternehmen.

Konkrete Details zu den jeweiligen Rahmenbedingungen und Regelungen für Entgelt, Steuern, Urlaubsgeld etc. finden Sie in den folgenden Abschnitten.



	MINIJOB	MIDIJOB	VOLLE VERSICHERUNGSPFLICHT
ENTGELT	bis 450 € / Monat	450,01 € bis 850 € / Monat	ab 850,01 € / Monat
SOZIALVERSICHERUNG	Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerin frei, Arbeitgeber/Arbeitgeberin zahlungspflichtig	Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zahlt reduzierten Beitrag (ca. 10 % – 20 % abhängig vom Bruttoarbeitsentgelt), Arbeitgeber/Arbeitgeberin zahlungspflichtig	sowohl Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, als auch Arbeitgeber/Arbeitgeberin voll zahlungspflichtig
STEUERN	pauschale Lohnsteuer- erhebung (2 % bzw. 20 %) oder individuelle Lohn- steuererhebung, ggf. Pflicht zu Solidaritäts- zuschlag und Kirchensteuer	volle Steuerpflichtigkeit des Arbeitsentgeltes nach den individuellen Lohnsteuer- abzugsmerkmalen plus Pflicht zu Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer	volle Steuerpflichtigkeit des Arbeits- entgeltes nach den individuellen Lohn- steuerabzugsmerkmalen plus Pflicht zu Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer
BERUFSGENOSSENSCHAFT/ UNFALLVERSICHERUNG	grundsätzliche Melde- und Beitragspflicht	grundsätzliche Melde- und Beitragspflicht	grundsätzliche Melde- und Beitragspflicht
URLAUBSANSPRUCH	gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, anteilige Berechnung auf Grundlage der Anzahl Arbeitstage/Woche	gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, anteilige Berechnung auf Grundlage der Anzahl Arbeitstage/Woche	gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub bei Vollzeitbeschäftigung: 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei 6-Tage-Woche
URLAUBSGELD	Anspruch auf Sonderzahlung, wenn Vollzeitkräfte im Betrieb diese erhalten	Anspruch auf Sonderzahlung, wenn Vollzeitkräfte im Betrieb diese erhalten	je nach individueller betrieblicher Regelung
ARBEITSZEIT/ TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	flexible Arbeitszeitgestaltung möglich	flexible Arbeitszeitgestaltung möglich	flexible Arbeitszeitgestaltung möglich, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten
ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT	bei unverschuldeter Krankheit oder medizinischer Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnah- me bis zu 6 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung	bei unverschuldeter Krankheit oder medizinischer Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnah- me bis zu 6 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung	bei unverschuldeter Krankheit oder medizinischer Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme bis zu 6 Wochen Anspruch auf Entgelt- fortzahlung



	MINIJOB	MIDIJOB	VOLLE VERSICHERUNGSPFLICHT
ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT EINES KINDES	Anspruch auf Freistellung zur Betreuung und Pflege des Kindes an maximal 10 bzw. 20 Arbeitstagen/Jahr	Anspruch auf Freistellung zur Betreuung und Pflege des Kindes an maximal 10 bzw. 20 Arbeitstagen/Jahr inkl. Lohnfortzahlung	Anspruch auf Freistellung zur Betreuung und Pflege des Kindes an maximal 10 bzw. 20 Arbeitstagen/Jahr inkl. Lohnfortzahlung
ENTGELTFORTZAHLUNG BEI SCHWANGERSCHAFT/ MUTTERSCHUTZ	ggf. Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft; Zahlung des Mutterschutzlohnes durch Arbeitgeber/Arbeitgeberin; sechs Wochen vor/acht bzw. 12 Wochen nach der Entbindung absolutes Arbeitsverbot; ggf. Anspruch auf Mutterschaftsgeld	ggf. Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft; Zahlung des Mutterschutzlohnes durch Arbeitgeber/Arbeitgeberin; sechs Wochen vor/acht bzw. 12 Wochen nach der Entbindung absolutes Arbeitsverbot; Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch Krankenkasse und Arbeitgeber/Arbeitgeberin	ggf. Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft; Zahlung des Mutterschutzlohnes durch Arbeitgeber/Arbeitgeberin; sechs Wochen vor/acht bzw. 12 Wochen nach der Entbindung absolutes Arbeitsverbot; Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch Krankenkasse und Arbeitgeber/Arbeitgeberin
ELTERNZEIT	Anspruch auf Elternzeit besteht	Anspruch auf Elternzeit besteht	Anspruch auf Elternzeit besteht
KÜNDIGUNG	auf Grundlage des gesetzlichen Kündigungsschutzes sowie der gesetzlichen Kündigungsfristen	auf Grundlage des gesetzlichen Kündigungsschutzes sowie der gesetzlichen Kündigungsfristen	auf Grundlage des gesetzlichen Kündigungsschutzes sowie der gesetzlichen Kündigungsfristen
ALTERSVORSORGE/ RIESTER	Anerkennung der Zeiten als vollwertige Pflichtbeiträge, Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, Anspruch auf Rehabilitationsmaßnahmen, Anspruch auf Riesterförderung; Voraussetzung: Einzahlung eigener Beiträge in Höhe von mindestens 3,7 % des Arbeitsentgelts	Beitragspflicht für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in reduzierter Höhe, Riesterförderung möglich	Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, abhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes, Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, Anspruch auf Rehabilitationsmaßnahmen, Anspruch auf Riesterförderung
MINDESTLOHN	gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze; Bruttostundenlohn: 8,84 €/Zeitstunde, ggf. Anpassungen nötig	gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze; Bruttostundenlohn: 8,84 €/Zeitstunde, ggf. Anpassungen nötig	gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze Bruttostundenlohn: 8,84 €/Zeitstunde, ggf. Anpassungen nötig

Für genauere Informationen bezüglich der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse lesen Sie die folgenden Unterkapitel.

DIE BASIS:

Das monatliche Arbeitsentgelt entscheidet

Dem monatlichen Arbeitsentgelt kommt bei der Unterscheidung der einzelnen Tätigkeitsarten besondere Bedeutung zu.

Grundsätzlich ist der **Minijob** eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung**. Konkret heißt das: Beim Minijob darf das Arbeitsentgelt von 450 €/Monat nicht überschritten werden – und das auf das komplette Jahr bezogen. Einmalige Zahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld fließen in die Berechnung des monatlichen Verdienstes im Jahr ein. Dazu ein Beispiel: Frau Meyer erhält ein monatliches Entgelt von 440 € sowie im Dezember ein Weihnachtsgeld in Höhe von 250 €. Ihr durchschnittliches monatliches Arbeitsentgelt/Jahr wird wie folgt berechnet:

12 Monate x 440 €
= 5.280 € + 250 € Weihnachtsgeld
= 5.530 € : 12 Monate
= 460,83 €/Monat

Da der monatliche Durchschnittsverdienst in diesem Fall 450 € pro Monat überschreitet, ist Frau Meyer keine Minijobberin mehr, sondern geht einem Midijob nach.

HINWEIS

Pauschal besterter Arbeitslohn wie etwa pauschal besteuerte Fahrtkostenzuschüsse, Job-Tickets, Kantinenessen, Betriebsveranstaltungen etc. werden bei der Prüfung der 450-€-Grenze nicht eingerechnet.

So erhält etwa Frau Meyer ein monatliches Entgelt von 450 €. Zusätzlich übernimmt das sie beschäftigende Un-

ternehmen die monatlichen Kosten für ein Job-Ticket in Höhe von 50 € sowie die pauschale Lohnsteuer für diese Sachzuwendung. Der pauschal besteuerte Job-Ticket-Zuschuss bleibt bei der Berechnung der 450-€-Grenze außer Acht. So wird das Arbeitsentgelt von 450 €/Monat nicht überschritten und Frau Meyer ist eine Minijobberin.

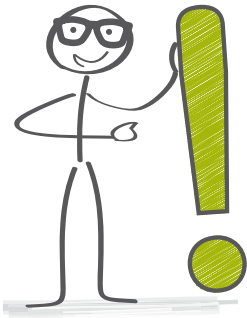
Generell können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mehrere Minijobs bei einem/einer oder mehreren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen haben, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden. Das gilt aber nur, wenn die monatlichen Verdienste aller Minijobs zusammen gerechnet unter 450 €/Monat bleiben und wenn kein sozialversicherungspflichtiger Job vorliegt.

Übersteigt das Arbeitsentgelt 850,01 €/Monat, wird aus dem Midijob eine **voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**. Das heißt, neben Ihnen als Unternehmen müssen auch Ihre Angestellten Sozialversicherungen und Steuern in voller Höhe entrichten.

ACHTUNG! ES GIBT AUSNAHMEN:

Die Rahmenbedingungen zum Midijob gelten nicht für Auszubildende sowie Freiwillige im Rahmen des freiwilligen sozialen/ökologischen Jahres und des Bundesfreiwilligendienstes.

Und: Beschäftigungen in diesen Ausnahmefällen, bei denen das monatliche Arbeitsentgelt unter 450 € liegt, sind keine Minijobs, sondern sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.



ABGESICHERT:

Was Sie in puncto Sozialversicherung wissen müssen

Minijobberinnen und Minijobber in Ihrem Unternehmen müssen selbst keine Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zahlen – jedoch sind Sie als Unternehmen zur Zahlung pauschaler Beiträge zur Sozialversicherung verpflichtet.

Als Beitragssätze zur Sozialversicherung fallen seit dem 01.01.2017 hierbei folgende Zahlungen an:

- pauschaler Beitrag Krankenversicherung (13 %, entfällt bei privater Krankenversicherung des Angestellten/der Angestellten)
- pauschaler Beitrag Rentenversicherung (15 %)
- Umlagebeitrag zum Ausgleich von Krankheit (U1: 0,9 %)
- Umlagebeiträge zum Ausgleich von Mutterschutz ab 01.09.2015 (U2: 0,30 %)
- Insolvenzgeldumlage (0,09%)
- Eigenanteil bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (3,7 %, gültig bei Beschäftigungsverhältnissen seit dem 01.01.2013)

ÜBRIGENS

In Bezug auf die Rentenversicherung und das beitragspflichtige Entgelt gilt die Mindestbemessungsgrundlage von 175 €. Zudem können sich Minijobber/Minijobberinnen wie Frau Meyer von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Etwas anders sieht es aus, wenn Sie Herrn Müller oder Frau Meyer als **Midijobber/Midijobberin** beschäftigen. Dann müssen nicht nur Sie als Unternehmen, sondern auch Herr Müller und Frau Meyer Sozialversicherungsbeiträge leisten – allerdings zu einem reduzierten Beitrag. Dieser ist abhängig vom Bruttoarbeitsentgelt und reicht von ca. 10 % bei einem Verdienst von 450,01 €/Monat bis ca. 20 % bei einem Verdienst von 850,00 €/Monat.

TIPP

Bei der Berechnung Ihrer konkreten Beiträge kann Sie der Gleitzoneurrechner der Deutschen Rentenversicherung unterstützen:
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Verdient Frau Schmidt in Ihrem Unternehmen über 850 €/Monat, handelt es sich bei der Beschäftigung um eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das heißt, neben Ihrem Unternehmen muss auch Frau Schmidt volle Abgaben zur Sozialversicherung leisten.

In 2017 fallen diese zu folgenden Prozentsätzen an:



SOZIALVERSICHERUNGEN:

Beiträge für voll versicherungspflichtige Personen (in 2017)

KRANKENVERSICHERUNG

- allgemeiner Beitragssatz für alle gesetzlichen Krankenkassen 14,6 %, davon Arbeitgeberanteil 7,3 %, Arbeitnehmeranteil 7,3 % plus krankenkassenabhängiger Zusatzbeitrag (in der Regel 1,1 %)
- ermäßigter Satz 14 %, davon Arbeitgeberanteil 7 %, Arbeitnehmeranteil 7 %
- Beitragsbemessungsgrenze: 52.200 €

RENTENVERSICHERUNG

- Beitragssatz: 18,7% vom Bruttolohn, dabei Arbeitgeberanteil 9,35 %, Arbeitnehmeranteil 9,35 %
- Beitragsbemessungsgrenze bei der allg. Rentenversicherung: 76.200 €
- Beitragsbemessungsgrenze bei der Knappschaft-Bahn-See: 94.200 €

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

- Beitragssatz: 3 % vom Bruttolohn, davon Arbeitgeberanteil 1,5 %, Arbeitnehmeranteil 1,5 %
- Beitragsbemessungsgrenze: 76.200 €

PFLEGEVERSICHERUNG

- Beitragssatz: 2,55 % vom Bruttolohn (NRW), davon Arbeitgeberanteil 1,275 %, Arbeitnehmeranteil 1,275 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose: 0,25 %
- Beitragsbemessungsgrenze: 52.200 €

Die Beitragsbemessungsgrenzen werden jedes Jahr vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales neu festgesetzt. Einkommen, das über diesen Grenzen liegt, ist sozialversicherungsfrei.

Grüße vom Finanzamt:

DIESE STEUERN FALLEN AN

Das Wichtigste zu Anfang: Alle Jobarten sind steuerpflichtig. Unterschiedlich sind jedoch die Arten der Steuererhebung. Am komplexesten gestaltet sich dies im Rahmen der Minijobs, denn hier gibt es die pauschale und die individuelle Lohnsteuererhebung. Der Solidaritätszuschlag beträgt generell 5,5 % der Lohnsteuer, die Höhe der Kirchensteuer liegt je nach Bundesland bei 8 bis 9 %.

PAUSCHALE UND INDIVIDUELLE LOHNSTEUERERHEBUNG BEIM MINIJOB

Weist Ihre Minijobberin Frau Meyer keine individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale nach, fällt eine **pauschale Besteuerung** an. Dabei haben Sie als Unternehmen bestimmte Aufzeichnungspflichten (siehe § 4 Abs. 2 Nr. 8 LStDV). Die pauschale Lohnsteuer unterscheidet zwei Steuersätze, nämlich in Höhe von 2 % oder in Höhe von 20 % des Arbeitsentgeltes.

Der so genannte **Pauschalsteuersatz von 2 %** gilt, wenn Sie als Unternehmen Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % leisten. Sie als Steuerschuldner müssen die Pauschalsteuer von 2 % zusammen mit den pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträgen an die Minijob-Zentrale abführen und dürfen sie nicht in Ihrer Lohnsteuer-Anmeldung angeben.

Zahlen Sie als Unternehmen den 15-%-Pauschalbetrag zur Rentenversicherung nicht, werden **20 % pauschale Lohnsteuer** fällig. Dazu kommen noch der Solidaritätszuschlag sowie die Kirchensteuer, sofern Frau Meyer einer steuererhebenden Religionsgemeinschaft angehört. Der Betrieb muss die Pauschalsteuer von 20 % an das jeweilige Betriebsstättenfinanzamt abführen. Pauschale Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer sind in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben.

HINWEIS

Ob 2 % oder 20 %, beide Lohnsteuerpauschalen haben Abgeltungscharakter, der jeweils auch für den von der pauschalen Lohnsteuer erhobenen Solidaritätszuschlag und Kirchensteuerbeitrag gilt.

Bei der **individuellen Lohnsteuererhebung** erfolgt ein Abzug nach Frau Meyers persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Das ist sinnvoll für die Steuerklassen I bis IV, da Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen dann meist keine Lohnsteuer zahlen müssen. In den Lohnsteuerklassen V und VI sind zusätzlich zur Lohnsteuer Solidaritätszuschlag sowie Kirchensteuer fällig.

TIPP

Eine detaillierte Übersicht über die jeweiligen Steuern bietet die Minijob-Zentrale: www.minijob-zentrale.de

MIDIJOB

Ihr Midijobber Herr Müller muss sein Gehalt grundsätzlich versteuern, und zwar nach seinen individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen. Sprich: Verdient Herr Müller in Ihrem Unternehmen über 450 €/Monat, muss er entsprechend seiner Steuerklasse und seinen persönlichen Freibeträgen Lohnsteuer zahlen, ebenso Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag.

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG

Verdienste über 850 €/Monat wie bei Frau Schmidt müssen ebenfalls nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen jeweils voll versteuert werden. Zusätzlich fallen Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag an.

ÜBRIGENS

Seit dem 01.01.2013 gibt es nur noch die Elektronischen LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM).



Wenn etwas schief geht: **DIE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG**

Egal ob Mini-, Midi-, Teilzeit- oder Vollzeitjob, **für alle Arbeitsverhältnisse** existiert grundsätzlich eine Melde- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung. Diese deckt die Folgen von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten ab. Dabei zahlen Sie als beschäftigendes Unternehmen Beiträge an die jeweilige Berufsgenossenschaft. Die Beitragshöhe richtet sich nach Ihrer Branche sowie Ihrer individuellen Betriebsgröße.

Eine private Unfallversicherung Ihres Angestellten/Ihrer Angestellten ersetzt die gesetzliche Unfallversicherung nicht! Sie als Unternehmen sind zur Meldung und Beitragszahlung verpflichtet.

Ich bin dann mal weg:

URLAUBSANSPRUCH IHRER BESCHÄFTIGTEN

Ob Minijobber/Minijobberin oder Vollzeitkraft, **alle nicht-selbstständig Beschäftigten** haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser umfasst bei einer Vollzeitbeschäftigung 4 Wochen bzw. 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz (BurlG)). Bei Arbeitskräften, die nicht in Vollzeit tätig sind, wird der Urlaubsanspruch entsprechend der Anzahl ihrer Arbeitstage pro Woche angepasst – die Menge der an diesen Tagen geleisteten Arbeitsstunden ist dabei irrelevant! Die Berechnung des Urlaubsanspruchs beruht auf folgender Formel (Quelle: www.minijob-zentrale.de):

$$\frac{\text{individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24}{6} = \text{Urlaubstage}$$

(Urlaubsanspruch in Werktagen)

(übliche Arbeitstage, Montag bis Samstag)



BERECHNUNGSBEISPIELE

Beispiel 1: Herr Müller arbeitet an 4 Werktagen pro Woche jeweils 5 Stunden als Verkäufer in Ihrer Bäckerei.

Die Berechnung:

$$4 \text{ individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24 : 6 = 16 \text{ Urlaubstage.}$$

Beispiel 2: Frau Meyer arbeitet jeweils 8 Stunden an 2 Werktagen die Woche.

Die Berechnung:

$$2 \text{ individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24 : 6 = 8 \text{ Urlaubstage.}$$

HINWEIS

Gewähren Sie als Unternehmen Ihren vollzeittätigen Angestellten mehr Urlaubstage als gesetzlich vorgeschrieben, haben grundsätzlich alle Beschäftigten in Ihrem Unternehmen einen Anspruch auf mehr Urlaub, denn aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung dürfen geringfügig Beschäftigte ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden.



Das kleine Extra: **REGELUNG BEI SONDERZAHLUNGEN**

Was beim Urlaubsanspruch gilt, trifft auch bei Sonderzahlungen zu: Zahlt Ihr Unternehmen Vollzeitkräften etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus, haben auch Mini-, Midi- und Teilzeitkräfte ein Anrecht auf diese Sonderleistungen. Konkret heißt das: Arbeitet Herr Müller 15 Stunden pro Woche bei Ihnen, hat er ein Anrecht auf anteilige Sonderzahlungen entsprechend der von ihm geleisteten Arbeitszeit (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Einzig ein sachlicher Grund kann diese Regelung aufheben, etwa unterschiedliche Arbeitsleistung, Qualifikation oder Berufserfahrung.

HINWEIS

Der sachliche Grund darf nicht nur Mini-/Midijobber, Mini-/Midijobberinnen und Teilzeitkräfte treffen, Kürzungen müssen sich auch auf Vollzeitkräfte auswirken.

Vollzeit, Teilzeit, **FLEXIBLE ARBEITSZEIT:** Diese Regelungen sollten Sie kennen

Neben Vollzeitbeschäftigung existiert eine Vielzahl an Teilzeit-Beschäftigungen. Teilzeit heißt, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit etwa von Frau Meyer und Herrn Müller dauerhaft kürzer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit Ihrer Vollzeitkräfte – und gilt demnach auch für Minijobber/Minijobberinnen und Midijobber/Midijobberinnen.

Konkret heißt das: Arbeiten Frau Meyer und Herr Müller weniger Stunden pro Woche als die Vollzeitbeschäftigte Frau Schmidt mit 40 Stunden/Woche, sind beide Teilzeitkräfte, egal wie viele Stunden sie konkret arbeiten. Allein die Gehaltsgrenzen (bis 450 €/Monat bzw. 450,01–850 €/Monat und über 850 €/Monat) entscheiden darüber, ob die Teilzeitstelle ein Minijob, ein Midijob oder eine voll versicherungspflichtige Beschäftigung ist.

Eine **flexible Arbeitszeitgestaltung** zur Abfederung von Produktionsspitzen, Urlaubszeiten etc. etwa per Arbeitszeitkonto ist bei allen Jobmodellen möglich. Sie als Unternehmen müssen Ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im Mini- und Midijob dann jedoch ein definiertes Arbeitsentgelt unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit zahlen. Minijobber/Minijobberinnen können zudem maximal 3 Monate von der Arbeit

freigestellt werden. Sie als Unternehmen müssen das Arbeitsentgelt sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben für die freigestellte Zeit weiterzahlen.

HINWEIS

Mindestlohn, mehr Arbeit und Arbeitszeitkonten: Abweichungen zur Fälligkeit des Mindestlohns bei Überstunden finden Sie in § 2 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG; siehe Kapitel „Neue Regeln: Worauf Sie beim Mindestlohn achten müssen“, Seite 27). Zudem müssen Sie bei der Nutzung von Arbeitszeitkonten strikte Regeln einhalten (§ 2 Abs. 2 Mindestlohngesetz). So dürfen etwa höchstens 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf ein Arbeitszeitkonto verbucht werden (Beispiel: 20 Stunden/Woche vertragliche Arbeitszeit = maximal 10 Stunden mehr Arbeit).

ENTGELTFORTZAHLUNG

im Krankheitsfall: Darauf müssen Sie achten

Für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gilt: Wer seiner Beschäftigung aufgrund einer unverschuldeten Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme nicht nachkommen kann, hat bis zu 6 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch das beschäftigende Unternehmen, und zwar für die Tage, die er/sie normalerweise gearbeitet hätte (§§ 3–4 EFZG) – das gilt auch für Mini-, Midi- und Teilzeitkräfte.

TIPP

Nimmt Ihr Betrieb am Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teil und sind nicht mehr als 30 Beschäftigte in Ihrer Firma tätig, können Sie bei der Knappschaft die Erstattung der Aufwendungen beantragen.

HINWEIS

Krankengeld von der Krankenkasse: Minijobber/Minijobberinnen wie Frau Meyer sind zumeist über ihren Partner/ihre Partnerin in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert und haben daher keinen

Anspruch auf Krankengeldzahlungen von der Krankenkasse. Midijobber/Midijobberinnen wie Herr Müller dagegen leisten eigene Beiträge an die gesetzliche Krankenkasse und haben daher auch einen Anspruch auf das entsprechende Krankengeld.

Ebenso gilt für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen die **Entgeltfortzahlung an Feiertagen**: Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Tag, an dem er/sie normalerweise gearbeitet hätte, hat er/sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 2 EFZG). Zudem dürfen Sie ausgefallene Arbeitszeiten nicht an einem normalerweise arbeitsfreien Tag nacharbeiten lassen.

...und bei Krankheit eines Kindes?

Wird das Kind krank, haben **Vollzeitkräfte und krankengeldberechtigte Teilzeitbeschäftigte** Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Betreuung und Pflege des Kindes an maximal 10 Arbeitstagen/Jahr (bei Alleinerziehenden 20 Arbeitstage/Jahr, § 45 Abs. 5 SGB V). Sie müssen jedoch nachweisen, dass das zu betreuende Kind entweder behindert und auf Hilfe angewiesen oder jünger als 12 Jahre ist. Zusätzlich ist eine ärztliche Bescheinigung (Attest) vonnöten, dass das Kind betreut/gepflegt werden muss und keine andere Person dies übernehmen kann. Während dieser Zeit wird Kinderkrankengeld durch die Krankenkasse gezahlt.

Auch **Midijobber** wie Herr Müller haben einen Anspruch auf Freistellung zwecks Betreuung und Pflege des erkrankten Kindes. Hierbei gelten die gleichen Nachweispflichten. Als eigenständig Krankenversicherter hat Herr Müller zudem einen Anspruch auf Zahlung

von „Kinderkrankengeld“ gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die **Minijobberin** Frau Meyer muss bei der Krankheit eines Kindes zwischen dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung und dem Anspruch auf Freistellung unterscheiden: Sie hat zwar auch den Freistellungsanspruch von maximal 10 bzw. 20 Arbeitstagen, jedoch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die gesetzliche Krankenversicherung, da sie hier nicht selbst versichert ist.

HINWEIS

Sieht ein Tarifvertrag die Lohnfortzahlung bei Krankheit eines Kindes vor, besteht dieser Anspruch für alle Beschäftigten, ohne dass es auf den Umfang der Tätigkeit ankommt.

Der Klapperstorch war da: Schwangerschaft und MUTTERSCHUTZ IN IHREM BETRIEB

Für alle Beschäftigungsverhältnisse gilt: Werdende Mütter dürfen nicht weiterarbeiten, wenn das Mutterschutzgesetz für die jeweilige Beschäftigung ein Verbot vorsieht.

Die schwangere Frau Meyer darf etwa nicht zwischen 20 und 6 Uhr, an Sonn- und Feiertagen und mehr als 8,5 Stunden/Tag arbeiten. Sie als Unternehmen müssen Frau Meyer jedoch einen Mutterschutzlohn auszahlen, dessen Höhe sich nach dem vor der Schwangerschaft bezogenen Arbeitsentgelt richtet. Bei teilweiser Weiterbeschäftigung können Sie den Mutterschutzlohn um den erzielten Lohn mindern.

6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin beginnt der Mutterschutz, das heißt Frau Meyer darf nicht weiter arbeiten, außer sie erklärt sich ausdrücklich dazu bereit. 8 Wochen ab dem Tag der Entbindung gilt zudem ein absolutes Beschäftigungsverbot (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen).

Darüber hinaus verpflichtet § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchuG) Sie als Unternehmen dazu, während der Mutterschutzfristen einen Zahlungszuschuss zum Mut-

terschaftsgeld zu leisten, sofern Frau Meyer einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat. Es handelt sich dabei um den Unterschiedsbetrag zwischen 13 € und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt minus der gesetzlichen Abzüge.

Konkret heißt das: Ein Anspruch besteht erst, wenn eine Vergütung einen Betrag von 390 € (30 Tage x 13 €) überschreitet. Nicht selbst krankenversicherte Mütter erhalten dabei ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 € vom Bundesversicherungsamt. Rechnerisch ergibt sich für eine Minijobberin mit einem monatlichen Verdienst von 450 € ein maximaler Zuschuss von 60 €/Monat. Das Unternehmen erhält diesen Zuschuss gegebenenfalls aus der Umlage U2 erstattet. Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) besteht per Antrag die Möglichkeit der Aufwendererstattung durch die Knappschaft.

Auf zu neuen Ufern: Wenn Ihre Beschäftigten IN ELTERNZEIT GEHEN

Ihre Mitarbeiterin Frau Schmidt bekommt Nachwuchs. Jetzt stellt sich die Frage nach der Weiterbeschäftigung in Ihrem Unternehmen: Wie soll es weitergehen?

Generell haben **alle Beschäftigten** unabhängig von geleisteten Arbeitsstunden und Verdienstgrenzen einen Anspruch auf Elternzeit. Diese muss spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich bei Ihnen als Unternehmen beantragt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Dringende Gründe wie etwa eine vorzeitige Entbindung machen kürzere Fristen möglich, solange diese angemessen sind.

Dabei muss Ihr Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterin angeben, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren sie Elternzeit nehmen will. Maximal 12 Monate können noch nach dem 3. Geburtstag des Kindes genommen werden. Bei Müttern startet die Elternzeit frühestens nach dem 8-wöchigen Mutterschutz nach der Entbindung. Die Elternzeit endet spätestens nach dem 8. Geburtstag des Kindes (§ 15 Abs. 2 Satz 1 und § 4 BEEG).

GLEICHES RECHT FÜR ALLE

Diese Kündigungsfristen sind rechtens

Egal ob Minijob oder Vollzeitbeschäftigung, der gesetzliche Kündigungsschutz sowie die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Relevant ist hierbei vor allem der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Voraussetzung: In Ihrem Betrieb arbeiten in der Regel mehr als 10 Beschäftigte (Auszubildende ausgenommen). Dabei werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sowie Mini- und Midikräfte mit dem Faktor 0,5 (bis 20 Stunden/Woche) bzw. 0,75 (bis 30 Stunden/Woche) anteilig berücksichtigt.

Weitere Voraussetzung: Im Falle des Minijobs besteht die Beschäftigung ohne Unterbrechung seit mindestens 6 Monaten.

Eine Sonderregelung gibt es für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die schon vor dem 31.12.2003 in Ihrem Betrieb tätig waren: Hier ist der Kündigungsschutz auch dann wirksam, wenn noch mehr als 5 Angestellte tätig sind, die am 31.12.2003 bereits hier arbeiteten.

Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt immer 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

Arbeitsverhältnis und Kündigungsfristen

Dauer Arbeitsverhältnis	gesetzliche Kündigungsfrist*
7 Monate bis 2 Jahre	4 Wochen
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

*jeweils zum Ende
eines Kalendermonats

Generell gelten gleiche Kündigungsfristen für Unternehmen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Das heißt, Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen müssen sich ebenso an die gesetzlichen Fristen halten wie Sie. Einzige Ausnahme: Existiert ein wichtiger Grund, der eine weitere Zusammenarbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrages unzumutbar macht, können beide Seiten fristlos kündigen (§§ 622, 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Beispiele wären etwa Diebstahl, Arbeitsverweigerung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder grobe Arbeitsschutzverletzungen.

HINWEIS

Besondere Kündigungsschutzvorschriften wie etwa der besondere Kündigungsschutz für Mütter nach dem Mutterschutzgesetz, während der Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) oder für Menschen mit Behinderung (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen nach SGB IX) gelten je nach konkreter Rechtslage ebenfalls für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Ihres Unternehmens.





Zurücklegen für später: **ALTERSVORSORGE UND RIESTERFÖRDERUNG**

Unabhängig von geleisteten Arbeitsstunden und Verdienstgrenzen erhalten alle Beschäftigten mit Zahlung eigener Beiträge zur Rentenversicherung neben der Anerkennung der Zeiten als vollwertige Pflichtbeiträge auch

- Anspruch auf Erwerbsminderungsrente (Voraussetzung: 36 Beitragsmonate in den letzten 5 Jahren),
 - Anspruch auf Rehabilitationsmaßnahmen (Voraussetzung: 6 Beitragsmonate in den letzten 2 Jahren)
- sowie
- Anspruch auf Riesterförderung.

Die **Minijobberin** Frau Meyer muss dabei in die Rentenversicherung eigene Beiträge in Höhe von mindestens 3,7 % des Arbeitsentgelts einzahlen, um diese Ansprüche geltend machen zu können. Zudem muss sie bei

der Riesterförderung mindestens den Sockelbeitrag von 60 € in einen Riester-Vertrag einzahlen, um in den Genuss von Zulagen (Grundzulagen, Kinderzulagen) zu kommen.

Für **Midijobber** wie Herrn Müller besteht in puncto Rentenversicherung eine Beitragspflicht in reduzierter Höhe, was sich später in niedrigeren Rentenzahlungen niederschlägt. Bei mehreren Beschäftigungen kann nur eine identische Erklärung eingereicht werden. Ein späteres Mindern der Beiträge ist nicht möglich.

Voll- und Teilzeitkräfte wie Frau Schmidt, die über 850 €/Monat verdienen, müssen Pflichtbeiträge abhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Bei der Riesterförderung ist eine maximale Förderung möglich, sofern sie 4 % ihres Vorjahreseinkommens einzahlen.

Neue Regeln: Worauf Sie beim **MINDESTLOHN** achten müssen

Seit dem 01.01.2017 gilt im kompletten Bundesgebiet der flächendeckende Mindestlohn. Dabei beträgt die gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze für den Bruttostundenlohn 8,84 €/Zeitstunde (§ 1 Absatz 2 Mindestlohngesetz (MiLoG)). Konkret heißt das: Alle Beschäftigten haben seit dem 01.01.2017 einen Anspruch auf einen Bruttostundenlohn von mindestens 8,84 €/Zeitstunde. Dies gilt auch in Kleinbetrieben.

Von diesem Bruttostundenlohn müssen Frau Meyer, Herr Müller und Frau Schmidt 3,7 % für die gesetzliche Rentenversicherung zahlen, sofern sie sich nicht hiervon befreien lassen. Die Berechnung des Mindestlohns lässt Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Acht. Darüber hinaus tragen Sie als Unternehmen zusätzlich zum Bruttostundenlohn die fälligen Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (13 %) und zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 %). Sie dürfen die einheitliche Pauschalsteuer von 2 % des Arbeitsentgeltes beim Minijob aber Ihrem Mitarbeiter/Ihrer Mitarbeiterin anlasten, was dessen/deren Nettolohn mindert.

Muss der aktuelle Stundenlohn der Minijobberin Frau Meyer durch das neue MiLoG erhöht werden, kann die Geringfügigkeitsgrenze von 450 €/Monat überschritten werden. Das löst automatisch die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung aus. Zudem kann sich der Status des Arbeitsverhält-

nisses verändern und aus dem Minijob eventuell ein Midijob werden. Um dies zu verhindern, können etwa die Arbeitszeiten verringert werden, was jedoch das Einverständnis von Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und Unternehmen voraussetzt.

HINWEIS

Sollte der gesetzliche Mindestlohn in Zukunft angehoben werden, zieht dies a) keine automatische Vertragsanpassung und b) einen möglichen Statuswechsel nach sich.

Beschäftigen Sie **Midijobber/Midijobberinnen** wie Herrn Müller, sollten Sie explizit prüfen, ob deren Arbeitslohn mit Einführung des Mindestlohns über die Höchstgrenze von 850 €/Monat steigt – dann wird aus dem Midijob eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

DOKUMENTATIONSPFLICHT DES BESCHÄFTIGENDEN UNTERNEHMENS

Beschäftigen Sie Minijobber/Minijobberinnen, müssen Sie gemäß § 17 MiLoG detaillierte Stundenaufzeichnungen zu Beginn, Dauer und Ende ihrer Arbeitszeit führen (außer bei Minijobbern/Minijobberinnen in Privathaushalten nach § 8a SGB IV). Häufigkeit und Länge der Pausen können dabei vernachlässigt werden. Diese Dokumentationen müssen Sie ab dem siebten auf die

Arbeitsleistung folgenden Tag für mindestens zwei Jahre aufbewahren. Konkrete Angaben über die genaue Form der Dokumentation gibt es nicht, jedoch darf die Aufzeichnung nicht später als sieben Kalendertage nach dem Tag der Arbeitsleistung des Minijobbers/der Minijobberin erfolgen. Zudem ist ein Nachweis über die Zahlung des Mindestlohns für jede real geleistete Arbeitsstunde zu erbringen, etwa per Barquittung, Überweisungsbeleg oder Ähnlichem.

ANSPRECHPARTNER UND ANSPRECHPARTNERINNEN in der Region

Minijobzentrale/Knappschaft Bahn See

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See · 44781 Bochum
Telefon: 0355 2902-70799

Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit und Jobcenter

einheitliche Rufnummer unter Telefon: 0800 4 5555 20

Agentur für Arbeit Krefeld

Philadelphiastraße 2 · 47799 Krefeld

Agentur für Arbeit Mönchengladbach

Lürriper Straße 78–80 · 41065 Mönchengladbach

Jobcenter Krefeld

Fütingsweg 34 · 47805 Krefeld

Jobcenter Mönchengladbach

Viktoriastraße 52 · 41061 Mönchengladbach

Jobcenter Rhein-Kreis-Neuss

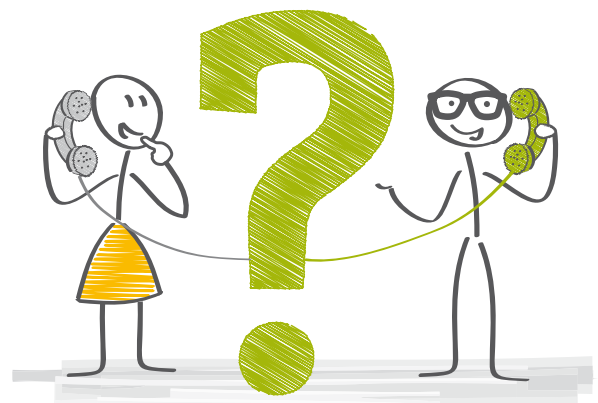
Karl-Arnold-Straße 20 · 41462 Neuss

Jobcenter Viersen

Am Schluff 18 · 41748 Viersen

oder:

- Steuerberater/Steuerberaterin
- Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen
- Arbeitgeberverbände
- Kreishandwerkerschaften
- Gewerkschaften
- Krankenkassen



INTERESSANTE LINKS

Minijobzentrale/Knappschaft

<http://www.minijob-zentrale.de>

Agentur für Arbeit

<http://www.arbeitsagentur.de>

Bundesversicherungsamt

<http://www.bundesversicherungsamt.de>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

<http://www.bmas.de>

Deutsche Rentenversicherung

<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

<http://www.landderfairenarbeit.nrw.de/files/mais/download/pdf/G.I.B.%20Minijob%20Studie/Minijobs%20Studie%20RWI%20Praesentation%202013%2003%2018.pdf>

MÖGLICHKEITEN DER FINANZIELLEN FÖRDERUNG für Unternehmen

Umwandlungsprämie nach § 16f SGB II (Freie Förderung); zeitlich begrenzte Fördermöglichkeit, nicht bundesweit verfügbar; detailliertere Informationen bei dem für Ihre Region zuständigen Jobcenter.

In definierten Einzelfällen gibt es weitere Fördermöglichkeiten.

Weitere Informationen bei der für Ihre Region zuständigen Agentur für Arbeit.

QUELLEN

Bundesagentur für Arbeit (04/2017). Beschäftigungsstatistik. Daten ausgewählter Regionen von 06/2016

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Entgeltfortzahlungsgesetz

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

<http://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

Gleitzone(n)rechner der Deutschen Rentenversicherung

[http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/3_Infos_fuer_Experten/02_ArbeitgeberUndSteuerberater/01_betriebspruefdienst/03_gleitzone/gleitzone\(n\)rechner_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/3_Infos_fuer_Experten/02_ArbeitgeberUndSteuerberater/01_betriebspruefdienst/03_gleitzone/gleitzone(n)rechner_node.html)

Knappschaft Bahn See, Arbeitgebersversicherung

http://www.kbs.de/DE/20_firmenkunden/04_arbeitgebersversicherung/InhaltsNav.html

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein

Willy-Brandt-Ring 13 · 41747 Viersen

Telefon: 021 62-8179-120

E-Mail: competentia@wfg-kreis-viersen.de

www.competentia.nrw.de/mittlerer-niederrhein

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert von:

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Konzept und Redaktion: Birgit Weber · Silke Achenbach (beide Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein) sowie Dr. Sandra Laumen · Maren Junk

Redaktionelle Überarbeitung: Susanne Lukoschek · Werksatz. Wort & Text

Stand: April 2017

Layout und Gestaltung: Sinnland · Ort für Ideen | Judith Nacke

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei, dem prognostizierten Fachkräftemangel frühzeitig und wirkungsvoll zu begegnen. Dazu begleitet es Unternehmen und Institutionen professionell bei der Entwicklung und Umsetzung eigener Projekte zur Verbesserung der beruflichen Gleichstellung und damit zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen.

Mit der Broschüre „Minijobs – Chance oder Nachteil für Ihr Unternehmen? Geld sparen durch neue Beschäftigungsarten!“ möchten wir Ihnen einen Überblick über Vor- und Nachteile sowie die rechtlichen Grundlagen einzelner Beschäftigungsarten geben. Hier finden Sie Argumente, die Sie bei der Entscheidungsfindung und der für Ihr Unternehmen passgenauen Umsetzung unterstützen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert von:

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung