

Kanzlei Königstraße

Arbeitnehmerrechte bei Minijobs, Teilzeit u. befr. Verträgen

**Vortrag am 02.12.2008
VHS Leinfelden-Echterdingen**

Rechtsanwalt Thomas Luther, Dipl.-Pol.

Kanzlei Königstraße

Königstraße 64

70173 Stuttgart

Telefon: 0711 – 24 83 83 - 0

Telefax: 0711 – 24 83 83 - 19

e - Mail: t.luther@kanzlei-koenigstrasse.de

Internet: www.kanzlei-koenigstrasse.de

Übersicht

A. Minijobs

- Definitionen
- Arbeitsvertrag
- Lohn
- Erholungsurlaub
- Entgeltzahlung im Krankheitsfall
- Mutterschutz, Erkrankung Kind
- Kündigung
- Kranken-, Rentenversicherung

B. Teilzeit u. befristete Verträge

- Voraussetzungen Teilzeitananspruch AN
- Verringerungswunsch Arbeitgeber
- Voraussetzungen der Befristung
- Befristung mit/ohne sachlichen Grund
- Probezeit
- Links, Literatur, Adressen



Minijob, Teilzeit, befr. Verträge

Definitionen:

Minijob:

Als „geringfügige Beschäftigung“ (sog. Minijob) werden Arbeitsverhältnisse bezeichnet,

- bei denen ein Arbeitnehmer (AN) nicht mehr als 400,- € im Monat verdient (eine Begrenzung der Stundenzahl gibt es nicht mehr), oder
- bei denen die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Teilzeit:

Teilzeitbeschäftigt ist ein AN, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten AN. Minijobber sind auch Teilzeitbeschäftigte.

Befristete Arbeitsverträge:

Befristet beschäftigt ist ein AN mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag (kalendermäßig oder zweckbefristeter Arbeitsvertrag).



Kanzlei Königstraße

Minijob

Allgemeines:

Eine geringfügige Beschäftigung ist ein normales Arbeitsverhältnis! Es gelten alle arbeitsrechtlichen Regelungen und Vorschriften. Der Minijobber hat Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, auf Urlaub, auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc. Darauf wird im einzelnen eingegangen:

Arbeitsvertrag:

Ein Arbeitsvertrag kann schriftlich aber auch mündlich abgeschlossen werden. Aus Beweis Zwecken wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag empfohlen. Darauf besteht ein Anspruch. Der Arbeitsvertrag sollte enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei befr. Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer bzw. das Enddatum und ggf. den Befristungsgrund)
- Arbeitsort und Arbeitsstunden
- Bezeichnung oder kurze Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Hinweis auf Rentenversicherungsaufstockung



Minijob

Lohn:

- geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf anteilig gleichen Lohn wie Vollzeitbeschäftigte. Da ein gesetzlicher Mindestlohn nicht existiert, unterliegt das Entgelt einzelvertraglichen Vereinbarungen. Wenn im Betrieb ein Tarifvertrag angewandt wird oder eine Betriebsvereinbarung besteht, gelten diese Regelungen auch für Minijobber. Dies bezieht sich sowohl auf Monats- als auch auf Wochen- und Stundenlöhne. Bei einer Tarifierhöhung hat der Minijobber Anspruch darauf
- Stundenkürzungen müssen nicht hingenommen werden, können aber dann sinnvoll sein, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird (400,- €/Monat).
- Minijobber haben Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht oder der Arbeitgeber freiwillig diese Sonderzahlungen an Vollzeitbeschäftigte im Betrieb bezahlt
- Achtung: In den meisten Tarifverträgen gelten kurze Verjährungs- bzw. Ausschlussfristen (meist nur 2-3 Monate). Wenn die fälligen Ansprüche nicht in dieser Frist geltend gemacht werden, verfallen sie.



Kanzlei Königstraße

Minijob

Erholungsurlaub:

- alle Beschäftigten haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Während des Urlaubs ist das Entgelt weiter zu zahlen
- im Arbeitsvertrag (oder Tarifvertrag) ist die Urlaubsdauer geregelt. Falls keine Regelung existiert, greift das Gesetz ein. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder AN einen Anspruch auf 24 Urlaubstage (bei 6-Tage-Woche) bzw. 20 Tage bei 5-Tage-Woche, das entspricht einem Mindesturlaub von 4 Wochen. Urlaubstage sind nur die Tage, an denen nach Vertrag gearbeitet werden müsste.

Der individuelle Urlaubsanspruch bei teilzeitbeschäftigten Minijobbern berechnet sich wie folgt:

Urlaubsanspruch bei Vollzeit pro Jahr : Zahl der Arbeitstage pro Woche x Arbeitstage der Teilzeit pro Woche

→ Beispiele werden separat erläutert



Kanzlei Königstraße

Minijob

Erholungsurlaub (Fortsetzung):

- auch Minijobber haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Urlaubszeit. Sie wird nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs berechnet
- wenn im Betrieb Urlaubsgeld für Vollzeitbeschäftigte bezahlt wird, haben geringfügig Beschäftigte nach dem Gleichbehandlungsgebot Anspruch auf mindestens ein anteiliges Urlaubsgeld
- Minijobber haben Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen (§ 2 EntgeltfortzG). Voraussetzung ist, dass an diesem Tag hätte gearbeitet werden müssen. Den Anspruch hat man auch, wenn die anfallende Arbeit ersatzweise an einem anderen Tag geleistet wird

Beispiel: Es wird regelmäßig Dienstag und Mittwoch gearbeitet. Mittwoch ist Feiertag, dafür wird am Donnerstag gearbeitet. Es besteht Lohnanspruch für alle drei Tage

Einer Verlegung im obigen Beispiel auf Donnerstag sollte der Minijobber nur zustimmen, wenn 1.) der Feiertag vergütet wird und 2.) nicht die Höchstverdienstgrenze von 400,- € überschritten wird.



Kanzlei Königstraße

Minijob

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- alle AN, die einem Betrieb mehr als 4 Wochen angehören, haben grundsätzlich bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf 100 % Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zu einer Dauer von 6 Wochen
- unverzüglich Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer dem Betrieb melden
- da geringfügig Beschäftigte meist nicht selbst Mitglied einer Krankenversicherung sind (Familienversicherte sind nicht selbst Mitglied), haben sie kein Anspruch auf Krankengeld von der KV nach Ablauf der 6 Wochen Entgeltfortzahlung
- Entgeltzahlung für 6 Wochen bekommen Minijobber auch für eine Kur, wenn diese ärztlich verordnet ist und stationär durchgeführt wird
- für alle Minijobber besteht Unfallversicherungsschutz im Falle eines Arbeitsunfalls bei der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Beiträge trägt der Arbeitgeber.



Minijob

Mutterschutz:

- auch geringfügig beschäftigte Frauen haben Anspruch auf Mutterschutz. Sie sind 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt. Sie dürfen während der Schwangerschaft keine schweren Lasten tragen; nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr arbeiten. Findet sich für die Arbeitnehmerin kein schwangerschaftsgerechtes Einsatzfeld während der Schwangerschaft (auch nicht durch Umsetzung), braucht sie nicht zu arbeiten und hat Anspruch auf Mutterschutzlohn

- geringfügig beschäftigte Frauen sind in der Regel nicht selbst gesetzlich krankenversichert. Sie bekommen daher von der Krankenversicherung kein Mutterschaftsgeld während der absoluten Schutzfrist von 14 Wochen (13,- €/Tag). Sie erhalten jedoch zu Beginn der 6-wöchigen Schutzfrist vor der Entbindung vom Bundesversicherungsamt ein einmaliges Mutterschaftsgeld von max. 210,- € (wird nicht auf Elterngeld angerechnet)

- ansonsten haben Minijobberinnen während und nach der Schwangerschaft die selben Rechte wie Vollzeitbeschäftigte: Kündigungsschutz und Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld.



Minijob

Lohnfortzahlung bei Erkrankung des Kindes:

- da meist nicht selbst Mitglied einer Krankenkasse, haben geringfügig Beschäftigte in diesem Fall auch keinen Anspruch auf Krankengeld. Der AG muss sie aber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 616 BGB „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ (5 – 10 Tagen pro Jahr) von der Arbeit freistellen, wenn ein Kind unter 12 Jahren wegen Erkrankung zu betreuen ist (Bescheinigung Kinderarzt vorlegen)
- manche Tarifverträge schließen in solchen Fällen Lohnfortzahlungen aus, da davon ausgegangen wird, dass Krankengeld bezahlt wird. Nach überwiegender Ansicht besteht dann für geringfügig Beschäftigte ein Anspruch nach § 616 BGB (Lohnfortzahlung durch Arbeitgeber, s.o.).



Minijob

Kündigung:

- weder bei den Kündigungsfristen noch beim Kündigungsschutz wird zwischen geringfügig und Vollzeitbeschäftigten differenziert. Der Bestandschutz der Arbeitsverhältnisse besteht unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit
- eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen. Eine mündliche Kündigung ist unwirksam
- das Kündigungsschutzgesetz greift auch für Minijobber, wenn die Voraussetzungen vorliegen (> 10 AN, > 6 Monate Beschäftigungszeit; Teilzeitbeschäftigte werden abgestuft mitgezählt); ggf. Beteiligung Betriebsrat
- besonderer Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Schwerbehinderung
- gegen eine Kündigung muss man sich innerhalb von 21 Tagen nach Erhalt der Kündigung gerichtlich vor dem Arbeitsgericht wehren, sonst wird die Kündigung als wirksam angesehen; andere Ansprüche sind u. U. auch später einklagbar
- selbst kann man jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen.



Minijob

Gehaltsabrechnung beim 400,- € Minijob:

Die Arbeitgeber müssen neben dem Krankenversicherungsbeitrag von 13 % und der 2%igen pauschalen Lohnsteuer 15 % des Arbeitsentgelts der geringfügig Beschäftigten zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen.

Monatslohn Arbeitnehmer		400,00 €
<i>LSt (inkl. KiSt und SolZ)</i>		--- €
<i>Sozialversicherung</i>		--- €
Nettolohn		400,00 €
<i>LSt pauschal</i>	<i>2,0 %</i>	<i>8,00 €</i>
<i>KV pauschal</i>	<i>13,0 %</i>	<i>52,00 €</i>
<i>RV pauschal</i>	<i>15,0 %</i>	<i>60,00 €</i>
Aufwand für Arbeitgeber		520,00 €

Minijob im Privathaushalt:

Arbeitgeber zahlt Pauschale von 12 % (5 % Rentenversicherung, 5 % Krankenversicherung, 2 % Steuern).



Kanzlei Königstraße

Minijob

Krankenversicherung:

- der Arbeitgeber zahlt 13 % des Arbeitsentgelts an die KV. Eine Gegenleistung erhält der geringfügig Beschäftigte dafür nicht. Er hat also keinen Krankenversicherungsschutz. Der Minijobber muss sich entweder freiwillig versichern oder über den Ehepartner familienversichern (Schüler, Studenten, Rentner sind ohnehin versichert)

- für privat krankenversicherte Beschäftigte muss kein Krankenversicherungsbeitrag entrichtet werden (z.B. Beamte)

Tipp: wer Pflichtmitglied in der gesetzlichen KV werden will, sollte sich einen sog. Midi-Job (401,- bis 800 €-Job) suchen oder bei seinem bisherigen Arbeitgeber versuchen aufzustocken. Dann ist man mit einem geringen Beitrag voll krankenversichert (bei einem Bruttoverdienst von 401,- € erhält der Midijobber dann ein Nettogehalt von 310,51 €).

Rentenversicherung:

- der Arbeitgeber zahlt 15 % des Arbeitsentgelts an die RV. Ein Minijobber auf 400,- €-Basis erhält dafür folgende Gegenleistung:



Minijob

Rentenversicherung (Fortsetzung):

- er ist in der gesetzlichen RV versichert. Für 12 Monate Arbeit für 400,- € erhält er eine Wartezeit von 4 Monaten und eine Rentensteigerung von 3,16 € (eine bestehende Rente wird nicht erhöht). Wartezeiten sind relevant für die vorzeitige Altersrente, Rente für Behinderte und langjährig Versicherte (35 Jahre Wartezeit). Für junge Minijobber ist wichtig, überhaupt Wartezeiten zu erarbeiten, denn Ansprüche aus der RV erhält man erst ab einer Wartezeit von 5 Jahren

- Tipp: den Rentenbeitrag im Minijob aufstocken. Der Arbeitnehmer kann freiwillig die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag von 19,9 %, also 4,9 %, bezahlen. Bei einem 400,- €-Job macht das einen monatlichen Betrag von 19,60 € aus (Verdienst dadurch 380,40 € netto). Vorteil: eine etwas höhere Rente (4,19 €). Wichtiger aber ist die zusätzliche Wartezeit. Es werden alle Arbeitsmonate voll berücksichtigt, also bei einer Beschäftigung von einem Jahr 12 Monate Wartezeit

- möchte man aufstocken, hat man dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass man auf die Versicherungsfreiheit verzichtet. Der AG leitet die Verzichtserklärung an die Minijobzentrale weiter und zieht auch den erhöhten Beitrag ein. Der Verzicht kann nicht widerrufen werden und gilt für die gesamte Beschäftigungsdauer.



Teilzeit

Voraussetzungen:

Gesetzliche Grundlage ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):

- § 8 TzBfG gibt jedem Arbeitnehmer das Recht, die Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu verlangen. Vollzeitbeschäftigte können daher in Teilzeit überwechseln, Teilzeitkräfte ihr Arbeitsdeputat verringern.

Voraussetzung ist:

- Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate
- Verringerungswunsch und gewünschte Verteilung der Arbeit spätestens 3 Monate vor Teilzeitbeginn
- Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber kann ablehnen, wenn betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt ist oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht.

Die Ablehnung muss spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Termin mitgeteilt werden, sonst tritt die beantragte Arbeitszeitverringerung ein

- die Verlängerung der reduzierten Arbeitszeit ist möglich



Kanzlei Königstraße

Teilzeit

Verringerungswunsch des Arbeitgebers:

- im Normalfall wird Teilzeit nicht anders als Vollzeit vereinbart. Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen einen Arbeitsvertrag. Wurde ein Vollzeitarbeitsverhältnis vereinbart, kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht einseitig im Wege des Direktionsrechts herabsetzen. Manchmal ist im Arbeitsvertrag ein Arbeitszeitkorridor vereinbart, was möglich ist, wenn die Arbeitszeit nicht um mehr als 25 % erhöht und nicht um mehr als 20 % unterschritten wird
- möglich ist, dass der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht und als Auffangposition ein Teilzeitarbeitsverhältnis anbietet.

Flexible Arbeitszeit:

- wenn bei der Arbeit auf Abruf die zeitliche Lage und die tägliche oder wöchentliche Dauer der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht festgelegt ist, gelten nach § 12 TzBfG 10 Wochenstunden und 3 Tagesstunden als vereinbart. Die Lage der Arbeitszeit ist mindestens 4 Tage im Voraus mitzuteilen (eine Rufbereitschaft in der Form, dass der Arbeitnehmer am selben Tag in den Betrieb gerufen wird, ist rechtswidrig; Arbeitnehmer hat Arbeitsverweigerungsrecht).



Kanzlei Königstraße

Befristeter Arbeitsvertrag

Wann darf befristet werden?

Grundsätzlich sollen unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, weil ansonsten der Kündigungsschutz umgangen werden kann

Aber: Nach § 14 TzBfG darf unter folgenden Voraussetzungen dennoch befristet werden:

- für die Befristung spricht ein sachlicher Grund (s.u.)
- die Befristung erfolgt ohne sachlichen Grund, aber es ist eine der drei folgenden Voraussetzungen erfüllt:
 - die Beschäftigung ist auf 2 Jahre begrenzt; während dieser Gesamtdauer kann das Arbeitsverhältnis 3x verlängert werden. Es dürfen nur Neueinstellungen befristet eingestellt werden (d.h. keine Befristung bei Arbeitnehmern, die schon einmal im Unternehmen gearbeitet haben)
 - der Arbeitnehmer hat das 52. Lebensjahr vollendet, war mindestens 4 Monate beschäftigungslos und die Befristung dauert nicht länger als 4 Jahre
 - der Arbeitgeber ist ein Existenzgründer, der sein Unternehmen vor weniger als 4 Jahren begonnen hat



Befristeter Arbeitsvertrag

Befristung aus sachlichem Grund:

Nach § 14 I TzBfG liegt ein sachlicher Befristungsgrund insbesondere vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt (z.B. Musiker, Schauspieler, Sänger, Sportler)
- die Befristung zur Erprobung erfolgt
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen
- der Arbeitnehmer aus Haushaltstiteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird

Weitere Hinweise:

→ sind die Bedingungen für eine Befristung nicht erfüllt, ist nicht der Arbeitsvertrag als solcher unwirksam. Vielmehr entsteht nach § 16 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Um dies feststellen zu lassen, ist meist eine Klage vor dem Arbeitsgericht notwendig („Entfristungsklage“). Sie ist spätestens 3 Wochen nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses einzureichen



Befristeter Arbeitsvertrag

Weitere Hinweise (Fortsetzung):

→ ein befristetes Arbeitsverhältnis muss schriftlich vereinbart sein. Fängt der Arbeitnehmer zu arbeiten an und liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag über ein befristetes Arbeitsverhältnis vor, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen

→ setzt der Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung die Arbeit fort und hat der Arbeitgeber Kenntnis davon und widerspricht nicht sofort, entsteht nach § 15 V TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

→ Kettenarbeitsverträge sind erlaubt, wenn jeweils ein sachlicher Grund vorliegt oder eine sachgrundlose Befristung für längstens 2 Jahre gegeben ist

→ Zeitarbeitsverträge unter einer auflösenden Bedingung oder einer Zweckbefristung sind möglich, unterliegen aber einer strengen Kontrolle (z.B. Arbeitsverhältnis gilt, bis Projekt abgeschlossen ist). Arbeitgeber muss Ende des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen vorher ankündigen

→ ein befristeter Vertrag kann grundsätzlich nur außerordentlich gekündigt werden; im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ist eine andere Regelung möglich.



Befristeter Arbeitsvertrag/Probezeit

Allgemeine Hinweise zur Probezeit:

- normalerweise ist die Probezeit die erste Phase des unbefristeten Arbeitsverhältnisses, die sich durch erleichterte Kündigungsmöglichkeiten auszeichnet. Sie ist abzugrenzen vom befristeten Probearbeitsverhältnis, das mit Ablauf der Probezeit endet, wenn nicht eine Verlängerung oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird
- während der normalen Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter verkürzten Fristen ordentlich gekündigt werden (2 Wochen, § 622 Abs. 3 BGB), kürzere Fristen nur durch Tarifvertrag. Die verkürzte Kündigungsfrist gilt bis zum letzten Tag der Probezeit, d.h. auch am letzten Tag der Probezeit kann mit der verkürzten Frist gekündigt werden
- eine Befristung zur Erprobung ist nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG zulässig (in der Regel 6 Monate, teilweise durch Tarifverträge Abweichungen). Arbeitsvertrag schriftlich, in ihm muss Hinweis stehen, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen wurde, der Erprobungszweck ist nicht anzugeben. Bei Berufsausbildung keine befristete Probezeit, aber „normale“ Probezeit, jedoch nicht länger als 4 Monate.



Links, Literatur, Adressen:

Links:

www.minijob-zentrale.de

Allgemeine Infos auch auf der Website der Stadt L.-E.

Literatur:

Jung/Thiemann: 400 € Mini-Jobs, Haufe-Verlag 2007

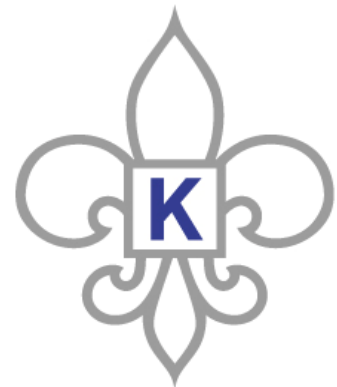
Heuchert: Nebenjobs (WISO-Reihe), Campus-Verlag 2008

Adressen:

**Bundesknappschaft – Minijob-Centrale
45115 Essen (Website s. oben)**

**Arbeitsgericht Stuttgart
Johannesstraße 86, 70176 Stuttgart**

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Tarifregister, Referat IIIa3I, 53107 Bonn**



Kanzlei Königstraße



Kanzlei Königstraße

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Der Vortrag stellt nur einen cursorischen Überblick dar. Es wird keine Gewähr übernommen. Der Vortrag stellt keine Rechtsberatung dar.