

## Checkliste: Geringfügige Beschäftigung - Anwendung arbeitsrechtlicher Grundsätze

| Aufgaben                                    | Was ist zu tun?  | Erledigt                 |
|---|--|--------------------------|
| <b>Grundsatz</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Benachteiligung wegen geringfügiger Beschäftigung. Verbot der Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern (§ 4 TzBfG).</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> |
| <b>Arbeitsvertrag</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf schriftlichen Arbeitsvertrag oder schriftliche Niederlegung der wesentlichen Arbeitsbedingungen</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> |
| <b>Entlohnung</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Anteilige Entlohnung je nach Umfang der Arbeitszeit, entsprechend tarifvertraglicher oder betriebsüblicher Regelung.</li> <li>Anspruch auf Eingruppierung</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> |
| <b>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung</li> <li>Keine Verpflichtung zur Nacharbeit</li> <li>Arbeitgeber hat weniger Lohnfortzahlungskosten durch Umlageverfahren (Meldung bei Mini-Job-Zentrale der Bundesknappschaft)</li> <li>Aber nach Ablauf der Entgeltfortzahlung: Anspruch auf Krankengeld nur bei Verdienst von mindestens 400,01 EUR im Monat</li> </ul> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Urlaub</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf gesetzlichen, tarifvertraglichen oder betriebsüblichen Urlaub</li> </ul>   | <input type="checkbox"/> |
| <b>Feiertage</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf Bezahlung</li> <li>Keine Nacharbeit erforderlich</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> |
| <b>Urlaubs- und Weihnachtsgeld</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld</li> <li>Achtung: Sonderzahlungen können zu Überschreitung z.B. der 400-Euro-Grenze führen</li> <li>Tarifverträge dürfen Ansprüche nicht ausschließen, wenn von Ausschluss wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen sind (mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts)</li> </ul>                       | <input type="checkbox"/> |
| <b>Betriebliche Altersversorgung</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Einbeziehen der geringfügig Beschäftigten</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> |

|  |   |                          |
|--|---|--------------------------|
| <b>Sozialversicherungsbeiträge und Steuern</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pauschale Beiträge zur Sozialversicherung sind vom Arbeitgeber zu erbringen und dürfen nicht auf Arbeitnehmer abgewälzt werden. Aber: Eine Vereinbarung zur Abwälzung der Pauschalsteuer ist zulässig!</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> |
| <b>Betriebsratswahl</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahlberechtigung</li> <li>• Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats und der Zahl der freizustellenden Mitglieder</li> <li>• Wählbarkeit</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> |
| <b>Einstellung</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats</li> <li>• Möglichkeit von Vorschlag des Betriebsrats: Zusammenfassung von Minijobs zu Teilzeit- bzw. Vollzeitstellen (§ 92a BetrVG). Arbeitgeber hat Ablehnung in größeren Betrieben schriftlich zu begründen</li> </ul> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Kündigung</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzlich identische Kündigungsfristen</li> <li>• Beteiligung des Betriebsrats</li> </ul>  | <input type="checkbox"/> |