

Geringfügig Beschäftigte in Minijobs sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und haben – anteilig – die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Dies ist ausdrücklich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 2 Abs. 2 TzBfG) so geregelt.

Minijobs sind die „kleinsten“ Jobs, die auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden. Der monatliche Bruttoverdienst darf regelmäßig 400 Euro nicht überschreiten (inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld und sonstigen Zuschlägen und Zulagen).

Geringfügige Beschäftigung - Was bedeutet das im Zusammenhang mit Tarifverträgen?

Jede und jeder geringfügig Beschäftigte ist Beschäftigte/Beschäftigter im Sinne des Geltungsbereiches unserer Tarifverträge wenn sie/er Mitglied der IG Metall ist.

Das bedeutet:

- Geringfügig Beschäftigte haben dieselben Rechte wie alle anderen Beschäftigten.
- Für ihr Arbeitsverhältnis gelten dieselben Grundlagen.
- Die Tätigkeit einer/eines geringfügig Beschäftigten wird entsprechend der Eingruppierung der Arbeitsaufgabe bezahlt. Auch eine tarifliche Leistungszulage, zusätzliches Urlaubsgeld und betriebliche Sonderzahlung sowie möglicherweise Einmalzahlungen und übertarifliche Zahlungen stehen diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu. Schicht- und Mehrarbeitszuschläge müssen ebenfalls berücksichtigt werden.
- Es besteht Anspruch auf Mutterschutz, Elternzeit, Alterskündigungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall usw.



Was kann, sollte, muss der Betriebsrat tun?

Falls die/der Betroffene noch nicht Mitglied der IG Metall ist, wäre der erste Schritt, Mitglied zu werden um sich die Leistungen aus dem Tarifvertrag zu sichern.

Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber folgende Daten verlangen:

- Wo der/die Arbeitnehmer/-in beschäftigt werden soll (konkreter Arbeitsplatz).
- Aufgabenbeschreibung und Qualifikationsanforderung.
- Eingruppierung der Arbeitsaufgabe.
- Genaue Daten und Qualifikation der Person, die eingestellt werden soll.
- Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit und an welchen Tagen gearbeitet werden soll. Dies ist wichtig wegen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub und Feiertagen und wegen der Bezahlung von Schicht-, Spät-, Nacht- und Wochenendarbeit.
- Leistungszulage: ab wann und wie hoch.
- Altersvermögenswirksame Leistungen: ab wann und wie hoch.
- Anzahl bzw. Höhe von Urlaub- und zusätzlichem Urlaubsgeld.
- Höhe der betrieblichen Sonderzahlung.
- Sonstige betriebliche Leistungen wie z.B. Fahrgeldzuschuss.

Eine Checkliste für BetriebsrätInnen findet ihr in der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb Nr. 1/08 Seite 26

Die Anzahl der zu leistenden Stunden richtig berechnen

Wenn die Arbeitsaufgabe feststeht und damit auch die Eingruppierung und auch alle sonstigen Daten (Leistungszulage, Belastungszulage, Schichtzuschläge etc.) vorliegen, kann gerechnet werden.

Ein/-e Beschäftigte/-r auf 400-Euro-Basis darf einschließlich aller Zuschläge und Sonderzahlungen, zusätzlichem Urlaubsgeld etc. im Durchschnitt monatlich maximal 400 Euro verdienen. Das heißt, ein Jahreseinkommen von 4.800 Euro darf nicht überschritten werden.

Daraus ergeben sich die monatlich/wöchentlich/täglich zu leistenden Stunden.

Berechnung der Arbeitszeit bei geringfügiger Beschäftigung	
Entgeltgruppe	3
Leistungsentgelt	15 in %
Belastungszulage	2,5 in %
Freiwillige Zulage (monatlich)	- €
Zuschläge	20 in %
Vermögens-Altersvorsorge-wirksame Leistung	ja
Urlaubsanspruch	30 in Tage
betriebliche Sonderzahlung	55 in %
sonst. Zahlungen (Ergebnisbet. usw.) wenn anteilig	
Monatlich zu leistende Arbeitsstunden:	
20,38	

Rechenhilfe für die Berechnung der korrekten Stundenzahl bei 400-Euro-Jobs. Erstellt vom Ortsfrauenausschuss der IG Metall Esslingen.

Der Betriebsrat muss zum Ziel haben, statt mehreren 400-Euro-Stellen besser eine Teilzeit- oder Vollzeitstelle zu schaffen.

Was muss sonst noch geregelt werden?

- Nach jeder Tarifierhöhung muss die Arbeitszeit angepasst, das heißt verringert werden. Wird dies nicht durchgeführt und dadurch das Jahreseinkommen von 4.800 Euro überschritten, ist das gesamte Einkommen zu versteuern.

Geringfügig Beschäftigte in „Mini-Jobs“ sind arbeitsrechtlich betrachtet Teilzeitbeschäftigte. Grundsätzlich sind diese „Mini-Jobber/-innen“ arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt.

Vielfach werden aber geringfügig Beschäftigten gesetzliche oder tarifvertraglich zuerkannte arbeitsrechtliche Leistungen vorenthalten. Dies ist rechtswidrig.

Geringfügig Beschäftigte sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2. Klasse!

Die Aufgabe der Betriebsräte ist es, auf die Einhaltung aller Vorschriften, Gesetze und Tarifverträgen auch bei 400-Euro-JobberInnen zu achten.



Weitere Informationen:

IG Metall-Broschüre „Mini-Jobs“
ver.di-Broschüre „Regelungen bei den geringfügigen Beschäftigten 400 € -Mini- und Midijobs“.

Stundenrechner auf:
www.esslingen.igm.de

➔ Kontakt:

IG Metall Esslingen
Julius-Motteler-Str. 12, 73728 Esslingen

Telefon **0711 - 93 18 05-0**

Fax **0711 - 93 18 05-34**

E-Mail **esslingen@igmetall.de**

Internet **www.esslingen.igm.de**
www.igmetall.de



| Esslingen

Informationen für BetriebsrätInnen



**Geringfügige
Beschäftigung.
Wissenswertes und
Ansatzpunkte für
die Praxis im Betrieb.**