

## Geringfügige Beschäftigung

(HaufelIndex: 517049)

### Einführung

(HaufelIndex: 517049.1)

Eine Sonderform des Arbeitsverhältnisses stellt die so genannte geringfügige Beschäftigung dar. Sie gehört zu den Teilzeitarbeitsverhältnissen, sodass zumindest arbeitsrechtlich grundsätzlich alle Merkmale der Teilzeitbeschäftigung auch für die geringfügige Beschäftigung gelten. Abweichungen ergeben sich hauptsächlich im Bereich des Sozialversicherungsrechts.

Die geringfügige Beschäftigung kann in zwei Arten vereinbart werden: als geringfügig entlohnte Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder als kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Wegen der Einzelheiten wird auf den entsprechenden Beitrag im Buch Lohn & Gehalt verwiesen.

### 1 Begriff der geringfügigen Beschäftigung

(HaufelIndex: 569292)

Die geringfügige Beschäftigung kommt in zwei Arten vor, die in § 8 Abs. 1 SGB IV definiert sind.

Merkmal	Geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)	Kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)
Arbeitszeit	Ohne Arbeitszeitgrenze	Befristung auf <ul style="list-style-type: none"><li>• 2 Monate im Kalenderjahr oder</li><li>• 50 Arbeitstage im Kalenderjahr ohne Entgeltgrenze</li></ul>
Entgelt	400 EUR pro Monat	

Die Frage, ob eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, ist mitunter schwer zu beantworten. Dies resultiert aus der Tatsache, dass in der Praxis zum Teil in den unterschiedlichsten Arbeitsverhältnissen gleichzeitig oder nacheinander gearbeitet wird.

### Praxis-Beispiel

Ein Arbeitnehmer arbeitet bei Arbeitgeber A und B mit einem Monatslohn von jeweils 200 EUR.

Gemäß § 8 Abs. 2 SGB IV sind mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzuzählen. Das Gesetz bestimmt ausdrücklich, welche das sind:

- Geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit geringfügig entlohten Beschäftigungen
- Kurzfristige Beschäftigungen mit kurzfristigen Beschäftigungen

- Geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit nicht geringfügigen Beschäftigungen.

Nicht zusammenzurechnen sind dagegen eine geringfügig entlohnte und eine kurzfristige Beschäftigung. Dies ergibt sich zum einen aus der bestehenden Gesetzeslücke, zum anderen wird dies durch die von den Spitzenverbänden der Krankenkassen, dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit erlassenen Geringfügigkeits-Richtlinien unter Punkt B 2.1.2.1 klargestellt.

Zum 1.4.2003 neu eingeführt wurde die Möglichkeit, neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung **einer** geringfügig entlohten Beschäftigung nachzugehen, die in diesem Fall sozialversicherungsfrei bleibt. Das Gesetz stellt hierbei ausschließlich auf die Sozialversicherungspflicht der Hauptbeschäftigung ab.

### Praxis-Beispiel

Ein Arbeitnehmer verdient bei Arbeitgeber A monatlich 400,01 EUR und bei Arbeitgeber B monatlich 400 EUR.

Da das Arbeitsverhältnis bei Arbeitgeber A wegen Überschreitens der Entgeltgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV der Sozialversicherungspflicht unterliegt, wird es nicht mit dem Arbeitsverhältnis bei Arbeitgeber B zusammengerechnet. Dieses bleibt sozialversicherungsfrei.

Ebenfalls neu eingeführt wurde die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten. Diese ist erstmals in § 8 a SGB IV gesetzlich geregelt worden. Danach liegt eine solche Beschäftigung dann vor, wenn die Beschäftigung durch einen Privathaushalt begründet wird und gewöhnlich von einem Mitglied des Haushalts ausgeübt wird. Auch eine solche Beschäftigung ist ausdrücklich nach den Voraussetzungen des § 8 SGB IV zu beurteilen. Unterschiede ergeben sich lediglich im Bereich des Sozialversicherungsrechts, die an anderer Stelle ausführlich erläutert werden.

### 2 Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

(HaufelIndex: 569293)

Die geringfügige Beschäftigung ist eine Sonderform des Teilzeitarbeitsverhältnisses. Teilzeitbeschäftigte haben im Arbeitsrecht gegenüber Vollzeitbeschäftigten keine Sonderstellung. Lediglich die Anwendung derjenigen Normen, deren Sinn und Zweck ausschließlich der Regelung der Vollzeitbeschäftigung dienen soll, ist ausgeschlossen. Die Vertragsparteien treffen daher grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten. Auch innerhalb des Betriebes nimmt der geringfügig Beschäftigte keine Sonderstellung ein. Er gehört wie alle anderen Voll- und Teilzeitmitarbeiter zur Belegschaft und hat daher die gleichen Rechte wie sie. Gemäß §§ 6, 7 BetrVG sind sie sowohl wahlberechtigt als auch zum Betriebsrat wählbar, da das Betriebsverfassungsrecht ausschließlich an die Arbeitnehmereigenschaft anknüpft.

Insbesondere aufgrund der Unkenntnis der Beteiligten über diese Tatsachen werden die Arbeitsgerichte mit einigen immer wiederkehrenden Probleme-

reichen befasst. In deren Kernbereich handelt es sich meist um die mangelnde Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes aus Art. 3 GG sowie des in § 4 TzBfG geregelten Diskriminierungsverbots.

Dass der Bundesgesetzgeber es für notwendig erachtet hat, das Teilzeitarbeitsverhältnis mit dem BeschFG 1985 erstmals gesetzlich zu regeln, weist auf die besondere Schutzbedürftigkeit der geringfügig Beschäftigten hin, da es vielfach Bestrebungen gab und immer noch gibt, diese gegenüber Vollzeitkräften anders zu behandeln. Der Arbeitgeber hat daher einige zentrale Grundsätze auch bei der Behandlung von geringfügig Beschäftigten zu beachten.

## 2.1 Gleichberechtigungssatz nach Art. 3 GG

(HaufelIndex: 569294)

Vor der Diskriminierung wegen des Geschlechts schützt neben Art. 141 des Amsterdamer Vertrages auch Art. 3 Abs. 2 und 3 GG. Diese werden in den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 BGB weiter konkretisiert. Anders als beim Gleichbehandlungsgebot der §§ 4, 5 TzBfG (vgl. Abschnitt 2.2) reicht ein sachlicher Grund allein für die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung nicht aus. Eine Differenzierung nach dem Geschlecht ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn im Hinblick auf die objektiven biologischen oder funktionalen Unterschiede nach der Natur des jeweiligen Lebensverhältnisses eine besondere Regelung erlaubt oder sogar geboten ist<sup>1</sup>.

Der Verstoß gegen Art. 3 GG hat die Nichtigkeit der Bestimmung gemäß § 134 BGB zur Folge. Hinsichtlich der vorenthaltenen Leistung ist jedoch zu differenzieren. Nach der Rechtsfolge des § 134 BGB können aus dieser Bestimmung für die Zukunft jedenfalls keine Rechte mehr hergeleitet werden. Die diskriminierten Arbeitnehmer können für die Vergangenheit jedoch nur dann einen Anspruch auf die Leistung haben, wenn der Normgeber nur auf diesem Weg dem Gleichheitssatz Rechnung tragen kann oder wenn anzunehmen ist, dass der Normgeber bei Beachtung des Gleichheitssatzes alle zu berücksichtigenden Personen in die Vergünstigung einbezogen hätte<sup>2</sup>. Dies bedeutet regelmäßig, dass die diskriminierten Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Leistung haben, da diese von den anderen Arbeitnehmern - beispielsweise durch Entzug der Versorgungsrechte für die Vergangenheit - nicht mehr zurückgefordert werden kann. Nur auf diesem Wege kann dem Gleichheitssatz Rechnung getragen werden.

## 2.2 Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot nach dem TzBfG

(HaufelIndex: 569295)

Nach § 4 TzBfG dürfen voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht unterschiedlich behandelt werden, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sowohl einseitige Arbeitgeberleistungen wie auch arbeitsvertraglich vereinbarte Ansprüche von § 4 TzBfG umfasst werden.

Ein Verstoß gegen § 4 TzBfG liegt nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt, sondern aus anderen Gründen. Sachlich gerechtfertigte Gründe für die Ungleichbehandlung können in der Arbeitsleistung, der Qualifikation, der Berufserfahrung, der sozialen Lage oder den unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz begründet sein<sup>3</sup>. Geringfügig Beschäftigte sind im Hinblick auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld genauso zu behandeln wie Vollzeitbeschäftigte<sup>4</sup>.

Der Verstoß gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 TzBfG führt wie der Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 GG (vgl. Abschnitt 2.1) und den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zur Nichtigkeit der entsprechenden Vorschrift (vgl. "Gleichbehandlungsgrundsatz"). Dies ergibt sich unmittelbar aus § 134 BGB. Die entstandene Regelungslücke ist nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen.

Handelt es sich dabei um eine Frage der Vergütung, stellt § 612 Abs. 2 BGB auf die übliche Vergütung ab. Ergibt sich also der Verstoß aus einem Tarifvertrag, der den Vollzeitbeschäftigten eine bestimmte Vergütung verspricht, haben auch die diskriminierten Teilzeitbeschäftigten dem Anteil ihrer Arbeitszeit entsprechend Anspruch auf diese Vergütung<sup>5</sup>[3]. Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die entsprechenden Ausführungen des Beitrages zur Teilzeitbeschäftigung verwiesen (vgl. "Teilzeitarbeitsverhältnis").

## 3 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

(HaufelIndex: 569296)

### 3.1 Arbeitsvergütung

(HaufelIndex: 569297)

Die Arbeitsvergütung des geringfügig Beschäftigten richtet sich grundsätzlich nach der der Vollzeitbeschäftigten. Ihm steht ein seiner Arbeitsleistung entsprechender Anteil zu. Dies ergibt sich aus dem Verbot der Diskriminierung des § 4 Abs. 1 TzBfG (vgl. Abschnitt 2.2), wonach kein Teilzeitbeschäftigter wegen der geringeren Stundenzahl gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt werden darf.

Dies gilt allerdings dann nicht, wenn die Höhe der Arbeitsvergütung mit jedem Arbeitnehmer einzeln ausgehandelt wird. In diesem Fall kann der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer auch besserstellen, ohne dass der Gleichbehandlungsanspruch verletzt wäre. Dies kann insbesondere auch geringfügig Beschäftigte treffen. Sobald der Arbeitgeber jedoch beginnt, die Arbeitsvergütung nach allgemeinen Kriterien gestaffelt zu zahlen, bindet er sich selbst und muss alle vergleichbaren Arbeitnehmer auch gleich behandeln. Verletzt er diese Grundsätze gegenüber einem Teilzeitbeschäftigten, verstößt er gegen das Diskriminierungsverbot aus § 4 TzBfG mit der Folge, dass die mit dem geringfügig Beschäftigten getroffene Vereinbarung unwirksam ist und durch eine den Vollzeitbeschäftigten entsprechende Vergütung ersetzt wird.

<sup>1</sup> BVerfG, Beschluss vom 28.1.1987, 1 BvR 455/82; BAG, Urteil vom 31.8.1978, 3 AZR 313/77

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 7.3.1995, 3 AZR 282/94

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 25.10.1994, 3 AZR 149/94

<sup>4</sup> EuGH, Urteil vom 9.9.1999, C-281/97

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 15.11.1994, 5 AZR 681/93

Einem geringfügig Beschäftigten stehen anteilig entsprechend seiner Arbeitszeit die Zahlung des Tariflohnes sowie sonstige tarifliche Leistungen (zusätzliches Urlaubsgeld, Jahreszuwendung) zu. Auch die Tarifpartner sind an die gesetzlichen Vorgaben gebunden und können geringfügig Beschäftigte nicht ohne sachlich gerechtfertigten Grund von einer Leistung oder dem gesamten Tarifvertrag ausnehmen. Eine solche Befugnis ergibt sich auch nicht aus § 22 Abs. 1 TzBfG (sog. Tariföffnungsklausel). Auch die Tarifpartner sind bei ihrer Rechtsetzungsbefugnis wie der Gesetzgeber an höherrangiges Recht gebunden<sup>6</sup>.

### 3.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(HaufelIndex: 569298)

Die geringfügig Beschäftigten haben wie jeder andere Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Nach der vor dem 1.6.1994 geltenden Gesetzeslage waren die geringfügig Beschäftigten gemäß § 1 Abs. 3 LFZG von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgeschlossen. Im Anschluss an ein Urteil des EuGH vom 13.7.1989, 171/88 hat auch das BAG darin einen Verstoß gegen Art. 119 Abs. 1 EWG-Vertrag gesehen und die Vorschrift für verfassungswidrig erklärt<sup>7</sup>. Sie wurde seitdem nicht mehr angewendet.

Der Gesetzgeber hat daraufhin mit Wirkung zum 1.6.1994 das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) eingeführt, das diese Ungleichbehandlung der geringfügig Beschäftigten gegenüber Teil- und Vollzeitbeschäftigten nicht mehr enthält. § 1 Abs. 2 EFZG umfasst als berechtigten Personenkreis alle Arbeitnehmer, ohne nach der Art des Arbeitsverhältnisses zu unterscheiden. Geringfügig und kurzzeitig Beschäftigte erhalten das Arbeitsentgelt auch im Krankheitsfall gleichberechtigt zu allen anderen Arbeitnehmern.

### 3.3 Feiertagsvergütung

(HaufelIndex: 569299)

Geringfügig Beschäftigte haben ebenso einen Anspruch auf die ihrer Arbeitszeit entsprechende anteilige Feiertagsvergütung. Seit dem 1.6.1994 ergibt sich dieser Anspruch wie der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), das für alle Arbeitsverhältnisse gilt und nicht nach der vereinbarten Stundenzahl unterscheidet.

Anders als bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kannte das bis zum 31.5.1994 geltende FeiertagslohnzG keinen Ausschluss der geringfügig Beschäftigten von diesem Anspruch. Mit § 2 EFZG ist daher die bisherige Rechtslage übernommen worden.

Entsprechend dem **Lohnausfallprinzip** erhalten geringfügig Beschäftigte daher die Vergütung, die sie erhalten hätten, wenn sie an diesem Tag hätten arbeiten müssen. Daraus folgt natürlich, dass ein geringfügig Beschäftigter keinen Anspruch auf Arbeitsvergütung hat, wenn er an dem Feiertag gar nicht hätte arbeiten müssen.

<sup>6</sup> LAG Hannover, Urteil vom 12.9.1996, 16a (3) Sa 1587/95; BAG, Urteil vom 12.3.1996, 3 AZR 989/94

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 9.10.1991, 5 AZR 598/90; BAG, Urteil vom 7.7.1993, 5 AZR 609/92

### Praxis-Beispiel

Der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer arbeitet vertragsgemäß an drei festgelegten Tagen in der Woche, nämlich am Montag, am Mittwoch und am Freitag. Fällt der Feiertag auf einen Dienstag, so hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Fällt der Feiertag dagegen auf einen Mittwoch, so steht ihm die entsprechende Vergütung zu.

Soweit der Arbeitgeber versucht, durch Verlegung der Arbeitszeit dem Entgeltfortzahlungsanspruch zu entgehen, ist dies wegen Umgehung des EFZG ausgeschlossen. Lässt er die Arbeit an einem anderen Wochentag "nachholen", steht dem Arbeitnehmer neben dem Entgelt für den Feiertag eine seiner zusätzlichen Arbeitsleistung entsprechende zusätzliche Arbeitsvergütung zu<sup>8</sup>. Zu weiteren Einzelheiten vgl. "Entgeltfortzahlung an Feiertagen".

### 3.4 Überstunden und Zuschlagspflicht

(HaufelIndex: 569300)

Überstunden sind diejenigen Stunden, die ein Arbeitnehmer über seine vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus leistet. Grundsätzlich braucht ein Arbeitnehmer unabhängig von seiner Wochenarbeitszeit keine Überstunden abzuleisten. Ausnahmen bestehen dann, wenn dies einzel- oder tarifvertraglich ausdrücklich vereinbart worden ist oder betriebliche Umstände den Arbeitgeber ausnahmsweise berechtigen, von seinen Mitarbeitern die Erbringung von Überstunden zu fordern. Der Arbeitnehmer hat allerdings auch keinen Anspruch darauf, Überstunden erbringen zu dürfen. Erst in zweiter Hinsicht gilt es dann zu prüfen, ob die geleisteten Überstunden in besonderer Form zu vergüten sind.

Umstritten ist, ob der Arbeitgeber auch ohne ausdrückliche vertragliche Vereinbarung einseitig dem geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber Überstunden anordnen darf. Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, der Teilzeitbeschäftigte habe mit der getroffenen Vereinbarung deutlich gemacht, dass er auf die Ableistung von Überstunden keinen Wert legt. Aus diesem Grund könne der Arbeitgeber auch nicht einseitig Überstunden anordnen. Soweit er dies aufgrund seines Direktionsrechts dennoch tun kann, dürfen den Arbeitnehmern entsprechend ihrer Arbeitszeit nur anteilmäßig Überstunden aufgebürdet werden<sup>9</sup>. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer sich freiwillig zur Ableistung der Überstunden bereit erklärt.

Dieses hauptsächlich für die "normalen" Teilzeitbeschäftigten auftretende Problem wirkt sich für die geringfügig Beschäftigten nicht so gravierend aus. Sie sind vom Arbeitgeber vielfach bewusst als solche eingestellt, um den Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung einzusparen. Ordnet der Arbeitgeber für eine längere Zeit einem geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber Überstunden an, läuft er immer Gefahr, für sich und seinen Arbeitnehmer diese Versicherungsfreiheit wegen Überschreitung der Zeit- und/oder Entgeltgrenze einzubüßen.

<sup>8</sup> BAG, Urteil vom 10.7.1996, 5 AZR 113/95.

<sup>9</sup> BAG, Urteil vom 13.12.1989, 5 AZR 543/88

## Hinweis

Will der Arbeitgeber auch seine geringfügig beschäftigten Mitarbeiter zu Überstunden heranziehen, sollte er dies gleich im Arbeitsvertrag vereinbaren. Es ist darauf zu achten, dass diese Überstunden sich nicht manifestieren und so zu einem Verlust der Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung führen.

Von der Frage der einseitigen Anordnung von Überstunden abzugrenzen ist die Frage ihrer gesonderten Vergütung. In vielen Tarifverträgen ist ein Überstundenzuschlag von Teilzeitkräften allenfalls dann vorgesehen, wenn sie Überstunden über die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitkräften (Regelarbeitszeit) hinaus erbringen (vgl. Teilzeitarbeitsverhältnis). Soweit der geringfügig Beschäftigte tatsächlich Überstunden ableistet und der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrags oder des Einzelarbeitsvertrages einen dementsprechenden Zuschlag gewährt, müssen diese wie bei allen anderen Arbeitnehmern auch geringfügig Beschäftigten gewährt werden. Andernfalls müssen sie nur nach dem normalen Stundentarif vergütet werden.

## 3.5 Urlaub

(HaufelIndex: 569301)

Der geringfügig Beschäftigte hat wie jeder Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem BUrlG. Es gelten insoweit die allgemeinen Grundsätze, d. h., der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts<sup>10</sup>.

Wie im Teilzeitarbeitsverhältnis ergeben sich Schwierigkeiten bei der Bestimmung der Urlaubsdauer, der Höhe des während des Urlaubs fortzuzahlenden Arbeitsentgelts sowie des zusätzlich vom Arbeitgeber versprochenen Urlaubsgelds.

Als gesetzlich garantierter Mindesturlaub steht dem geringfügig Beschäftigten gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG ein Urlaubsanspruch von 24 Werktagen zu, soweit sich aus einem Tarifvertrag oder der einzelvertraglichen Abrede nichts anderes ergibt. Für die Bestimmung der individuellen Urlaubsdauer von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern müssen nach der Rechtsprechung Arbeitstage und Werktage zueinander rechnerisch in Beziehung gesetzt werden, indem die nach dem Gesetz oder Tarifvertrag maßgebliche Verteilung der Arbeitszeit auf eine Woche der Verteilung der individuellen, davon abweichenden Arbeitszeit gegenüberzustellen ist<sup>11</sup>.

Gemäß § 11 Abs. 1 BUrlG bemisst sich das vom Arbeitgeber fortzuzahlende **Urlaubsentgelt** nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Dazu gehören auch schwankende Verdienstbestandteile wie etwa Akkordlohn, Provisionen oder andere Formen des Leistungslohnes und Überstundenvergütungen unabhängig davon, ob sie regelmäßig anfallen oder nicht. Soweit sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag ein Anspruch auf **Urlaubsgeld** ergibt, steht dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ein

entsprechender, auf die tatsächliche individuelle Arbeitszeit bezogener Anteil zu<sup>12</sup>. Dies ergibt sich daraus, dass auch das Urlaubsgeld zur nach § 612 Abs. 2 BGB geschuldeten ortsüblichen Vergütung gehört<sup>13</sup>.

## 3.6 Mutterschutz

(HaufelIndex: 569302)

Gemäß §1 MuSchG genießen Mutterschutz alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Demnach sind geringfügig Beschäftigte hiervon nicht ausgeschlossen. Unerheblich ist, ob der geringfügig Beschäftigte bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist. Jeder Arbeitgeber ist an die gesetzlichen Vorgaben des MuSchG gebunden.

Für geringfügig Beschäftigte ergeben sich aus dem MuSchG keine Besonderheiten. Für sie gilt sowohl das Beschäftigungsverbot für die Dauer der Mutterschutzfristen aus den §§ 3, 6 MuSchG als auch der Sonderkündigungsschutz aus §9 MuSchG.

Da die Arbeitsverhältnisse mit geringfügig Beschäftigten nicht sozialversicherungspflichtig sind, kann es vorkommen, dass diese auch keiner Krankenkasse angehören. Hieraus ergibt sich die Besonderheit, dass in diesen Fällen gemäß §13 Abs. 2 MuSchG nicht die Krankenkasse das Mutterschaftsgeld zu zahlen hat, sondern das Bundesversicherungssamt und dies auch nur bis zu einer Höhe von 210 EUR. Dies wird in beiden Fällen aufgestockt durch den vom Arbeitgeber gemäß §14 MuSchG zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, allerdings stets nur dann, wenn die betreffende Beschäftigte im Bezugszeitraum ein kalendertägliches Arbeitsentgelt von mehr als 13 EUR (Mutterschaftsgeld-Höchstbetrag) hat. Zu den weiteren Einzelheiten vgl. "Mutterschutz".

## 3.7 Elternzeit und Erziehungsgeld

(HaufelIndex: 569303)

Der Staat gewährt für die Betreuung und Erziehung von Kindern **Erziehungsgeld**. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass der Berechtigte keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§1 Abs. 1 Nr. 4 BErzGG). Nach §2 BErzGG übt der Antragsteller keine volle Erwerbstätigkeit aus, wenn

- die wöchentliche Arbeitszeit **30 Stunden** nicht übersteigt oder
- eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausgeübt wird.

Das Erziehungsgeld wird unabhängig von dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses für 24 Monate gezahlt, sodass auch Selbstständige unter Beachtung der Einkommensgrenzen in den Genuss gelangen können. Es beträgt derzeit monatlich 300 EUR (Regelbetrag) und ist weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig.

<sup>10</sup> BAG, Urteil vom 21.10.1965, 5 AZR 146/65, vgl. "Urlaub".

<sup>11</sup> BAG, Urteil vom 22.10.1991, 9 AZR 621/90

<sup>12</sup> BAG, Urteil vom 24.3.1993, 10 AZR 97/92.

<sup>13</sup> BAG, Urteil vom 15.11.1990, 8 AZR 283/89

Für den geringfügig Beschäftigten bedeutsam ist, dass auch hierbei die Arbeitszeiten aus mehreren Beschäftigungen zusammenzurechnen sind. Auszugehen ist dabei von der wöchentlichen Arbeitszeit.

Von der Frage der Gewährung des staatlichen Erziehungsgeldes zu unterscheiden ist die Möglichkeit, von dem Arbeitgeber **Elternzeit** nach §15 BErzGG zu verlangen. Dabei handelt es sich um einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit mit dem Ziel, sich der Betreuung und Erziehung eines Kindes zu widmen. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Der Anspruchsberechtigte muss mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Da §15 Abs. 1 BErzGG nur an die Arbeitnehmereigenschaft allgemein anknüpft, haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Elternzeit. Dieser Anspruch besteht gegenüber jedem Arbeitgeber, bei dem ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Arbeitnehmer, der bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist, kann den Anspruch aber auch nur gegenüber einem dieser Arbeitgeber geltend machen und auf diese Weise mit seiner wöchentlichen Arbeitszeit unter die 30-Stunden-Grenze und auch unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen.

Durch die Erhöhung der Wochenstundenzahl auf 30, ohne dass der Arbeitnehmer sein Erziehungsgeld bzw. den Anspruch auf Elternzeit gefährdet, werden erheblich weniger geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit überhaupt reduzieren müssen. Soweit sie mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben, müssen diese sowieso zusammengerechnet werden und stellen dann möglicherweise keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mehr dar.

Sollte in Ausnahmefällen trotz Überschreitung der 30-Stunden-Grenze insgesamt eine geringfügige Beschäftigung vorliegen, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, eines oder mehrere seiner Beschäftigungsverhältnisse entsprechend zu kürzen. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage steht ihm unter Umständen sogar ein Recht auf Reduzierung seiner Arbeitszeit zu (zu den einzelnen Voraussetzungen vgl. "Elternzeit").

Während der Elternzeit kann gemäß §15 Abs. 4 BErzGG bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügige Beschäftigung angetreten werden. Dies erfordert jedoch die Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers, die dieser nur mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen innerhalb einer Frist von vier Wochen schriftlich ablehnen kann.

### 3.8 Kündigungsschutz

(HaufeIndex: 569304)

Ebenso ergeben sich für geringfügig Beschäftigte keine Besonderheiten beim Kündigungsschutz. Wie alle anderen Teil- und Vollzeitkräfte genießen sie den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG sowie den besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen (z. B. Schwangere oder Schwerbehinderte).

Daher müssen auch für den geringfügig Beschäftigten die allgemeinen Voraussetzungen des KSchG vorliegen. Wegen der ununterbrochenen Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten (§1 Abs. 1 KSchG) genießt jedoch nur ein Teil der geringfügig beschäftigten

Arbeitnehmer Kündigungsschutz. Hiervon ausgeschlossen sind die kurzfristig Beschäftigten nach §8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die nach den gesetzlichen Vorgaben lediglich zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr beschäftigt werden.

§23 KSchG legt den Geltungsbereich des KSchG insgesamt sowie einzelner Abschnitte daraus fest. So ist es nicht anzuwenden, wenn die Belegschaftsstärke von mehr als zehn Arbeitnehmern nicht erreicht wird. Arbeitnehmer, die am 31.12.2003 in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt waren, genießen weiterhin Kündigungsschutz. §23 Abs. 1 Satz 4 KSchG bestimmt ausdrücklich, dass die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer bei der Berechnung der Belegschaftsstärke nur mit einem entsprechenden Anteil zu berücksichtigen sind. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass wegen der ausschließlichen oder überwiegenden Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten der allgemeine Kündigungsschutz entfällt.

Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 20 Stunden sind mit dem Faktor 0,5 und Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 zu berücksichtigen.

#### Beispiel<sup>14</sup>:

**Arbeitgeber A** beschäftigt in seinem Betrieb fünf Voll- und elf Teilzeitbeschäftigte mit weniger als zehn Wochenarbeitsstunden. Die Zusammenrechnung nach §23 Abs. 1 KSchG ergibt, dass in seinem Betrieb das KSchG anzuwenden ist ( $[11 \cdot 0,5]$  Teilzeitbeschäftigte + 5 Vollzeitbeschäftigte = **10,5 Arbeitnehmer**).

**Arbeitgeber B** setzt in seinem Betrieb auf geringfügig Beschäftigte. Er beschäftigt neben einer Vollzeitbeschäftigten 18 Teilzeitbeschäftigte mit weniger als zwanzig Wochenarbeitsstunden. Hier ist das KSchG nicht anzuwenden, da in seinem Betrieb fünf oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind ( $[18 \cdot 0,5]$  Teilzeitbeschäftigte + 1 Vollzeitbeschäftigte = **10 Arbeitnehmer**).

Da hiervon alle Beschäftigten des jeweiligen Betriebes betroffen sind, liegt keine Benachteiligung der geringfügig Beschäftigten gegenüber den Vollzeitarbeitnehmern des Betriebes und damit auch kein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 GG vor<sup>15</sup>.

---

Autor/in (HaufeIndex: 517049.2)

- Dr. Christian Schlottfeldt, Rechtsanwalt, Berlin n

---

<sup>14</sup> Rechtslage ab 1.1.2004: Arbeitnehmer, die bereits am 31.12.2003 in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt waren, behalten ihren Kündigungsschutz; und zwar solange sie in dem betreffenden Betrieb tätig sind

<sup>15</sup> BAG, Urteil vom 19.4.1990, 2 AZR 487/89