

Arbeitsrecht für Minijobber.

Gleiches Recht für alle

MINIJOB BIS
520 EURO

**minijob
zentrale**

Inhalts- übersicht

- 03 Minijobs im Überblick**
- 03 Grundsatz der Gleichbehandlung**
- 03 Niederschrift der Arbeitsbedingungen**
- 04 Mindestlohn**
- 04 Erholungsurlaub**
 - 05 Urlaubsentgelt
 - 05 Zusätzliches Urlaubsgeld
 - 05 Urlaubsabgeltung
- 07 Entgeltfortzahlung**
 - 07 im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft
 - 07 bei Erkrankung des Kindes
 - 07 bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- 08 Sonderzahlungen/Gratifikationen**
- 08 Kündigungsschutz**
- 09 Kündigungsfristen in der Probezeit**
- 09 Besonderheiten**
 - 09 bei Beschäftigung von Minderjährigen
 - 11 bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- 13 Wege zur Durchsetzung der Arbeitsrechte**

Minijobs im Überblick

Minijobs sind Beschäftigungen, die entweder geringfügig entlohnt oder kurzfristig ausgeübt werden können. Bei dem geringfügig entlohnten Minijob darf der Arbeitnehmer regelmäßig im Monat nicht mehr als 520 Euro verdienen. Ein kurzfristiger Minijob liegt vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf höchstens drei Monate oder 70 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
- Mindestlohn
- Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft, bei Erkrankung des Kindes sowie bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- Sonderzahlungen/Gratifikationen
- Kündigungsschutz und Kündigungsfristen

Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Dies gilt 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

Ein Arbeitsvertrag für Minijobber ist nicht zwingend. Hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag ausgehändigt, ist er verpflichtet, ihm einen schriftlichen und unterschriebenen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (§ 2 Nachweisgesetz - NachwG). Für die Aushändigung der schriftlich festgehaltenen und vom Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsbedingungen gibt es unterschiedliche Fristen zu beachten. Der Nachweis muss folgende Angaben enthalten:

| Angaben | Frist |
|---|---|
| Name und Anschrift der Vertragsparteien | |
| Zusammensetzung und die Höhe des Verdienstes einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Verdienstes (jeweils getrennt angegeben) und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung | spätestens am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses |
| Vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen | |
| Beginn des Minijobs | |
| Bei befristeten Minijobs das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses | |
| Arbeitsort | spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses |
| Art der Tätigkeit | |
| Dauer der Probezeit (sofern vereinbart) | |
| Bei Arbeit auf Abruf Nennung der (im Gesetz aufgezählten) Bedingungen (u. a. Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden) | |
| Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen (sofern vereinbart) | |
| Jährlicher Urlaubsanspruch | |
| Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung | spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses |
| Bei betrieblicher Altersvorsorge Daten des Versorgungsträgers | |
| Das bei einer Kündigung einzuhaltende Verfahren | |
| Geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen | |

Tipp: Um dieses mehrstufige Verfahren zu umgehen, empfehlen wir, den Minijobbern vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits einen unterzeichneten Arbeitsvertrag auszuhändigen, der alle erforderlichen Angaben enthält.

Mindestlohn

Für die meisten in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt der gesetzliche Mindestlohn. Dieser beträgt seit dem 1. Oktober 2022 12 Euro pro Stunde. Auch Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder in Privathaushalten beschäftigt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn.

Von der Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, gibt es Ausnahmen. Für die nachfolgenden Personengruppen sind Arbeitgeber an die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nicht gebunden:

- Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung; insbesondere Schüler
- Auszubildende (in Bezug auf die Ausbildungsvergütung)
- Pflichtpraktikanten oder Absolventen eines freiwilligen Praktikums bis zu drei Monaten in dieser Tätigkeit
- Ehrenamtlich Tätige

Das Bürgertelefon des zuständigen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beantwortet unter der Nummer 030/60 28 00 28 von montags bis donnerstags (8:00 bis 20:00 Uhr) Fragen zum Mindestlohn. Zudem informiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seiner Internetseite [bmas.de/mindestlohn](https://www.bmas.de/mindestlohn) rund um das Thema Mindestlohn.

Hinweis:

Arbeitgeber sollten unbedingt beachten, dass für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen zu führen sind. Die Aufzeichnungen müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit enthalten und sind innerhalb von sieben Tagen anzufertigen und zwei Jahre lang aufzubewahren.

Eine Ausnahme gilt für Minijobber in Privathaushalten - hier besteht keine Aufzeichnungspflicht.

Erholungsurlaub

Arbeitnehmer, die mindestens einen Monat durchgehend in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf Urlaub. Den vollen Urlaubsanspruch erwirbt ein Arbeitnehmer allerdings erst nach sechsmonatigem Bestehen seines Arbeitsverhältnisses.

Auch Minijobber haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer Sechs-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.

Berechnung des Urlaubsanspruchs

$$\frac{\text{individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24}{6 \text{ Arbeitstage nach BUrlG}} = \text{Urlaubstage pro Jahr}$$

Beispiel

Einem Arbeitnehmer, der 5 Werktage pro Woche arbeitet, stehen 20 Urlaubstage zu, auch wenn er nur 20 Stunden in der Woche insgesamt arbeitet. Einem Arbeitnehmer, der diese 20 Stunden dagegen an nur 2 Werktagen ableistet, stehen trotzdem nicht 20 Urlaubstage, sondern nur 8 Urlaubstage zur Verfügung.

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

Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt wird dem Arbeitnehmer während des Urlaubs als Arbeitsentgelt fortgezahlt. Die Verpflichtung, das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, umfasst nicht die Überstunden, die der Arbeitnehmer währenddessen verrichtet hätte. Das Urlaubsentgelt entspricht für jeden Urlaubstag der Höhe des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Dauerhafte Verdiensterhöhungen sind vom Arbeitgeber zu berücksichtigen, wenn diese während des 13-Wochen-Zeitraums oder des Urlaubs eintreten. Hingegen bleiben Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, außer Betracht.

Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen (§ 11 BUrlG).

Zusätzliches Urlaubsgeld

Die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes ist nicht gesetzlich geregelt. Diese Arbeitgeberleistung ist tarifvertraglich, betrieblich oder einzelvertraglich geregelt oder wird freiwillig gezahlt. Wird diese Leistung gewährt, dürfen Teilzeitbeschäftigte und entsprechend Minijobber nicht ausgeschlossen werden.

Urlaubsabgeltung

In der Regel ist es nicht zulässig, den Urlaubsanspruch abzugelten. Kann der Urlaub jedoch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Entgeltfortzahlung

§

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft

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

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

Aufwendungen der Arbeitgeber werden ausschließlich auf Antrag nach geleisteter Entgeltfortzahlung erstattet. Alle Informationen zu diesem Thema gibt es unter minijob-zentrale.de sowie im Service-Center der Minijob-Zentrale (Kontakt siehe Seite 15).

Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Kindes

Hat das Kind sein 12. Lebensjahr noch nicht vollendet, kann ein Elternteil zu dessen Pflege zu Hause bleiben und erhält für fünf Tage Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Das Gleiche gilt auch für Kinder mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind.

Die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Kindes ergibt sich aus § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Durch arbeitsvertragliche Regelungen oder auch aufgrund eines Tarifvertrages kann diese Verpflichtung jedoch umgangen werden.

Wenn der Arbeitgeber aufgrund arbeitsvertraglicher Vorschriften oder eines Tarifvertrages nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, so ist er nach § 45 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) jedoch verpflichtet, dem Arbeitnehmer unbezahlte Freistellung zu gewähren. Gesetzlich Krankenversicherte haben Anspruch auf Krankengeldzahlung für maximal zehn Tage für jedes erkrankte, pflegebedürftige Kind unter 12 Jahren. Für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch auf 20 Tage jährlich. Bei mehr als zwei Kindern beträgt der maximale Anspruch 25 Tage und für Alleinerziehende 50 Tage. Voraussetzung ist, der Arzt bescheinigt die Notwendigkeit der Beaufsichtigung und eine andere im Haushalt lebende Person kann die Beaufsichtigung des erkrankten Kindes nicht übernehmen. Allein aufgrund eines Minijobs kann ein Anspruch auf Krankengeld nicht erworben werden.

Eine vorangegangene bezahlte Freistellung für die Pflege des Kindes nach § 616 BGB wird auf den Krankengeldanspruch angerechnet.

Für die Zeit der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber werden die Leistungen so gezahlt, als hätte der Arbeitnehmer gearbeitet. Die Zahlung der gesetzlichen Krankenkasse entsprechen denen, die bei Krankheit des Arbeitnehmers gezahlt werden würden.

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 EntgFG). 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 seiner Arbeitszeit entsprechend anteilig zu gewähren (§ 4 TzBfG).

Kündigungsschutz

Für Minijobber gilt der gleiche Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das betrifft den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und die 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 zehn 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. Eine kürzere Kündigungsfrist kann 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.

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 |

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).

Kündigungsfristen in der Probezeit

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (§ 622 BGB).

Schriftform der Kündigung

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf 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 acht 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 fünf 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 vier 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 zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

Besonderheiten bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Menschen, deren körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder deren seelische Gesundheit eingeschränkt sind, gelten als Schwerbehinderte, wenn die Versorgungsverwaltung einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 festgestellt hat. Den Schwerbehinderten gleichgestellt sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 aber mindestens 30, wenn sie wegen ihrer Einschränkungen ohne Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Betroffenen durch die für den Wohnort zuständige Agentur für Arbeit.

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen deren Behinderung benachteiligen. Schwerbehinderte Menschen sind durch die Vorschriften des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX) besonders geschützt. Jeder Arbeitgeber, der über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügt, muss wenigstens fünf Prozent seiner Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzen (§ 154 Absatz 1 SGB IX). Für kleinere Betriebe und Dienststellen bestehen Sonderregelungen. Erfüllen Arbeitgeber diese Pflicht nicht, müssen sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zahlen.

Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen haben Arbeitgeber hinsichtlich eines schwerbehinderten Beschäftigten noch besondere Fürsorgepflichten zu erfüllen. Dazu gehört es, dem schwerbehinderten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, seine Fähigkeiten und Kenntnisse in seiner Beschäftigung möglichst voll zu verwerten und weiterentwickeln zu können. Daneben haben Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Ferner muss der Arbeitsplatz des Schwerbehinderten so ausgestaltet sein, dass ein behindertengerechter Arbeitsablauf möglich ist (§ 164 Absatz 4 SGB IX).

Diskriminierungsverbot

Auf Grund europarechtlicher Vorschriften in Verbindung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 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. Sollten Indizien dafür sprechen, dass ein Arbeitgeber einen Schwerbehinderten gegenüber einem nicht behinderten Arbeitnehmer benachteiligt, kann dieser Schadensersatz verlangen. Dabei obliegt es dem Arbeitgeber zu beweisen, dass er den Schwerbehinderten aus rein sachlichen Gründen nicht bevorzugt behandelt hat.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf fünf Arbeitstage Zusatzurlaub im Jahr (§ 208 SGB IX). Arbeitet der Schwerbehinderte mehr bzw. weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, so ist der Zusatzurlaub entsprechend anzupassen. Tarifliche, betriebliche oder sonstige Regelungen, die einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben davon unberührt. Den schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

Besonderer Kündigungsschutz

Für schwerbehinderte Beschäftigte gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Danach muss der Arbeitgeber zunächst die Zustimmung des Integrationsamtes anfordern, bevor er eine Kündigung wirksam gegenüber seinem schwerbehinderten Arbeitnehmer erklären kann (§ 168 SGB IX).

Mehrarbeit

Nach dem Arbeitszeitgesetz ist Mehrarbeit die Arbeit, die über die normale werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgeht (§ 3 ArbZG). Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind hiervon auf ihr Verlangen hin zu befreien (§ 207 SGB IX).

Durchsetzung der Arbeitsrechte



Wege zur Durchsetzung der Arbeitsrechte

Jeder Arbeitnehmer hat neben Pflichten auch bestimmte Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber. Minijobber haben grundsätzlich die gleichen Arbeitsrechte wie Vollzeitbeschäftigte. Missachtet der Arbeitgeber diese Rechte, kann der Arbeitnehmer diese gerichtlich einfordern. Handelt es sich um eine Streitigkeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen grundsätzlich eröffnet. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Streitigkeit im Arbeitsgerichtsgesetz aufgeführt ist. Dazu zählen beispielsweise Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (Urlaub, Entgelt) oder die Wirksamkeit einer Kündigung.

Die örtliche Zuständigkeit geht aus dem Arbeitsgerichtsgesetz und der Zivilprozessordnung hervor. Das zuständige Arbeitsgericht ergibt sich aufgrund des Bezirks, in dem die Arbeitsstätte liegt. Alternativ besteht für den Kläger die Möglichkeit einer Klageerhebung vor dem Gericht, bei dem sich der allgemeine Gerichtsstand befindet. Der allgemeine Gerichtsstand einer Person wird durch dessen Wohnsitz bestimmt. Nach der Einleitung des Verfahrens wird erstinstanzlich ein Termin zur Güteverhandlung vereinbart mit dem Ziel, den Rechtsstreit zwischen den Parteien beizulegen. Führt die Güteverhandlung zu keinem Ergebnis, wird das Verfahren fortgeführt.

Bei Rechtsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht (Eingangsstanz) besteht die Möglichkeit der persönlichen Führung oder einer Vertretung durch einen Rechtsanwalt. Es herrscht kein Anwaltszwang. Das Landes- und Bundesarbeitsgericht sehen hingegen eine zwingende Vertretung durch einen Rechtsanwalt oder einen Vertreter einer Gewerkschaft bzw. eines Arbeitgeberverbandes vor.

Hinweis:

Dieser Flyer ersetzt keine Rechtsberatung. Wenn Sie sich arbeitsrechtlich beraten lassen möchten, wenden Sie sich bitte an Ihren Betriebs- oder Personalrat, Ihre Gewerkschaft oder an einen (Fach-) Anwalt.

Ist eine der beiden Parteien mit der Entscheidung der ersten Instanz nicht zufrieden, besteht die Möglichkeit der Berufung oder Beschwerde bei dem Landesarbeitsgericht. Das Rechtsmittel muss innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils durch einen Anwalt eingelegt werden.

Gegen die Entscheidung der zweiten Instanz kann die betroffene Partei eine Rechtsaufsichtsbeschwerde oder Revision bei dem Bundesarbeitsgericht einlegen. Liegen die Revisionsvoraussetzungen vor, ist diese innerhalb eines Monats beim Bundesarbeitsgericht zu erheben.

Die entstehenden Kosten bei der ersten und zweiten Instanz richten sich nach dem zu verhandelnden Streitwert. Dieser wird grundsätzlich vom Gericht festgelegt. Je nach Instanz fallen unterschiedliche Kosten an. Sind aufgrund der Einkommens- und Vermögensverhältnisse die Prozesskosten nicht gedeckt, kann der Kläger Prozesskostenhilfe beim zuständigen Gericht beantragen. Dabei entfallen für die betroffene Partei die Prozesskosten anteilmäßig oder in voller Höhe.

Damit Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf anfallende Kosten die Möglichkeit haben, ihr rechtliches Interesse durchzusetzen, können sie eine Rechtsschutzversicherung abschließen. Bevor Arbeitnehmer ihre Rechtsschutzversicherung in Anspruch nehmen können, benötigen sie zunächst eine Kostendeckungszusage von ihrer Versicherung. Damit bestehende Ansprüche oder Rechte nicht verfallen, sind bestimmte Fristen zu beachten. Diese Fristen sind gesetzlich oder in Arbeits- bzw. Tarifverträgen geregelt.

Umfassende Informationen zu diesem Thema gibt es unter minijob-zentrale.de sowie im Service-Center der Minijob-Zentrale (Kontakt siehe Seite 15).

Service

Wir sind für Sie da

Alle Informationen und Broschüren für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erhalten Sie im Internet unter minijob-zentrale.de. Dort können Sie auch den Newsletter der Minijob-Zentrale abonnieren. Der Newsletter informiert bei Neuerungen und aktuellen Entwicklungen rund um die Minijobs. Oder rufen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne in allen Fragen zum Thema Minijob.

Kontaktdaten

Minijob-Zentrale, 451145 Essen

Service-Center: 0355 2902 70799

montags bis freitags von 7.00 bis 17.00 Uhr

Fax: 0201 384-979797

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Online-Kontaktformular:

minijob-zentrale.de/kontaktformular

(Gesicherte Datenübertragung)

minijob-zentrale.de



Suchen Sie eine Haushaltshilfe?

Ganz einfach geht das auf haushaltsjob-boerse.de. Hier können Sie kostenlos Unterstützung für die täglichen Arbeiten in der Wohnung, im Garten oder bei der Betreuung von Kindern, Senioren oder Haustieren anbieten und finden.

Hier finden Sie kostenlos Ihre nächste Haushaltshilfe.



haushaltsjob-boerse.de

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
Pieperstraße 14–28, 44789 Bochum

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

Stand: Januar 2023