

Minijob – Welche Rechte haben geringfügig Beschäftigte?

Die geringfügige Beschäftigung, der sog. Minijob, ist eine der beliebtesten Beschäftigungsformen. Sei es als Nebenjob neben dem Studium oder auch für Beschäftigte, die sich neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit noch etwas dazuverdienen wollen

Was viele nicht wissen: Auch der Minijob ist ein vollwertiges Arbeitsverhältnis.

Im Arbeitsrecht sind geringfügig Beschäftigte allen anderen Arbeitnehmern gleichgestellt und dürfen gegenüber sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nicht benachteiligt werden.

Ein Minijob ist kein Job zweiter Klasse. Minijobber:innen haben z.B. Anspruch auf:

- ✓ Mindestlohn
- ✓ Urlaub und Lohnfortzahlung
- ✓ Kündigungsschutz
- ✓ Rentenversicherungspflicht

Die wichtigsten Punkte bei einer geringfügigen Beschäftigung sollen hier einmal erläutert werden.

Arbeitszeit und Vergütung

Die maximale Arbeitszeit ergibt sich aus der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze und dem Mindestlohn. Denn auch Minijobber:innen haben einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Bei einer aktuellen Geringfügigkeitsgrenze von 556 EUR/Monat (Stand 1.1.2025) und einem gesetzlichen Mindestlohn von 12,82 EUR (Stand 1.1.2025) ergibt sich eine maximale monatliche Arbeitszeit von 43,369 Stunden.

Um aber etwaige zukünftige Erhöhungen des Mindestlohns zu berücksichtigen, werden Minijobber:innen meist für 40 Stunden im Monat angestellt. Die monatliche Arbeitszeit kann individuell auf die Monatswochen verteilt werden.

Eine geringere Stundenanzahl pro Monat, verbunden mit der individuell-vertraglichen Erhöhung des Stundenlohns, bleibt möglich. Wichtig ist, dass die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird.

Zweimal im Jahr kann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden. Dies gilt jedoch nur, wenn diese Überschreitung unvorhersehbar ist, z.B. wenn man für erkrankte Arbeitskollegen und -kolleginnen einspringt. Diese Überschreitung muss dann in anderen Monaten ausgeglichen werden. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt eines Jahres darf die jeweilige Grenze nicht überschreiten.

Zusammengefasst bedeutet das:

- Es gibt ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt, dass grundsätzlich nicht überschritten werden darf.
- Schwankt die Vergütung, darf dieses regelmäßige Arbeitsentgelt maximal zweimal im Jahr überschritten werden. Diese Überschreitung muss unvorhersehbar sein.
- Wurde das regelmäßige Arbeitsentgelt zweimal überschritten, ist darauf zu achten, dass die Geringfügigkeitsgrenze insgesamt nicht überschritten wird.

Sozialversicherungspflicht

Was viele nicht wissen, auch bei geringfügig Beschäftigten besteht eine Rentenversicherungspflicht. Eine Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht besteht hingegen nicht.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet Rentenversicherungsbeiträge abzuführen. Für den Arbeitnehmer bedeutet das: Es wird nicht das gesamte Arbeitsentgelt ausgezahlt. Der Arbeitnehmeranteil am Pflichtbeitrag wird vom Arbeitsentgelt abgezogen.

Es besteht die Möglichkeit, von dieser Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Diesen Antrag können geringfügig Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber stellen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht, und frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

Wird davon kein Gebrauch gemacht, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht und es sind auch von dem geringfügig Beschäftigten eigene Beiträge zu zahlen, die, da es sich dann um vollwertige Beitragszeiten handelt, künftig einen eigenen Rentenanspruch begründen können.

Kündigungsschutz

Eine Kündigung ist sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber unter Einhaltung der regulären Fristen möglich. Auch geringfügig Beschäftigte können Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geltend machen, sowie Sonderkündigungsschutz, z.B. wegen Schwerbehinderung, Mutterschutz, Elternzeit und/oder wegen einer Mitgliedschaft im Betriebsrat.

Urlaub

Minijobber:innen haben den gleichen Anspruch auf bezahlten Urlaub wie vergleichbare Vollzeitkräfte. Der Urlaub ist anhand der maßgeblichen Arbeitstage anteilig zu berechnen. In jedem Fall stehen geringfügig Beschäftigten die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche gemäß §§ 1, 3 BUrlG in Höhe von vier Wochen zu.

Mehrere Minijobs – geht das?

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit mehrere Minijobs auszuüben. Auch hier ist jedoch die Geringfügigkeitsgrenze zu beachten. Werden mehrere Minijobs ohne Hauptbeschäftigung ausgeübt, werden die Verdienste zusammengerechnet. Insgesamt darf die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten werden.

Besteht jedoch eine Hauptbeschäftigung gilt: Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ist nur ein Minijob versicherungsfrei möglich

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de