

# Informationen über Minijobs – geringfügige Beschäftigungs- verhältnisse



Viele Minijobber/innen sind  
der Meinung, rechtlose Aushilfen ohne  
arbeitsrechtlichen Schutz zu sein –  
doch ist dies wirklich so?

Ines Hemme-Oels

RECHTSANWÄLTIN | FACHANWÄLTIN FÜR ARBEITSRECHT

# Minijobs: Vorteile, Nachteile

## Verdienstgrenze

Als Minijobber/in gilt, wer im Monat regelmäßig nicht mehr als € 450,00 verdient oder wenn die Tätigkeit im Kalenderjahr nicht länger als 50 Tage oder zwei Monate dauert (kurzfristige Beschäftigung).

**Vorteil:** Der Minijobber/in muss **keine Sozialabgaben** zahlen und erhält in der Regel sein Gehalt brutto für netto. Arbeitgeber zahlen an die Minijobzentrale eine Pauschalabgabe von ca. 30%. Davon entfallen 15% auf die Rentenversicherung, 13% auf die Krankenversicherung und 2% einheitlich Steuern. Hinzu kommen für den Arbeitgeber noch Beiträge zur Insolvenzversicherung und Umlagen zur Kranken- und Unfallversicherung. Besteht der Minijob in einem **Privat Haushalt**, sind die pauschalen Abgaben des Arbeitgebers geringer.

Seit 1. Januar 2013 sind neu eingegangene Minijobs rentenversicherungspflichtig. Man kann sich aber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Bereits vor 2013 bestehende Minijobs, die von € 400,01 auf bis zu € 450,00 angehoben wurden, unterliegen seither ebenfalls der Rentenversicherungspflicht.

Die **Rentenversicherungspflicht** hat den Vorteil, dass die Beschäftigungszeit für die Erfüllung von Wartezeitmonaten angerechnet wird. Sie zahlen hierfür monatlich die Differenz von derzeit 3,9% zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (derzeit 15%) und dem vollen Rentenversicherungsbetrag (derzeit 18,7%) selbst, also derzeit bis € 16,65. Der Arbeitgeber zieht diesen Betrag von Ihrem Verdienst ab und überweist ihn an die Minijobzentrale. Bitte lassen Sie sich bei der Deutschen Rentenversicherung beraten, ob die Rentenversicherung für Sie von Vorteil ist.

Minijobber können also einen vollen Anspruch auf die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben.

**Nachteil:** Keine Ansprüche auf Krankengeld, Arbeitslosengeld und Leistungen aus der Pflegeversicherung

## Hauptjob und Minijob

Arbeitnehmer, die einen Hauptjob haben und über diesen versicherungspflichtig sind, dürfen nur einen Minijob annehmen. Der zweite und jeder weitere Minijob (bis insgesamt € 450,00) wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und wirkt sich auf die Renten-, Kranken und Pflegeversicherung aus.

## Hausfrauen, Schüler und Minijob

Wer keine Haupt-Beschäftigung hat (z. B. Hausfrau, Schüler, Rentner), kann mehrere Minijobs nebeneinander annehmen. Auch hier gilt die Monatsgrenze von € 450,00 – alles was darüber liegt, ist nicht mehr versicherungsfrei.

## Rentner und Minijob

Rentner nach Vollendung des 65. Lebensjahres können unbegrenzt hinzuverdienen. Eine Anrechnung auf die Rente findet nicht statt. Bei Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres und erwerbsgeminderten Renten existieren bestimmte Hinzuverdienstgrenzen. Die genauen Beträge sind bei den jeweiligen Rentenversicherungsträgern zu erfragen.

## Arbeitslose und Minijob

Bezieher von Arbeitslosengeld II (Hartz IV) und Arbeitslosengeld I können einen Minijob ausüben, der Verdienst wird allerdings abgesehen von Freibeträgen auf die Leistungen angerechnet.

Bezieher von Arbeitslosengeld I dürfen nur eine Beschäftigung ausüben, die weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst, sonst gelten Sie nicht als arbeitslos.

Bitte melden Sie der Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter sofort, wenn Sie einen Minijob aufnehmen.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der Minijobzentrale:

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

Service-Telefon: 0355 / 2902-7079

## Minijobber und Arbeitsrecht

Minijobber sind Teilzeitbeschäftigte mit gleichen Rechten wie Vollzeitbeschäftigte.

## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

- **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfalle für die Dauer von 6 Wochen
- **Feiertagsbezahlung**: wenn die Arbeit wegen eines Feiertages ausfällt, muss dieser Tag bezahlt werden, ohne dass die Arbeit vor oder nachgearbeitet werden muss.
- **Bezahlter Urlaubsanspruch** von gesetzlich mindestens 24 Werktagen (vier Wochen). Wird nicht an 6 Tagen in der Woche gearbeitet, errechnet sich der Urlaubsanspruch folgendermaßen: Anzahl der Arbeitstage pro Woche mal 4.  
**Beispiel**: Bei 3 Tagen/Woche ergibt sich ein Mindesturlaub

von 3 x 4 Arbeitstagen/Jahr. Der Urlaubsanspruch kann höher sein, wenn ein Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag dies vorsieht.

- Bei einer Kündigung hat der Arbeitgeber die **Kündigungsfrist** (tariflich oder vertraglich bzw. gesetzlich) einzuhalten. Die individuelle Kündigungsfrist erfahren Sie durch anwaltliche Beratung.
- **Kündigungsschutz** besteht in Betrieben mit mehr als 10 Vollzeitmitarbeitern (Teilzeitkräfte zählen anteilig). Dann benötigt der Arbeitgeber für die Kündigung einen Kündigungsgrund.
- Auch im Falle der Schwangerschaft besteht Kündigungsschutz. Beachten: Im Kündigungsfalle besteht eine 3-wöchige Klagefrist, die einzuhalten ist.

## MEIN SERVICE FÜR SIE

- ✓ Schnelle und zielorientierte Hilfe
- ✓ Aufklärung über Kosten, Erfolgsaussichten
- ✓ Beantragung von Prozesskostenhilfe
- ✓ Korrespondenz mit Ihrer Rechtsschutzversicherung
- ✓ Flexible Sprechzeiten
- ✓ Kinder sind willkommen – Spielecke vorhanden

**Terminvereinbarung unter: 040 / 20 98 28 54**

Ines Hemme-Oels

RECHTSANWÄLTIN UND FACHANWÄLTIN FÜR ARBEITSRECHT

Hamburger Straße 134

22083 Hamburg

(schräg gegenüber dem EKZ Hamburger Meile)

Hemme@HAM-Rechtsanwaelte.de

HAM-Rechtsanwaelte.de

