Checkliste: Geringfügige Beschäftigung - Anwendung arbeitsrechtlicher Grundsätze

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Grundsatz	• Keine Benachteiligung wegen geringfügiger Beschäftigung. Verbot der Benachteiligung von Teilzeitarbeitnehmern (§ 4 TzBfG).	❑
Arbeitsvertrag	• Anspruch auf schriftlichen Arbeitsvertrag oder schriftliche Niederlegung der wesentlichen Arbeitsbedingungen	❑
Entlohnung	• Anteilige Entlohnung je nach Umfang der Arbeitszeit, entsprechend tarifvertraglicher oder betriebsüblicher Regelung. • Anspruch auf Eingruppierung	❑
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	• Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung • Keine Verpflichtung zur Nacharbeit • Arbeitgeber hat weniger Lohnfortzahlungskosten durch Umlageverfahren (Meldung bei Mini-Job-Zentrale der Bundesknappschaft) • Aber nach Ablauf der Entgeltfortzahlung: Anspruch auf Krankengeld nur bei Verdienst von mindestens 400,01 EUR im Monat	❑
Urlaub	• Anspruch auf gesetzlichen, tarifvertraglichen oder betriebsüblichen Urlaub	❑
Feiertage	• Anspruch auf Bezahlung • Keine Nacharbeit erforderlich	❑
Urlaubs- und Weihnachtsgeld	• Anspruch auf anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld • Achtung: Sonderzahlungen können zu Überschreitung z.B. der 400-Euro-Grenze führen • Tarifverträge dürfen Ansprüche nicht ausschließen, wenn von Ausschluss wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen sind (mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts)	❑
Betriebliche Altersversorgung	• Einbeziehen der geringfügig Beschäftigten	❑

Sozialversicherungsbeiträge und Steuern	• 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!	❑
Betriebsratswahl	• Wahlberechtigung • Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats und der Zahl der freizustellenden Mitglieder • Wählbarkeit	❑
Einstellung	• Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats • Möglichkeit von Vorschlag des Betriebsrats: Zusammenfassung von Minijobs zu Teilzeit- bzw. Vollzeitstellen (§ 92a BetrVG). Arbeitgeber hat Ablehnung in größeren Betrieben schriftlich zu begründen	❑
Kündigung	• Grundsätzlich identische Kündigungsfristen • Beteiligung des Betriebsrats	❑