

Geringfügige Beschäftigung (arbeitsrechtlich)

Begriff - arbeitsrechtliche Ansprüche - Kündigung - Mehrarbeit

Unter geringfügiger Beschäftigung versteht man ein Beschäftigungsverhältnis, in dem die sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenzen nicht überschritten werden.

Im arbeitsrechtlichen Bereich gibt es zwischen vollversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nahezu keine Unterschiede.

Begriff

Von einem geringfügigen Arbeitsverhältnis spricht man, wenn das vereinbarte und bezahlte Monatsentgelt € 475,86 brutto monatlich nicht übersteigt (2021).

Vorsicht!

Wird der Grenzbetrag von € 475,86 (2021) nur deshalb nicht überschritten, weil ein unbefristetes oder ein auf mindestens ein Monat befristetes Beschäftigungsverhältnis während eines Kalendermonats begonnen, oder vorzeitig geendet hat bzw. unterbrochen wurde, liegt kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Arbeitsrecht

Arbeitsrechtlich handelt es sich bei der geringfügigen Beschäftigung um eine Form von Teilzeitarbeit.

Es hat daher auch der geringfügig Beschäftigte Anspruch auf

- kollektivvertraglichen Mindestlohn,
- Sonderzahlungen im Sinne des Kollektivvertrages,
- Entgeltfortzahlung im Krankenstand,
- Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungsgründen,
- Pflegefreistellung,
- Urlaub und
- Abfertigung Alt bzw. für Neueintritte seit 1.1.2003 auf Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu).

Vorsicht!

In manchen Kollektivverträgen ist eine erhöhte Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten vorgeschrieben.

Kündigung von Arbeitern

Das geringfügige Arbeitsverhältnis eines Arbeiters kann nach den Bestimmungen des jeweiligen Arbeiterkollektivvertrages gekündigt werden.

Vorsicht!

Ab 1.7.2021 werden die Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen.

Kündigung von Angestellten

Ab dem 1.1.2018 gelten für Angestellte in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis keine speziellen Kündigungsbestimmungen mehr.

Es ist ab diesem Zeitpunkt die „normale“ mindestens 6-wöchige Kündigungsfrist für Arbeitgeberkündigungen sowie das Quartalsende als Kündigungstermin. Eine Kündigung zum 15. des Monats bzw. zum Monatsletzten ist nur möglich, wenn dies vereinbart wurde.

Mehrarbeit

Eine Verpflichtung zur Mehrarbeit kann vertraglich vereinbart werden. Werden mit der Entlohnung für die Mehrarbeit die Grenzbeträge für eine geringfügige Beschäftigung überschritten, liegt tatsächlich keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

Vorsicht!

Regelmäßige Mehrarbeitsstunden erhöhen den Anspruch auf Sonderzahlungen.

Tipp!

Ein geringfügiges Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber für die Dauer eines

- Mutterschaftskarenz oder
- Väterkarenz

bleibt bei der Berechnung der Abfertigung Alt außer Betracht.

Hinweis für den Lohnverrechner

Für geringfügig Beschäftigte ist – wie für alle Teilzeitbeschäftigten – eine Umrechnung der Urlaubstage (30 Werkstage bei 6-Tage-Woche entspricht 5 Wochen Urlaub) auf Arbeitstage vorzunehmen.

Beispiel:

Bei 2-Tage-Woche 5×2 Arbeitstage = 10 Arbeitstage Urlaub pro Arbeitsjahr

Stand: 01.12.2020