

Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Minijobs - Merkblatt zum Arbeitsrecht

Informationen | Meldungen | Beiträge

die
minijobzentrale



Knappschaft Bahn See

Inhaltsübersicht

Minijobs im Überblick	3
Grundsatz der Gleichbehandlung	3
Niederschrift der Arbeitsbedingungen	4
Erholungsurlaub	5
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft	6
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen	7
Sonderzahlungen/Gratifikationen	7
Kündigungsschutz	8
Kündigungsfristen	9
Besonderheiten bei Beschäftigung von Minderjährigen	11

Minijobs im Überblick

Minijobs sind geringfügige Beschäftigungen, die entweder geringfügig entlohnt oder kurzfristig ausgeübt werden können. Bei dem geringfügig entlohn-ten Minijob kommt es darauf an, dass der Arbeitnehmer regelmäßig im Monat nicht mehr als 400 Euro verdient. Ein kurzfristiger Minijob liegt vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf höchstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage - unabhängig von der Höhe des Verdienstes - begrenzt ist.

Arbeitnehmer, die einen Minijob ausüben, gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Sie haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeitgeber müssen daher insbesondere die folgenden arbeitsrechtlichen Grundsätze beachten:

- Gleichbehandlung
- schriftlicher Arbeitsvertrag/Niederschrift der vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen
- Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- Sonderzahlungen/Gratifikationen
- Kündigungsschutz

Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeit-

beschäftigte Arbeitnehmer. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen des Arbeitgebers und Vereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und Minijobber getroffen werden. Ausnahme: Es liegen sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vor (§ 4 TzBfG). Dazu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderung gehören.

Niederschrift der Arbeitsbedingungen

Hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, ihm spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 Nachweisgesetz - NachwG). Der Nachweis muss folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn (und bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Art der Tätigkeit
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts)
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Wichtig!

Bei 400-Euro-Minijobs muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung über die Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages hinweisen.

Der Minijobber erwirbt durch die freiwillige Zahlung des Aufstockungsbeitrags vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Alle Infos zu diesem Thema gibt es unter www.minijob-zentrale.de sowie im Service-Center der Minijob-Zentrale (Kontakt siehe Rückseite dieser Broschüre).

 Erholungsurlaub

Auch im Rahmen eines Minijobs hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG). Arbeitet der Arbeitnehmer an weniger Tagen in der Woche, ist der Urlaub entsprechend umzurechnen. Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche, dürfen Minijobber aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung (siehe Seite 3) ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ebenfalls ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

■ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Minijobber, die infolge unverschuldeter Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zu sechs Wochen. Das Entgelt wird für die Tage fortgezahlt, an denen Arbeitnehmer ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären (§§ 3 - 4 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG). Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, Minijobberinnen im Rahmen der Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) während der Zeit der Mutterschutzfristen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen und während eines Beschäftigungsverbots das Entgelt fortzuzahlen.

Arbeitgeber, die am Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teilnehmen, können eine Erstattung dieser Aufwendungen beantragen.

Für die Durchführung des Erstattungsverfahrens erforderliche Mittel werden durch Umlagen von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Aufwendungen der Arbeitgeber werden ausschließlich auf Antrag nach geleisteter Entgeltfortzahlung erstattet. Alle Informationen zu diesem Thema gibt es unter www.minijob-zentrale.de sowie im Service-Center der Minijob-Zentrale (Kontakt siehe Rückseite dieser Broschüre).

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Der Arbeitgeber hat dem Minijobber auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 2 EFZG). Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage besteht, wenn an einem Tag, an dem der Arbeitnehmer sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, aufgrund eines Feiertages die Arbeit ausfällt. Die Fortzahlung von Entgelt für Feiertage darf nicht dadurch umgangen werden, dass der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit an einem anderen Tag vor- oder nacharbeitet.

Sonderzahlungen/Gratifikationen

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld) besteht nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer betrieblichen Regelung oder arbeitsvertraglichen Vereinbarung ergeben. Hieraus geht auch hervor, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch besteht und in welcher Höhe Zahlungen zu leisten sind.

Wenn der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Gratifikation zahlt, so darf er diese geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten, es sei denn, für diese unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Dazu zählen beispielsweise die Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderung. Einem geringfügig Beschäftigten ist eine Gratifikation daher mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 TzBfG).

Kündigungsschutz

Für Minijobber gilt der gleiche Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den besonderen Kündigungsschutzvorschriften, unter anderem nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen).

Das Kündigungsschutzgesetz gilt, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis in diesem Betrieb ununterbrochen mindestens sechs Monate bestanden hat. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 bereits im Arbeitsverhältnis standen, gilt der Kündigungsschutz auch dann, wenn im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. Dezember 2003 schon beschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer anteilig berücksichtigt (bis 20 Wochenstunden mit 0,5 und bis 30 Wochenstunden mit 0,75).

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung nur dann rechtswirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Das bedeutet, die Kündigung muss bedingt sein durch

- Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder
- dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Kündigungsfristen

Nach den gesetzlichen Regelungen kann das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Per Einzelvertrag kann eine kürzere Kündigungsfrist nur vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Je nach Beschäftigungsdauer in dem Betrieb oder Unternehmen hat der Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen zu beachten:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
nach zwei Jahren	einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
nach fünf Jahren	zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats
nach acht Jahren	drei Monate zum Ende eines Kalendermonats
nach zehn Jahren	vier Monate zum Ende eines Kalendermonats
nach zwölf Jahren	fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats
nach 15 Jahren	sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats
nach 20 Jahren	sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Für die Kündigung durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Ohne Kündigungsfrist kann die Beschäftigung von beiden Vertragsparteien beendet werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Das heißt, es müssen Tatsachen vorliegen die es für den Kündigenden unzumutbar machen, die Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung fortzusetzen (§626 BGB).

Schriftform der Kündigung

Nach der gesetzlichen Regelung bedarf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag der Schriftform. Die elektronische Form - beispielsweise per E-Mail - ist damit ausgeschlossen (§ 623 BGB).

Besonderheiten bei Beschäftigung von Minderjährigen

Jugendliche bedürfen aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung eines besonderen Schutzes vor Überbeanspruchung und vor Gefahren am Arbeitsplatz. Ihre gesundheitliche Entwicklung darf nicht durch zu frühe, zu lange, zu schwere, zu gefährliche und ungeeignete Arbeiten gefährdet werden. Diesem Ziel dient das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Das JArbSchG gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (Kinder und Jugendliche) und in der Berufsausbildung oder in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis stehen oder als Arbeitnehmer, Heimarbeiter oder mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind, beschäftigt werden. Ausgenommen sind geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich aus Gefälligkeit (z. B. Einkaufen für einen Nachbarn) ausgeübt werden oder aufgrund familienrechtlicher Vorschriften oder in Einrichtungen der Jugendhilfe oder solchen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden. Dazu gehört auch die Beschäftigung durch den Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt.

Kind im Sinne des JArbSchG ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher ist, wer 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Die für Kinder geltenden Vorschriften finden Anwendung auf Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Im JArbSchG finden sich allgemeine Bestimmungen für die Beschäftigung von Minderjährigen, insbesondere zeitliche Begrenzungen für die Dauer der Arbeit. Dort ist bestimmt, dass

- Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich beschäftigt werden dürfen,
- Jugendliche nicht mehr als 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden dürfen, die tägliche Freizeit der Jugendlichen mindestens 12 Stunden lang sein muss,
- Jugendliche nur in der Zeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr beschäftigt werden dürfen,
- Jugendliche nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden dürfen, die beiden freien Tage sollen aufeinander folgen.

Für jedes Kalenderjahr hat der Jugendliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Mindesturlaubs ist gestuft: Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist. Die Dauer vermindert sich bei 17 Jahren auf 27 Werktage, bei 18 Jahren auf 25 Werktage.

Für Kinder unter 13 Jahren gilt der Grundsatz, dass Kinderarbeit nach wie vor verboten ist. Ausnahmsweise ist die Beschäftigung von Kindern zu therapeutischen Zwecken, im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht oder in Erfüllung einer richterlichen Weisung erlaubt. Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen weiterhin während der Schulferien für höchstens 4 Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nur mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten und auch nur mit leichten und für Kinder geeigneten Arbeiten beschäftigt werden. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie aufgrund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,

- die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
- ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind und
- ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen, nicht nachteilig beeinflusst.

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nicht mehr als 2 Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als 3 Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

Weitere Informationen rund um das Thema Minijobs finden Sie im Internet unter www.minijob-zentrale.de. Dort können Sie auch den kostenlosen Newsletter der Minijob-Zentrale abonnieren. Dieser informiert Sie zeitnah über Änderungen im Sozialversicherungsrecht der Minijobs.

Service

Minijob-Zentrale, 45115 Essen

Service-Center: **0355 2902 70799**

Fax: **0201 384-979797**

E-Mail: **minijob@minijob-zentrale.de**

Unser Service-Center können Sie montags bis freitags von 7.00 bis 19.00 Uhr erreichen.



KONTAKTDATEN ZUR MINIJOB-ZENTRALE

- Service-Telefon: 0355 2902-70799
montags - freitags 7.00 bis 19.00 Uhr
- Fax: 0201 384 979797
- minijob@minijob-zentrale.de
- www.minijob-zentrale.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Referat Geschäftsführung, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung
des Herausgebers gestattet.

Stand: Januar 2012