

digkeit der Gerichte für Streitigkeiten aus dem Personalvertragsgesetz ist zwar in § 83 Abs. 1 BPersVG nicht enthalten; allerdings erfassen die dort genannten personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten alle innerhalb einer Dienststelle auftretenden Auseinandersetzungen und sind entsprechend weit auszulegen.

Beispiel

Der Personalrat beruft sich darauf, eine Dienstvereinbarung (vgl. hierzu → *Dienstvereinbarung*) habe trotz erfolgter Kündigung weiter Gültigkeit. Der Arbeitgeber kann ein Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht zur Klärung des Bestehens oder Nichtbestehens der Geltung der Dienstvereinbarung einleiten.

Die Parteien treten nicht als Kläger gegen den Beklagten auf, sondern als zwei „Beteiligte“ in einem Verfahren; das ist der besonderen Situation geschuldet, dass öffentlicher Arbeitgeber und Personalvertretung auch künftig vertrauensvoll zusammenwirken. Das Gericht fällt kein Urteil, sondern entscheidet durch einen Beschluss.

Auch wenn die Anberaumung eines Güetermins gesetzlich nicht zwingend vorgesehen wird, erfolgt dies in der Praxis fast ausnahmslos, um eine gütliche Einigung der Beteiligten zu erreichen.

Entscheidender Unterschied zwischen Beschluss- und Urteilsverfahren ist, dass das Verwaltungsgericht den Sachverhalt von sich aus ermittelt, so genannte *Offizialmaxime*, § 83 Abs. 2 BPersVG, § 83 Abs. 1 ArbGG. Allerdings müssen auch hier die Beteiligten dem Verwaltungsgericht den Sachverhalt soweit vortragen, dass eine solche Ermittlung durch das Gericht auch möglich ist. Ggf. wird das Gericht entsprechende Auflagen machen, dass die Parteien sich zu bestimmten Fragen äußern. Aus Sicht des öffentlichen Arbeitgebers sollte daher auch hier sorgfältig vorgetragen werden.

Beispiel

Der Personalrat beantragt, dem Arbeitgeber zu untersagen, eine Zeiterfassung ohne seine vorherige Mitbestimmung (vgl. hierzu → *Personalvertretung*) (weiter) zu verwenden. Das Verwaltungsgericht prüft von Amts wegen, ob die Zeiterfassung tatsächlich genutzt wird, darf aber nicht etwa prüfen, ob dem Personalrat auch in anderen Fragen ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Im Unterschied zum Urteilsverfahren bezeichnet man den Kammertermin im Beschlussverfahren als Anhörungstermin der Beteiligten. Er findet vor gesondert gebildeten personalvertretungsrechtlichen Fachkammern der Verwaltungsgerichte statt.

Gegen eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts kann das Rechtsmittel der **Beschwerde** zum Oberverwaltungsgericht (in Baden-Württemberg, Bayern und Hessen zum Verwaltungsgerichtshof; Berlin und Brandenburg haben ein gemeinsames OVG) eingelegt werden. Gegen die Beschwerde kann die **Rechtsbeschwerde** zum Bundesverwaltungsgericht zugelassen werden.

Beim Beschlussverfahren zwischen öffentlichem Arbeitgeber und Personalrat werden keine Gerichtskosten von der öffentlichen Hand erhoben. Jedoch hat der öffentliche Arbeitgeber im Rahmen des § 44 BPersVG die notwendigen Kosten des Personalrats zu tragen, wozu auch regelmäßig diejenigen der anwaltlichen Vertretung vor Gericht gehören.

Die Besonderheiten des Beschlussverfahrens zur Einrichtung einer Einigungsstelle sind zu beachten (vgl. hierzu → *Einigungsstelle* unter II.1.).

Geringfügige Beschäftigung



Wegweiser:

Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung stammt aus dem Sozialversicherungsrecht und ist in § 8 SGB IV definiert. Danach ist zwischen der Entgeltgeringfügigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sogenannte geringfügig entlohnte Beschäftigung) und der Zeitgeringfügigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (sogenannte kurzzeitige Beschäftigung) zu unterscheiden. Zum 1.1.2013 sind zwei wichtige Änderungen im Rahmen der Entgeltgeringfügigkeit eingetreten: Die Geringfügigkeitsgrenze wurde von € 400,00 auf € 450,00 angehoben und eine Rentenversicherungspflicht eingeführt (vgl. dazu III. und V.).

Die Besonderheiten der geringfügigen Beschäftigung liegen ausschließlich im Sozialversicherungsrecht und im Steuerrecht.

Das Arbeitsrecht unterscheidet dagegen nicht zwischen geringfügiger und nicht geringfügiger Beschäftigung, weil geringfügig Beschäftigte und Vollzeitbeschäftigte im Arbeitsrecht die gleichen Rechte und Pflichten haben. Das Arbeitsverhältnis eines geringfügig Beschäftigten ist ein vollwertiges Arbeitsverhältnis.



ACHTUNG!

Eine arbeitsrechtliche Besonderheit ist jedoch § 1 Abs. 2m) TVöD und § 1 Abs. 2i) TV-L. Danach gelten TVöD und TV-L nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, d. h. für sogenannte kurzzeitig Beschäftigte (vgl. auch Breier/Dassau TVöD Komm. Erl. 5.12 zu § 1 Rn. 34 f., TV-L Komm. Erl. 5.9 zu § 1 Rn. 30 f.).

I. Begriff der geringfügigen Beschäftigung

1. Entgeltgeringfügigkeit
2. Zeitgeringfügigkeit

II. Arbeitsrecht

1. Befristete Arbeitsverhältnisse
2. Vergütung
3. Urlaubsansprüche
4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen
5. Kündigungsschutz
6. Kollektivrechtlicher Status

III. Sozialversicherungs- und Steuerrecht

1. Entgeltgeringfügigkeit
 - 1.1 Krankenversicherung
 - 1.2 Rentenversicherung
 - 1.3 Arbeitslosenversicherung
 - 1.4 Pflegeversicherung
 - 1.5 Steuerrecht
 - 1.6 Abführung der Pauschalbeiträge und Pauschalsteuer
2. Zeitgeringfügigkeit
 - 2.1 Sozialversicherungsrecht
 - 2.2 Steuerrecht

IV. Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

1. Zusammenrechnung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse
2. Zusammenrechnung von Haupt- und Nebenbeschäftigung

V. Gleitzone Regelung

I. Begriff der geringfügigen Beschäftigung

Es sind zwei Formen der geringfügigen Beschäftigung zu unterscheiden:

1. Entgeltgeringfügigkeit

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat € 450,00 (bis zum 31.12.2012: € 400,00) nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). In diesen Fällen spricht man von sogenannter Entgeltgeringfügigkeit bzw. von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Beispiel

Eine Kunsthistorikerin arbeitet als Vollzeitbeschäftigte in einem Wissenschaftsverlag. Daneben steht sie in einem weiteren Arbeitsverhältnis zu einem Museum, für das sie jeden Sonntag eine Führung durch die Sammlung des Museums veranstaltet. Hierfür erhält sie von dem Museum ein Gehalt von monatlich € 450,00. Bei dem zweiten Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung in der Form der Entgeltgeringfügigkeit.

Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ohne Bedeutung. Insbesondere ist die Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden bereits seit dem 1.4.2003 entfallen.

2. Zeitgeringfügigkeit

Eine geringfügige Beschäftigung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, das die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt € 450,00 (bis zum 31.12.2012: € 400,00) im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). In diesen Fällen spricht man von sogenannter kurzzeitiger Beschäftigung.

Von dem Zwei-Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn die geringfügige Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche geht man bei Prüfung der Zeitgeringfügigkeit von 50 Arbeitstagen aus.

Beispiel

Ein Student der Kunstgeschichte wird von einem Museum auf zwei Monate befristet eingestellt, um gemeinsam mit anderen Mitarbeitern des Museums in dieser Zeit einen Ausstellungskatalog für eine bevorstehende Ausstellung zu erarbeiten. Bei dem Beschäftigungsverhältnis des Studenten handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung in der Form der Zeitgeringfügigkeit.

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in Form der Zeitgeringfügigkeit setzt voraus, dass die Beschäftigung nicht regelmäßig ausgeübt wird. Regelmäßigkeit liegt bereits dann vor, wenn die Beschäftigung von vorneherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll. Würde im vorgenannten Beispiel eine Rahmenvereinbarung geschlossen, wonach der Student auch in den folgenden Jahren jeweils befristet für zwei Monate an der Erarbeitung eines Kataloges für eine jährlich stattfindende Ausstellung mitwirken soll, läge keine geringfügige Beschäftigung in Form der Zeitgeringfügigkeit mehr vor.



WICHTIG!

Die geringfügige Beschäftigung in Form der Zeitgeringfügigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit liegt vor, wenn die Tätigkeit für den Beschäftigten nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und der Beschäftigte damit seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in

einem solchen Umfang bestreitet, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht. Keine Berufsmäßigkeit liegt beispielsweise vor bei Schülern, Studenten oder Arbeitnehmern, die in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis stehen und nur zusätzlich ein kurzzeitiges Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind.

Bei Abschluss eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in Form der Zeitgeringfügigkeit ist zu beachten, dass es sich hierbei um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, dass nach § 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform bedarf. Ein auf eine befristete Beschäftigung gerichtetes Arbeitsverhältnis, das nicht schriftlich vereinbart worden ist, gilt als unbefristet (§ 16 TzBfG) und kann daher nicht geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sein. Daher muss bei Abschluss eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in Form der Zeitgeringfügigkeit unbedingt die Schriftform beachtet werden.

II. Arbeitsrecht

Der geringfügig Beschäftigte hat arbeitsrechtlich die gleichen Rechte und Pflichten wie ein Vollzeitbeschäftigter. Sein Arbeitsverhältnis ist arbeitsrechtlich ein vollwertiges Arbeitsverhältnis.

Arbeitnehmer im Geringverdienerarbeitsverhältnis sind Teilzeitbeschäftigte. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Damit ist jegliche Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten verboten.

1. Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nur wirksam, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 TzBfG, § 30 TVöD/TVL) oder die Voraussetzungen für eine kalendermäßige Befristung vorliegen (§ 14 Abs. 2 TzBfG, § 30 TVöD/TVL). Außerdem bedarf die Befristung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Dies gilt auch für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses eines geringfügig Beschäftigten.

2. Vergütung

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, § 24 Abs. 2 TVöD/TV-L.

Im Übrigen können sich geringfügig Beschäftigte auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Sie dürfen ohne sachlich gerechtfertigten Grund nicht schlechter bezahlt oder von sonstigen Vergütungsbestandteilen (Sonderzuwendungen, Gratifikationen, Urlaubsgeld etc.) ausgeschlossen werden.

3. Urlaubsansprüche

Geringfügig Beschäftigte haben ebenso Urlaubsansprüche wie Vollzeitbeschäftigte. Arbeitet ein geringfügig Beschäftigter nicht