



Minijob und dann...

Sie üben einen Minijob aus, weil:

- Sie ihn als Übergangslösung ansehen.
- Sie dafür nur ein geringes Zeitkontingent benötigen.
- Sie Beruf und Familie gut vereinbaren können.
- die Beschäftigungsform gut zur aktuellen Lebensphase passt.
- Sie einen eigenen Beitrag zum Familieneinkommen leisten.
- Brutto wie Netto ist - mit interessanten steuerlichen Vergünstigungen.
- Sie glauben, keine anderen beruflichen Perspektiven zu haben.

Finden Sie sich hier wieder?

Dann sollten Sie jedoch folgende Aspekte bedenken, die sich aus verschiedenen Untersuchungen (Böckler Stiftung, DGB, IAB) ergeben haben:

- keine Brückenfunktion, sondern durchschnittlicher Verbleib 6 bis 8 Jahre
- geringe Ausbaumöglichkeiten, wenig Chancen in sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu wechseln:
nur 14% üben danach eine Vollzeitstelle und 26% eine Teilzeitstelle aus
- äußerst geringe Rente, drohende Altersarmut, Rechenbeispiel:
Eine 30-jährige alleinerziehende Frau, 2 Kinder, erwirbt nach 37 Arbeitsjahren einen Rentenanspruch von ca. 765 Euro, wenn sie 1.900 Euro brutto verdient (35 Std./Woche).
Im Minijob (12 Std./Woche), für den sie 350 Euro bekommt, hat sie nach 37 Jahren eine Rente von ca. 140 Euro
- fehlende soziale Absicherung und Unabhängigkeit
- so gut wie keine Karriereaussichten
- Image als „nur Aushilfe“ trotz Qualifikation, Gefahr eines schwindenden Selbstwertgefühls
- Unterforderung angesichts der vorhandenen Qualifikation
- Klebeffekt wird häufig erst nach dem Ausscheiden bewusst
- Gefahr der arbeitsrechtlichen Benachteiligung (Auszüge aus dem Arbeitsrecht finden Sie auf der Rückseite)

Finden Sie sich hier wieder?

Dann sollten Sie sich über die volle soziale Absicherung im Midijob (Gleitzone) bei relativ geringer finanzieller Belastung informieren!

Bei Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Kinderbetreuung wenden Sie sich gerne an:

Gabriele Lange, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Telefon: 05971 930 451

Mail: Rheine.BCA@arbeitsagentur.de



Gleiche Rechte, Gleiche Pflichten:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Minijob ausüben, gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Sie haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte.

Das betrifft insbesondere folgende Regelungen:

- Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf mindestens 4 Wochen bezahlten Urlaub (Bundesurlaubsgesetz).
- Minijobbenden stehen sechs Kalenderwochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu (Entgeltfortzahlungsgesetz)
- Mutterschutz gilt auch für Minijobberinnen (Mutterschutzgesetz).
- Arbeiten Minijobbende in einem Unternehmen mit mehr als 10 Vollzeitkräften und ihr Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate, genießen sie Kündigungsschutz (Kündigungsschutzgesetz).
- Der Arbeitgeber ist bei einem Arbeitsvertrag auf Abruf verpflichtet, den Beschäftigten die Arbeitszeit mindestens 4 Tage im Voraus mitzuteilen (Individualarbeitsrecht).
- Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Monat nach Anstellung einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen, u. a. über Arbeitszeit und Urlaub (Nachweisgesetz).
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können den Minijob auch als Sprungbrett zum Vollzeitjob nutzen und sich dabei auf § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz stützen. Gemäß § 9 hat ein Arbeitgeber „einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer [...] bei der Besetzung eines entsprechend 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 Minijobbende (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Noch mehr Absicherung bietet der Midijob.

Midijobbende haben nach 12 Beschäftigungsmonaten bei einem Verlust ihrer Arbeit Anspruch auf Arbeitslosengeld I. **Minijobbende gehen beim Verlust ihres Arbeitsplatzes hingegen leer aus.** Des Weiteren haben Midijobbende im Krankheitsfall einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld. Demgegenüber erhalten Minijobbende lediglich eine sechswöchige Lohnfortzahlung bei Krankheit durch den Arbeitgeber.

Zu dem Thema Arbeitsrecht erteilt auch das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Auskunft. Dieses erreichen Sie montags bis donnerstags zwischen 8.00 Uhr und 20.00 Uhr unter der Rufnummer 030/221 911 004.

- www.perspektive-wiedereinstieg.de > [Info-Blatt: "Arbeitsrecht im Minijob"](#)
- www.ziz-berlin.de > [Joboption Berlin \(PDF\)](#)