

Arbeitsrecht im Minijob

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).

Minijobs sind normale Arbeitsverhältnisse. Sie unterliegen bis auf sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Besonderheiten genau denselben gesetzlichen Bestimmungen wie andere Arbeitsverhältnisse auch. Vor dem Gesetz sind Minijobs, Teilzeit- oder Vollzeitjobs gleichgestellt.

Gleich vor dem Gesetz

Arbeits-
vertrag

Arbeits-
zeit

Urlaub

Entgeltfort-
zahlung
bei Krankheit
und an
Feiertagen

Mutter-
schutz

Kündigungs-
schutz

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 der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin einen Monat nach Anstellung einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen. (§2 Nachweisgesetz¹)

Arbeitszeit / Überstundenentgelt: 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 Arbeitszeitgesetz definiert. Wenn nicht wirksam ausgeschlossen (Ausnahme: in Notfällen muss gearbeitet werden), kann die Vergütung von angeordneten oder geduldeten Überstunden geltend gemacht werden.

Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen können auch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Dann muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden (§12 TzBfG² „Arbeit auf Abruf“).

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 (Bundesurlaubsgesetz).

Beispiel: Sie arbeiten 5 Tage in der Woche. Dann stehen Ihnen 20 Urlaubstage zu, auch wenn Sie nur 3 Stunden pro Tag in den Betrieb kommen. Wenn Sie diese 15 Stunden dagegen an nur 2 Werktagen ableisten, stehen Ihnen nicht 20, sondern 8 Urlaubstage zur Verfügung.

Wichtig: Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche dürfen Minijobber/innen aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

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 EntgFG §2³). Wichtig: Dieses Gebot darf auch durch Nacharbeiten nicht umgangen werden.

¹ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG)

² Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

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

Krankheit: Wie allen Beschäftigten steht den Minijobber/innen 6 Kalenderwochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu.

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

Kündigungsschutz: Arbeiten Minijobber/innen in **keinem** Kleinbetrieb⁵ (§ 23 Absatz 1 KSchG⁶) und ihr Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate, genießen sie Kündigungsschutz nach dem KSchG. Die Kündigung muss schriftlich und verständlich sein. Für den Lauf der Kündigungsfrist ist der Zugang der Erklärung bei dem/der Minijobber/in entscheidend. Auch Minijobber/innen 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 rechtswirksam ist.

Grundsatz der Gleichbehandlung: Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/innen dürfen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen (§ 4 Abs. 1 TzBfG „Verbot der Diskriminierung“). Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen des Arbeitgebers und Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber/in und Minijobber/in getroffen werden. Ausnahme: Es liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vor.

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

⁴ Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG)

⁵ Unternehmen mit maximal 10 Vollzeit-Beschäftigten

⁶ Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Übrigens:

Arbeitnehmer/innen 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 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 Minijobber/innen.

Für Minijobber/innen gilt sowohl das **Individualarbeitsrecht** als auch das kollektive Arbeitsrecht. Das Individualarbeitsrecht regelt die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, also auch den Minijobber/innen.

Das **kollektive Arbeitsrecht** regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgeber/in und Betriebs- oder Personalrat, sowie zwischen Arbeitgeber/in und den Gewerkschaften. Tarifverträge (Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber/in und Gewerkschaft) und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber/in und Betriebs- oder Personalrat) können für Arbeitnehmer/innen und damit auch für Minijobber/innen Ansprüche festlegen, es sei denn, Minijobber/innen werden explizit ausgeschlossen.

Dieses Dokument finden Sie auch auf unserer Internetseite (Informationsblatt Arbeitsrecht im Minijob)

www.minijob-machmehrdras.de

Weitere Informationen auch bei der Minijobzentrale unter:

www.minijob-zentrale.de