

Urlaubsanspruch auch für Mini-Jobber

Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte geringfügiger Beschäftigung – Einkommensgrenze bei 400 Euro

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400,00 Euro nicht übersteigt. Für diese Mini-Jobber gilt das Arbeitsrecht in vollem Umfang, sozialrechtlich gibt es einige Besonderheiten.

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



Mini-Jobber haben auch Anspruch auf Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Foto: Frank Rumpenhorst/dpa

den Arbeitgeber sozial gerechtfertigt sein. Dies ist arbeitsgerichtlich überprüfbar.

Auch geringfügig Beschäftigte können sich auf besonderen gesetzlichen 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.

Bei Mini-Jobs gibt es keine Be-

grenzung der Wochenarbeitszeit. Es kann mehr als 15 Stunden in der Woche gearbeitet werden, wenn nur der monatliche Verdienst 400 Euro nicht überschreitet. Aber Achtung: Wer 15 Stunden oder mehr wöchentlich arbeitet, ist nicht mehr beschäftigungslos und damit nicht mehr arbeitslos im Sinne des Arbeitsförderungsrechts; Paragraph 119 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Bei mehreren Mini-Jobs darf der Gesamtverdienst nicht mehr als 400 Euro betragen. Andernfalls, also ab 400,01 Euro, wird der Mini-Job

bzw. werden die Mini-Jobs zu einem normalen Job: Es fallen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an.

Paragraph 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) liefert eine Definition des Begriffs „geringfügig Beschäftigte“. Der Mini-Jobber ist von der Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung befreit. Dies folgt aus den Paragraphen 7 SGB V, 5 Abs. 2 SGB VI und 27 Abs. 2 SGB III. Der Arbeitgeber hingegen muss geringe pauschalierte Beiträge an die Rentenversicherung und Krankenversicherung leisten.