

Geringfügige Beschäftigung

Agenda

- Rechtsstellung
- Arbeitgeberpflichten
 - Nachweisgesetz
 - Aufstockung der Arbeitszeit
 - gesetzlicher Mindestlohn
 - Urlaubsansprüche
 - Entgeltfortzahlung
 - Befristung
 - Gleichbehandlungsgrundsatz
- Kündigungsschutz
- Kollektivrechtliche Stellung

Rechtsstellung

- keine gesonderte Definition
- vollwertiges Arbeitsverhältnis (Befragung 2013: 1/3)
- Teilzeitarbeitsverhältnis - Diskriminierungsverbot

Arbeitgeberpflichten

- Nachweisgesetz
 - Pflicht zur Vertragsniederschrift - Beweiserleichterungen
- Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit
 - kein geschütztes Interesse des AG an Beibehaltung der Sozialvers.freiheit
 - bei gleicher Eignung Bevorzugung bei Besetzung freier Arbeitsplätze
 - keine vorrangigen Wünsche anderer Teilzeitbeschäftigter

- Gesetzlicher Mindestlohn (8,84 Euro)
 - Geltung für geringf. Beschäftigte
 - keine fiktive Bruttolohnberechnung
 - max. Wochenstundenzahl beachten;
Monatsfaktor für Wochen: 4,35
 - Aufzeichnungspflicht

- Urlaubsansprüche (Urlaub / Urlaubsgeld)
 - mind. gesetzlicher Mindesturlaub
 - Geltung von weiteren Regelungen, z.B. TV, BV, AV, betriebliche Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz (Bsp. Urlaubsgeld nur für „richtige AN“)

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall / an Feiertagen
 - Anspruch gegeben
 - auch in diesen Fällen ges. Mindestlohn zu beachten – besondere Vorsicht bei Stundenvergütung neben Entgeltfortzahlung (Exkurs: auch bei Urlaub besondere Vorsicht)



- Befristung

alle Voraussetzungen einzuhalten; Vorsicht
bei Saisonarbeitern / Ferienarbeitern

- Gleichbehandlungsgrundsatz
 - Geltung gegeben
 - keine schlechtere Bezahlung ohne sachliche Rechtfertigung
 - gilt auch für Einmalzahlungen
 - Einbeziehung in die betriebliche Altersversorgung

Kündigungsschutz

- reguläre Geltung
- (- Schriftformerfordernis)
- Zählung bei Betriebsgröße mit 0,5
- Berücksichtigung bei einer Sozialauswahl
- auch Geltung von Sonderkündigungsschutz-
tatbeständen
- bei Berechnung von Zeiten zur Unkündbarkeit,
z.B. nach Tarif, volle Anrechnung

Kollektivrechtlicher Status

- gleiches Wahlrecht betreffend BR, mit gleicher Stimmbedeutung
- Beteiligungsrechte des BR – voll gegeben
 - Einstellung
 - Eingruppierung (Exkurs: ist vorzunehmen, wenn Gehaltsordnung besteht)
 - Umgruppierung
 - Versetzung
 - Anhörung vor Kündigung

- gleiche Geltung § 87 BetrVG, insbesondere soziale Angelegenheiten
- gleiche Geltung bei Betriebsänderungen (Interessenausgleich / Sozialplan)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit