

Welche Rechte haben Mini-Jobber?

Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Urlaub – Gesetzlicher Kündigungsschutz gilt

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt. Für diese Mini-Jobber ist das gesamte Arbeitsrecht grundsätzlich in vollem Umfang anwendbar.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein geringfügig Beschäftigter ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Der Mini-Jobber darf arbeitsrechtlich grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden als Vollzeit- oder sonstige Teilzeitarbeitnehmer.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall. Es gilt auch für geringfügig Beschäftigte, auch sie haben für bis zu sechs Wochen bei Krankheit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Entsprechendes gilt im Urlaubsrecht. Selbstverständlich hat auch der Mini-Jobber Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Auch geringfügig Beschäftigten kommt grundsätzlich das Kündigungsschutzgesetz zugute. Beträgt die Beschäftigungszeit des Mini-Jobbers also mindestens sechs Monate und sind im Betrieb hinreichend viele Arbeitnehmer beschäftigt, muss eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber sozial gerechtfertigt sein. Dies ist arbeitsgerichtlich überprüfbar.

Auch geringfügig Beschäftigte können sich auf besonderen gesetz-



Ein typischer Mini-Job ist zum Beispiel der einer Tagesmutter. Für sie gelten arbeitsrechtlich die gleichen Rechte wie für andere Arbeitnehmer. Foto: dpa

lichen Kündigungsschutz berufen, zum Beispiel als Schwerbehinderter oder als werdende Mutter.

Geringfügig Beschäftigte dürfen auch nicht aus dem persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages herausgenommen werden. Mini-Jobber können auch an Betriebsratswahlen teilnehmen und selber für

den Betriebsrat kandidieren. Auch bei geringfügig Beschäftigten unterliegen die sozialen Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Geringfügig Beschäftigte sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei. Der Arbeitgeber

ist jedoch nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, den Mini-Jobber schriftlich darauf hinzuweisen, dass dieser die Stellung eines rentenversicherten Arbeitnehmers erlangen kann. Dafür muss der Mini-Jobber gegenüber dem Arbeitgeber den schriftlichen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklären.