

## Merkblatt „Arbeitsrecht für Minijobber“

### Allgemeines

In diesem Merkblatt informieren wir Sie über Ihre Rechte als Minijobber. Sollten Sie weitergehende Fragen zum Thema Arbeitsrecht haben, können Sie sich an die Service-Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wenden. Diese erreichen Sie montags bis donnerstags von 8 Uhr bis 20 Uhr unter der Rufnummer 030 221 911 004.

### Grundsatz der Gleichbehandlung

Als Minijobber dürfen Sie nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen und Vereinbarungen, die zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber getroffen werden. Gewährt Ihr Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern beispielsweise Sonderzahlungen oder einen höheren, als gesetzlich vorgeschriebenen, Urlaubsanspruch, dürfen Sie nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann auch eine Sonderzahlung (in der Höhe auf Ihre Arbeitszeit angepasst) bzw. ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu. Ausnahmen sind möglich, wenn sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen. Dazu können beispielsweise Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung und unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen gehören.

### Bescheinigung über Arbeitsbedingungen

Hat Ihnen Ihr Arbeitgeber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, Ihnen spätestens einen Monat nach Beginn Ihres Minijobs einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen. 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.

### Mindestlohn

Auch Minijobber haben grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2020 9,35 Euro pro Stunde. Für einige wenige Personenkreise (z. B. Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung) muss der Mindestlohn nicht gezahlt werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass aufgrund von Tarifverträgen auch höhere Mindestlöhne zustehen können.

### 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. Arbeiten Sie an weniger Tagen in der Woche, ist der Urlaub anteilig zu berechnen.

### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht erst nach vier Wochen der Beschäftigung. Sind Sie infolge unverschuldeter Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge- bzw. Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig, haben Sie bis zu sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung Ihres regelmäßigen Verdienstes durch Ihren Arbeitgeber. Ihr Arbeitgeber zahlt Ihnen den Verdienst für die Tage weiter, an denen Sie ohne Arbeitsunfähigkeit arbeiten müssten.

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 Bundesamt für Soziale Sicherung.

### Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen

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

### ■ Sonderzahlungen/Gratifikationen

Sie haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation, wie beispielsweise Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld. Auch ohne gesetzliche Grundlage können Sie einen Anspruch auf Sonderzahlungen haben, wenn dieser in einem Tarifvertrag, einer betrieblichen Regelung oder arbeitsvertraglich vereinbart wurde.

### ■ 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 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).

### ■ 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).

### ■ 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.