

News aus dem Arbeitsrecht Juli 2024

Was ist bei der Beschäftigung eines Minijobbers zu beachten?

Ein Minijobber ist ein Arbeitnehmer, der monatlich im Durchschnitt bis zu 538 € verdient oder nur für drei Monate oder 70 Arbeitstage beschäftigt wird.

Für die Einhaltung der Verdienstgrenze ist es ausschlaggebend wie viele Stunden der Minijobber arbeitet. Es ist daher dringend anzuraten einen schriftlichen Vertrag abzuschließen und die wöchentliche Arbeitszeit darin festzuhalten. Ansonsten wird automatisch von einer wöchentlichen Arbeitszeit in Höhe von 20 Stunden ausgegangen.

Die konkreten Arbeitszeiten des Minijobbers sind aufgrund des Mindestlohngesetzes vollständig aufzuzeichnen. Es ist Beginn, Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu dokumentieren. Eine Formvorschrift besteht nicht, weshalb handschriftliche Aufzeichnungen (noch) ausreichen. Diese sollten mindestens vier Jahre hinsichtlich einer Prüfung aufbewahrt werden.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für diese Aufzeichnung zuständig, er kann das aber auf den Minijobber delegieren. Verantwortlicher gegenüber Behörden bleibt jedoch der Arbeitgeber.

Minijobber besonderen Wirtschaftsbereichen wie z.B. Bau, Gaststätten, Herbergen, Speditionen, - Transport-, Logistikgewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau, Fleischwirtschaft sind sofortmeldepflichtig.

Minijobber unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht. Durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber kann die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt werden. Ein entsprechendes Formblatt dazu ist auf der Internetseite der Minijobzentrale unter www.minijob-zentrale.de zu finden.

Weiter ist ein Minijobber ein Arbeitnehmer, wie jeder andere auch, weshalb ihm gesetzliche Ansprüche wie Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustehen und er ggfs. auch Kündigungsschutz genießt.

Arbeitszeiterfassung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Der AG ist aufgrund von § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den AN geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit hat das BAG entschieden, dass das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 auch von den deutschen AG zu beachten ist und die gesamte Arbeitszeit zu erfassen ist.

Die Aufzeichnungspflicht gilt für alle Arbeitnehmer, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen.

Bisher musste nur Arbeitszeit dokumentiert werden, die über eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgeht. Eine genaue Festlegung zum Inhalt der Arbeitsdokumentation wurde zwar bislang noch nicht getroffen, aber um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten gewährleisten zu können, sollte der Arbeitgeber auf jeden Fall Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens vier Jahre für etwaige Prüfungen aufbewahren. Es besteht dafür aktuell keine Formvorschrift, weshalb derzeit auch handschriftliche Aufzeichnungen noch ausreichend sind. Diese müssen vom AG aber systematisiert werden.

Der AG kann die Aufzeichnung auch an den AN delegieren. Dies sollte auf jeden Fall schriftlich erfolgen und dokumentiert werden. Der AG trägt aber dennoch die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitsschutzes.

Bei Fragen und weiterem Beratungsbedarf wenden Sie sich gerne an unsere Rechtsabteilung unter 09642 / 70 98 0 oder anwalt@kanzlei-hpk.de