



Warum Minijob? Mach mehr draus!

**„Arbeitsrecht gilt für alle –
auch für Minijobbeschäftigte“**

Schriftenreihe im Rahmen des Projekts *Joboption Berlin*

Gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Ausgabe Nr. 2/2014, Berlin



"Die Bedingungen für die Beschäftigten in Minijobs müssen dringend verbessert werden! Inzwischen ist es weit verbreitete Praxis, dass Minijobbern ihr Urlaubsanspruch und die Entgeltfortzahlung bei Krankheit verweigert

werden. Eine Änderung dieser Bedingungen ist auch im Interesse ordnungsgemäß arbeitender Unternehmen, denn sie würde Wettbewerbsvorteile für unseriös agierende Unternehmen verhindern."¹

Dilek Kolat, Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Modellprojekt **'Joboption Berlin'** unter dem Slogan „Warum Minijob? Mach mehr draus!“ wirbt die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Berlin. Und gerade weil Viele wenig über Minijobs und deren soziale, politische sowie strukturelle Folgen wissen, klärt diese Informationsreihe über verschiedene Facetten im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung und deren aktuelle Entwicklung auf.

Vor allem herrscht allgemein eine große Unwissenheit über die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Sind Menschen im Minijob krankenversichert? Haben Minijobbeschäftigte einen Urlaubsanspruch? Sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte kennen sich oftmals nicht aus, oder aber es kommt regelrecht zum Missbrauch. Die aktuelle Ausgabe räumt mit gängigen Fehlannahmen auf und informiert über geltendes Arbeitsrecht im Minijob.

Ihr Joboption-Team

Zur Sache

Eine geringfügige Beschäftigung, auch Minijob genannt, ist ein Beschäftigungsverhältnis, das entweder geringfügig entlohnt wird (seit 2013 mit maximal 450,- Euro pro Monat) oder aber nur von kurzer Dauer ist (= kurzfristige Beschäftigung).

Eine neue Regelung gilt ab 1. Januar 2015 für alle Beschäftigten und Unternehmen. Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) unterliegen auch geringfügig Beschäftigte der Mindestlohnregelung von 8,50 Euro pro Zeitstunde.

Neu ist, dass mit Einführung des Mindestlohns eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte besteht. Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit muss dokumentiert und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Minijobs sind reguläre Arbeitsverhältnisse. Sie unterliegen genau denselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie alle anderen Arbeitsverhältnisse auch und sind vor dem Gesetz der Teil- oder Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt. Es bestehen lediglich sozialversicherungs- und steuerrechtliche Besonderheiten.



Gesetzliche Rentenversicherung: Seit 2013 hat es im Hinblick auf die gesetzliche Vorsorge eine Veränderung zugunsten der geringfügig Beschäftigten gegeben. Zuvor galt mit Beschäftigungsbeginn eine Versicherungsfreiheit zur gesetzlichen Rentenversicherung. Sofern die Einzahlung in die Rentenversicherung gewünscht war, musste ausdrücklich auf die Freistellung verzichtet werden. Seit 1.1.2013 hat sich dieses Prinzip umgekehrt: Geringfügig Beschäftigte sind mit Beschäftigungsbeginn ab 1.1.2013 automatisch gesetzlich rentenversichert und erwerben damit Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente sowie

¹ Vgl. Wahlkreisbüro Dilek Kolat, MdA (2012)

medizinische Rehabilitation.² Minijobbeschäftigte steht es jedoch frei, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.

Arbeitsvertrag: Ein Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Um Missverständnissen vorzubeugen, ist es immer vorteilhaft, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. In der Konfliktsituation erleichtert das die Beweisführung.

Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einen Monat nach Anstellung einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen. Welche das sind, ist im Nachweisgesetz nachzulesen.

Arbeitszeit/Überstundenentgelt: Gegenüber den Beschäftigten besteht eine Ankündigungspflicht der Arbeitszeit von mindestens vier Tagen im Voraus. Und ohne Vereinbarung sind die Beschäftigten in der Regel nicht zu Überstunden, Schicht- oder Sonderarbeitszeiten (feiertags, nachts, sonntags) verpflichtet. Ausnahmen davon sind in § 10 und 12 des Arbeitszeitgesetzes definiert. Wenn nicht wirksam ausgeschlossen (Ausnahme: in Notfällen muss gearbeitet werden), kann die Vergütung von angeordneten oder geduldeten Überstunden geltend gemacht werden.

Urlaub: Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Urlaub. Gesetzlich festgelegt sind mindestens 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche (das entspricht 4 Wochen). Bei weniger Arbeitstagen pro Woche ist der Anspruch entsprechend umzurechnen.

Wichtig: Gewährt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche, dürfen Minijobbeschäftigte aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Beispiel: Sie arbeiten 5 Tage in der Woche. Dann stehen Ihnen 20 Urlaubstage zu, auch wenn Sie nur 2 Stunden pro Tag in den Betrieb kommen. Wenn Sie diese 10 Stunden dagegen an nur 2 Werktagen ableisten, stehen Ihnen nicht 20, sondern 8 Urlaubstage zur Verfügung.

Feiertage: Geringfügig Beschäftigte haben ein Recht auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen, sofern es sich um einen Tag handelt, an dem die Beschäftigten regulär gearbeitet hätten (z.B. Himmelfahrt, Karfreitag etc., siehe auch EntgFG1 §2). Wichtig: Dieses Gebot darf auch durch Nacharbeiten nicht umgangen werden.

Krankheit: Wie allen Beschäftigten steht den Minijobbeschäftigten sechs Kalenderwochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu.

Mutterschutz: Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Mutterschaftsgeld (siehe § 13 MuSchG³). Sollte ein Beschäftigungsverbot vorliegen, erhalten Frauen im Minijob Mutterschutzlohn (siehe § 11 MuSchG⁴).

Kündigungsschutz: Arbeiten Minijobbeschäftigte in keinem Kleinbetrieb⁵ (§ 23 Absatz 1 KSchG⁶) und ihr Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate, genießen sie Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz KSchG. Die Kündigung muss schriftlich und verständlich sein. Für den Lauf der Kündigungsfrist ist der Zugang der Erklärung bei der geringfügig beschäftigten Person entscheidend. Auch Minijobbeschäftigte können innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Übrigens: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können den Minijob auch als Sprungbrett zum Vollzeitjob nutzen und sich dabei auf § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG, „Verlängerung der Arbeitszeit“) stützen. Gemäß § 9 hat ein/e

² Sofern mindestens sechs Beitragsmonate einer Beschäftigung aus den letzten zwei Jahren vor einem Reha-Antrag angerechnet werden können.

³ Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgFG)

⁴ Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG)

⁵ Unternehmen mit maximal 10 Vollzeit-Beschäftigten

⁶ Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Arbeitgeber/in „einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer [...] bei der Besetzung eines entsprechenden 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 geringfügig Beschäftigte.

Grundsatz der Gleichbehandlung: Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer dürfen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen des Arbeitgebers und Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer getroffen werden. Ausnahme: Es liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vor.

Beispiel: Vollzeitbeschäftigte erhalten vom Unternehmen ein Weihnachtsgeld, nicht aber die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz haben dann grundsätzlich auch geringfügig Beschäftigte anteilmäßig (gemessen an den Arbeitsstunden) einen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Für Minijobbeschäftigte gilt sowohl das **Individualarbeitsrecht** als auch das kollektive Arbeitsrecht. Das Individualarbeitsrecht regelt die Beziehung zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, also auch den Minijobbeschäftigten.

Das **kollektive Arbeitsrecht** regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat sowie zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und den Gewerkschaften. Tarifverträge (Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Gewerkschaft) und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat) können für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und damit auch für geringfügig Beschäftigte Ansprüche festlegen, wenn diese vom jeweiligen persönlichen Geltungsbereich der Vereinbarungen mit umfasst werden.

! Diese Informationen wurden mit freundlicher Unterstützung von der **Anwaltskanzlei Glock & Professionals**, Herrn Bauer und Herrn Merkel, sowie dem Referat II B der **Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin** erstellt. Sie ersetzen nicht eine Rechtsberatung. © zukunft im zentrum GmbH

Die Minijobzentrale

Wer einen Minijob anbietet muss diesen anmelden. Das passiert über die Minijobzentrale. Sie ist bundesweit die zentrale Einzugs- und Meldestelle für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und bietet unter anderem auch umfassende Informationen und Serviceleistungen für Unternehmen sowie Beschäftigte. Bei jeder Neuanmeldung informiert sie auch über geltendes Arbeitsrecht. Trotzdem zeigt sich, dass dies oftmals nicht eingehalten wird. Das verdeutlichen die Auszüge der individuellen Erfahrungen von Beschäftigten aus dem Online-Blog der Minijobzentrale.⁷

Stimmen des Online-Blogs der Minijobzentrale

In einem Beitrag vom 26.05.2014 zum Thema „Auch Minijobber haben ein Recht auf Urlaub“ schrieb A. Huller: „[...] auf die Frage nach Urlaub hiess es sie arbeiten ja in dem Zeitraum nicht also wird auch nichts bezahlt[...]“ (11.06.2014).

„Dann gibts noch angemeldete Minijobber, die keinen Urlaub bezahlt bekommen und kein Krankengeld erhalten, habe auch keinen Arbeitsvertrag. Wenns mir nicht passt kann ich ja gehen, sagt der Chef.[...]“, schrieb M: Kroll (11.06.2014).

Ein Kommentar von Nils lautet: „Warum wird nicht kontrolliert, das Urlaub und krank bezahlt wird, wenn es schon gesetzlich geregelt ist? Die Arbeitnehmer werden in den meisten Fällen, wie auch ich, nicht darauf bestehen beim Arbeitgeber, weil man sonst gehen kann, denn gibt ja noch genug andere, die Arbeit suchen....Kann man da nicht endlich mal gegen angehen???“ (25.06.2014).⁸

⁷ Vgl. Online-Blog der Minijobzentrale

⁸ Bei den Beiträgen handelt es sich um Auszüge aus dem Online- Blog. Inhalte wurden unverändert übernommen.

In der Vielzahl der Beiträge und Kommentare des Blogs wird nicht nur deutlich, dass Beschäftigte sich oftmals machtlos gegenüber den Personalverantwortlichen in den Betrieben fühlen, auch fordern sie Unterstützung durch entsprechende Kontrollen, um dem Missbrauch entgegenzuwirken und die Stellung der geringfügig Beschäftigten zu stärken.

Interview: 4 Fragen an Helga Nielebock

Helga Nielebock im Interview mit dem Team von Joboption Berlin. Als Leiterin der Abteilung Recht im Bundesvorstand des DGB ist sie Expertin zum Thema Arbeitsrecht.

1. Frau Nielebock, kommt es Ihrer Einschätzung nach in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen verhältnismäßig häufiger zu Arbeitsrechtverletzungen als bei regulären Beschäftigungsverhältnissen?

Ja, dies ist eindeutig und durch mehrere Studien belegt. Vor allem Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Urlaubsgeld und auch Leistungen bei Mutterschutz werden den Beschäftigten vorenthalten. Zudem werden häufig auch untertarifliche Löhne gezahlt. Auf diese Weise kommt die Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung nicht den Beschäftigten zugute sondern letztendlich dem Arbeitgeber. Dies ist vom Gesetzgeber so nicht gewollt gewesen. Vor allem die hohe Flexibilität ist für die Arbeitgeber von hohem wirtschaftlichem Nutzen. Auch diese Flexibilität geht letztendlich auf Kosten der Beschäftigten, vielfach wird auf Abruf gearbeitet. Die Beschäftigten akzeptieren dies häufig, obwohl sie wissen, dass ihnen Leistungen vorenthalten werden. Sie trauen sich aber nicht, Widerstand zu leisten, weil sie Angst haben, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Leider ist dies die Realität.

2. Ist es aus Ihrer Sicht für geringfügig Beschäftigte schwieriger, arbeitsrechtlich gegen die/den Arbeitgeberin/Arbeitgeber vorzugehen?

Ja, weil sie aufgrund ihrer kurzen Arbeitszeit wesentlich leichter austauschbar sind für den Arbeitgeber.

3. Woran glauben Sie, liegt das? Und vor allem was empfehlen Sie den Betroffenen?

Geringfügig Beschäftigte sind schneller ersetzbar. Grundsätzlich empfehlen wir den Betroffenen sich beraten zu lassen. Es gibt einige Wege, wie Beschäftigte zu ihrem Recht kommen können, vorausgesetzt die Beschäftigten haben den Mut und auch die Überzeugung, etwas dagegen zu unternehmen. Gerade Personen mit geringem Einkommen können beim heimischen Amtsgericht einen Antrag auf kostenlose Rechts-hilfe stellen. Und auch über eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist es möglich Rechtsberatung und ggf. Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen; sie ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgedeckt ebenso wie ggf. Kosten für Rechtsstreitigkeiten!

4. Was müsste Ihrer Meinung nach seitens der Politik bzw. Wirtschaft getan werden, um die Rechte geringfügig Beschäftigter besser zu schützen?

Seit längerem streben wir als DGB die Gleichbehandlung der Arbeitsverhältnisse an. Und das nicht nur bei der Bezahlung, auch bei den übrigen Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung. Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ist es wichtig, das Arbeitspotenzial durch Sonderregelungen nicht zu schwächen, so wie es jetzt der Fall ist. Es werden schlichtweg falsche Anreize gesetzt. Darum braucht es eine gesetzliche Neuregelung von Minijobs.

Abgesehen von einer Entgeltgleichheit und einem Mindestlohn, durch den eine Kontrolle der Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden könnte, sollte auch die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro gelten.

Darüber hinaus bedarf es Erleichterungen Teilzeitbeschäftigungen aufzustocken. Im Koalitionsvertrag ist dazu eine Vereinbarung getroffen. Dies könnte helfen aus der Minijobfalle zu kommen, insbesondere wenn der Arbeitgeber Arbeitskräftebedarf hat.

Branchen-Spezial: Pizza-Lieferservice

Das Thema „sittenwidrige Löhne“ tauchte in der Vergangenheit auch und vor allem im Zusammenhang geringfügiger Beschäftigung auf. Eine Reportage des Rundfunk Berlin-Brandenburg rbb ging der Sache auf den Grund und prüfte die Arbeitsverträge der vom Jobcenter angebotenen Stellen verschiedener Pizzaliefersdienste. Teils lagen die Stundenlöhne zwischen 4 und 5 Euro, in Einzelfällen sogar deutlich darunter.⁹ Das Jobcenter wurde in der Öffentlichkeit mehrfach dafür kritisiert, ihre Kundinnen und Kunden in Arbeitsverhältnisse zu sittenwidrigen Löhnen vermittelt zu haben. Gewerkschaften und Sozialverbände nennen das "staatlich subventioniertes Lohndumping".¹⁰

In der Stellungnahme der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit hieß es darauf jedoch, dass alle Stellenangebote hinsichtlich der Sittenwidrigkeit überprüft werden. Allerdings stand es den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Zeit lang frei, die Vergütung anzugeben.¹¹

Ist die Problematik mit Einführung des Mindestlohns aus der Welt? „Ein gesetzlicher Mindestlohn schafft Klarheit über die Höhe des Anspruchs. Die Erfahrungen mit Branchen, in denen es bereits Mindestlöhne gibt, zeigt leider, dass Unternehmen wahrscheinlich auch versuchen werden, einen gesetzlichen Mindestlohn zu unterlaufen.“, so Olaf Möller, Pressesprecher der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit.¹²

Was aber ist ein sittenwidriger Lohn? Das Bundesarbeitsgericht BAG hat in seinem Urteil von 2009 festgelegt, dass ein sittenwidriger Lohn, also ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, dann vorliegt, wenn „[...]die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten

Tariflohnes erreicht.“¹³ Nun können Jobcenter sogar Gelder von Unternehmen zurückfordern. In Fällen, bei denen Betriebe sittenwidrige Löhne zahlten und Beschäftigte aufstockende Leistungen der Grundsicherung bezogen, können die Jobcenter entsprechende Beträge notfalls sogar vor Gericht zurückfordern.

Für Beschäftigte ist wichtig zu wissen, ein Arbeitsvertrag wird trotz sittenwidrigem Lohn nicht unwirksam. Die Lohnregelung muss jedoch durch eine wirksame Regelung ersetzt werden.

Zahlen, bitte!

Beschäftigte in Deutschland ¹⁴	29.932.409
geringfügig beschäftigt (g. b.)	7.354.094
davon ausschließlich g. b.	4.989.970
im Nebenjob g. b.	2.364.124
Beschäftigte in Berlin ¹⁵	1.463.747
geringfügig beschäftigt	206.537
davon ausschließlich g. b.	150.867 (73 %)
Anspruch auf Urlaub	ja
Anspruch auf Krankengeld	ja
Ausreichend Krankenversichert	nein
Anspruch auf Kündigungsschutz	ja
Anspruch auf Mutterschutz	Ja

Blick über den Rand

Geringfügige Beschäftigung in Österreich

Auch in Österreich gibt es geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Die Einkommensgrenze im europäischen Nachbarland beträgt 395,31 Euro (Stand: 1.1.2014), bei dem die Beschäftigten lediglich unfallversichert sind.

⁹ Vgl. Rundfunk Berlin-Brandenburg rbb (2013)

¹⁰ Ebd.

¹¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014)

¹² Vgl. Legal Tribune ONLINE (2013)

¹³ BAG Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 436/08

¹⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stichtag: 31.03.2014

¹⁵ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014)

Durch eine freiwillige Selbstversicherung mit einem Betrag von monatlich 55,79 Euro haben die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit für das Alter relevante Pensionsversicherungszeiten zu erwerben und erhalten im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft Geldleistungen. Bis auf eine kürzere Kündigungsfrist¹⁶ sind sie arbeitsrechtlich, wie in Deutschland auch, der Teil- oder Vollzeitbeschäftigung gleichgesetzt.¹⁷

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ÖGB fordert, wie auch der Deutsche Gewerkschaftsbund, eine Gleichstellung aller Arbeitsverhältnisse bei den Abgaben zur Sozialversicherung. Denn bei einem Entgelt von maximal 395,31 Euro ist der freiwillige Beitrag zur Sozialversicherung für viele nicht leistbar und sie erwerben somit keine Ansprüche zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Lediglich 15 Prozent nutzen die Möglichkeit der freiwilligen Kranken- und Pensionsversicherung. Das hat verheerende soziale Folgen: denn auch in Österreich fehlt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Absicherung im Alter. Mit zwei Drittel sind es vor allem Frauen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Typische Branchen sind hier der Handel und der Tourismus.¹⁸

Die Salzburger Nachrichten berichteten am 24.07.2014 über die Zunahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Handel. Mittlerweile seien 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handel geringfügig beschäftigt und 46 Prozent lediglich in Teilzeit tätig.¹⁹ „Die Zahl der Minijobber steigt an, weil das Instrument der Teilzeitarbeit von Arbeitgebern herangezogen wird, um mehrere Köpfe für die gleiche Arbeitszeit zu verkaufen“²⁰,

so der Arbeitsmarktpolitikexperte Gernot Mitter der Arbeitskammer in Wien. Hier zeige sich die starke Segmentierung des Arbeitsmarktes.

Wie auch in Deutschland, erfahren geringfügig Beschäftigte in Österreich Einbußen bei der Gewährung arbeitsrechtlicher Ansprüche. Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Krankengeld sowie ein 13. und 14. Monatsgehalt werden häufig nicht gezahlt oder Beschäftigte werden bei längeren krankheitsbedingten Ausfällen gekündigt.²¹ Die Problemlagen hinsichtlich des Minijobs in Deutschland und Österreich sind gleich. Und um die Schwächung der Sozialsysteme Österreichs entgegen zu wirken, besteht auch dort die Forderung die Sozialversicherungsfreiheit aufzuheben oder aber die Minijobs abzuschaffen.²²

Berlin zum Thema

Was wissen Berlinerinnen und Berliner eigentlich zum Thema „Arbeitsrecht im Minijob“? Im Rahmen des Projekts **Joboption Berlin** wurden im Jahr 2013 insgesamt 2.007 Personen aus Berlin befragt, was sie glauben, wie es im Minijob beispielsweise um den Kündigungsschutz und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall steht. Wie die Darstellung zeigt: Es besteht eine große Unwissenheit über geltendes Arbeitsrecht für geringfügig Beschäftigte.

Nur knapp die Hälfte aller Befragten waren der Meinung, Minijobbeschäftigte haben einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Und obwohl für geringfügig Beschäftigte kein anderer Kündigungsschutz gilt²³, glauben ein Viertel der Befragten, dass kein entsprechender Anspruch besteht.

Besonders hoch ist der Anteil der Befragten, die fälschlicherweise meinen, dass geringfügig Beschäftigte ausreichend krankenversichert sind. Denn sofern Minijobbeschäftigte nicht

¹⁶ Wenn die wöchentliche Arbeitszeit eines/einer geringfügig beschäftigten Angestellten weniger als ein Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (z.B. bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden acht Wochenstunden) beträgt

¹⁷ Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (2014)

¹⁸ Vgl. Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB

¹⁹ Vgl. Salzburger Nachrichten

²⁰ Vgl. Österreichische Rundfunk ORF (2013)

²¹ Ebd.

²² Ebd.

²³ Sofern geringfügig Beschäftigte nicht in einem Kleinbetrieb (unter 10 Beschäftigte nach § 23 Absatz 1 KSchG) tätig sind, besteht der gleiche Kündigungsschutz wie für Teil- und Vollzeitangestellte nach dem KSchG.

Ausgabe Nr. 2 | Arbeitsrecht gilt für alle – auch für Minijobbeschäftigte

anderweitig abgesichert sind, wie beispielsweise über die Ehefrau/den Ehemann oder das Jobcenter, müssen sie sich selbst krankenversichern. Auch im Falle von Krankheit besteht Anrecht auf Lohnfortzahlung, was nur die Hälfte der Befragten wusste.

Frage:	Ja	Nein	Unsicher (eher ja/eher nein) ; Unkenntnis (weiß nicht)
...Anspruch auf bezahlten Urlaub?	49 %	21 %	30 %
...Anspruch auf Kündigungsschutz?	42 %	25 %	31 %
...Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?	51 %	19 %	30 %
... Anspruch auf eine ausreichende Krankenversicherung?	56 %	17 %	28 %

Quelle: Eigene Darstellung. Joboption Berlin (2013): Minijob-Umfrage Berlin 2013

Die Unwissenheit über gesetzliche Leistungen, die geringfügig Beschäftigten zustehen, ist sehr hoch. Stets konnte ein Drittel der Befragten keine eindeutige Aussage treffen. Ein Grund liegt möglicherweise darin begründet, dass allein die Begrifflichkeit „geringfügig“, mit dem das Beschäftigungsverhältnis beschrieben wird, mit ebenso geringeren Ansprüchen und Rechten in Verbindung gebracht wird.

Und wie es der Auszug aus dem Online-Blog der Minijobzentrale über praktizierten Missbrauch verdeutlicht, sind es mitunter auch entsprechende Erfahrungswerte – persönlich oder durch Hörensagen – die den Eindruck entstehen lassen, geringfügig Beschäftigte hätten nur geringfügige Rechte.

Arbeitsrecht in der Praxis – RWI Studie von 2012

In 2012 gab das Landesministerium für Arbeit, Integration und Soziales in Nordrhein-Westfalen beim Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) eine Studie zur

Analyse geringfügiger Beschäftigung²⁴ in Auftrag. Eines der Forschungsaspekte konzentrierte sich auf die Arbeitsbedingungen - insbesondere auf die Gewährung von gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen für Minijobberinnen und Minijobber. Die Befragungsergebnisse der Betriebe und Beschäftigten sind unterschiedlich hoch ausgeprägt, jedoch eindeutig im Bezug auf die hohe Anzahl der Fälle in denen Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht vorliegen. Im Durchschnitt geben rund ein Drittel der Befragten an, dass Leistungen nicht gewährt werden. Wie in der Darstellung sichtbar, wird das Entgelt an Feiertagen am häufigsten vorenthalten, ebenso der Anspruch auf bezahlten Urlaub.

	AN - Befragung	AG - Befragung
Urlaub wird nicht gewährt	41 %	31 %
Mutterschutzlohn wird nicht gewährt	27 %	33 %
Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	39 %	26 %
Entgelt an Feiertagen wird nicht gewährt	43 %	40 %

Quelle: Eigene Darstellung nach dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung RWI (2012)

Im Rahmen der Tagung zur RWI-Studie äußerte sich NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider betroffen: „Hierbei handelt es sich um gesetzlich vorgeschriebene Leistungen, die von einem Großteil der Arbeitgeber verwehrt werden.“ Weiter betonte er: „Minijobber sind Teilzeitbeschäftigte und keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Das gesetzliche Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten verbietet auch die Ungleichbehandlung von Minijobbern, die Praxis sieht allerdings anders aus.“²⁵

Fazit

Abschließend ist festzuhalten, dass geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte aufgeklärt

²⁴ Vgl. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung RWI (2012)

²⁵ Vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2013)

Ausgabe Nr. 2 | Arbeitsrecht gilt für alle – auch für Minijobbeschäftigte

werden und über Möglichkeiten zur Unterstützung und Hilfestellung bei Verstößen ihrer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer-Rechte informiert werden müssen. Deutlich wird auch, dass Minijobs gegenüber anderen Beschäftigungsarten eine Abwertung erfahren. In der öffentlichen Wahrnehmung wird Minijobbeschäftigten nicht nur ein geringeres Qualifikationsniveau unterstellt sowie ein niedrigerer Stundenlohn gezahlt, auch in der Gewährung von gesetzlichen Leistungen werden Minijobs nicht gleich behandelt.

Die Forderung, Unternehmen bei der Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmung zu kontrollieren wirkt diesbezüglich verständlich. Gerade mit Blick darauf, dass sich die Ungleichbehandlung und Minderwertschätzung stärker zu kultivieren scheint. Bislang existiert jedoch keine Behörde, die einen entsprechend gesetzlichen Auftrag hat, die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen nachzuvollziehen und bei Verstößen gegebenenfalls zu sanktionieren. Betroffenen Beschäftigten bleibt dann nur der Weg über das Arbeitsgericht.

Quellen

Bundesagentur für Arbeit (2014): Gegen Dumpinglöhne: Agentur erfasst jetzt Lohnhöhe bei Stellenangeboten. In: Presse Info 018/2014 vom 06.02.2014. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdsat/gotha/Agentur/Presse/Presseinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI626590> (22.08.2014).

Handelsverband Deutschland (2014): Mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, weniger Minijobs im Einzelhandel (18.02.2014). <http://www.einzelhandel.de/index.php/themeninhalte/arbeitundsoziales/nachrichten/item/123697-mehr-sozialversicherungspflichtige-besch%C3%A4ftigung,-weniger-minijobs-im-einzelhandel> (22.08.2014).

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (2014): Was bedeutet geringfügige Beschäftigung? In: Portal der Arbeitskammern. Wien. http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Geringfuegige_Beschaeftigung.html (22.08.2014).

Legal Tribune ONLINE (2013): Jobcenter klagen gegen sittenwidrige Löhne. Ein Interview mit Interview mit Olaf Möller vom 06.11.2013. <http://www.lto.de/recht/hintergruende/h/jobcenter->

mindestlohn-sittenwidrig-arbeitsgericht-klagen/ (22.08.2014)

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2013): Tagungsbericht Minijob-Studie des RWI (18.03.2013). <http://www.landderfairenarbeit.nrw.de/initiative/veranstaltungen/tagung-minijob-studie-des-rwi> (22.08.2014).

Online-Blog der Minijobzentrale (2014): Auch Minijobber haben recht auf Urlaub. (26.05.2014). <http://minijobzentrale.wordpress.com/2014/05/26/auch-minijobber-haben-ein-recht-auf-urlaub/> (22.08.2014).

Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB (2014): ÖGB fordert Vollversicherung für 31.190 geringfügig beschäftigte TirolerInnen. (23.04.2014). http://www.oegb.at/cms/S06/S06_999_Suche.a/1342546641493/suche/oegb-fordert-vollversicherung-fuer-31-190-geringfuegig-beschaeftigte-tirolerinnen (22.08.2014).

Österreichische Rundfunk ORF (2013): Die Tücken der „Minijobs“. Keine Kehrtwende in Sicht. 27.01.2013. <http://orf.at/stories/2160640/2160641/> (22.08.2014).

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung RWI (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Essen.

Rundfunk Berlin-Brandenburg rbb (2013): Jobcenter gegen Lohndumping. In: was! Wirtschaft, Arbeit, Sparen. (02.10.2013). http://www.rbbonline.de/was/archiv/20131002_2215/lohndumping.html (22.08.2014).

Salzburger Nachrichten (2014): Handel stagniert: Geringfügige Beschäftigung nimmt zu. In: Salzburger Nachrichten (24.07.2014). <http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/wirtschaft/sn/artikel/handel-stagniert-geringfuegige-beschaeftigung-nimmt-zu-115019/> (22.08.2014).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Berlin, September 2014.

Wahlkreisbüro Dilek Kolat, MdB (2012): Senatorin Kolat im Bundesrat: Mindestlohn für Minijobs. Pressemitteilung vom 02.03.2012. <http://www.dilek-kolat.com/index.php?nr=6998&menu=1> (22.08.2014).

Impressum



Ein Projekt von



Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Mechthild Kopel, M.A.
Albrechtstraße 11 a
10117 Berlin
Tel.: 030 2803208-6
info@wertarbeitgmbh.de

zukunft im zentrum GmbH

Viveka Ansorge
Rungestraße 19
10179 Berlin
Tel.: 030 278733-91
info@joboption-online.de

Auch im Netz:



info@joboption-online.de
www.minijob-machmehrdras.de
YouTube.com/MinijobMachmehrdras