



Inhalt 1

Einleitung..... 3

Minijob, Midi-Job, Gleitzone & Umwandlung 4

 Was ist ein Minijob?.....4

 Was ist ein Midi-Job und was ist die Gleitzone?.....4

 Was ist eine Umwandlung?.....4

Asylsuchende, Anerkannte Flüchtlinge und Geduldete 5

 Wer darf nur in einem Minijob beschäftigt werden? 5

 Welche Regelungen gelten für neuankommende Menschen? 5

 Zugang zum Arbeitsmarkt für neuankommende Menschen..... 6

Arbeitgeber/innen: Argumente zur Umwandlung..... 7

 Ist ein Minijob für Arbeitgeber/innen billiger? 7

 Wird es kompliziert, wenn Minijobber/innen mehr als 450 Euro monatlich verdienen? 7

 Win-Win-Strategie für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen? 8

 Rechnen sich Minijobs für ein Unternehmen? 9

 Wie hoch sind die Abgaben für Arbeitgeber/innen? 10

 Vorteile für Unternehmen, wenn sie umwandeln? 11

 Nachteile für Unternehmen, wenn sie sozialversicherungspflichtig beschäftigen? 14

Minijobber/innen: Argumente zur Umwandlung 16

 Kann man von einem Minijob leben? 16

 Kann ich mit einem Minijob unabhängig werden?..... 16

 Lässt sich auch ein Midi- oder Teilzeitjob mit der Familie vereinbaren? 17

 Wann lohnt es sich für Minijobber/innen mehr zu arbeiten? 17

 Ab wie vielen Stunden ist der Verdienst netto höher als im Minijob? 17

 Fallen bei einem Midi-Job alle Sonderleistungen des Jobcenters weg? 17

 Wie viele Abzüge haben Mini- und Midi-Jobber/innen? 18

 Welche Vorteile haben Beschäftigte bei einer Umwandlung?..... 19

 Welche Nachteile haben Beschäftigte bei einer Umwandlung? 21

Arbeitsrecht	22
Haben Menschen im Minijob nur Minirechte?	22
Haben Minijobber/innen ein Recht darauf, mehr Stunden zu arbeiten?	22
Haben Minijobber/innen einen anderen Urlaubsanspruch?	22
Haben Minijobber/innen Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag?	23
Bieten Minijobs für Unternehmen mehr Flexibilität?	24
Muss man im Minijob Krankheitstage nacharbeiten?	24
Gilt ein anderer Mutterschutz für Minijobberinnen?	25
Gilt im Minijob ein anderer Kündigungsschutz als sonst?	25
Was versteckt sich hinter der Dokumentationspflicht?	25
Gilt der Mindestlohn auch für Minijobber/innen?	26
Handreichung: Arbeitsrecht im Minijob in zehn Sprachen	27
Soziale Absicherung	30
Sind Menschen im Minijob automatisch krankenversichert?	30
Sind Minijobber/innen durch den Minijob gut sozial abgesichert?	30
Welche Erstattungen erhalten Unternehmen bei Krankheit und Mutterschaft?	31
Weshalb sollten Minijobber/innen den Eigenbeitrag zur Rente zahlen?	31
Verdienst für Arbeitnehmer/innen mit Übersicht zur sozialen Absicherung?	33
Berufliche Perspektive	34
Bietet ein Minijob eine berufliche Perspektive?	34
Ist ein Minijob ein guter Einstieg bzw. Wiedereinstieg?	34
Kombination mehrerer Jobs	35
Kombination mehrerer Minijobs?	35
Kombination mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung?	35
Kombination einer Selbstständigkeit mit einem Minijob?	36
Impressum	38

Warum diese Broschüre zum Minijob?

Zur Vermeidung von prekärer Beschäftigung!

Mit dieser Broschüre liefert Joboption Berlin umfassende Informationen für alle arbeitsmarktpolitischen Akteure, die sich für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung interessieren und einsetzen. Sie ist konzipiert als Fragenkatalog und beleuchtet vorrangig die Risiken und Nebenwirkungen, die mit prekärer Beschäftigung einhergehen und wirbt, im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen für Gute Arbeit in Berlin.

Die Inhalte wurden aus dem Workshop ‚Aspekte geringfügiger Beschäftigung‘ des Projektes entwickelt. Sie informieren zu den Möglichkeiten und Gefahren im Minijob und führen Argumente an zur Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit dem Ziel, auf die Brisanz der prekären Arbeitsverhältnisse für die Beschäftigten hinzuweisen.

Diese Broschüre empfiehlt sich insbesondere für Personen, die neuankommende Menschen zum Thema Arbeitsuche beraten. Ausgestattet mit einer soliden Informationsbasis, müssen gerade die Beratenden die Risiken der geringfügigen Beschäftigung, für diejenigen mit zunächst geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Blick behalten. Es ist davon auszugehen, dass Menschen, die in einem für sie noch fremden Land auf Arbeitssuche gehen, nur sehr wenig bis gar keine Kenntnisse zum deutschen Arbeitsrecht haben.

Mit Hilfe der Handreichung zum Arbeitsrecht im Minijob, die ebenfalls in dieser Broschüre enthalten ist, werden erste Informationen zu den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen auch für Menschen internationaler Herkunft zugänglich.

Online ist sie unter www.minijob-machmehrdras.de in zehn verschiedenen Sprachen abrufbar. Eine Beratung der Rentenversicherung, der Krankenversicherung oder eines Rechtsberaters kann diese Handreichung nicht ersetzen.

Da Fehlannahmen und Irrtümer zu geringfügiger Beschäftigung in Deutschland weit verbreitet sind, ist insbesondere bei Menschen, die erst Deutsch lernen müssen und nicht leicht Zugang zum hiesigen Arbeitsmarkt finden, besondere Achtung geboten. Nur wenn Minijobber/innen und Arbeitgeber/innen über ihre Rechte und Pflichten informiert sind, können die Gesetze ihr Potenzial in der Praxis entfalten.

Das Projekt Joboption Berlin wird durch die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert und im Rahmen des Programms BerlinArbeit umgesetzt.

Wir wünschen viel Erfolg bei der Umwandlung.

Was ist ein Minijob?

Ein Minijob ist eine ‚geringfügige Beschäftigung‘ und bezieht sich in den meisten Fällen auf die **Entgelt-Geringfügigkeit** von nicht mehr als **450 Euro** pro Monat. Das Entgelt kann von Monat zu Monat schwanken. Über das Jahr betrachtet, darf die Vergütung im Durchschnitt 450 Euro monatlich nicht überschreiten und ist auf maximal **5.400 Euro pro Kalenderjahr** begrenzt. Eine **kurzfristige geringfügige Beschäftigung** ist innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet.¹ **Arbeitsrechtlich** ist der Minijob eine Teilzeitbeschäftigung und es gelten die **gleichen Rechte** wie in anderen Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungen. Mehr dazu im Informationsblatt Arbeitsrecht im Minijob² – auch in den Sprachen Arabisch, Englisch, Französisch, Polnisch, Rumänisch, Serbisch, Spanisch. Durch den seit 2015 geltenden Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde wird die monatliche Arbeitszeit rechnerisch auf **maximal 52,9 Stunden** pro Monat im Minijob beschränkt³. Das macht eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von **maximal 12,2 Stunden** im Minijob möglich, weil 450 Euro nicht überschritten werden dürfen. Die Zahl der Arbeitsstunden pro Woche darf schwanken.

Was ist ein Midi-Job und was ist die Gleitzone?

Erhalten **Arbeitnehmer/innen** ein Bruttogehalt **zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro**, üben sie einen sogenannten **Midi-Job** aus und befinden sich in der **Gleitzone**. Damit sind sie voll sozialversichert beschäftigt und zahlen zwischen 10% und 20% Sozialabgaben.

Die Höhe der **Sozialabgaben in der Gleitzone** beträgt für **gewerbliche Arbeitgeber/innen** ca. 20%. Die Höhe der Abgaben für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen können bei den **Gleitzone**rechnern der Arbeitnehmer/innen-Krankenkassen online berechnet werden: Durch das Eingeben von ‚Gleitzone

rechner‘ und dem Namen einer Krankenkasse in eine Online-Suchmaschine erhalten Sie das gewünschte Ergebnis.

Tipp: Auch Beschäftigte im Midi-Job sollten genau auf ihre Arbeitszeit achten, in einzelnen Branchen entfällt im **Midi-Job** die Dokumentationspflicht⁴ der Unternehmen, daher sollten Beschäftigte selbst ihre Arbeitszeit immer genau dokumentieren.

Was ist eine Umwandlung?

Mit einer **Umwandlung** wird die Veränderung von einem Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bezeichnet. Schon ab einem Bruttoverdienst von 450,01 Euro monatlich sind Angestellte voll sozial abgesichert.

¹ Ab 2019 ist das Maximum wieder zwei Monate und 50 Arbeitstage.

² Das Informationsblatt ist online verfügbar auf www.miniob-machmehrdras.de

^{3, 4} Weitere Informationen, auch zu Ausnahmen, online auf www.der-mindestlohn-wirkt.de

Wer darf nur in einem Minijob beschäftigt werden?

Keine/r! Wenn eine Genehmigung zur Arbeitsaufnahme erteilt wurde, darf Voll- oder Teilzeit gearbeitet werden. Es könnte also auch ein Minijob ausgeübt werden. Allerdings haben auch Geflohenen die gleichen Nachteile wie alle anderen Minijobber/innen. Schon ab 15 Wochenstunden bei Zahlung des Mindestlohns von 8,50 Euro verdienen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mehr netto als im Minijob. Gleichzeitig zahlen gewerbliche Arbeitgeber/innen 10 % weniger Abgaben als im Minijob. Mehr zu den Rahmenbedingungen einer Anstellung im Minijob bei der Minijobzentrale⁵ Die „Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland“⁶ informiert bei Fragen rund um die Beschäftigung geflüchteter Menschen, wie beispielsweise die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise und Aufenthalt usw.

Welche Regelungen gelten für neuankommende Menschen?⁷

Staatsangehörige der Europäischen Union (EU)

Bürgerinnen und Bürger eines EU-Mitgliedstaats dürfen in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung aufnehmen, ohne dafür eine Arbeitsgenehmigung einzuholen. Sie sind inländischen Arbeitnehmern rechtlich gleichgestellt.

Uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen Unionsbürger der EU-Mitgliedstaaten Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, Slowakische Republik, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern und seit dem 01.07.2015 Kroatien.

Europäischer Wirtschaftsraum (EWR)

Zum EWR gehören die EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen und Liechtenstein. Staatsangehörige des EWR genießen ebenfalls uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Schweizer Bürger gehören zwar nicht dem EWR an, sind aber nach dem ‚Freizügigkeitsabkommen EU – Schweiz‘ EWR-Staatsangehörigen gleichgestellt.

Drittstaaten

Drittstaaten werden in diesem Merkblatt alle Länder genannt, die nicht der Europäischen Union (EU) bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehören. Die Schweiz ist EWR-Staaten gleichgestellt.

⁵ <https://www.minijob-zentrale.de>

⁶ <http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/HotlineArbeitenLeben/hotline-arbeiten-leben-node.html> Tel: +49 30 1815-1111

⁷ Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/Merkblatt7>

Zugang zum Arbeitsmarkt für neuankommende Menschen⁸

Welche Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für Menschen bestehen, hängt maßgeblich vom aktuellen Aufenthaltsstatus der Menschen ab. Es gibt folgende Aufenthaltstitel:

Aufenthaltsstatus 1: Personen mit einer **Aufenthaltserlaubnis**. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) entscheidet im Asylverfahren über vier Schutzarten: Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz und Abschiebungsverbot. Je nach Schutzart erhalten diese Personen eine Aufenthaltserlaubnis mit einer Dauer von einem bis drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung bzw. dem Übergang in einen Daueraufenthalt. Anerkannte Asylbewerber/innen, die vom Bundesamt einen **positiven Bescheid** erhalten haben, dürfen grundsätzlich **uneingeschränkt** als Beschäftigte arbeiten und auch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Ist nur ein **Abschiebungsverbot** festgestellt worden, entscheidet die Ausländerbehörde im jeweiligen Einzelfall, ob eine **Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung** erteilt wird. Ob eine Genehmigung erteilt wurde, steht auf der Aufenthaltserlaubnis und gegebenenfalls einem Zusatzblatt.



Abbildung 1: Aufenthaltserlaubnis

Aufenthaltsstatus 2: Personen mit einer **Aufenthaltsgestattung**. Das Bundesamt erteilt Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, die sich noch im Asylverfahren befinden, eine **Aufenthaltsgestattung**. Diese berechtigt sie bis zum Abschluss des Asylverfahrens, das heißt **bis zur Entscheidung über den Asylantrag**, in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten.⁹

Abbildung 2: Aufenthaltsgestattung



Aufenthaltsstatus 3: Personen mit einer **Duldung**. Personen, die sich nicht (mehr) im Asylverfahren befinden bzw. einen negativen Bescheid erhalten haben, aber bei denen die Abschiebung ausgesetzt wurde, erhalten von der Ausländerbehörde eine ‚**Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung**‘, die Duldung genannt wird.¹⁰

Abbildung 3: Duldung



⁸ Quelle: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html>
Stand 08.03.2016

^{9,10} Menschen, die eine **Aufenthaltsgestattung** oder eine **Duldung** besitzen, haben bestimmte Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt. Bevor diese Menschen eine Arbeit aufnehmen können, müssen sie die **Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung** bei ihrer Ausländerbehörde einholen.

Ist ein Minijob für Arbeitgeber/innen billiger?

Nein! Für Minijobs zahlen Unternehmen 30% Sozialabgaben, anstatt etwa 20% für eine Teil- oder Vollzeitstelle.

Arbeitgeber/innen müssen **Minijobber/innen** bei der **Minijobzentrale** anmelden und zahlen **pauschale Beiträge** zur Krankenversicherung (13%) und Rentenversicherung (15%) sowie für die Umlage 1 (1%), Umlage 2 (0,3%), Insolvenzgeldumlage (0,15%) und Steuern (2%). Zusammen sind das über 30% Sozialabgaben.¹¹

Eine **sozialversicherungspflichtige** Beschäftigung kostet den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin **nur ca. 20% Abgaben**. Dies kann mit allen gängigen Brutto-Netto-Rechnern im Internet überprüft werden.

Zwei Minijobber/innen, die jeweils 350 Euro monatlich in ihrem Minijob verdienen, kosten Arbeitgeber/innen ca. 920 Euro. Eine teilzeitbeschäftigte Kraft mit einem Verdienst von 700 Euro monatlich kostet Arbeitgeber/innen nur ca. 850 Euro. **Ersparnis: ca. 70 Euro pro Monat oder ca. 840 Euro pro Jahr**¹².

Bei nicht gesetzlich krankenversicherten Minijobber/innen (Privatversicherte, Geflohene Menschen) können Arbeitgeber/innen den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung einbehalten. Im Vergleich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind es dann jedoch nur ca. 3 % Ersparnis pro Arbeitsstunde.

Wird es kompliziert, wenn Minijobber/innen mehr als 450 Euro monatlich verdienen?

Nein! Wenn, wie im Midi-Job, mehr als 450 Euro verdient werden kann, können die Mitarbeiter/innen flexibler eingesetzt werden, weil keine Verdienstobergrenze eingehalten werden muss. Kompliziert wird es nur, wenn trotz Überschreitung von 450 Euro monatlicher Entlohnung, der Minijob ein Minijob bleiben soll.

 **Tipp:** Zur Umwandlung des Minijobs in einen Midi-Job: Arbeitgeber/innen melden Minijobber/innen von der Minijobzentrale ab (Knappschaft Bahn See) und bei ihrer Krankenkasse an. Die Verteilung der Abgaben an die anderen Zweige der Sozialversicherung übernimmt die Krankenkasse. Bei der Umwandlung unterstützt auch gern der Arbeitgeberservice der Agenturen und Jobcenter.

¹¹ Mehr unter Information der Minijobzentrale www.minijobzentrale.de

¹² Quelle: Gleitzone-Rechner der Techniker Krankenkasse, Dez. 2015

Win-Win-Strategie für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen?

Vorteile für Beschäftigte

Voller Sozialversicherungsschutz –
Chance zur beruflichen Entwicklung

- Bei mehr als 12,2 Arbeitsstunden (Std.) in der Woche handelt es sich bereits um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone (Midi-Job).
- Ab etwa 13,5 Std. / Woche ist das Monats-Netto etwa gleich- viel wie im Minijob mit 12,2 Std. / Woche. Hinzu kommt der volle Sozialversicherungsschutz. Ab 15 Std. / Woche verdienen Midi-Jobber/-innen schon ungefähr 470 € netto.
- Mit dem Eintritt in die Gleitzone bzw. in den Midi-Job erhalten Beschäftigte vollen Sozialversicherungsschutz (Kranken- und Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Kinderkrankengeld).



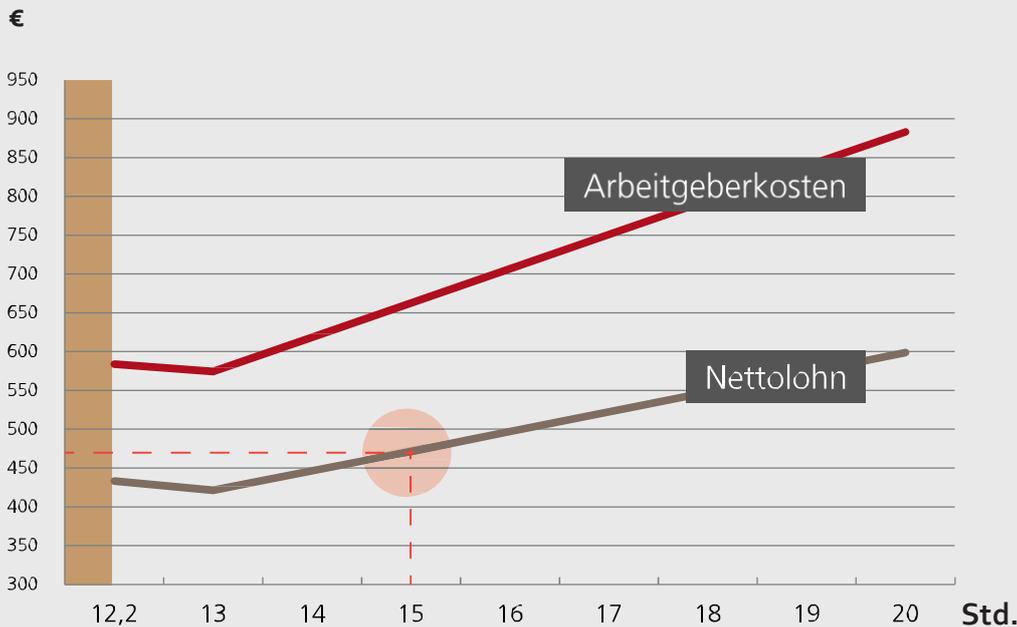
Achtung: Beschäftigte müssen auch im Midi-Job auf die geleisteten Arbeitsstunden achten. In den nicht durch Schwarzarbeit gefährdeten Branchen (z.B. Einzelhandel) entfällt in der Gleitzone die Dokumentationspflicht der Arbeitsstunden, die für alle Minijobs gilt. Das macht es unter Umständen genauso schwer wie im Minijob, einen Überblick über die geleisteten Arbeitsstunden und die entsprechende Vergütung zu behalten.

Vorteile für Unternehmen

Günstigere Arbeitsstunden
Mehr Flexibilität

- Eine Umwandlung vom Minijob in einen sozialversicherungspflichtigen Midi-Job oder Teilzeit lohnt sich für Unternehmen: im Minijob beträgt der pauschale Arbeitgeberanteil 30 % gegenüber 20 % beim Eintritt in die Gleitzone (ab 450,01 €). So erhalten Arbeitgeber/innen mehr geleistete Arbeitsstunden zu einem relativ geringeren Preis. Auch sind Midi-Jobs flexibler, denn sie sind nicht bei durchschnittlich 450 € Lohnkosten monatlich gedeckelt.
 - Hinzu kommen weitere Vorteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: weniger Kosten bei der Personaladministration, geringere Fluktuation der Beschäftigten zieht niedrigere Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten nach sich und die Beschäftigten sind enger an das Unternehmen gebunden. Weitere Argumente sind eine bessere Kundenbindung und eine gesteigerte Arbeitsqualität durch die höhere Arbeitsmotivation der Beschäftigten.

Abbildung 4: Win-Win-Strategie Umwandlung, Quelle Joboption Berlin



Gezeigt wird die Entwicklung des Nettolohns und die Abgaben für Unternehmen im Minijob sowie in der Gleitzone („Midi-Job“) mit zunehmender Wochenstundenzahl ausgehend vom Mindestlohn von 8,50€ / Std.

Rechnen sich Minijobs für ein Unternehmen?

Nein! Wenn das Arbeitsrecht eingehalten wird, sind Minijobs teurer als Teil- und Vollzeitjobs. Billiger sind Minijobs nur, wenn Arbeitsrechte nicht eingehalten werden, d.h. beispielsweise der gesetzliche Urlaub nicht gewährt wird oder Kündigungsfristen nicht eingehalten werden. Neben den offensichtlichen Mehrkosten des Minijobs können auch **unsichtbare Kosten** entstehen, wie Transaktionskosten, Reibungsverluste, fehlende Identifikation mit dem Unternehmen, Wissensverlust und eine geringere Motivation. Für die **Umwandlung eines Minijobs** (Verdienst bis max. 450 Euro monatlich) in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung (Verdienst ab 450,01 Euro monatlich) sprechen folgende Argumente: geringere Personalkosten, höhere Bindung an das Unternehmen, Fördermöglichkeiten¹³ für Gehalt und Weiterbildung der Angestellten, Fachkräftesicherung und ein besseres Image als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin.

¹³ Fördermöglichkeiten können beispielsweise der **Einstiegsqualifizierung** nach § 54 a SGB III, **Eingliederungszuschuss** nach §§ 88 ff. SGB III, der **Landeszuschuss für KMU** <http://landeszuschuss-kmu.de/> oder auch **WeGebAU** nach §§ 81 ff. und § 131 a SGB III, **Ausbildungszuschuss** oder **Meister-Bafög** sein. Eine detaillierte Auflistung und kurze Erläuterung finden Sie bei der Investitionsbank Berlin unter http://www.ibb.de/PortalData/1/Resources/content/download/ibb_service/publikationen/Foerderfibel_2015-2016.pdf ab S. 84ff.

Wie hoch sind die Abgaben für Arbeitgeber/innen?

Arbeitgeber/innen zahlen im **Minijob immer ca. 30 % Abgaben**, jedoch nur 20 % in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, siehe Tabelle 1:

Tabelle 1: Vergleich der Arbeitgeber/innen-Kosten von zwei Minijobs und einem Midi-Job mit Bruttogehältern von je 700 Euro

Kosten für Arbeitgeber/-innen		
	2 Minijobs à 350,- € Bruttogehalt der Arbeitnehmer/innen*	1 Teilzeit-Beschäftigung à 700,- € Bruttogehalt der/s Arbeitnehmer/in**
Arbeitnehmer/innen-Brutto	700,00 €	700,00 €
Sozialabgaben für Unternehmen (pro Monat)	220,16 €	150,05 €
<i>Krankenversicherung</i>	13%	7,3%
<i>Rentenversicherung</i>	15%	9,35%
<i>Pflegeversicherung</i>	-	1,18 %
<i>Arbeitslosenversicherung</i>	-	1,5 %
<i>Umlage 1 (U1): Lohnfortzahlung</i>	1%	1,51 %
<i>Umlage 2 (U2): Mutterschutz</i>	0,30%	0,46 %
<i>Umlage 3 (U3) Insolvenzgeldumlage</i>	0,15%	0,14 %
<i>einheitliche Pauschsteuer</i>	2%	-
Gesamtkosten	920,16 €	850,05 €
Abgabenanteil	30%	20%

U1: Erstattet bis zu 80% der Aufwendungen, wenn Arbeitnehmer/innen arbeitsunfähig sind

U2: Erstattet 100% der Kosten bei Mutterschaft von Mitarbeiterinnen

* Stand Dezember 2015

** Berechnung Stand Dezember 2015

Zur Berechnung sind folgende ‚Rechner‘ genutzt worden: [Minijob-Rechner](#) der Minijobzentrale und [Gleitzone-Rechner](#) der Techniker Krankenkasse

Vorteile für Unternehmen, wenn sie umwandeln?

Unternehmen sparen pro Arbeitsstunde im Vergleich zum Minijob

- **Abgabenlast geringer:** Die Sozialabgaben für Unternehmen betragen im sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur 20%, statt im Minijob 30%.
- **Transaktionskosten niedriger:** Die Personal-Fluktuation ist bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten geringer als in Minijobs. Es werden (indirekte) Kosten gespart, weil weniger Zeit auf die Personalsuche, Auswahl, Einstellung, Einarbeitung und Schulung anfallen.
- **Arbeitsqualität besser:** Weniger Fluktuation hat auch besser eingearbeitete/ qualifiziertere Mitarbeiter/innen zur Folge: diese arbeiten schneller und zuverlässiger als vergleichbare ‚Aushilfen‘.

Weniger Kosten bei der Personaladministration!

- Die Dokumentationspflicht entfällt bei einem Verdienst über 450 Euro in Branchen, die nicht von Schwarzarbeit¹⁴ gefährdet sind.
- Eine geringere Fluktuation zieht geringere Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten nach sich.

Mehr Flexibilität!

- **Arbeitszeit:** Dies gilt bei Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind flexibler einsetzbar, sie können Überstunden erarbeiten, ohne durch die Einkommensgrenze gedeckelt zu sein (450 Euro pro Monat/ bzw. 5400 Euro pro Jahr).
- **Arbeitszeitkonten:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können Mehrarbeit ausbezahlt bekommen. Der Einsatz von Arbeitszeitkonten erlaubt eine spätere Ausbezahlung von Mehrarbeit.

Fördermittel!

- Fördermittel gibt es nur für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte!¹⁵

¹⁴ Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/schwarzarbg_2004/gesamt.pdf

¹⁵ Fördermöglichkeiten können beispielsweise der **Einstiegsqualifizierung** nach § 54 a SGB III, **Eingliederungszuschuss** nach §§ 88 ff. SGB III, der **Landeszuschuss für KMU** <http://landeszuschuss-kmu.de/> oder auch **WeGebAU** nach §§ 81 ff. und § 131 a SGB III, **Ausbildungszuschuss** oder **Meister-Bafög** sein. Eine detaillierte Auflistung und kurze Erläuterung finden Sie bei der Investitionsbank Berlin unter http://www.ibb.de/PortalData/1/Resources/content/download/ibb_service/publikationen/Foerderfibel_2015-2016.pdf ab S. 84ff.

Weitere Vorteile...

Fachkräftesicherung!

- **Personalentwicklung mit Förderung:** Motivierte, engagierte und zuverlässige Minijobber/innen können identifiziert und bei der Personalentwicklung gezielt gefördert werden. Hierzu gibt es verschiedene Förderinstrumente¹⁶.
- **Fluktuation geringer:** Mitarbeiter/innen können eher im Unternehmen gehalten werden, wenn sie die Möglichkeit haben, neue Aufgabenbereiche zu übernehmen.
- **Personalentwicklung lohnt sich:** Die Investition in Weiterbildungsmaßnahmen, um die Mitarbeiter/innen auf den neuesten Stand der Technik zu bringen, lohnt sich nur, wenn die Mitarbeiter/innen langfristig an das Unternehmen gebunden werden.
- **Kundenbindung ist besser:** Die Loyalität und die Mitarbeiterbindung an das Unternehmen ist höher, wenn die Beschäftigten von ihrem Gehalt leben können. Diese binden dann wiederum Kunden besser an das Unternehmen.
- **Kundenzufriedenheit ist größer:** Die Motivation der Mitarbeiter/innen ist ein wichtiger Faktor für Kundenzufriedenheit. Sind Mitarbeiter/innen zufrieden, kümmern sie sich auch um die Kundenzufriedenheit.
- Ein gutes Image erleichtert die **Personalgewinnung**.

Verantwortung übernehmen!

- Unternehmen zeigen soziale und volkswirtschaftliche Verantwortung.

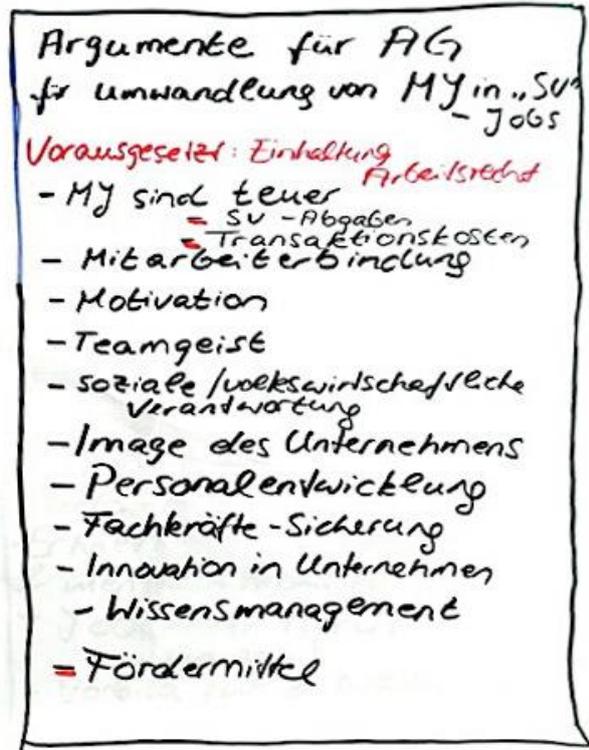
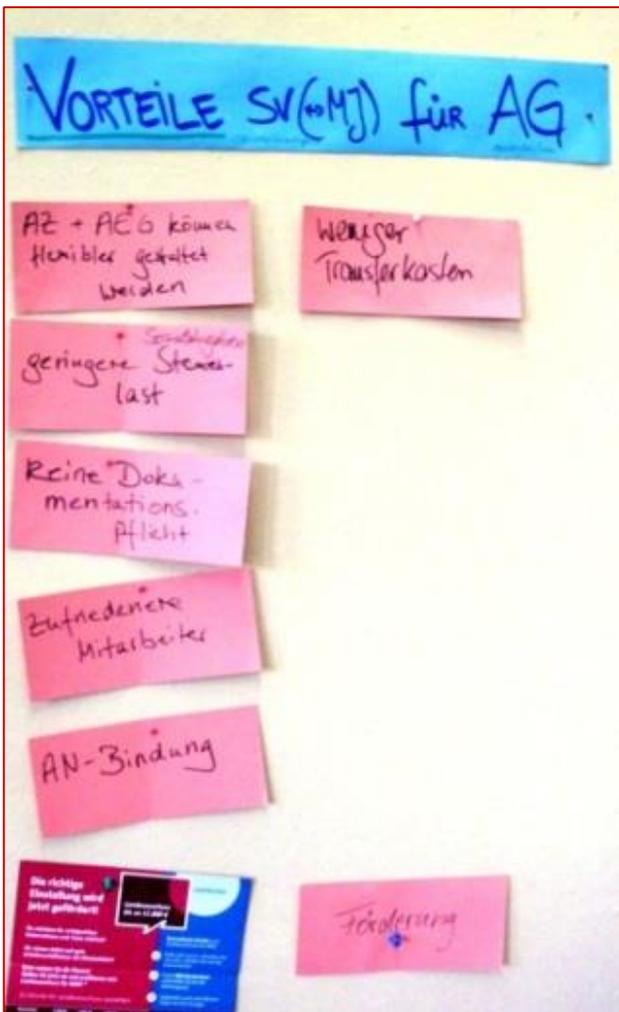
Marktvorteil nutzen!

- **Geringere Fluktuation** hält das Wissen im Unternehmen.
- Engagierte Mitarbeiter/innen ermöglichen **Innovation**.
- **Soziale Verantwortung** durch nachhaltigeres Personalmanagement trägt zum positiven **Image** des Unternehmens bei.
- In vielen Branchen ist das Thema **Vertrauen** ein wichtiger Faktor, um Kunden zu akquirieren und an das Unternehmen zu binden. Eine geringere Fluktuation der Beschäftigten als Marktvorteil.
- Arbeitgeber/innen übernehmen 50 % der Sozialabgaben und zahlen dennoch **10 % weniger Abgaben** pro Stunde als im Minijob.

¹⁶ Fördermöglichkeiten können beispielsweise der **Einstiegsqualifizierung** nach § 54 a SGB III, **Eingliederungszuschuss** nach §§ 88 ff. SGB III, der **Landeszuschuss für KMU** <http://landeszuschuss-kmu.de/> oder auch **WeGebAU** nach §§ 81 ff. und § 131 a SGB III, **Ausbildungszuschuss** oder **Meister-Bafög** sein. Eine detaillierte Auflistung und kurze Erläuterung finden Sie bei der Investitionsbank Berlin unter http://www.ibb.de/PortalData/1/Resources/content/download/ibb_service/publikationen/Foerderfibel_2015-2016.pdf ab S. 84ff.

Weitere Vorteile...

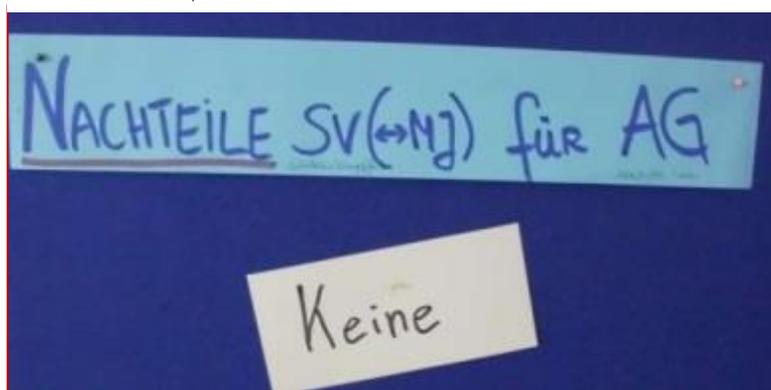
Fotos aus dem Workshop ‚Aspekte der geringfügigen Beschäftigung‘:



Nachteile für Unternehmen, wenn sie sozialversicherungspflichtig beschäftigen?

Es gibt **keine Nachteile** durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vergleich zum Minijob!

Foto aus dem Workshop



Dennoch werden immer wieder einige vermeintliche Nachteile genannt: Hier einige Beispiele:

?? Ist ein sozialversicherungspflichtiger Job weniger flexibel??

Nein, denn für alle Beschäftigungsverhältnisse gilt die gleiche Flexibilität bei Einhaltung der Gesetze. Arbeit auf Abruf: Diese muss schriftlich vereinbart werden, die Dienstzeiten müssen 4 Tage im Voraus bekannt sein (§ 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG). Überstunden: Arbeitgeber/innen müssen den Mindestlohn für jede geleistete Arbeitsstunde spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats zahlen. Überstunden dürfen nur dann später vergütet werden, wenn sie im Rahmen eines schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkontos erfasst wurden. Die Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto müssen dann spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten entweder durch Freizeit ausgeglichen oder mit dem Mindestlohn vergütet werden. Und auch hier gilt das Diskriminierungsverbot von Teilzeitkräften.

?? Gilt mehr Verbindlichkeit und Verantwortung, wenn mehr als im Minijob gearbeitet wird??
Nein, aber Arbeitgeber/innen fühlen sich sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gegenüber eher verpflichtet. Obwohl aufgrund der Arbeitszeit kein Unterschied gemacht werden darf, hinsichtlich Bezahlung, Kündigungsfristen und anderer Arbeitsrechte.

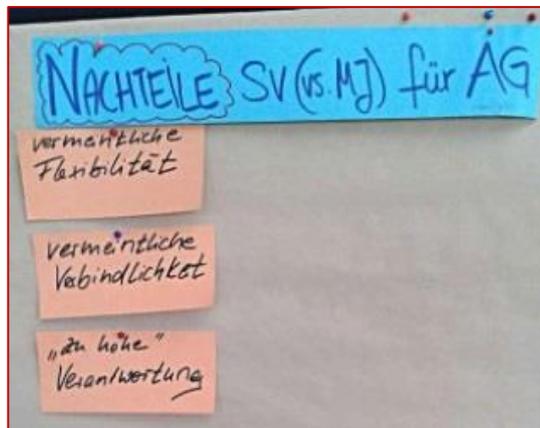
?? Sind Midi-Jobs und größere Beschäftigungsverhältnisse teurer??

Nein, der Bruttoarbeitgeberstundenlohn ist in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung immer niedriger als im Minijob! Der Lohn steigt natürlich absolut, denn die Mitarbeiter/innen sind auch länger im Betrieb.

?? Muss man sich bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf eine bestimmte Wochenstundenzahl festlegen??

Ja, aber diese Festlegungspflicht gilt für **alle Beschäftigungsverhältnisse** (siehe Arbeit auf Abruf, § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG), also auch für Minijobs.

Foto aus dem Workshop



Kann man von einem Minijob leben?

Nein! In Berlin haben rund 205.300 Menschen einen Minijob, davon sind 145.700 ausschließlich geringfügig entlohnte Menschen.¹⁷ Fast 20% der Berliner Minijobber/innen erhalten ergänzende Leistungen vom Jobcenter, bundesweit stocken nur knapp 8 Prozent der Minijobber/innen beim Jobcenter auf. Die Bruttolöhne im Minijob entsprechen oft nicht den Bruttolöhnen in gleichwertiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Entsprechend des Diskriminierungsverbots von Teilzeitkräften muss der Bruttolohn in geringfügiger Beschäftigung der Bezahlung von sozialversicherungspflichtigen Angestellten entsprechen. 90% der Minijobber/innen erhalten Löhne unterhalb der Niedriglohnschwelle von 9,30 Euro pro Stunde. Deshalb wird der Minijob oft zur Niedriglohnfalle.¹⁸

Kann ich mit einem Minijob unabhängig werden?

Nein! Wer maximal 450 Euro im Monat verdient, ist und bleibt von Partner/in oder von Leistungen des Jobcenters abhängig. Die Abzüge bei einem Verdienst von über 450 Euro werden unserer Erfahrung nach oft höher geschätzt als diese sind. Hier ein paar Rechenbeispiele zum Verdienst bei Teilzeit- und Vollzeitarbeit, bei welchen die Mitarbeiter/innen voll sozialversichert sind. Minijobs sind oft im Niedriglohnbereich angesiedelt und es wird oft nur der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt, zum Vergleich der Bruttolohn bei einem Stundenlohn von 10 Euro.

- **15 Stunden** x 8,50 Euro = **552,00 Euro** pro Monat brutto
- **15 Stunden** x 10,00 Euro = **650,00 Euro** pro Monat brutto
- **30 Stunden** x 8,50 Euro = **1.105,00 Euro** pro Monat brutto
- **30 Stunden** x 10,00 Euro = **1.300 Euro** pro Monat brutto
- **40 Stunden** x 8,50 Euro = **1.473 Euro** pro Monat brutto
- **40 Stunden** x 10,00 Euro = **1.733 Euro** pro Monat brutto

Berechnungen erfolgten mit dem Mindestlohnrechner unter www.der-mindestlohn-wirkt.de²⁰. Bei einem Brutto-Verdienst von 450,01 – 850,00 Euro kann der Nettolohn mit dem **Gleitzone**nrechner der jeweiligen Krankenkasse berechnet werden. Bei einem Brutto-Verdienst ab 850,01 Euro kann der Nettolohn mit dem **Brutto-Netto-Rechner** der jeweiligen Krankenkasse berechnet werden. Wenn nur ein Teil des Einkommens zur Unabhängigkeit fehlt gibt es die Möglichkeit Wohngeld²¹ oder Kinderzuschlag²² zusätzlich zum Kindergeld zu beantragen.

¹⁷ Stand: Juni 2015, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁸ Siehe wsj Mitteilungen 1/2012, S. 5.

¹⁹ Da ein Monat meist mehr als vier Woche hat, kann zur Berechnung des Monatslohns der Faktor 4,3 genutzt werden

²⁰ Da ein Monat meist mehr als vier Woche hat, kann zur Berechnung des Monatslohns der Faktor 4,3 genutzt werden

²¹ Infos unter <http://www.stadtentwicklung.berlin.de/wohnen/wohngeld/diwo.shtml> und Berechnung unter

<http://www.stadtentwicklung.berlin.de/wohnen/wohngeld/diwoformular.shtml>

²² <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/KindergeldKinderzuschlag/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI494693>

Lässt sich auch ein Midi- oder Teilzeitjob mit der Familie vereinbaren?

Ja! Einen Drei-Stunden-Arbeitstag bei einer Fünf-Tage-Woche können sich die meisten Eltern (auch Alleinerziehende) vorstellen. Schon ab 15 Wochenstunden zum Mindestlohn von 8,50 Euro sind Arbeitnehmer/innen raus aus dem Minijob, voll sozial abgesichert und verdienen mehr als 470 Euro netto – trotz aller Abzüge!

Wann lohnt es sich für Minijobber/innen mehr zu arbeiten?

Immer! Unabhängigkeit wird als Hauptgrund dafür genannt, den Schritt aus dem Minijob zu wagen und weniger die monetären Anreize. Dies zeigt die Erfahrung aus der Beratung von Joboption Berlin. Auch wichtig ist es für die Beschäftigten, nicht mehr ‚die Aushilfe‘, sondern ein vollwertiges Mitglied der Belegschaft zu sein. Ebenso wichtig ist es den Minijobber/innen ein Vorbild für Ihre Kinder darzustellen, mehr Geld zu verdienen und ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein. Menschen, die den Schritt aus dem Minijob geschafft haben, zeigen mehr Selbstbewusstsein und haben eine berufliche Perspektive. Denn wenn die Schallmauer von 450 Euro durchbrochen ist, gibt es keine Deckelung nach oben, die jeden Monat eingehalten werden muss. UND die Abzüge sind geringer als allgemein angenommen. Schon ab 15 Wochenstunden zum Mindestlohn ist der Nettolohn höher als im Minijob.

Ab wie vielen Stunden ist der Verdienst netto höher als im Minijob?

Ab 15 Wochenstunden zu 8,50 Euro ist der **Verdienst netto höher** als im Minijob – das sind 471 Euro nach allen Abzügen in Steuerklasse I. In der Steuerklasse V sind es erst ab 17 Wochenstunden zu 8,50 Euro mehr netto als im Minijob – 461 Euro netto. Ist der Stundenlohn höher, muss man natürlich entsprechend weniger Wochenstunden arbeiten, um netto gleichviel zu verdienen.

Fallen bei einem Midi-Job alle Sonderleistungen des Jobcenters weg?

Nein! Sicherlich ist es erstrebenswert, dass Jobcenter-Kund/innen so viel verdienen, dass sie keinerlei Leistungen mehr brauchen. Jedoch scheint der Schritt in die komplette finanzielle Unabhängigkeit für viele Minijobber/innen zunächst schwer vorstellbar, weil viele ergänzende Leistungen des Jobcenters ebenfalls entfallen würden. Häufig ist der Weg über eine kleine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine Möglichkeit, mehr Stunden zu arbeiten, ohne das ‚subjektive Sicherheitsgefühl‘, welches die Bindung an das Jobcenter vermittelt, zu verlieren. UND: Leistungen aus ‚Bildung und Teilhabe‘ werden auch Empfänger/innen von Wohngeld und Kinderzuschlag gezahlt. Wächst nach dem ersten Schritt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein entsprechendes berufliches Selbstbewusstsein, ist Mehrarbeit und Unabhängigkeit für viele eher vorstellbar.

Wie viele Abzüge haben Mini- und Midi-Jobber/innen?

Minijob

Minijobber/innen verdienen maximal **450 Euro** pro Monat, sofern sie nicht kurzfristig beschäftigt sind. Arbeitgeber/innen dürfen zwar **2 % Pauschalsteuern** im Minijob auf Minijobber/in umlegen. Dies wird jedoch eher selten gemacht.

Der **Eigenbeitrag von 3,7%**²³ zur **Rentenversicherung** wird seit 2013 automatisch vom Gehalt der Minijobber/innen abgezogen. Bei einem Monatsgehalt von 450 Euro beträgt er 16,65 Euro. Hier gibt es jedoch die Möglichkeit sich befreien zu lassen. Auch wenn ein Formular zur Befreiung gleich mit dem Arbeitsvertrag vorgelegt wird, sollte genug Zeit für eine gründliche Betrachtung der Vor- und Nachteile eingeräumt werden. Die Nachteile einer Befreiung sind groß – hierzu informieren die Minijobzentrale und die Rentenversicherung.

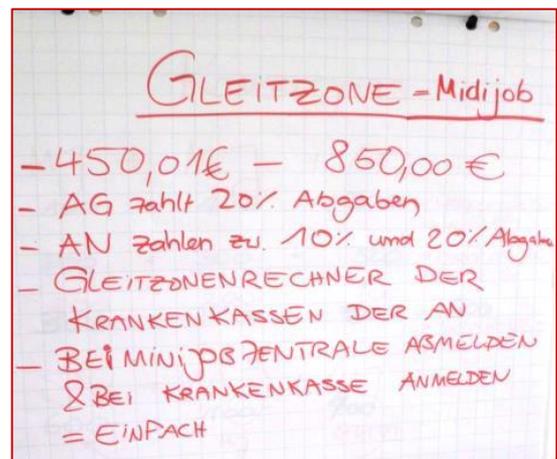


Achtung: Nicht befreien lassen, ohne die Folgen genau geprüft zu haben!

Midi-Job

Bei einem monatlichen Verdienst zwischen **450,01 Euro und 850,00 Euro (Gleitzone)** haben **Midi-Jobber/innen** zunächst einen geringeren Beitrag zur Sozialversicherung. Dieser beginnt bei 450 Euro bei 10 % und ‚gleitet‘ dann nach oben bis 20% bei 850 Euro. **Arbeitgeber/innen zahlen** in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung stets nur ca. **20 % Abgaben** (statt 30 % im Minijob). Der Berechnung der Abgaben in der Gleitzone liegt eine komplizierte Formel zu Grunde. Am einfachsten ist es, den jeweiligen **Gleitzone-rechner** der Krankenkasse der Arbeitnehmer/innen aufzurufen.

Foto aus dem Workshop



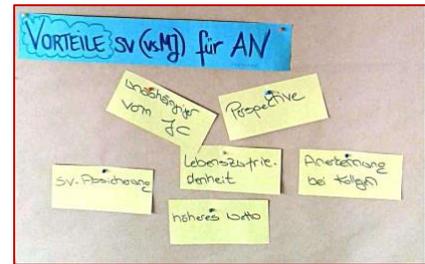
Hinweis: Eine Übersicht mit Rechenbeispielen finden bei den Anlage 2 FAQs Minijob und Mindestlohn.²⁴

²³ Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ist 175 Euro

²⁴ [Quelle](#)

Welche Vorteile haben Beschäftigte bei einer Umwandlung?

Foto aus dem Workshop



Weg in die finanzielle Unabhängigkeit:

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte...

- sind unabhängiger vom Jobcenter.
- haben ein höheres Bruttoeinkommen.
- erschließen sich neue, interessante Arbeitsfelder durch mehr Arbeitszeit.
- verdienen schon ab 15 Wochenstunden zu 8,50 Euro mehr netto als im Minijob.

Soziale Absicherung:

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte...

- haben eine eigenständige Krankenversicherung.
- erwerben eigene Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung.
- leisten höhere Beiträge zur Rentenversicherung und die volle Anwartschaft für die Rente.
- haben Anspruch auf Krankengeld und Kinderkrankengeld.

Zugehörigkeitsgefühl:

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte...

- haben einen besseren gesellschaftlichen Status. Sie werden als vollwertiges Mitglied der (Arbeits-) Gesellschaft gesehen.
- haben einen besseren betrieblichen Status und werden als Mitglied der Belegschaft anerkannt.

Mehr Perspektive

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte...

- haben mehr Berufserfahrung, also mehr Perspektive für die berufliche Weiterentwicklung.
- werden bei der betrieblichen Weiterbildung berücksichtigt.
- haben größere Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung.
- haben mehr Planungssicherheit, weil die Arbeitseinsätze regelmäßiger sind. Die Freizeit kann besser geplant werden.

Gewährung der Arbeitsrechte

- Die Arbeitsrechte sind bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Regel bekannt und werden gewährt – im Minijob muss oft individuell für die Einhaltung der Gesetze gekämpft werden.

Weitere Vorteile der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung...

Mehr Lebenszufriedenheit

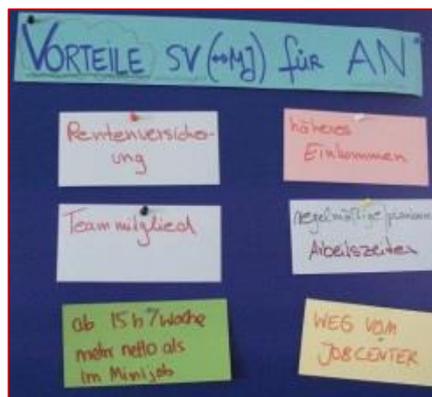
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte...

- haben häufig ein besseres Selbstwertgefühl.
- haben ein besseres persönliches Wohlbefinden.
- haben eher regelmäßige / planbare Arbeitszeiten.
- haben eine bessere Vorbildfunktion für die eigene Familie in Bezug auf die berufliche Entwicklung und Karriere.

Fördermöglichkeiten

- Fördermöglichkeiten²⁵ für Weiterbildungen vom Jobcenter, der Agentur für Arbeit oder auch vom Berliner Senat gibt es in aller Regel nur für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und NICHT für geringfügig Beschäftigte.
- Von Unternehmen werden Weiterbildungen eher für ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterstützt.
- Wird ein Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt und ein monatliches Gehalt von mindestens 1300 Euro brutto erzielt, dann kann der Landeszuschuss für KMU²⁶ beantragt werden.

Foto aus dem Workshop



²⁵ Fördermöglichkeiten können beispielsweise der **Einstiegsqualifizierung** nach § 54 a SGB III, **Eingliederungszuschuss** nach §§ 88 ff. SGB III, der **Landeszuschuss für KMU** <http://landeszuschuss-kmu.de/> oder auch **WeGebAU** nach §§ 81 ff. und § 131 a SGB III, **Ausbildungszuschuss** oder **Meister-Bafög** sein. Eine detaillierte Auflistung und kurze Erläuterung finden Sie bei der Investitionsbank Berlin unter http://www.ibb.de/PortalData/1/Resources/content/download/ibb_service/publikationen/Foerderfibel_2015-2016.pdf ab S. 84ff.

²⁶ <http://landeszuschuss-kmu.de/>

Welche Nachteile haben Beschäftigte bei einer Umwandlung?

Es gibt keine Nachteile!

Hinweis: In den Workshops ‚Aspekte der geringfügigen Beschäftigung‘ wurden mit viel Kreativität manchmal ein paar Argumente gefunden und oft in Klammern gesetzt. Denn bei genauerem Hinsehen ist oft Sarkasmus im Spiel. Hier die Argumente und unsere Gegenargumente.

Foto aus dem Workshop

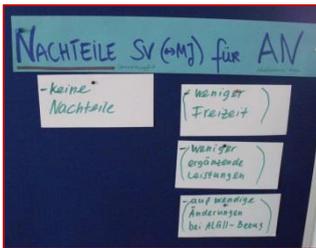


Foto aus dem Workshop

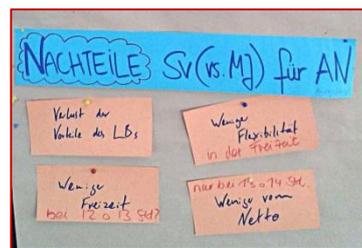
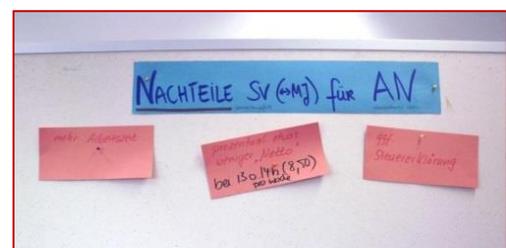


Foto aus dem Workshop



Mehr Arbeitszeit? Ja, aber man ist schon ab 13 Wochenstunden (also täglich 2,6 Std.) zum Mindestlohn von 8,50 Euro sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ab 15 Wochenstunden (täglich 3 Std.) (bzw. 17 bei LStKl. V) ist der Verdienst netto höher als im Minijob.

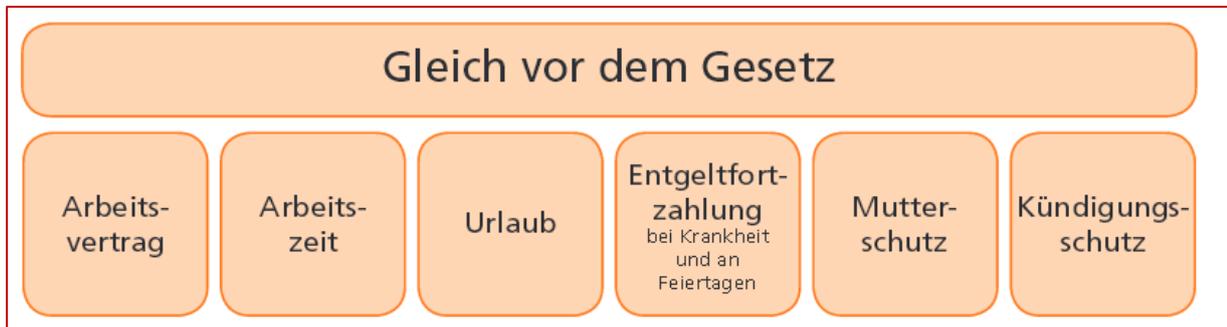
Weniger Flexibilität in der Freizeit? Stimmt nicht! Es ist eher so, dass Arbeitgeber/innen von Minijobber/innen mehr Flexibilität als von Ihren anderen Teilzeit- und Vollzeitmitarbeiter/innen erwarten – obwohl alle Arbeitsverhältnisse bei Einhaltung der Gesetze die gleiche Flexibilität ermöglichen. Eine Folge ist es, dass Minijobber/innen ihre Freizeit schlechter planen können als andere Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte.

Weniger ergänzende Leistungen? Ja, stimmt schon. Aber die Leistungen fallen ja nicht sofort komplett weg, nur weil ein sozialversicherungspflichtiger Job ausgeübt wird. Auch wer aus dem ALGII-Bezug rausfällt, beispielsweise bei Anspruch auf Wohngeld, hat Anspruch auf Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket. Ferner sind viele Menschen irgendwann ja auch froh, wenn sie keine ergänzenden Leistungen mehr brauchen. Wenn es so bequem und toll wäre, würden sonst doch alle ihre Jobs kündigen und ALGI und II beantragen.

Mehr Sozialabgaben? Ja, aber man teilt sich diese solidarisch mit der/dem Arbeitgeber/in. Der Minijob bietet nur eine Absicherung durch die Rentenversicherung, allerdings auch nur dann, wenn keine Befreiung beantragt wird und: ab 15 Stunden Wochenarbeitszeit zum Mindestlohn von 8,50 Euro ist der Nettolohn höher als im Minijob (ca. 471 Euro, bei Lohnsteuerklasse V ab 17 Wochenstunden).

Haben Menschen im Minijob nur Minirechte?

Nein! Viele Menschen denken, dass Minijobber/innen weniger Rechte hätten, als andere Teilzeit- und Vollzeitmitarbeiter/innen. Aber, es gilt: Minijobber/innen dürfen nicht anders behandelt werden als vergleichbare Teil- oder Vollzeitbeschäftigte.



➔ **Tipp:** Wenn geringfügig Beschäftigte sich vorstellen, sie hätten eine Vollzeitstelle, werden Irrtümer schnell deutlich. Arbeitsrechte, die ihnen bei der Vollzeitstelle zustehen, stehen ihnen auch anteilig bei einer Teilzeitbeschäftigung (geringfügig oder mehr) zu. Übersetzungen in zehn Sprachen finden Sie hier [Arbeitsrechte im Minijob²⁷](#).

Haben Minijobber/innen ein Recht darauf, mehr Stunden zu arbeiten?

Ja! Arbeitnehmer/innen können den Minijob auch als **Sprungbrett zum Vollzeitjob** nutzen und sich dabei auf § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG, Verlängerung der Arbeitszeit) stützen. Gemäß § 9 hat ein/e Arbeitgeber/in ‚einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer [...] bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen entgegenstehen.‘ Diese Vorrang-Regelung für die eigenen Teilzeit-Beschäftigten des Unternehmens gilt auch für Minijobber/innen.

Haben Minijobber/innen einen anderen Urlaubsanspruch?

Nein! Minijobber/innen haben denselben Urlaubsanspruch wie andere Teil- oder Vollzeitkräfte auch. Alle Arbeitnehmer/innen haben gesetzlich Anspruch auf **mindestens 4 Wochen bezahlten Urlaub** pro Jahr (Bundesurlaubsgesetz). Teilzeit-Arbeitnehmer/innen haben so viel Urlaubsanspruch, dass sie insgesamt vier Wochen frei haben. Das heißt zum **Beispiel:**

- Bei einer 6-Tage-Woche ($6 \times 4 = 24$) 24 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr
- Bei einer 3-Tage-Woche ($3 \times 4 = 12$) 12 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr
- Bei einer 2-Tage Woche ($2 \times 4 = 8$) 8 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr

²⁷ Information online verfügbar unter www.minijob-machmehrdraus.de

Wenn Mitarbeiter/innen **unregelmäßige Arbeitstage** und -einsätze haben, erscheint es manchmal kompliziert, den Urlaubsanspruch zu berechnen. Es kann der Urlaubsanspruch für alle Mitarbeiter/innen in Teil- oder Vollzeit in gleicher Höhe festgelegt werden, beispielsweise auf 20 Tage pro Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche ($4 \times 5 = 20$). Dann müssen auch Teilzeitkräfte 5 Urlaubstage einreichen, um eine Woche Urlaub zu nehmen.

Bei **betrieblicher Regelung**, die den Betriebsangehörigen mehr Urlaub zuspricht, gilt dies anteilig auch für Minijobber/innen. Wenn alle anderen Mitarbeiter/innen einen höheren Urlaubsanspruch haben, z.B. 30 Tage, das sind bei einer Fünf-Tage Woche also sechs Wochen bezahlter Urlaub, dann steht auch Minijobber/innen sechs Wochen bezahlter Urlaub zu.

Haben Minijobber/innen Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag?

Nein, denn Arbeitsverträge können auch mündlich geschlossen werden. **ABER**, der Arbeitgeber hat **spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn** des Arbeitsverhältnisses, die **wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich** niederzulegen, die Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer **auszuhändigen**. (§2 Nachweisgesetz)
In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der **Name** und die **Anschrift** der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des **Beginns** des Arbeitsverhältnisses,
3. die vorhersehbare **Dauer** des Arbeitsverhältnisses,
4. der **Arbeitsort**
5. eine kurze Beschreibung der von der Arbeitnehmer/innen von zu leistenden **Tätigkeit**,
6. die Zusammensetzung und die **Höhe des Arbeitsentgelts** sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die **vereinbarte Arbeitszeit**,
8. die Dauer des jährlichen **Erholungsurlaubs**,
9. die **Fristen für die Kündigung** des Arbeitsverhältnisses,
10. ein **Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**.

 **Tipp:** In der Beratung zeigt sich, dass Minijobber/innen es häufig nicht wagen, einen schriftlichen Nachweis einzufordern. Eine schriftliche Aufforderung vom Jobcenter oder der Agentur für Arbeit, einen Nachweis entsprechend dem Nachweisgesetz vorzulegen, erleichtert diesen Schritt zum Arbeitgeber unter Umständen. Gleichzeitig erleichtert es den Mitarbeiter/innen der Jobcenter und Agenturen die Erörterung der arbeitsfreien Zeit zur Koordination von Terminen.

Bieten Minijobs für Unternehmen mehr Flexibilität?

Nein, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§1, Abs.1 ‚Verbot der Diskriminierung‘) untersagt eine unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften ohne sachlichen Grund.

- Mindestens **4 Tage im Voraus** müssen Arbeitgeber/innen die **Arbeitszeit und Dauer** der Arbeitszeit ankündigen. Eine kürzere Frist ist nicht zulässig²⁸.
- Bei der Vereinbarung von **Arbeit auf Abruf** haben Arbeitgeber/innen die Möglichkeit, den Arbeitseinsatz variabel festzulegen. Die Arbeit auf Abruf ist nur bei Teilzeitkräften möglich, also auch bei Minijobber/innen. ‚Arbeit auf Abruf‘ muss im Arbeitsvertrag jedoch formuliert sein.
- Fehlt die Festlegung auf eine bestimmte wöchentliche Minstdauer der Arbeitszeit im Vertrag, so gilt eine **wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden** als vereinbart. Fehlt die Angabe bei der täglichen Dauer, so sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, die Arbeitnehmer/innen für **jeweils mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden** zur Arbeit einzuteilen.
- Der Betriebsrat hat bei der Festlegung von **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit** ein **Mitbestimmungsrecht**, auch bei Minijobber/innen!

Muss man im Minijob Krankheitstage nacharbeiten?

Nein! Minijobber/innen haben die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten, auch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

- Minijobber/innen stehen insgesamt **6 Wochen Lohnfortzahlung** im Krankheitsfall zu. Und zwar für die Stunden, die entweder im Arbeitsvertrag oder im schriftlichen Nachweis gemäß des **Nachweisgesetzes** stehen.
- Fehlt die Festlegung auf eine bestimmte wöchentliche Minstdauer der Arbeitszeit im Vertrag, so gilt eine **wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden** als vereinbart. Fehlt die Angabe bei der täglichen Dauer, so sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, die Arbeitnehmer/innen für **jeweils mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden** zur Arbeit einzuteilen - auch bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

 **Achtung:** Bei erkrankten Kindern gibt es, anders als bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, keine Lohnfortzahlung. Mehr Informationen finden Sie in unserer Handreichung **Arbeitsrecht im Minijob** oder unter **www.minijob-machmehrdras.de** oder im Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall²⁹.

²⁸ § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG

²⁹ <http://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/>

Gilt ein anderer Mutterschutz für Minijobberinnen?

Nein! Auch für Minijobber/innen gilt ein Kündigungsverbot während der Schwangerschaft und vier Monate nach Entbindung (§9 MuSchG). Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Mutterschaftsgeld (§13 MuSchG). Sollte ein Beschäftigungsverbot vorliegen, erhalten auch Minijobberinnen Mutterschutzlohn (§11 MuSchG). Die Aufwendung für bei Beschäftigungsverboten gezahltes Entgelt und für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird in voller Höhe von der Minijobzentrale erstattet.

Gilt im Minijob ein anderer Kündigungsschutz als sonst?

Nein! Leider wissen viele Minijobber/innen und viele Personalverantwortliche das nicht. Für alle Arbeitnehmer/innen gelten die **gleichen Arbeitsrechte**³⁰, egal ob vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt (dazu gehören auch die Minijobber/innen). Das **Kündigungsschutzgesetz**³¹ gilt auch für Minijobber/innen. Die gesetzliche Kündigungsfrist³² eines Arbeitsverhältnisses beträgt mindestens vier Wochen zum 15. eines Monats oder vier Wochen zum Monatsende. Je länger ein Arbeitsverhältnis besteht, desto länger werden die **Kündigungsfristen**. Nach zwei Jahren kann nur noch zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Wenn ein Arbeitsverhältnis beispielsweise fünf Jahre bestanden hat, verlängert sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats. Innerhalb der **Probezeit** kann eine kürzere Kündigungsfrist von zwei Wochen gelten.

Was versteckt sich hinter der Dokumentationspflicht?

Kein ‚Bürokratiemonster‘! Die Dokumentationspflicht³³ gilt generell für **ALLE Minijobber/innen** und für Arbeitnehmer/innen der Branchen die von Schwarzarbeit³⁴ gefährdet sind, wenn sie weniger als 2.958 Euro Bruttogehalt verdienen. Die Dokumentation (**Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit**) kann handschriftlich, auf Vordrucken oder per App³⁵ dokumentiert werden. Die Arbeitszeit muss spätestens eine Woche³⁶ später dokumentiert sein.

Arbeitgeber/innen sind dafür verantwortlich, dass die Arbeitszeit dokumentiert wird und muss bis zu zwei Jahre lang bei einer Kontrolle durch den Zoll vorgezeigt werden kann.³⁷ Bei unterlassener Dokumentationspflicht droht ein **Bußgeld von bis zu 500.000 Euro!**

³⁰ http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/__4.html

³¹ <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>

³² http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/__622.html

³³ Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung, §§ 16 und 17 MiLoDokV

³⁴ Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, §2a SchwArbG

³⁵ Beispielsweise [Internetseite des DGB www.dgb.de](http://www.dgb.de)

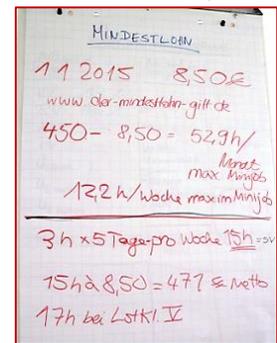
³⁶ mit Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages

³⁷ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MILOG), § 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

Gilt der Mindestlohn auch für Minijobber/innen?

Ja, seit 1.1.2015 gilt der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde auch für Minijobber/innen. Es gibt einige Ausnahmen, wie beispielsweise für Langzeitarbeitslose, Praktikant/innen und in einigen ausgewählten Branchen. Die Ausnahmen werden detailliert erklärt unter www.der-mindestlohn-wirkt.de. Verstoßen Arbeitgeber/Innen gegen diese Verpflichtung, kann gegen sie ein Bußgeld bis zu einer Höhe von 500.000 Euro verhängt werden.

Foto aus dem Workshop



Prüfung des Mindestlohns:

Durch die Einführung des Mindestlohns wird die maximale Arbeitszeit pro Monat im Minijob auf 52,9 Stunden begrenzt (450 Euro: 8,50 Euro=52,9 Stunden). Bei der Berechnung der Arbeitszeit pro Woche wird durch den Faktor 4,3 geteilt, weil ein Monat im Jahresdurchschnitt 4,3 Wochen hat. Dies ergibt eine wöchentliche Maximalarbeitszeit von durchschnittlich 12,2 Stunden.



Mindestlohnrechner:

Zur Überprüfung des Mindestlohns kann der Mindestlohnrechner unter www.der-mindestlohn-wirkt.de genutzt werden. Hier lässt sich an Hand des Monatslohns und der Arbeitsstunden der Stundenlohn einfach berechnen.

Mindestlohnhotline:

Bei Fragen kann auch die Mindestlohn Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Mo-Do 8 -20 Uhr kontaktiert werden.



Achtung: Zahlt ein Arbeitgeber ein Entgelt von 8,50 Euro pro Stunde, gewährt jedoch keinen bezahlten Urlaub, so wird der Mindestlohn unterschritten.

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz können beim Zoll gemeldet werden unter www.zoll.de. Diese werden nach Dringlichkeit bearbeitet. Antragstellende erhalten jedoch keine Information über den Stand der Ermittlungen.

Handreichung: Arbeitsrecht im Minijob in zehn Sprachen

Eine geringfügige Beschäftigung, auch Minijob genannt, ist ein Beschäftigungsverhältnis, das entweder geringfügig entlohnt wird oder aber nur von kurzer Dauer ist, eine kurzfristige Beschäftigung.

Minijobs sind normale Arbeitsverhältnisse. Sie unterliegen bis auf sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Besonderheiten genau denselben gesetzlichen Bestimmungen wie andere Arbeitsverhältnisse auch. Vor dem Gesetz sind Minijobs, Teilzeit- oder Vollzeitjobs gleichgestellt.



Arbeitsvertrag: Ein Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Um Missverständnissen vorzubeugen, ist es immer vorteilhaft, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. In der Konfliktsituation erleichtert das die Beweisführung.

Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, hat der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin einen Monat nach Anstellung einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen. (§2 Nachweisgesetz³⁸)

Arbeitszeit / Überstundenentgelt: Ohne Vereinbarung sind die Beschäftigten in der Regel nicht zu Überstunden, Schicht- oder Sonderarbeitszeiten (feiertags, nachts, sonntags) verpflichtet. Ausnahmen davon sind in § 10 und 12 Arbeitszeitgesetz definiert. Wenn nicht wirksam ausgeschlossen (Ausnahme: in Notfällen muss gearbeitet werden), kann die Vergütung von angeordneten oder geduldeten Überstunden geltend gemacht werden.

Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen können auch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Dann muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. (§12 TzBfG³⁹ „Arbeit auf Abruf“).

³⁸ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG)

³⁹ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

Urlaub: Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Urlaub. Gesetzlich festgelegt sind mindestens 24 Tage bei einer 6-Tage Woche (das entspricht 4 Wochen). Bei weniger Arbeitstagen pro Woche ist der Anspruch entsprechend umzurechnen. (Bundesurlaubsgesetz)
Beispiel: Sie arbeiten 5 Tage in der Woche. Dann stehen Ihnen 20 Urlaubstage zu, auch wenn Sie nur 3 Stunden pro Tag in den Betrieb kommen. Wenn Sie diese 15 Stunden dagegen an nur 2 Werktagen ableisten, stehen Ihnen nicht 20, sondern 8 Urlaubstage zur Verfügung.)

Wichtig: Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche dürfen Minijobber/innen aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Feiertage: Geringfügig Beschäftigte haben ein Recht auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen, sofern es sich um einen Tag handelt, an dem die Beschäftigten regulär gearbeitet hätten (z.B. Himmelfahrt, Karfreitag etc., siehe auch EntgFG⁴⁰ §2). Wichtig: Dieses Gebot darf auch durch Nacharbeiten nicht umgangen werden.

Krankheit: Wie allen Beschäftigten steht den Minijobber/innen 6 Kalenderwochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu.

Mutterschutz: Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Mutterschaftsgeld (siehe §13 MuSchG²). Sollte ein Beschäftigungsverbot vorliegen, erhalten auch Minijobber/innen Mutterschutzlohn (siehe § 11 MuSchG⁴¹).

Kündigungsschutz: Arbeiten Minijobber/innen in **keinem** Kleinbetrieb⁴² (§ 23 Absatz 1 KSchG⁴³) und ihr Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate, genießen sie Kündigungsschutz nach dem KSchG. Die Kündigung muss schriftlich und verständlich sein. Für den Lauf der Kündigungsfrist ist der Zugang der Erklärung bei dem/der Minijobber/in entscheidend. Auch Minijobber/innen können innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Grundsatz der Gleichbehandlung: Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/innen dürfen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen (§ 4 Abs. 1 TzBfG „Verbot der Diskriminierung“). Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen des Arbeitgebers und Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber/in und Minijobber/in getroffen werden. Ausnahme: Es liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vor.

⁴⁰ Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgFG)

⁴¹ Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG)

⁴² Unternehmen mit maximal 10 Vollzeit-Beschäftigten

⁴³ Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Beispiel: Vollzeitbeschäftigte erhalten vom Unternehmen ein Weihnachtsgeld, nicht aber die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer/innen. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz haben dann grundsätzlich auch geringfügig Beschäftigte anteilmäßig (gemessen an den Arbeitsstunden) einen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Übrigens:

Arbeitnehmer/innen können den Minijob auch als **Sprungbrett zum Vollzeitjob** nutzen und sich dabei auf § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG, „Verlängerung der Arbeitszeit“) stützen. Gemäß § 9 hat ein/e Arbeitgeber/in „einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer [...] bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.“ Diese Vorrang-Regelung für die „eigenen“ Teilzeit-Beschäftigten des Unternehmens gilt auch für Minijobber/innen.

Für Minijobber/innen gilt sowohl das **Individualarbeitsrecht** als auch das kollektive Arbeitsrecht. Das Individualarbeitsrecht regelt die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, also auch den Minijobber/innen.

Das **kollektive Arbeitsrecht** regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgeber/in und Betriebs- oder Personalrat, sowie zwischen Arbeitgeber/in und den Gewerkschaften. Tarifverträge (Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber/in und Gewerkschaft) und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber/in und Betriebs- oder Personalrat) können für Arbeitnehmer/innen und damit auch für Minijobber/innen Ansprüche festlegen, wenn diese vom jeweiligen persönlichen Geltungsbereich der Vereinbarungen mit umfasst werden.

 Hinweis: Die Handreichung zum Arbeitsrecht im Minijob ist in zehn Sprachen online auf unserer Homepage www.minijob-machmehrdras.de abrufbar: Deutsch, Arabisch, Bulgarisch, Englisch, Farsi, Französisch, Polnisch, Rumänisch, Serbisch, Spanisch

Sind Menschen im Minijob automatisch krankenversichert?

Nein! Wenn man nicht anderweitig abgesichert ist, muss privat vorgesorgt werden.

Arbeitgeber/innen führen zwar für Minijobber/innen einen Beitrag zur Krankenversicherung an die Minijobzentrale ab - Minijobber/innen sind darüber aber **nicht krankenversichert**. Das bedeutet, wenn Minijobber/innen länger als 6 Wochen krank werden, erhalten sie kein Krankengeld, da diese Leistung von der Krankenkasse übernommen wird.

Ein **Krankenversicherungsschutz** entsteht erst, wenn Minijobber/innen sich **anders absichern**: freiwillig, über das Jobcenter, die Agentur für Arbeit oder über den Partner oder die Partnerin. Wie allen Beschäftigten stehen auch Minijobber/innen insgesamt **6 Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** zu. Beispiel: Ein/e Minijobber/in arbeitet jeden Dienstag, Mittwoch und Samstag im Minijob. Wird er/sie an einem dieser Tage krank, erhält er/sie selbstverständlich trotzdem das Gehalt für diesen Tag.

Mehr Information über die Kosten der freiwilligen Krankenversicherung erhalten Beschäftigte bei ihrer **Krankenkasse**.

Sind Minijobber/innen durch den Minijob gut sozial abgesichert?

Nein, denn Minijobber/innen ...

- sind **NICHT über den Minijob krankenversichert**.
- zahlen **NICHT in die Pflegeversicherung** ein.
- zahlen **KEINE Beiträge zur Arbeitslosenversicherung**.
- erhalten **KEIN Kinderkrankengeld**.
- zahlen **WENIGER Rentenbeiträge**. Wenn **nicht** der Eigenbeitrag von 3,7 % eingezahlt wird, werden für die Rente pro Kalenderjahr im Minijob **nur 4 Monate Beitragszeiten** angerechnet.

Aber Minijobber/innen haben einen Anspruch auf:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, wie sonst auch.
- Mutterschutz, wie sonst auch.
- Mindestens vier Wochen bezahlten Urlaub, wie sonst auch.
- Volle Leistungen der Rentenversicherung, wenn der Eigenbeitrag von 3,7 % gezahlt wird.

Welche Erstattungen erhalten Unternehmen bei Krankheit und Mutterschaft?

Wenn sich Minijobber/innen **krank** melden, können Arbeitgeber/innen sich bis zu 80 % des fortgezahlten Arbeitsentgelts von der Minijobzentrale zurückerstatten lassen.⁴⁴ In voller Höhe erstattet werden Arbeitsentgelte die bei **Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft** gezahlt sowie der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.⁴⁵

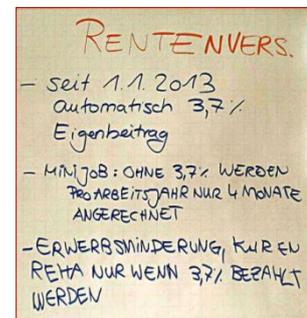
Weshalb sollten Minijobber/innen den Eigenbeitrag zur Rente zahlen?

Damit sie den vollen Rentenversicherungsschutz genießen. Die Höhe der Rente ist beim Minijob oft kein gutes Argument, weil nach 45 Jahren im Minijob nur eine Rente von ca. 150 Euro erwirtschaftet wird. Jedoch hat die Rentenversicherung noch andere wichtige Vorteile.

Wenn 3,7% Eigenbeitrag bezahlt wird, dann ergibt sich

- der **volle Rentenversicherungsschutz**.
- ein **Anspruch auf Leistungen für Kuren, Reha und Erwerbsminderung**.
- die **Möglichkeit zum ‚Riestern‘**.
- die **Anrechnung von 12 Monaten** (statt nur 4 im Minijob) Anwartszeit bei der Rentenversicherung.

Foto aus dem Workshop



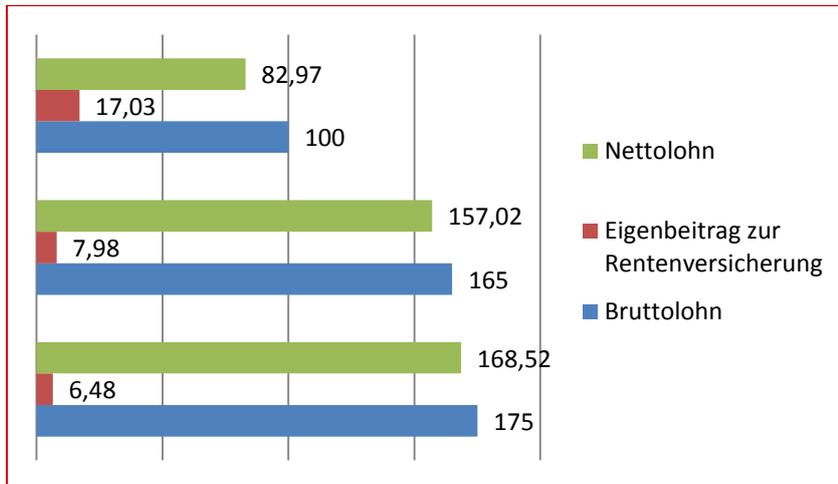
Hinweis: Die Zahl **165 Euro** als Begrenzung des Zuverdiensts wird von ALGII-Empfänger/innen oft als Verdienstobergrenze genannt. Bei Bezahlung des Mindestlohns von 8,50 Euro dürften dafür ungefähr **4,4 Stunden** pro Woche gearbeitet werden. Auch **100 Euro** werden von Kund/innen oft als ‚Verdienstobergrenze‘ oder ‚Zuverdienstgrenze‘ genannt. Bei Bezahlung des Mindestlohns von 8,50 Euro dürfen somit maximal **2,8 Stunden** pro Woche gearbeitet werden.

Diese **Obergrenzen gibt es im ALGII-Bezug jedoch nicht**. Im gewerblichen Minijob übernehmen **Arbeitgeber/innen 15%** und **Minijobber/innen 3,7%** des Rentenbeitrags um vollen Rentenversicherungsschutz zu genießen. (Im Privathaushalt zahlen Arbeitgeber/innen 5 % und Minijobber/innen 13,7 %). Für Minijobber/innen, die den vollen Rentenversicherungsschutz genießen möchten, wird es bei einem **Verdienst unter 175 Euro teurer**. Wenn weniger als 175 Euro verdient werden, müssen Minijobber/innen auf die Differenz zu 175,00 Euro den Arbeitnehmer/innen- und den Arbeitgeber/innen-Anteil von **18,7 % bezahlen**. Siehe Tabelle 2:

⁴⁴ §§3 und 9 Entgeltfortzahlungsgesetz EFZG

⁴⁵ (§11 Mutterschutzgesetz MuSchG)

Tabelle 2: Verdienst unter 175 Euro bedeutet höherer Eigenbeitrag zur Rentenversicherung (Angaben in Euro)



Gehalt: 175 Euro: Bei einem Gehalt von 175,- Euro beträgt der Eigenanteil für Minijobber/innen zur Rentenversicherung nur 3,7%, also 6,48 Euro. Das entspricht **168,52 Euro netto**.

Gehalt: 165 Euro: Bei einem Gehalt von 165,- Euro beträgt der Eigenanteil für Minijobber/innen zur Rentenversicherung 3,7% von 165,- Euro (6,11 Euro) plus 18,7 % von der Differenz zu 175,- Euro, das ist 1,87 Euro. Es werden insgesamt 7,98 Euro Eigenbeitrag für die Rentenversicherung bezahlt. Das entspricht **157,02 Euro netto**.

Gehalt: 100 Euro: Bei einem Gehalt von 100 Euro beträgt der Eigenanteil für Minijobber/innen zur Rentenversicherung 3,7% von 100,- Euro (3,7 Euro) plus 18,7 % von der Differenz zu 175,- Euro, das sind 14,03 Euro. Es werden insgesamt 17,03 Euro Eigenbeitrag für die Rentenversicherung abgezogen. Das entspricht **82,97 Euro netto**.



Achtung: Nicht befreien lassen! Bei Verträgen ab 2013 wird der Eigenbeitrag zur Rentenversicherung der Arbeitnehmer/innen automatisch mit abgerechnet. Eine Befreiung gilt auch für alle Minijobs, die später zusätzlich aufgenommen werden.

Wer sich einmal befreien lässt, kann dies nicht rückgängig machen. Es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird beendet und ein neuer Arbeitsvertrag wird nach einer bestimmten Wartezeit abgeschlossen.

Schon ab 15 Wochenstunden Arbeit zum Mindestlohn von 8,50 Euro ist man voll sozialversichert und verdient über 470 Euro netto - mehr als im Minijob.



Verdienst für Arbeitnehmer/innen mit Übersicht zur sozialen Absicherung?

Verdienst für Arbeitnehmer/innen

im Mini-, Midi- oder Vollzeit-Job (gewerblich)

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

Schon ab 15
Arbeitsstunden pro
Woche: mehr **netto**
als im Minijob!

Arbeitnehmer/innen im gewerblichen Bereich	Beispiel 1 Minijob mit Rentenversicherungs- beitrag von 3,7% /Minijobrechner		Beispiel 2 Minijob ohne Rentenversicherungs- beitrag von 3,7% /Minijobrechner		Beispiel 3 Midi-Job Gleitzone/rechner			Beispiel 4 Midi-Job Gleitzone/rechner		Beispiel 5 Midi-Job Gleitzone/rechner		Beispiel 6 Lohnsteuerklassen 1-6 Brutto-Netto-Rechner	
	Stundenlohn, brutto	€ 8,50		€ 8,50		13			15		20		25
Stunden pro Woche ¹⁾ , ca.	12,22		12,22		€ 479			€ 552		€ 737		€ 921	
Gehalt, brutto pro Monat	€ 450		€ 450		€ 421 ³⁾			€ 471 ³⁾		€ 598 ³⁾		€ 731 ³⁾ (LSK: 1) € 733 ³⁾ (LSK: 2) € 627 ³⁾ (LSK: 5)	
Nettolohn pro Monat	€ 433 ^{2),5)}		€ 450 ^{2),5)}		Sozialleistungen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			Sozialleistungen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Sozialleistungen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Sozialleistungen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	
Ab ca. 1,2,3 Stunden pro Woche oder 53 Stunden im Monat ist es kein Minijob mehr!													
Sozialleistungen für Minijobber/innen													
Krankenversicherung	Nein												
Arbeitslosenversicherung	Nein												
Rentenversicherung Anrechnung auf Anwartschaft	12 Monate		4 Monate		12 Monate			12 Monate		12 Monate		12 Monate	
Rentenversicherung... Bisfortbildung, Er- werbsminderung und Kuren möglich	Ja		Nein		Ja			Ja		Ja		Ja	
Arbeitsrechte													
Urlaub mind. 4 Wochen/ Jahr	Ja												
Entgeltfortzahlung bei Krankheit & Feiertagen	Ja												
Mutterschutz	Ja												
Arbeit auf Abruf muss schriftlich erfolgen	Ja												
Kündigungsschutz	Ja												

Alle Berechnungen sind inklusive der Umlagen (Krankheit, Schwangerschaft, Insolvenz) der Techniker Krankenkasse bzw. der Minijobzentrale.
¹⁾ Berechnungen der Stundenanzahl bzw. des Monatsbruttolohns mit dem **Mindestlohn-Rechner** www.der-mindestlohn-wirkt.de, Stand 05/2016
²⁾ Berechnungen im Minijob: **Minijobrechner** der Minijobzentrale, Stand 05/2016
³⁾ Berechnungen im Midi-Job: **Gleitzone/rechner** der Techniker Krankenkasse, Stand 05/2016
⁴⁾ Berechnung bei einem Verdienst höher als 850 Euro: **Gehaltsrechner** der Techniker Krankenkasse, Stand 05/2016
⁵⁾ Sofern Arbeitgeber/innen die Pauschalsteuer von 2% übernehmen - diese kann auch auf die Arbeitnehmer/innen übertragen werden.

Bietet ein Minijob eine berufliche Perspektive?

Nein! Engagement und fachliches Potenzial können sich kaum entfalten.⁴⁶

- Berufsrückkehrer/innen, die in einen unterqualifizierten Minijob im Niedriglohnbereich einsteigen, droht Dequalifizierung. Minijobs wirken sich oft schlecht auf das Selbstbewusstsein aus und stellen ein Risiko im Lebenslauf dar.
- Minijobs sind eine Niedriglohnfalle und eine berufliche Sackgasse.
- Besonders verheiratete Frauen bleiben mehr als 7 Jahre im Minijob.
- Die Mehrheit der Frauen mit Minijob wird im Anschluss an den Minijob nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt, sondern rutscht in die Arbeitslosigkeit.
- Da im Minijob minimale Rentenansprüche entstehen, droht ein hohes Risiko von Altersarmut und damit auch der Minijob neben der Rente.

Ist ein Minijob ein guter Einstieg bzw. Wiedereinstieg?

Nein! Zwei Drittel der Frauen, die mit einem Minijob wiedereinsteigen, bleiben darin hängen.

- Nur 14% der Minijobber/innen schaffen den Schritt aus dem Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Siehe Studie ‚Frauen im Minijob‘, Seite 16.
- Minijobs haben eine hohe Klebewirkung und keine Brückenfunktion. Frauen bleiben durchschnittlich zwischen 6 bis 8 Jahren im Minijob.
- Wer wenige Stunden arbeiten möchte, kann den Wiedereinstieg in der Gleitzone (Verdienst von 450,01 Euro bis 850,00 Euro im Monat) versuchen. Hier zahlen Arbeitnehmer/innen prozentual reduzierte Sozialabgaben, haben aber den vollen Renten-, Kranken- und Arbeitslosen-Versicherungsschutz.
- Es gibt kein Kinderkrankengeld im Minijob, wenn das Kind krank ist. Bei sozialversicherungspflichtiger Anstellung gibt es 10 Tage pro Kalenderjahr für jedes Elternteil bzw. 20 Tage für Alleinerziehende.
- Ist man im Minijob beschäftigt, gilt man eher als ‚Aushilfe‘ oder ‚Arbeitnehmer/in zweiter Klasse‘ und wird weniger bei Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt. Es können bei Minijobs keine Fördermöglichkeiten für Lohn und Weiterbildung in Anspruch genommen werden.

 **Hinweis:** Minijobber/innen gaben bei Informations-Veranstaltungen von Joboption Berlin in Jobcentern und bei der Agentur für Arbeit an, dass sie gern mehr als 15 Wochenstunden arbeiten würden. Drei Stunden am Tag bei einer 5-Tage-Woche konnte sich selbst jede/r Alleinerziehende vorstellen. Damit kommt ein Minijob nicht in Frage. UND der Verdienst ist schon bei 15 Wochenstunden zum Mindestlohn von 8,50 Euro netto höher als im Minijob!⁴⁷

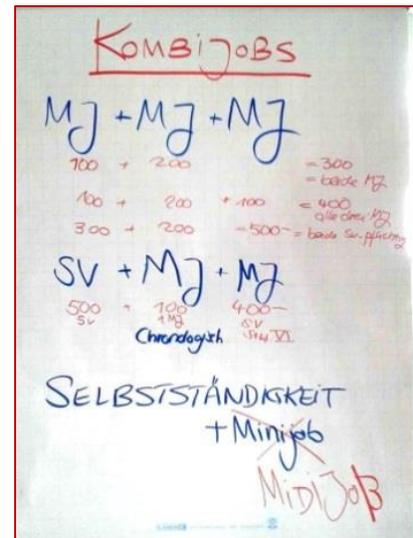
⁴⁶ Hier geht es zur Studie: Frauen im Minijob

⁴⁷ Bei Steuerklasse VI ab 17 Wochenstunden zu 8,50 Euro

Kombination mehrerer Minijobs?

Es können mehrere Jobs miteinander kombiniert werden. Wenn der Verdienst mit zwei Minijobs höher ist als 450 Euro werden beide Jobs sozialversicherungspflichtig. Die/der Minijobber/in informiert seine/n Arbeitgeber/in darüber, dass er/sie nun mehr als 450 Euro verdient. Arbeitgeber/innen melden Minijobber/innen bei der Minijobzentrale ab und bei der Krankenversicherung ihres/seines Arbeitnehmers/in an. Und spart sofort 10 % Abgaben pro Arbeitsstunde.

Foto aus dem Workshop



Minijob + Minijob =?

Beispiel: ≤ 450 Euro: Wenn weniger als oder bis zu 450 Euro monatlich verdient wird, dann sind beide Beschäftigungen Minijobs. Die Minijobber/innen haben eine Informationspflicht und müssen beiden Arbeitgeber/Innen mitteilen, dass sie zusätzlich einen anderen Minijob ausüben.

Beispiel: $\geq 450,01$ Euro: Wenn zusammen mehr als 450 Euro verdient wird, dann werden beide Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Dies gilt auch bei der Kombination von mehr als zwei Minijobs.

Kombination mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung?

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung + Minijob = ?

Beispiel: Ein Minijob (maximal 450 Euro monatliches Einkommen) neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ab 450,01 Euro monatliches Einkommen) bleibt ein **Minijob**.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung + Minijob1 + Minijob2 = ?

Beispiel: Neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ab 450,01 Euro monatliches Einkommen) ist der **erste Minijob (max. 450,00 Euro monatlich) ein Minijob**. Wenn ein **zweiter Minijob** hinzukommt, wird dieser sozialversicherungspflichtig und auf **Steuerklasse VI** abgerechnet. Auch wenn mit beiden Minijobs zusammen weniger als 450 Euro verdient wird. Hier gilt die chronologische Reihenfolge, in der die Jobs angenommen wurden.

Kombination einer Selbstständigkeit mit einem Minijob?

Soloselbstständigkeit + ~~Minijob~~ besser Midi-Job

Beispiel: Bei Existenzgründungen ist der Krankenversicherungsbeitrag häufig eine große finanzielle Hürde. Um während der Neugründung ein regelmäßiges Einkommen zu haben, nehmen viele Selbstständige einen Minijob mit der irrtümlichen Absicht an, um ihre Krankenversicherung kostengünstig zu erwerben. Jedoch sind Menschen durch einen Minijob NICHT krankenversichert. Es empfiehlt sich die **Soloselbstständigkeit in Kombination mit einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit** in Teilzeit (z.B. ein Midi-Job in der Gleitzone) auszuüben. Die Krankenkassen prüfen monatlich, welches das Haupt- und welches das Nebeneinkommen ist.⁴⁸



Hinweis: Eine (kleine oder große) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann auch mit einem Minijob und einer Selbstständigkeit kombiniert werden. Der Vorteil hierbei ist, dass die Beiträge zur Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung und Rentenversicherung durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgesichert sind. Im zusätzlichen Minijob gibt es maximal 5,7 % Abgaben (2% Pauschalsteuer und 3,7 % Eigenbeitrag zur Rentenversicherung).

⁴⁸ Ist die selbstständige Tätigkeit das Haupteinkommen, werden auch die Krankenkassenbeiträge auf dieses Einkommen berechnet. Gilt die Selbstständigkeit als Nebeneinkommen, ist der Krankenkassenbeitrag durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gesichert. Mehr Infos dazu bei den jeweiligen Krankenkassen.

Argumente für AN zur Umwandlung von Mj in SV-Jobs

- Zugehörigkeitsgefühl
- soziale Absicherung
- Weg in die Unabhängigkeit
- mehr Planungssicherheit
- Berufserfahrung
- Weiterbildungsförderung
- soziales/ökonomisches Bewusstsein
- persönliches Wohlbefinden
- Selbstwertgefühl
- Erhalt (evtl) der physischen & mentalen Arbeitsfähigkeit
- Jobcenter nerut weniger!
- Vorbild für d. Nachwuchs



DQG mbH

Rungestraße 19

10179 Berlin

Tel.: +49 30 27 87 33-63

Fax: +49 30 27 87 33-36

Geschäftsführer

Gunter Holley

HRB 91996 AG Charlottenburg

USt.-IdNr.: DE 232803244

info@dgg-berlin.de

www.dgg-berlin.de

Im Internet abrufbar unter
www.minijob-machmehrdraus.de

Redaktion

Viveka Ansorge, Juliane Schlei, Stephanie Thiel, Uta Walker

Stand April 2016

Copyright 2016

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

BIETEN MINIJOBS FÜR UNTERNEHMEN MEHR FLEXIBILITÄT?

Nein! Nach dem Gesetz muss der Arbeitseinsatz mindestens 4 Tage vorher feststehen, wie bei allen anderen Jobs auch.

JOBOPTION
BERLIN

www.minijob-machmehrdras.de

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

IST EIN MINIJOB FÜR DEN ARBEITGEBER BILLIGER?

Nein! Für Minijobs zahlen Unternehmen 30 Prozent Sozialabgaben, anstatt etwa 20 Prozent für eine Teil- oder Vollzeitstelle.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

HABEN MINIJOBBER EINEN ANDEREN URLAUBSANSPRUCH?

Nein! Minijobber/Innen haben denselben Urlaubsanspruch wie die anderen Teil- oder Vollzeitkräfte.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

KANN MAN VON EINEM MINIJOB LEBEN?

Nein! Ein Viertel der rund 214.000 Minijobber/Innen in Berlin muss zusätzlich Leistungen vom Jobcenter beziehen.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

IST EIN MINIJOB EIN GUTER WIEDEREINSTIEG NACH DER FAMILIENPHASE?

Nein! Zwei Drittel der Frauen, die mit einem Minijob wiedereinsteigen, bleiben darin hängen.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

MUSS MAN IM MINIJOB KRANKHEITSTAGE NACHARBEITEN?

Nein! Minijobber/Innen haben die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten, auch auf Lohnfortzahlung.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

GILT IM MINIJOB EIN ANDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ ALS SONST?

Nein! Leider wissen die meisten Minijobber/Innen und Personalverantwortlichen das nicht.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

BIETET EIN MINIJOB EINE BERUFLICHE PERSPEKTIVE?

Nein! Engagement und fachliches Potenzial können sich kaum entfalten.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

RECHNEN SICH MINIJOBS FÜR EIN UNTERNEHMEN?

Nein! Wenn das Arbeitsrecht eingehalten wird, sind Minijobs teurer als Teil- und Vollzeitjobs.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

SIND MENSCHEN IM MINIJOB AUTOMATISCH KRANKENVERSICHERT?

Nein! Wenn man nicht anderweitig abgesichert ist, muss man privat versorgen.

Warum Minijob?
Mach mehr draus!

SIND MINIJOBS VOM GESETZLICHEN MINDESTLOHN AUSGESCHLOSSEN?

Nein! Ab 2015 gilt der Mindestlohn von 8,50 Euro für alle, also auch für Minijobber/Innen.

Das Modellprojekt Joboption Berlin wird gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Rahmen des Programms BerlinArbeit.

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

berlin Berlin

JOBOPTION
BERLIN

berlin Arbeit