

Geringfügig Beschäftigte in Minijobs sind Arbeitnehmerin 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).



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 / die Arbeitnehmer / -in beschäftigt werden soll (konkreter Arbeitsplatz).
- Aufgabenbeschreibung und Qualifikationsanforderung.
- Eingruppierung der Arbeitsaufgabe.
- Genaue Daten und Qualifikation der Person, die eingesetzt werden soll.
- Die Tätigkeit einer / eines geringfügig Beschäftigten wird entsprechend der Eingruppierung der Arbeitsaufgabe bezahlt. Auch eine tarifliche Leistungszulage, zusätzliches Urlaubsgehalt und betriebliche Sonderzahlung sowie möglicherweise Einmalzahlungen und übertarifliche Zahlungen stehen diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu. Schicht- und Mehrarbeitszuschläge müssen ebenfalls berücksichtigt werden.
- Auch der Anspruch auf Mutterschutz, Elternzeit, Alterskündigungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall usw. gilt.

Berechnung der Arbeitszeit bei geringfügiger Beschäftigung	
Entgeltgruppe	3
Leistungsermittlung	15 in %
Belastungszulage	2,5 in %
Freiwillige Zulage (monatlich)	- €
Zuschläge	0 in %
Vermögens-Altersvorsorge-wirksame Leistung	ja in Tage
betriebliche Sonderanspruch	30 in %
Urlaubszulage	60 in %
sonst. Zahlungen (Ergebnisbet. usw.)	wenn anteilig - €
Monatlich zu leistende Arbeitsstunden:	
	23,70

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

- Höhe der betrieblichen Sonderzahlung.
- Sonstige betriebliche Leistungen wie z.B. Fahrgeldzuschuss.



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 Tariferhöhung 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.

Weitere Informationen:

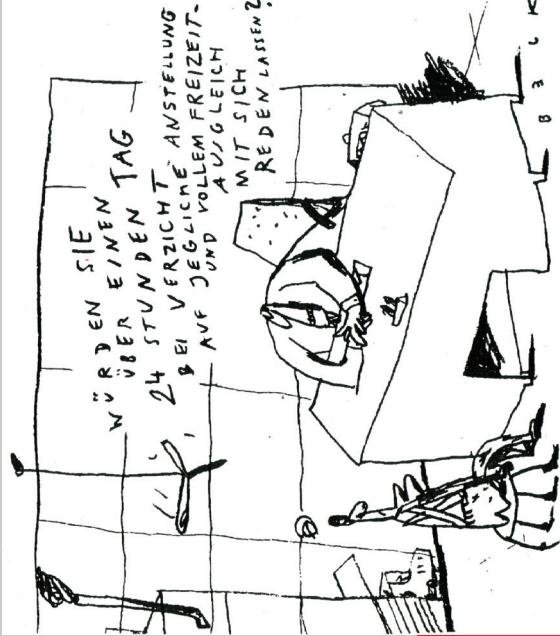
IG Metall-Broschüre „Mini-Jobs“

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

Stundenrechner auf:

www.schwaebisch-hall.igm.de

Informationen für Betriebsräte



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

→ Kontakt:

IG Metall Schwäbisch Hall
Haller Str. 37 • 74523 Schwäbisch Hall

Telefon 0791 - 950 280
Fax 0791 - 950 28 29

E-Mail schwaebisch-hall@igmetall.de
Internet www.schwaebisch-hall.igm.de
www.igmetall.de

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

Vielfach werden aber geringfügig
Beschäftigten gesetzliche oder
tarifvertraglich zuerkannte arbeitsrechtliche
Leistungen vorerthalten. 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-Jober/-innen
zu achten.