

Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen

Stand: September 2009

1. Definitionen

Geringfügige Beschäftigungen unterliegen besonderen Regelungen für Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht:

- die sog. geringfügig entlohnte Beschäftigung (Mini-Job) und
- die sog. kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 SGB IV).

Im übrigen gelten auch für diese Beschäftigungsformen die normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie beispielsweise die Regelungen zum Urlaub, zur Lohnfortzahlung bei Krankheit und - beim Mini-Job - zum Kündigungsschutz.

„Kurzfristige Beschäftigung“

Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie zeitlich - durch Vertrag oder nach ihrer Eigenart - auf zwei Monate oder insgesamt max. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr begrenzt ist. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle. Häufig sind kurzfristige Verträge befristet. Die Befristung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich in den Vertrag aufgenommen wurde.

Bis zum 31. Dezember 2008 waren für diese Beschäftigten keine Jahresmeldungen zu erstellen. Diese Besonderheit ist entfallen. Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2009 sind für kurzfristig Beschäftigte grundsätzlich ebenfalls Entgeltmeldungen (insbesondere Jahresmeldungen und Unterbrechungsmeldungen) abzugeben. Weitere Informationen erhalten Sie bei der Minijob-Zentrale (siehe unten).

Begrenzung auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage:

Die Beschäftigung kann ihrer Eigenart nach begrenzt sein oder aufgrund einer vertraglichen Regelung (Beispiele: Aushilfe als Urlaubsvertretung, auf längstens ein Jahr befristeter Rahmenarbeitsvertrag).

Keine berufsmäßige Ausübung bei Arbeitsentgelt über 400 Euro:

Selbst wenn der zeitliche Umfang 2 Monate bzw. 50 Tage nicht übersteigt, liegt keine sozialversicherungsfreie "kurzfristige Beschäftigung" vor, sofern die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400 Euro überschreitet (zum Beispiel Arbeit als Nachtschwester im Krankenhaus an vier Tagen pro Monat; zeitlicher Umfang: nur 48 Tage pro Jahr, aber berufsmäßig ausgeübt). Übersteigt das berufsmäßige Einkommen 400 Euro, liegt auch keine geringfügige Beschäftigung vor. Für Arbeitgeber gelten keine steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten.

"Geringfügig entlohnte Beschäftigung" (Mini-Job)

Geringfügig entlohnt ist eine Beschäftigung, wenn sie regelmäßig ausgeübt wird und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, das aus dieser Beschäftigung erzielt wird, 400 Euro nicht übersteigt.

Regelmäßig ausgeübte Beschäftigung:

Entscheidend ist, dass die Beschäftigung nicht nur gelegentlich ausgeübt wird und damit nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Beschäftigten ist. Darauf, ob im Rahmen eines befristeten oder eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses gearbeitet wird, kommt es nicht an.

Höhe des Arbeitsentgelts:

Als Geringfügigkeitsgrenze gilt in den alten und neuen Bundesländern einheitlich ein Betrag von 400 Euro (Grundzone). Diese Grenze darf regelmäßig nicht überschritten werden. "Regelmäßig" bedeutet, dass zwar eine Jahres-Durchschnittsberechnung möglich ist, jedoch das Entgelt nur maximal zweimal im Jahr aufgrund unvorhergesehener Umstände jeweils über 400 Euro liegen darf (z. B. durch Krankheitsvertretung). Bei der Berechnung des Entgelts werden Einmalzahlungen wie das Weihnachtsgeld eingerechnet. Der Anspruch auf tatsächlich nicht gewährte Einmalzahlungen ("Phantomlohn") wird nicht eingerechnet, jedoch z. B. nicht gezahlter laufender Tariflohn.

Gleitzone von 400,01 bis 800 Euro (§ 20 Abs. 2 SGB IV): Arbeitsverhältnisse mit einem Einkommen innerhalb dieser Entgeltzone stellen im Bereich der Sozialversicherung einen Übergang von Mini-Jobs zu regulären Arbeitsverhältnissen dar (siehe dazu unten).

Die zeitliche Begrenzung auf 15 Stunden Arbeit pro Woche wurde aufgehoben. Damit kann mehr Stunden gearbeitet werden, solange die Verdienstgrenze nicht überschritten wird.

2. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht bei "kurzfristiger Beschäftigung"

Sozialversicherung

Die "kurzfristige Beschäftigung" ist sozialversicherungsfrei, daher müssen keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Steuer

Die Versteuerung erfolgt grundsätzlich anhand der Merkmale der vorgelegten Lohnsteuerkarte. Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber nach § 40a Abs. 1 EStG die Lohnsteuer pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Arbeitnehmer wird beim Arbeitgeber nur gelegentlich, nicht regelmäßig beschäftigt,

- der Arbeitnehmer ist nicht mehr als 18 Arbeitstage zusammenhängend beschäftigt (ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage) und
- der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt oder
- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Die Lohnsteuer kann weder mit der einheitlichen Pauschsteuer in Höhe von 2 % noch mit dem Pauschalsteuersatz in Höhe von 20 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) erhoben werden. Diese Möglichkeit besteht nur bei den "geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen". Sofern der Beschäftigte insgesamt nur in geringem Umfang Einkommen erzielt, wird er allerdings ohnehin wegen der steuerlichen Freistellung des Existenzminimums keine Lohnsteuer zahlen.

3. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht bei "geringfügig entlohnter Beschäftigung" (Mini-Job)

Sozialversicherung und Steuer

Das Beschäftigungsverhältnis ist sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Sozialversicherungsbeiträge und Steuer werden jedoch nicht in voller Höhe erhoben. Der Beschäftigte ist von Sozialabgaben und Steuern befreit. Lediglich der Arbeitgeber muss (in der Regel) die folgenden pauschalen Beiträge entrichten:

- 15 % Rentenversicherung (mit Aufstockungsoption durch den Arbeitnehmer)
- 13 % Krankenversicherung
- 2 % Pauschsteuer, die sowohl Lohn- als auch Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag abdeckt.
- ggf. 0,67 % Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (bei Krankheit und Mutterschaft, U1 und U2)
- 0,1 % Insolvenzgeldumlage
- individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger

Ist der Arbeitgeber zur Zahlung dieser pauschalen Abgaben verpflichtet, braucht er sich von einem geringfügig Beschäftigten keine Lohnsteuerkarte vorlegen zu lassen. Die steuerliche Seite ist rein durch die Entrichtung der Pauschsteuer erledigt. Die Pauschalabgaben inklusive der Pauschsteuer und der Umlagen sind vollständig an die Knappschaft-Bahn-See abzuführen (s. dazu unten).

Statt der Entrichtung der Pauschsteuer besteht zudem wahlweise die Möglichkeit einer Individualversteuerung nach Vorlage der Lohnsteuerkarte durch den Arbeitnehmer.

In bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber die oben dargelegten pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung ausnahmsweise nicht entrichten, sondern muss die allgemeinen Beiträge zur Rentenversicherung abführen, etwa weil der Beschäftigte

neben dem Mini-Job einen weiteren Mini-Job und einen Hauptberuf ausübt (zum Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen siehe unten). In diesen Fällen besteht neben der immer möglichen Individualversteuerung die Möglichkeit, die Lohnsteuer für diesen Mini-Job mit 20 % des Arbeitsentgelts pauschal zu erheben (§ 40a Abs. 2a EStG). Anders als bei der einheitlichen Pauschsteuer sind bei der Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2a EStG allerdings Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer nicht enthalten. Die pauschale Lohnsteuer ist beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Einzugstelle

Pauschalbeiträge und Pauschsteuer werden zur Vermeidung aller Bürokratie an die Knappschaft-Bahn-See gezahlt:

Knappschaft-Bahn-See
44781 Bochum
Telefon 0234 304-0, Telefax 0234 304-53050
Internet: <http://www.kbs.de>

Auskünfte erteilt die Minijob-Zentrale der Knappschaft-Bahn-See. Weitere Informationen sowie Merkblätter und Formulare erhalten Sie zudem im [Download-Center](#).

Telefon 01801 200 504 (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise maximal 42 ct/min) oder 0355 290 2707 99
Telefax 0234/304 – 66050
Internet: <http://www.minijob-zentrale.de>
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Haushaltsdienstleistungen

Werden Mini-Jobs im Haushalt ausgeübt, zahlt der Arbeitgeber nur eine Pauschale. Sie setzt sich zusammen aus

- 5 % Rentenversicherung (mit Aufstockungsoption durch den Arbeitnehmer)
- 5 % Krankenversicherung
- 1,6 % Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung
- 0,67 % Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (bei Krankheit und Mutterschaft, U1 und U2)
- ggf. 2 % Pauschsteuer

Die Einkommensobergrenze liegt auch hier bei 400 Euro. Voraussetzung ist, dass diese Beschäftigung "durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird" (§ 8a Satz 2 SGB IV). Gemeint sind Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und Gartenpflege. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen nicht unter diese Regelung. Der Arbeitgeber kann Aufwendungen für Mini-Jobs im Privathaushalt steuerlich abset-

zen. Der neue § 35a Einkommensteuergesetz sieht vor, dass Kosten für Mini-Jobs unter folgenden Voraussetzungen direkt von der Steuerschuld abgezogen werden können:

- In der Grundzone bis 400 Euro sind dies 20 % der Kosten, höchstens jedoch 510 Euro im Jahr.
- bei anderen Beschäftigungsverhältnissen, können 20 % der Kosten - bis zu 4.000 Euro im Jahr - geltend gemacht werden.

Die Meldung für Beschäftigte im Privathaushalt erfolgt über das vereinfachte Meldeverfahren, das Haushaltscheckverfahren.

4. Sozialversicherungspflicht und Steuerrecht in der Gleitzone

Sozialversicherung

In der Sozialversicherung besteht Versicherungspflicht, wenn das Entgelt aus einem oder (wegen Zusammenrechnung) mehreren Beschäftigungsverhältnissen zwischen 400,01 Euro und 800 Euro liegt. Durch die Einführung der Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) wird verhindert, dass mit Überschreiten des Schwellenwertes von 400 Euro die Versicherungsbeiträge beim Arbeitnehmer plötzlich ansteigen. Die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialabgaben steigen daher zwischen 400,01 Euro und 800 Euro linear an, bis bei einem Entgelt von 800 Euro der volle Arbeitnehmeranteil erreicht wird. Der Arbeitgeber hat stets den vollen Arbeitgeberbeitrag zu zahlen.

Beim Zusammentreffen einer Nebenbeschäftigung in der Gleitzone mit der sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung von mehr als 800 Euro gilt diese Regelung nicht. In solchen Fällen sind für beide Beschäftigungen die vollen Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zahlen.

Steuer

Die Besteuerung des Arbeitslohnes erfolgt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte. Soweit bei mehreren Arbeitgebern der einzelne Arbeitslohn 400 Euro monatlich nicht übersteigt, ist eine Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 20 % zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag möglich.

5. Sozialversicherungspflicht beim Zusammentreffen mehrerer Beschäftigungen

Mehrere Arbeitnehmertätigkeiten werden zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zusammengefasst.

Dem Arbeitgeber obliegt die Pflicht, die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses vorzunehmen, Beiträge zu berechnen und an die zuständige Einzugsstelle abführen. Hierzu sollte der Arbeitgeber grundsätzlich bei Beginn der Tätigkeit schriftlich erfragen, ob weitere (und wenn ja, welche) Beschäf-

tigungsverhältnisse bestehen. Die Minijob-Zentrale hat auf ihrer Internetseite dafür einen Personalfragebogen im [Download-Bereich](#) zur Verfügung gestellt.

Mini-Job und Hauptberuf

Wird neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf nur ein einziger Mini-Job im Umfang von bis zu 400 Euro ausgeübt, erfolgt keine Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. In der geringfügigen Beschäftigung muss lediglich der Pauschalbeitrag gezahlt werden.

Der Mini-Job darf nicht bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden wie der Hauptberuf. Sonst wird bereits der erste Mini-Job mit dem Hauptberuf zusammengerechnet.

Wird aufgrund der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen die 400-Euro-Grenze überschritten, erfolgt eine Zusammenrechnung. Im ersten Mini-Job ist nur der Pauschalbeitrag zu zahlen. In den anderen Beschäftigungen entsteht auch dann Versicherungspflicht, wenn die Beschäftigungen für sich betrachtet unter der 400 Euro-Grenze bleiben.

Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei, erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten. Für die geringfügigen Beschäftigungen müssen Beiträge abgeführt werden, die abhängig von der Höhe der zusammengerechneten Entgelte pauschal (Entgelt bis 400 Euro) oder in normaler Beitragshöhe (Entgelt über 400 Euro) gezahlt werden.

Treffen Mini-Job und hauptberufliche selbständige Tätigkeit oder Beamtentätigkeit zusammen, ist der pauschale Rentenversicherungsbeitrag und 2 % Steuer zu zahlen. Der pauschale Krankenversicherungsbeitrag fällt nur an, wenn die Person Mitglied einer Krankenkasse ist.

Mehrere Mini-Jobs

Solange das addierte Arbeitsentgelt aus den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen die Grenze von 400 Euro nicht überschreitet, sind die Pauschalbeiträge zu zahlen.

Wenn diese Summe zwischen 400,01 und 800 Euro liegt, sind die Beiträge nach den Maßgaben für die Gleitzone zu berechnen.

Liegt die Summe über 800 Euro, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der normalen Beitragspflicht.

Wird ein Mini-Job im Privathaushalt ausgeübt und ein anderer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, werden diese Beschäftigungen addiert. Beläuft sich die Summe der Entgelte auf höchstens 400 Euro, sind für beide Beschäftigungsverhältnisse Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

6. Studenten, Praktikanten und Auszubildende

Beschäftigung von Studenten

Der Pauschalbeitrag für "geringfügig entlohnte Beschäftigte" (pauschale Sozialversicherungsbeiträge, Gleitzone Regelung) muss nur gezahlt werden, wenn der Beschäftigte geringfügig entlohnt wird. Ist die Beschäftigung aufgrund der Werkstudentenregelung versicherungsfrei (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, "Werkstudentenprivileg"), entfällt der Pauschalbeitrag. Übersteigt die Entlohnung die 400 Euro-Grenze, entsteht in der Rentenversicherung Versicherungspflicht.

Auszubildende und Praktikanten

Die vorstehenden sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen für "geringfügig entlohnte Beschäftigte" (pauschale Sozialversicherungsbeiträge, Gleitzone Regelung) gelten für Auszubildende und Praktikanten nicht. Ab dem ersten Euro tritt volle Versicherungspflicht ein, wobei der Arbeitgeber bis zur Höhe der "Geringverdienergrenze" beide Beitragsanteile zu übernehmen hat. Erst oberhalb dieser Grenze trägt jeder seinen Beitragsanteil selbst. Die Geringverdienergrenze liegt bei 325 Euro.

7. Bußgeldbewehrte Meldepflichten

Der Arbeitgeber hat - wie bisher auch - sowohl geringfügig Entlohnte als auch kurzfristig Beschäftigte die Anmeldung mit der ersten Abrechnung, spätestens jedoch nach sechs Wochen zu erstellen. Für einige Wirtschaftszweige gilt seit dem 1. Januar 2009 eine Sofortmeldung (d. h. spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung). Dies betrifft z. B. das Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, sowie das Gebäudereinigungsgewerbe und Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen.

Weitere Informationen zum Meldeverfahren erhalten Sie bei der Minijob-Zentrale. Grundsätzlich werden die Meldungen durch bestimmte Datenübertragung vorgenommen. Ausdrucke in Papierform dürfen nur noch eingereicht werden, wenn dies zuvor bei der Minijob-Zentrale beantragt und genehmigt wurde

Ein Arbeitgeber kann mit einem Bußgeld belangt werden, wenn er seiner Meldepflicht nicht, nicht rechtzeitig, nicht richtig oder nicht vollständig nachkommt. Kommt es infolge der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen zur Versicherungspflicht, informiert die Knappschaft-Bahn-See die Arbeitgeber darüber. Diese sind verpflichtet, notwendige An- und Abmeldungen bei Knappschaft-Bahn-See und Krankenkassen vorzunehmen.

8. Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich geschlossen werden. Bei mündlichem Vertragsschluss muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen

schriftlich mitteilen. Ausnahmen gibt es nur noch für Aushilfstätigkeiten mit Vertragsdauer von höchstens einem Monat. Auf unserer Homepage finden Sie einen [Musterarbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte](#).

Hinweispflicht des Arbeitgebers auf das Wahlrecht in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI

Bei geringfügig Entlohnten hat der Arbeitgeber den Beschäftigten zusätzlich im Arbeitsvertrag darauf hinzuweisen, dass er die Möglichkeit hat, auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten und durch freiwillige Arbeitnehmer-zuzahlung die vollen Leistungsansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben. Der Arbeitnehmer übt sein Wahlrecht durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber aus. Dieser Verzicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohn-ten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Kündigungsschutz

Teilzeitbeschäftigte sind bei der Ermittlung des Schwellenwertes nach dem Kündigungsschutzgesetz zu berücksichtigen. Entscheidend dafür ist deren Arbeitsumfang. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden, sind sie mit dem Faktor 0,5 zu multiplizieren, zählen also als halbe Arbeitnehmer. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden sind sie mit dem Faktor 0,75 zu berücksichtigen.

Auch für geringfügig Beschäftigte gelten die allgemeinen Kündigungsvorschriften aus Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Bundeserziehungsgeldgesetz und die Regelungen für Schwerbehinderte.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Auch geringfügig Beschäftigte haben im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch entsteht erst, wenn das Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen Bestand hat. Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen (ohne Auszubildende und geringfügig Beschäftigte) können gegebenenfalls an einem Ausgleichsverfahren teilnehmen. Der Erstattungsanspruch ist zusammen mit dem Beitragsnachweis bei der Minijob-Zentrale geltend zu machen.

Lohnfortzahlung an Feiertagen

Ein Arbeitgeber muss nur Feiertagslohn zahlen, wenn der geringfügig Beschäftigte an diesem Feiertag aufgrund seines Arbeitsvertrages hätte arbeiten müssen (Lohnausfallprinzip).

Sonderleistungen

Geringfügig Beschäftigte sind wie alle Teilzeitbeschäftigten den Vollzeitarbeitnehmern gleichgestellt. Wenn ein Arbeitgeber zusätzliche Leistungen (z. B. Gratifikationen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Altersvorsorge, Beihilfe, Jubiläumszuwendungen, Zulagen, Zuschläge, Fahrtkosten, Verheiratetenzuschlag oder Prämien) zahlt,

hat auch ein geringfügig Beschäftigter Anspruch auf diese Leistungen, allerdings nur in anteiliger Höhe. Werden geringfügig Beschäftigte von Sonderleistungen ausgeschlossen, verstößt dies gegen das Gleichbehandlungsgebot sowie gegen das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung und ist unwirksam. Zu beachten ist, dass durch die Zahlung von Gratifikationen die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro überschritten werden kann und Sozialversicherungspflicht eintritt.

Urlaub

Geringfügig Beschäftigten steht auch bei nur geringem Umfang ihrer Arbeitszeit (bezahlter) Erholungsurlaub zu. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz 24 Werktage, bezogen auf eine Sechs-Tage-Woche. Ein höherer Urlaubsanspruch kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag ergeben. Sind geringfügig Beschäftigte nicht jeden Tag, sondern nur an einzelnen festgelegten Tagen in der Woche tätig sind, wird der Urlaubsanspruch entsprechend dem Verhältnis Anzahl der Arbeitstage einer Vollzeitkraft zur Anzahl der Arbeitstage der Teilzeitkraft gekürzt.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin arbeitet am Montag, Dienstag und Mittwoch je von 8.00 bis 12.00 Uhr. Sie hat auf Grundlage des Bundesurlaubsgesetzes (24 Urlaubstage bei 6-Tage-Woche) Anspruch auf $24 : 6 \times 3 = 12$ Werktage Urlaub.

9. Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Auskünfte zur Beitragsberechnung gibt bei Mini-Jobs die Knappschaft-Bahn-See und bei anderen Beschäftigungen die Krankenkasse als Trägerin der Gesamtsozialversicherung. Das beitragspflichtige Entgelt errechnet sich nach folgender Formel:

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

AE ist das tatsächliche Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone (400,01 - 800 Euro). F ist der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 25 von Hundert durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird.

Der durchschnittliche Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz und der Faktor F werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (<http://www.bmas.de>) bis zum 31. Dezember eines Jahres für das folgende Kalenderjahr im Bundesanzeiger bekannt gegeben. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz für das Jahr 2008 wurde auf 38,8 % (2009 = 40,15 %) und der Faktor F auf 0,7732 (2009 = 0,7472) festgesetzt.

Details entnehmen Sie bitte dem [Gleitzoneurechner](#) der Deutschen Rentenversicherung Bund unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>.

Ansprechpartner

Marianna Kartziou

Telefon: 069 8207-222

E-Mail: kartziou@offenbach.ihk.de

Dieses Merkblatt soll Ihnen erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Richtigkeit und Aktualität der enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung leider keine Gewähr übernehmen