

## Resmi tatiller de geçerli midir?

**Evet!**

Minijob iş ilişkisinde de **resmi tatil günlerinde maaşınızın devam ödenmesi hakkına sahipsiniz**. O gün (**resmi tatil günü**) düzenli olarak çalıştığınızı varsayarak. Zamanı telafi etmek zorunda değilsiniz!

## Hamilelik sırasında haklarım var mı?

**Evet!**

Minijoblarda çalışan hamile kadınlar **Annelik Güvence Kanunu** tarafından korunmaktadır. Yasal bir sağlık sigortası kurumunda sigortalıysanız annelik parası alırsınız. Çalışmanız yasaklanmışsa annelik maaşı alırsınız. Önemli: ebeveyn parası ve ebeveyn izni alma hakkınız da vardır.

## İşten çıkarılmaya karşı güvencem var mı?

**Evet!**

Çalışma ilişkisi 6 aydan uzun süredir devam ediyorsa fesih güvence kanunu (İşten Çıkarılmaya Karşı Koruma Yasası) minijoblar için de geçerlidir.

Fesihin **yazılı olması gerekir**. En azından ayın 15'ine veya sonuna kadar **4 haftalık yasal ihbar süresi** geçerlidir. Fesih bildirimini aldıktan sonra 3 hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilirsiniz.

## Herhangi bir sorunuz var mı? Buradan danışmanlık hizmeti alabilirsiniz!

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığının vatandaş-bilgilendirme çağrı merkezi 030 221 911 004 numaralı telefonundan iş hukuku konusunda danışmanlık hizmeti vermektedir (pazartesi'den perşembe'ye sabah 8'den akşam 8'e kadar).

Minijob Merkezi [www.minijobzentrale.de](http://www.minijobzentrale.de) adresinde minijob hakkında birçok bilgi edinebilirsiniz.

## Veyahut bizimle iletişime geçebilirsiniz...!

**yi Çalışma temsilcileri**, istihdam ilişkileri, çalışma koşulları, ücret veya işyerinde ortak karar alma ile ilgili soruları yanıtlar. Şahsen, **telefonla veya e-posta ile iletişime geçin ve birlikte çözümler ve yanıtlar bulalım**.

**Romana Wittmer (Bezirk Friedrichshain-  
Rathaus Kreuzberg, Yorckstr. 4-11, 10965 Berlin**  
+49 30 90298 4819  
[gute-arbeit@ba-fk.berlin.de](mailto:gute-arbeit@ba-fk.berlin.de)  
[www.berlin.de/bga-fk](http://www.berlin.de/bga-fk)

**Heike Fahrnländer (Bezirk Lichtenberg)**  
Rathaus Lichtenberg, Möllendorffstr. 6, 10367  
+49 30 90296 8007  
[gute-arbeit@lichtenberg.berlin.de](mailto:gute-arbeit@lichtenberg.berlin.de)  
[www.berlin.de/bga-lichtenberg](http://www.berlin.de/bga-lichtenberg)

**Tatjana Winkler (Bezirk Pankow)**  
Bezirk Pankow, Fröbelstr. 17, 10405 Berlin  
+49 30 90295 5215  
[gute-arbeit@ba-pankow.berlin.de](mailto:gute-arbeit@ba-pankow.berlin.de)  
[www.berlin.de/bga-pankow](http://www.berlin.de/bga-pankow)

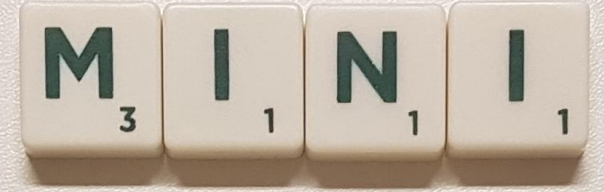
**Sventha Schütz (Bezirk Tempelhof-Schöneberg)**  
Rathaus Schöneberg, John-F.-Kennedy-Platz,  
10825 Berlin  
+49 30 90277 2241  
[sventha.schuetz@ba-ts.berlin.de](mailto:sventha.schuetz@ba-ts.berlin.de)  
[www.berlin.de/ba-ts/bgaa](http://www.berlin.de/ba-ts/bgaa)

*Yazarlar: Bayan Fahrnländer ve Bayan Wittmer.  
Durum: 09/2025*

*DeepL yardımıyla tercüme edilmiştir. Doğru tercüme garantisi yoktur.*

*Fotoğraf: Friedrichshain-Kreuzberg bölge ofisi*

TUR



**MINIJOB:  
ASGARI MAAŞ,  
İŞ HUKUKU VE  
HAKLARINIZ!**

Çalışanlar için bilgiler

**BERLIN**



## Minijob nedir?

Minijob kazanç sınırı olan bir iş ilişkisidir. Minijob küçük ücretli istihdamdır. 1 Ocak 2026'ten itibaren minijob çalışanları **ayda en fazla 603 avro kazanabilir** (1 Ocak 2027'ten: 633 avro).

Kısa süreli istihdam olarak adlandırılan minijoblarda vardır. Bu türlü minijoblarda bir yıl içerisinde üç ay veya 70 iş günü çalışınabilir.

## Minijob normal çalışma ilişkisi midir?

**Evet!**

Minijoblar kanun kapsamında diğer işlerle aynı yasal hükümlere tabi tutulur. Normal iş hukuku diğer çalışanlar için olduğu gibi minijob çalışanları için de geçerlidir.

Minijob çalışanı olarak şu haklara sahipsiniz:

- Sözlü/yazılı **iş sözleşmesi** veya en önemli sözleşme koşulları hakkında yazılı bilgi,
- Çalışma saatlerini düzenleyen kanunlar,
- Dinlenmek için **ücretli izin/tatil** hakkı,
- Pazar günleri ve resmi tatillerde ücretli izin,
- **Hastalık durumunda** maaş/ücret ödemesine devam edilmesi
- Hamile kadınlar ve anneler için annelik güvencesi,
- İş yerinde veya işe giderken bir kaza olması durumunda **yasal kazasigortası**,
- Genç çalışanları iş yerinde korumaya yönelik yasalar,
- Ağır engelli minijob çalışanları için güvence,
- **işten çıkarılmaya karşı güvence**,
- **işveren referansı**.

## Minijoblarda farklı olan nedir?

Sosyal sigorta ile ilgili özellikler vardır:

- **Sağlık ve bakım sigortası:** Minijobaracılığıyla bir sağlık sigortası kurumunda sigortalı olmazsınız. Başka bir sigorta yaptırmanız gerekir, örneğin aile sigortası.
- **İşsizlik sigortası:** İşsizlik parası veya kısa çalışma ödeneği alma hakkınız yoktur.

- **Emeklilik sigortası:** Zorunlu sigorta nedeniyle emeklilik sigortasına asgari prim ödenir. Ancak minijob da emeklilik sigortası primi ödememek zorunda kalmamak için de başvuruda bulunabilirsiniz. Bu durumda rehabilitasyon ya da emeklilik yardımı alma hakkınız olmaz. Yaşlılıkta yüksek bir yoksulluk riski oluşur.

Bu sosyal güvence eksikliği, minijob işlerinde çalışmayı **güvensiz bir iş ilişkisi haline getirir**.

**Tavsiyemiz:** Minijob iş ilişkisini tam sosyal sigortalı bir iş ilişkisine dönüştürmek.

## Asgari ücret minijoblar için geçerli midir?

**Evet!**

Ülke çapındaki genel yasal asgari ücret geçerlidir. Bu ücret **1 Ocak 2026** 'ten itibaren **saat başına** brut olarak **13,90** avro **avrodur** (1 Ocak 2027 'ten: 14,60 avro).

Asgari ücret alan bir kişi minijoblarda genellikle haftada en fazla 10 saat çalışabilir. Olan minijob kazanç sınırı, asgari ücretteki artışa paralel olarak artacaktır.

**Önemli!** Asgari ücret aşağıdaki şahıslar için geçerli değildir:

- On sekiz yaşın altındaki gençler,
- meslek eğitimi gören şahıslar,
- stajyerler,
- gönüllü çalışanlar ve
- uzun süreli işsiz olanlar (sadece minijobun ilk 6 ayında)

Minijob konusunda sizi kişisel olarak ilgilendiren sorularınızı, örneğin çalışma saatleri veya kazanç konusu, danışma saatlerimizde memnuniyet ile cevaplandırırız.

## Hangi çalışma saatleri geçerlidir?

Çalışma saatlerini iş sözleşmesi veya çalışma koşullarını kanıtlayan yazılı belge düzenler.

Herhangi bir düzenleme olmadığında fazla mesai, vardiyeli çalışma veya özel çalışma saatlerinde (tatil günleri, geceleri, pazar günleri) çalışmak zorunda değilsiniz. Minijob iş ilişkisinde işverenler gereğine göre sizi çalıştırabilir. Bu durum yazılı olarak akdedilmesi gerekir. Gerçek çalışma saatleri kaydedilmelidir.

**Tavsiyemiz:** Eğer gereğe göre çalıştırılıyorsanız, görevlendirmeden en az 4 gün önce bilgilendirilmek konusunda işveren ile anlaşın. Çalışma saatlerinizi not edin.

## Hastalandığımda maaş devam alabilir miyim?

**Evet!**

Hastalığınız süresince işvereniniz 6 hafta boyunca maaşınızı ödemeye devam etmelidir. Çalışma saatlerinin telafi edilmesi gerekmez!

**Önemli!** Hastalığınızı derhal işverenimize bildirmelisiniz ve doktora gitmelisin. İşveren hastalık raporunu sağlık sigortası şirketlerindendijital olarak alır.

**Lütfen dikkat:** Özel hanelerde çalışıyorsanız, kağıt hastalık belgesini kendiniz özel işverenimize göndermelisiniz. Veyahut özel sağlık sigortanız var ise minijob işindedeki kağıt hastalık belgesini kendiniz işverenimize veya özel işverenimize göndermelisiniz.

## Tatil hakkım var mı?

**Evet!**

Federal Tatil Yasası, 6 iş günü olan bir hafta için yılda en az 24 gün tatil öngörmektedir. Bu da 4 haftaya tekabül eder.

Haftada daha az gün çalışıyorsanız, daha az tatil hakkınız vardır, örneğin:

Haftalık çalışma günleri	Gün olarak yıllık tatil hakkı
5	20
4	16
3	12
2	8
1	4