

## B & K Rechts-Hinweis

04/2017

### Minijob und Mindestlohn

#### I. Ausgangslage

Sie haben einen Mitarbeiter im Rahmen eines Mini-Jobs angestellt, wobei dieser nicht an allen Tagen einer Woche arbeitet, sondern „auf Abruf“. Es wurde jedoch eine Mindestanzahl von Stunden festgelegt. Sie waren davon ausgegangen, dass das Mindestlohngesetz für diesen Mitarbeiter nicht gilt und Sie nur die tatsächlich geleisteten Stunden bezahlen müssen, nicht jedoch Urlaubstage bzw. Krankheitstage.

#### II. Rechtslage

Auch wenn das Arbeitsverhältnis nur als Mini-Job ausgestaltet ist, findet dennoch grundsätzlich das gesamte Arbeitsrecht auf das Beschäftigungsverhältnis Anwendung. Nicht zuletzt das Mindestlohngesetz (MiLoG) führt diesen Umstand eindrucksvoll vor Augen.

##### 1. Grundsätzliches

Auch wenn der Mini-Job insbesondere durch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten geprägt ist, ist der Minijobber ein ganz „normaler“ Arbeitnehmer und daher grundsätzlich genauso zu behandeln wie ein Arbeitnehmer, der sich in einem so-

zialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis befindet. Das hat etwa zur Folge, dass dem Minijobber ein gesetzlich garantierter Urlaubsanspruch von wenigstens 4 Wochen im Jahr zusteht. Arbeitet der Minijobber beispielsweise immer nur an Samstagen, so hat er Anspruch auf eine vergütete Freistellung im Umfang von zumindest 4 Samstagen. Auch steht dem Minijobber ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall unter Beachtung der maßgeblichen Bestimmungen im Entgeltfortzahlungsgesetz zu.

##### 2. Mindestlohngesetz

Als Arbeitnehmer unterfällt der Minijobber auch dem Mindestlohngesetz. Das bedeutet, dass der Minijobber seit dem 01.01.2017 8,84 € je Zeitstunde Vergütung beanspruchen kann. Dabei spielt es keine Rolle, dass diese Vergütung in aller Regel brutto gleich netto erfolgt. Zwar spricht das Mindestlohngesetz von einer Bruttovergütung. Es besteht jedoch weitgehend Einigkeit, dass auch der Minijobber mit 8,84 € je Stunde zu bezahlen ist, unabhängig davon, inwieweit von diesem Betrag Abzüge für Steuern und Sozialversicherung vorzunehmen sind. Wurde der Vertrag mit dem Minijobber bereits vor dem 01.01.2017 ab-

geschlossen, bedarf es nicht zwingend einer Anpassung des Arbeitsvertrages in Bezug auf den erhöhten Mindestlohn. Die Anhebung der Vergütung ab Januar 2017 vollzieht sich vielmehr gewissermaßen automatisch kraft Gesetz.

### 3. Arbeit auf Abruf / Bereitschaftszeiten

In vielen Fällen ist es so, dass der Minijobber nicht kontinuierlich durcharbeitet, sondern vielmehr auf Abruf bzw. Anforderung durch den Arbeitgeber tätig wird. Dabei ist jedoch zwischen Bereitschaftszeiten einerseits und sog. Rufbereitschaft andererseits zu unterscheiden. Letztere gehört nicht zur Arbeitszeit und unterfällt somit auch nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Der Arbeitnehmer leistet Rufbereitschaft, wenn er verpflichtet ist, außerhalb der regulären Arbeitszeit seine Arbeit „auf Abruf“ aufzunehmen. Während der Zeiten der Rufbereitschaft kann sich der Arbeitnehmer grundsätzlich an einem Ort seiner Wahl aufhalten. Den Arbeitnehmer trifft lediglich die Pflicht, für eine ununterbrochene Erreichbarkeit zu sorgen; er muss dem Arbeitgeber daher seinen jeweiligen Aufenthaltsort anzeigen, was durch Erreichbarkeit mittels Handy ersetzt werden kann. Bereitschaftszeiten sind dagegen Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort - innerhalb oder außerhalb des Betriebes - bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.

### 4. Mindestlohngesetz und Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten

Nach dem Mindestlohngesetz besteht in bestimmten Branchen hinsichtlich näher bestimmter Arbeitnehmer eine Pflicht des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten der durch den Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer. Davon unabhängig sind die Arbeitszeiten sämtlicher Minijobber aufzuzeichnen. Das Gesetz sieht vor, dass Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit am jeweiligen Tag aufzuzeichnen sind. Pausenzeiten und deren genaue Lage sind dagegen nicht durch die Aufzeichnungspflicht umfasst. Die Dokumentation muss spätestens am 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag erfolgen. Die Dokumentation muss mindestens 2 Jahre im Inland, in deutscher Sprache verfasst, aufbewahrt werden.

## III. Unser Tipp

Schließen Sie auch mit einem Minijobber einen Arbeitsvertrag, der die Lohnhöhe festlegt sowie den Urlaubsanspruch und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Gerne sind wir Ihnen bei der Erarbeitung eines solchen Arbeitsvertrages behilflich.

#### **Information:**

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.