

Anlage

Merkblatt „Arbeitsrecht für Minijobber“

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

1. Grundsatz der Gleichbehandlung

Als geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer dürfen Sie wegen der geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für die Gesamtheit der Maßnahmen und Vereinbarungen, die zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber getroffen werden. Ausnahme: Es liegen sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vor (§ 4 TzBfG). Dazu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderung gehören.

2. Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Hat Ihr Arbeitgeber Ihnen keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, Ihnen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 Nachweisgesetz - NachwG). Darin sind unter anderem der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, der Beginn (und bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, die Art der Tätigkeit, die Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, die Kündigungsfristen, Hinweise auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes sowie dessen Höhe und Fälligkeit mit aufzunehmen.

3. Mindestlohn

Die Bundesregierung hat zum 1. Januar 2015 einen flächendeckenden Mindestlohn eingeführt. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2019 9,19 Euro pro Stunde und wird zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro angehoben. Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die nicht mehr unterschritten werden darf und schützt Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen. Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle in Deutschland tätigen Beschäftigten über 18 Jahre - und damit auch für Minijobber. Einige wenige Ausnahmen bilden die im Mindestlohngesetz (MiLoG) beschriebenen Personenkreise.

4. Erholungsurlaub

Als Minijobber haben Sie Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer Sechs-Tage-Woche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG). Arbeiten Sie an weniger Tagen in der Woche, ist der Urlaub entsprechend umzurechnen. Gewährt Ihr Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche dürfen Sie aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung (siehe oben) ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann auch ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

5. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Sind Sie unverschuldet infolge Krankheit arbeitsunfähig, haben Sie bis zu sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung Ihres regelmäßigen Verdienstes durch Ihren Arbeitgeber. Das Entgelt wird für die Tage fortgezahlt, an denen Sie ohne Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsleistung verpflichtet wären (§§ 3 - 4 Entgeltfortzahlungsgesetz - EntgFG). Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nach den Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) verpflichtet, Minijobberinnen während der Mutterschutzfristen einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und während eines Beschäftigungsverbots das Entgelt fortzuzahlen. Ein Anspruch auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld entsteht, wenn die Minijobberin mehr als 390 Euro verdient. Daneben haben Minijobberinnen regelmäßig auch einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber der Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt.

6. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

Ihr Arbeitgeber hat Ihnen auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das Sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten (§ 2 EntgFG). Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage besteht, wenn an einem Tag, an dem Sie sonst regelmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, aufgrund eines Feiertages die Arbeit ausfällt. Die Fortzahlung von Entgelt für Feiertage darf nicht dadurch umgangen werden, dass Sie die ausgefallene Arbeitszeit an einem sonst arbeitsfreien Tag vor- oder nacharbeiten.

7. Sonderzahlungen/Gratifikationen

Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation (z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld) haben Sie nicht. Ein Anspruch kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer betrieblichen Regelung oder arbeitsvertraglichen Vereinbarung ergeben. Wenn Ihr Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Gratifikation zahlt, so darf er diese Ihnen nicht vorenthalten, es sei denn für diese unterschiedliche Behandlung liegt ein sachlicher Grund vor. Dazu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderung gehören. 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).

8. Kündigungsschutz/Kündigungsfristen

Als Minijobber gilt für Sie der gleiche Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den besonderen Kündigungsschutz unter anderem nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG). Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern 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 wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Die gesetzliche Grundkündigungsfrist, die beide Parteien einzuhalten haben, beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei vorübergehender Aushilfe kann für die ersten drei Monate eine kürzere Frist einzelvertraglich vereinbart werden. Bei einer mehr als zweijährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber längere Kündigungsfristen einhalten.

In Tarifverträgen können vom Gesetz abweichende (längere oder kürzere) Kündigungsfristen vereinbart werden. Sie dürfen für die Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht länger sein als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Ohne Einhaltung einer Frist kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn eine der Parteien hierfür einen wichtigen Grund hat, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages unzumutbar macht (§§ 622 und 626 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).

9. Besonderheiten bei Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Arbeitgeber haben besondere Fürsorgepflichten gegenüber Schwerbehinderten zu erfüllen. Dazu gehören die optimale Förderung des Schwerbehinderten in seiner Beschäftigung, die Bevorzugung bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen und die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes (§ 81 Absatz 4 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - SGB IX). Zudem ist es Arbeitgebern verboten, Schwerbehinderte gegenüber gesunden Arbeitnehmern zu diskriminieren. Dies bezieht sich sowohl auf die Einstellung, den beruflichen Aufstieg als auch auf die Kündigung. Bei Nichteinhaltung kann der Schwerbehinderte Schadensersatz verlangen.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben bei wöchentlich fünf Arbeitstagen einen Anspruch auf fünf Arbeitstage Zusatzurlaub im Jahr (§ 125 SGB IX). Abgesehen davon gilt für sie ein besonderer Kündigungsschutz. So müssen Arbeitgeber vor einer wirksamen Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes anfordern (§ 85 SGB IX). Außerdem sind schwerbehinderte Arbeitnehmer auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit zu befreien (§ 124 SGB IX). Für den Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmer gelten diese Grundsätze prinzipiell ebenfalls. Sie haben lediglich keinen Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 68 Absatz 3 SGB IX).

10. Wege zur Durchsetzung Ihrer Arbeitsrechte

Als Arbeitnehmer können Sie Ihre rechtmäßigen Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis vor den Arbeitsgerichten einklagen. Zuständig ist im Regelfall das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk die Arbeitsstätte liegt. Sofern vor dem Arbeitsgericht in der vorgeschalteten Güteverhandlung kein Kompromiss zwischen den Parteien erzielt werden kann, kommt es anschließend zum Urteilsverfahren. In der ersten Instanz besteht kein Anwaltszwang, so dass Sie Ihre Rechte grundsätzlich selbst wahrnehmen können. Es ist jedoch zu empfehlen, sich bei einem Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber frühzeitig beraten zu lassen, da unter anderem Verjährungs- und Ausschlussfristen zu beachten sind.