

Vergleich Minijob (geringfügige Beschäftigung) mit Midijob (Gleitzone)

Grundsätzlich haben geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Dies bedeutet für den Arbeitgeber vor allem, dass auch die Minijobber Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf bezahlten Urlaub haben. Auch die sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften (z.B. Kündigungsfristen) gelten für Minijobber.

Die Arbeitnehmer hingegen haben deutliche Nachteile im Bereich der Sozialversicherung:

Vorteile	Nachteile
- keine Sozialversicherungsbeiträge „Brutto gleich Netto“	- keine eigene Krankenversicherung => kein Krankengeld der Krankenkasse bei Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen (sonst bis zu 78 Wochen) => kein Mutterschaftsgeld der Krankenkasse, lediglich 210,-€ auf Antrag einmalig vom Bundesversicherungsamt (sonst pro Tag 13,-€ 6 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Geburt, mind. 1287,-€)
- Lohnfortzahlung auch im Krankheitsfall (6 Wochen)	- keine eigene Pflegeversicherung, somit auch keine Leistungen aus der Pflegekasse
- Steuerfreiheit	- Rentenversicherung: => kaum Erhöhung der Altersrente => nur minimale Erhöhung der rentenwirksamen Wartezeit (ein Jahr Arbeit = 4 Monate)
	- Erwerbsminderungsrente: => keine Anspruch auf Reha-Leistungen und Rente wegen Erwerbsminderung
	- kein Anspruch auf Riester-Förderung
	- keine Arbeitslosenversicherung, somit kein Anspruch auf Alg I

Vor- und Nachteile für den Arbeitnehmer bei Midijob (451 € bis max. 850 €)

Vorteile	Nachteile
- voller Versicherungsschutz bei der Sozialversicherung (s. o. Spalte Nachteile), trotz relativ niedriger Beiträge	- es werden Sozialabgaben fällig. Diese steigen von 11% bei 451 € auf bis zu 20% bei 850 € Arbeitsentgelt an
- lediglich Anrechnung des Nettoverdienstes bei weiterem Bezug von ALG II	