

Minijobs im Überblick - Arbeitsrecht

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 450 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 wesentl. Arbeitsbedingungen**
- Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- Sonderzahlungen/Gratifikationen
- Kündigungsschutz

Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte 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

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 ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ebenfalls ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Berechnung des Urlaubsanspruchs

Individuelle Arbeitstage pro Woche	
<u>x 24 (Urlaubsanspruch in Werktagen)</u>	= Urlaubstage
6 (übliche Arbeitstage)	

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 Werktage, sondern nur 8 Werktage zur Verfügung

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 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.

Aufwendungen der Arbeitgeber werden ausschließlich auf Antrag nach geleisteter Entgeltfortzahlung erstattet.

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). Die Fortzahlung von Entgelt für Feiertage darf nicht dadurch umgangen werden, dass der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit an einem anderen Tag vor- oder nacharbeitet.