

ARBEITSRECHT – A04

Stand: Juni 2019

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Geringfügige Beschäftigung: „Minijobs“

I. Welche Arten von Minijobs gibt es?

1. Kurzfristige Minijobs = Saisonarbeitskräfte

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vorneherein auf **nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage** im Kalenderjahr begrenzt ist und **nicht berufsmäßig ausgeübt** wird. Saisonarbeit darf nur unregelmäßig bzw. nur gelegentlich ausgeübt werden. Die **Höhe des Verdienstes** ist grundsätzlich **unerheblich** (Ausnahme: die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt, s.u.).

Von dem Dreimonatszeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigung von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen. Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung unvorhergesehen drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, so tritt vom Tage des Überschreitens an eine Versicherungspflicht ein. Stellt sich bereits vor Erreichen der drei Monate oder 70 Arbeitstage heraus, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten erkennbar wird.

Auch Tage mit bezahlter Freistellung von der Arbeitsleistung, wie z.B. Tage mit Entgeltfortzahlung oder Urlaubs- und Feiertage, sind bei der Prüfung der Zeitgrenzen für einen kurzfristigen Minijob zu berücksichtigen.

Beachte: Ursprünglich lag ein kurzfristiger Minijob vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt war. Durch eine Übergangsregelung wurde für Beschäftigungszeiträume vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 die Regelung auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage erhöht. Zum 1. Januar 2019 wurde die Erhöhung dauerhaft im Gesetz übernommen.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Arbeitet der Mitarbeiter in **mehreren Unternehmen**, und zwar in dem einen Betrieb regelmäßig fünf oder mehr Tage wöchentlich und in dem anderen Betrieb weniger als fünf Tage, darf er **insgesamt maximal 70 Arbeitstage** im Kalenderjahr erreichen. Arbeitet der Mitarbeiter in allen Zeiträumen mindestens an fünf Tagen in der Woche, darf er maximal drei Monate arbeiten. Dauern die Einsätze keine vollen Kalendermonate (z.B. 1. April bis 1. Juni), dürfen sie zusammen nicht mehr als **90 Kalendertage** betragen.

Beispiel:

Verkäuferin V arbeitet innerhalb eines Kalenderjahres zwei Monate lang an fünf Tagen in der Woche (= 45 Arbeitstage) bei Arbeitgeber A. Danach arbeitet sie zwei Monate als Servicekraft an drei Tagen die Woche (= 27 Arbeitstage) bei Arbeitgeber B.

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A ist ein kurzfristiger Minijob, weil die Verkäuferin damit die Grenze von drei Monaten im Kalenderjahr nicht überschreitet.

Bei der Beschäftigung bei Arbeitgeber B muss die Beschäftigung bei Arbeitgeber A mitberücksichtigt werden. Beide Beschäftigungen ergeben zusammen 72 Arbeitstage. Damit ist die zweite Beschäftigung kein kurzfristiger Minijob, da schon bei Beginn feststeht, dass sie zusammen mit dem ersten Job die Grenze von 70 Arbeitstagen überschreitet.

Keine Berufsmäßigkeit der Beschäftigung

Wer berufsmäßig arbeitet, darf nicht kurzfristig beschäftigt werden. Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung liegt vor, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, sondern er damit seinen Lebensunterhalt sichert. Unter anderem sind Personen, die arbeitslos gemeldet sind oder die die Beschäftigung während der Zeit eines unbezahlten Urlaubs ausüben, berufsmäßig beschäftigt. Sie sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig, **es sei denn, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 € im Monat wird nicht überschritten**. Als gelegentlich und nicht berufsmäßig ausgeübt gelten Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen selbstständigen Beschäftigung, neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder neben dem Bundesfreiwilligendienst ausgeübt werden. Die Minijobzentrale bietet auf Ihrer Seite eine „Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit“ an: www.minijob-zentrale.de, Rubrik „minijobs gewerblich“.

Rahmenvereinbarung

Über eine Rahmenvereinbarung können Beschäftigungen für längstens zwölf Monate auf bis zu 70 Arbeitstage befristet werden. Nach einer Pause von mindestens zwei Monaten kann im Anschluss daran eine erneute Rahmenvereinbarung mit dem Minijobber geschlossen werden. Dabei sind ggf. Vorbeschäftigungen des Minijobbers zu berücksichtigen.

2. 450-Euro-Minijobs

Werden die drei Monate oder die 70 Arbeitstage überschritten, liegt kein **kurzfristiger Minijob** mehr vor, sondern ein **geringfügig entlohnter Minijob**. Maßgeblich für die **450,00 €**- Grenze ist der Verdienst für den jeweiligen Monat. Arbeitet der Minijobber ein Jahr lang durchgehend, sind **höchstens 5.400 €** die **jährliche Verdienstgrenze**. **Sonderzahlungen**, wie z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, zählen zum Verdienst dazu. Nicht dazu gehören steuerfreie zusätzliche Einnahmen, wie Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge.

Ein **gelegentliches** und **nicht vorhersehbares Überschreiten** der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Versicherungspflicht. Als „gelegentlich“ ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) anzusehen, als „nicht vorhersehbar“ beispielsweise ein erhöhter Arbeitseinsatz bei Krankheitsausfall von anderen Mitarbeitern. Unter das Kriterium „nicht vorhersehbar“ fällt **nicht** die Auszahlung von **Weihnachts- und Urlaubsgeld**, da diese beiden Ereignisse vorhersehbar sind. Es kann ebenfalls nicht von einem solchen Ereignis ausgegangen werden, wenn aufgrund einer zu dünnen Personaldecke der Minijobber grundsätzlich Überstunden fahren muss. Ein Überschreiten der Verdienstgrenze sollte immer mit der Minijob-Zentrale geklärt werden.

Überschreitet das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 €, so tritt vom Tage des Überschreitens an die Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit bleibt dagegen die Beschäftigung in der Regel versicherungsfrei.

Wird die **450 € Verdienstgrenze überschritten**, kann ein sogenannter „**Midijob**“ vorliegen (siehe unter Punkt II.).

3. Minijobs in Privathaushalten

Wo muss ich meinen Minijobber melden?

Alle Minijobs sind bei der Minijob-Zentrale anzumelden. Die Meldungen können durchgeführt werden über <http://www.minijob-zentrale.de>, →minijobs gewerblich →Melde- und Beitragsverfahren. Für die Meldung benötigt der Arbeitgeber die achtstellige **Betriebsnummer**, die beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit **elektronisch beantragt** wird.

Praxistipp: Für bestimmte Wirtschaftszweige bestehen zusätzliche **Sofortmeldepflichten**, die **spätestens am Tag der Beschäftigungsaufnahme erfolgen** müssen.

→ **A37** „Einstellung von Mitarbeitern“, **Kennzahl 890**.

Welche Abgaben fallen an?

Alle Formen der geringfügigen Beschäftigung unterliegen grundsätzlich der **Steuerpflicht**. Außerdem sind die Minijobber beim zuständigen Unfallversicherungsträger zur **gesetzlichen Unfallversicherung** anzumelden und die individuellen Beiträge für sie zu entrichten. Die jeweils zuständige Berufsgenossenschaft kann unter www.berufsgenossenschaft.de ermittelt werden. Der **Arbeitgeber** zahlt für die **geringfügig entlohnten Minijobs** in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale. Bei **kurzfristigen Minijobs** muss der **Arbeitgeber keine Beiträge** zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Hier fallen nur die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und für die Insolvenzgeldaufwendungen an.

Stand Januar 2019	Minijobs im gewerblichen Bereich	Minijobs in Privathaushalten	kurzfristige Minijobs
Verdienstgrenze	450,00 €	450,00 €	unbegrenzt
Max. zulässige Arbeitsfrist	unbegrenzt	unbegrenzt	3 Monate oder bis zu 70 Arbeitstage
Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (KV)	13 %	5 %	keine Abgabe
Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (RV)	15 %	5 %	keine Abgabe
Beitrag zur Pflegeversicherung (PV)	keine Abgabe	keine Abgabe	keine Abgabe
Beitragsanteil des Minijobbers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (RV)	3,6 %	13,6 %	keine Abgabe
Einheitliche Pauschsteuer	2 %	2 %	Steuern werden an das zuständige Finanzamt gezahlt
Umlage 1 (U1)	0,9 %	0,9 %	0,9 %
Umlage 2 (U2) Schwangerschaft/ Mutterschaft	0,19 %	0,19 %	0,19 %

Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (UV)	individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger	1,6 %	individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	keine Abgabe	0,06 %
Arbeitslosenversicherung	keine Abgabe	keine Abgabe	keine Abgabe

Lohnsteuer

Neben der Möglichkeit der Erhebung der individuellen Lohnsteuer kann der Arbeitgeber bei 450 €-Jobs die Art der Besteuerung wählen. Er kann den Minijobpauschal mit zwei Prozent versteuern (inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, zu zahlen an die Minijobzentrale) oder eine pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, zu zahlen an das zuständige Finanzamt) wählen.

Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge

Personen, die seit dem 01.01.2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis haben, unterliegen **grundsätzlich** der **Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung**. Da der Arbeitgeber für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten bereits den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15,0 % des Arbeitsentgeltes zahlt, ist nur die Differenz zum allgemeinen Beitragssatz in Höhe von zurzeit 3,6 % auszugleichen. **Eine Kündigung der Aufstockung ist nicht möglich.**

Wichtig: Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Minijobber zu Beginn ihrer Beschäftigung auf die Möglichkeit der Aufstockung hinzuweisen. Es empfiehlt sich, eine entsprechende Regelung als Nachweis in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Hierfür ist ein schriftlicher Befreiungsantrag erforderlich. **Arbeitnehmer**, die von der Möglichkeit des Herausoptierens aus der Rentenversicherungspflicht Gebrauch machen wollen, haben dies ihrem Arbeitgeber **schriftlich mitzuteilen. Die Verzichtserklärung ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.**

Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten. Wurde dagegen schon vor dem 1. Januar 2013 der Rentenversicherungsbeitrag aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht nachträglich befreien lassen.

Was ist mit Minijobs und Hauptberuf?

Wird **neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf** noch **eine geringfügige Beschäftigung** im Umfang bis 450,00 € ausgeübt, bleibt diese Beschäftigung als Nebenbeschäftigung für den **AN sozialversicherungsfrei**. Es erfolgt also keine Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. Der **zweite und jeder weitere Minijob** (nur diese) werden jedoch mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind dann **versicherungs- und beitragspflichtig**. Lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden. Der Minijob darf allerdings nicht bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden wie der Hauptberuf. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei, erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten.

***Praxistipp:** Lassen Sie sich schriftlich bestätigen, dass der Minijobber nicht noch weitere Beschäftigungsverhältnisse hat und möglicherweise über die 450,00 €-Grenze kommt, da sonst andere Abgaben fällig werden (vgl. Gleitzone, Punkt II.). Der Hauptarbeitgeber sollte in seinen Arbeitsvertrag aufnehmen, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen ihm anzuzeigen sind.*

Was gilt bei mehreren 450 € Minijobs ohne Hauptberuf?

Hat ein Arbeitnehmer, der keiner versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgeht, mehrere 450 € Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, müssen die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Wird bei **Zusammenrechnung mehrerer Minijobs die monatliche Grenze von 450 € überschritten**, so handelt es sich **nicht mehr um versicherungsfreie Minijobs**. Vielmehr sind **alle Beschäftigungen versicherungspflichtig** und sind deshalb bei der **zuständigen Krankenkasse zu melden**.

Was ist zu beachten bei einem Minijob neben der Rente?

Seit dem **1. Januar 2017** sind Altersvollrentner, die **vor** Erreichen ihrer Regelaltersgrenze einen Minijob aufnehmen, **rentenversicherungspflichtig**. Damit können auch Altersvollrentner in die Rentenversicherung einzahlen, um so die Höhe ihrer Rente zu steigern. Ist dies nicht gewollt, kann er jedoch auch die Möglichkeit nutzen, sich von der Rentenversicherungspflicht zu befreien. Der Arbeitgeber zahlt immer den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung, egal wie sich der Altersvollrentner entscheidet.

Nimmt er einen Minijob **nach** Erreichen der Regelaltersgrenze auf, ist er mit Ablauf des Monats, in dem er seine Regelaltersgrenze erreicht hat, **rentenversicherungsfrei**.

Altersvollrentner können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und Beiträge zur Rentenversicherung zahlen, sodass sich die Rente (um die neu erworbenen Entgeltpunkte) erhöht. Altersvollrentner, die bereits zum 31.12.2016 ihren Minijob ausgeübt haben, bleiben - unabhängig vom Erreichen der Regelalters-

grenze - rentenversicherungsfrei. Neu ist jedoch, dass er auf die Rentenversicherungsfreiheit ebenfalls verzichten kann.

Der Verzicht ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären. Er ist für die gesamte Dauer des Minijobs bindend. Hat der Altersvollrentner sich in seinem aktuellen Minijob bereits von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, kann er nachträglich darauf nicht mehr verzichten.

Abhängig von der Renten-/Versorgungsart existieren **unterschiedlich hoch bemessene Hinzuverdienstgrenzen** (vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze), die bei Nichtbeachtung zur Kürzung bzw. zum Wegfall der Rente/Versorgung führen können.

Die Hinzuverdienstgrenze **bei Renten wegen Alters** (vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze) und wegen **voller Erwerbsminderung liegt für einen Minijobber weiterhin bei der Jahresverdienstgrenze von 5.400 €**. Beschäftigte Rentner können **ab dem Monat, der dem Monat folgt, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, unbegrenzt hinzuverdienen**. Eine Anrechnung auf die Rente findet nicht mehr statt.

II. „Gleitzone“/Übergangsbereich: Was ist das?

Die Arbeitsverhältnisse für Teil- oder Vollzeitbeschäftigte mit einem Einkommen von **450,01 € bis 850,00 €** werden als „Midijob“ bzw. ab 01.07.2019 als „Übergangsbereich“ bezeichnet.

ACHTUNG: Ab dem **1. Juli 2019** steigt die **Obergrenze** der Verdienstmöglichkeit innerhalb der Gleitzone/Übergangsbereich auf **1.300 €**.

Ab einem Betrag von 450,01 € **steigen** die vom **Arbeitnehmer zu zahlenden Sozialabgaben langsam an**. Sie reichen von 4 % bei 450,01 € bis hin zu dem vollen Arbeitnehmeranteil von 21 % bei 850,00 €. Der **Arbeitgeberbeitrag** bleibt unverändert.

Für Arbeitnehmer, die wegen dem Hauptberuf einen Midijob ausüben, gelten besondere Regelungen für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellt auf ihrer Homepage einen **Rechner für die Berechnung der Beiträge von Minijobs in der Gleitzone** zur Verfügung, → Infos für Experten → Arbeitgeber & Steuerberater → Betriebsprüfamt → Gleitzone.

III. Welche arbeitsrechtlichen Vorschriften muss ich beachten?

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt ein reguläres Arbeitsverhältnis vor. Das heißt, **es gelten alle Rechte und Pflichten, die sich aus Gesetz, evtl. Tarifvertrag und zusätzlich evtl. aus einer Betriebsvereinbarung** ergeben.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, den Arbeitsvertrag **schriftlich** abzufassen. Er sollte die Hauptpflichten beider Vertragspartner wie auch darüber hinausgehende Zusatzvereinbarungen enthalten. Vor allem sollte eine Vereinbarung zur Arbeitszeit festgehalten werden.

→A19 „Arbeitsvertrag: Worauf Sie achten sollten“, **Kennzahl 890**

Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, den **Mindestlohn** zu zahlen. Darüber hinaus ist er verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des geringfügig Beschäftigten aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung muss spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Eine Musterdokumentation ist eingestellt unter der Seite www.der-mindestlohn-wirkt.de, →Service →Dokumentationspflicht.

→A32 „Der gesetzliche Mindestlohn“, **Kennzahl 890**

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Wie lange wird gezahlt?

Genau wie bei einem Voll- oder Teilzeitbeschäftigten zahlt der Arbeitgeber bei unverschuldeter Erkrankung eines geringfügig Beschäftigten nach **vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses zunächst sechs Wochen lang 100 % des Arbeitsentgeltes** weiter. Über das **Umlageverfahren U1** erstattet die Krankenkasse auf Antrag aus der Umlage 80 Prozent der Aufwendungen. Es handelt sich dabei um eine Entgeltfortzahlungsversicherung für Arbeitgeber, die auch für Minijobber greift. **Nicht erstattet** wird die **Lohnfortzahlung für die ersten 28 Tage** des Beschäftigungsverhältnisses und die Lohnfortzahlung **ab dem 42. Tag der Krankheit**. Nach dem Ablauf dieser sechs Wochen erhält der Arbeitnehmer Krankengeld.

→A39 „Krankheit von Arbeitnehmern“, **Kennzahl 67**

Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch?

Auch geringfügig Beschäftigten steht ein **gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen** Urlaub im Jahr zu. Die Berechnung hängt davon ab, wie sich die Arbeitstage verteilen. Dabei ist egal, wie viel Stunden am Tag gearbeitet wird.

→A18 „Urlaub“, **Kennzahl 67**

Beispiel: Aushilfe A arbeitet drei Tage die Woche in einem Café. Das Café hat von Montag bis Samstag (= 6 Werktage) geöffnet. Sein Urlaub berechnet sich wie folgt:

$$\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 3 \text{ Arbeitstage} = \mathbf{12 \text{ Urlaubstage pro Jahr}}$$

Hat das Café nur an 5 Werktagen geöffnet, lautet die Formel wie folgt:

$$\frac{20 \text{ Werktage}}{5 \text{ Werktage}} \times 3 \text{ Arbeitstage} = \mathbf{12 \text{ Urlaubstage pro Jahr}}$$

Hat der geringfügig Beschäftigte keine festen Arbeitstage pro Woche, kann nur auf die gesamte Jahresarbeitszeit, sprich die gesamten Arbeitstage selbst, abgestellt werden. Es erfolgt dann eine Umrechnung über die Jahresarbeitsstage. Bei einer **5-Tage-Woche** existieren 52 Wochen x 5 Arbeitstage = **260 Arbeitstage** insgesamt. Bei einer **6-Tage-Woche** existieren 52 Wochen x 6 Arbeitstage = **312 Arbeitstage** insgesamt.

Beispiel: Aushilfe A hat insgesamt an 187 Tagen in dem Café gearbeitet. Sein Urlaub berechnet sich wie folgt:

$$\text{Berechnung: } X \text{ (zu errechnender Urlaub)} = \frac{187 \times 24}{312} = \mathbf{14,38 \text{ Tage}}$$

Grundsätzlich ist der Urlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes ein **bezahlter Urlaub**. Wird darüber hinaus im Betrieb allen anderen Arbeitnehmern ein **zusätzliches Urlaubsgeld** gezahlt, so ist dieses auch an geringfügig Beschäftigte zu zahlen. Der Anteil richtet sich dabei nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht die **Geringfügigkeitsgrenze** überschritten wird. Ausschlaggebend für die Berechnung ist der Jahreslohn, der auf die einzelnen Monate umgerechnet wird.

Feiertage werden dann bezahlt, wenn sie auf einen **definitiv vereinbarten Arbeitstag** des geringfügig Beschäftigten fallen. Dieser Tag muss nicht nachgearbeitet werden. **Zuschläge an Sonn- und Feiertagen** gibt es nur dann für geringfügig Beschäftigte, wenn der Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag für Vollzeitkräfte das so vorsieht. Überstunden und Nachtarbeit werden dann ebenfalls extra honoriert. Auch hier muss die Geringfügigkeitsgrenze beachtet werden.

Sonderzahlungen: Wann wird gezahlt?

Sonderzahlungen - wie ein zusätzliches Monatsgehalt oder Weihnachtsgeld - werden dann an geringfügig Beschäftigte ausgezahlt, wenn auch alle anderen Mitarbeiter im Betrieb regelmäßig und ohne Vorbehalt eine entsprechende Zahlung erhalten.

Achtung: Falls Sie Ihren Minijobbern Urlaubs- und Weihnachtsgeld bezahlen, kann die 450,00 €- Grenze überschritten werden, so dass die Beschäftigung versicherungs- und beitragspflichtig ist.

→ **A31** „Weihnachtsgeld“, **Kennzahl 67**

Was gilt bei Mutterschutz und Elternzeit?

Grundsätzlich gilt das Mutterschutzgesetz für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also auch bei einer geringfügigen Beschäftigung.

→ **A06** „Mutterschutz, Kündigungsschutz“, **Kennzahl 891**

Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Wann ist das möglich?

Für geringfügig beschäftigte Arbeitsverhältnisse gelten dieselben Auflösungsstatbestände wie für Vollzeitarbeitskräfte: Neben der Möglichkeit zur **ordentlichen** und **außerordentlichen Kündigung** kommt auch ein **Aufhebungsvertrag** in Betracht. Die Kündigungsfristen sind entweder im Arbeitsvertrag geregelt, in einem evtl. geltenden Tarifvertrag oder es gelten die gesetzlichen Fristen.

→ **A03** „Kündigung Aufhebungsvertrag, Fristablauf“ und

→ **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe“, **Kennzahl 890**.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.