

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die Grundformen geringfügiger Beschäftigung
3. Der Grundsatz der Entgeltfortzahlung
4. Ausschluss der Entgeltfortzahlung: Wartezeit
5. Ansonsten gilt: Gleiches Recht für alle
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Gleichstellung

Information

1. Allgemeines

Der **Einsatz** geringfügig Beschäftigter ist für Arbeitgeber immer noch eine **lohnende Sache** (s. dazu die Stichwörter Geringfügige Beschäftigung - Allgemeines ff.) . Die **Flexibilität** sogenannter "Aushilfen" (s. dazu die Stichwörter Aushilfskräfte - Allgemeines ff.) ist ein entscheidender Pluspunkt gegenüber Mitarbeitern mit starren Arbeitszeiten. Das Hauptproblem dieser Beschäftigungsform liegt allerdings immer noch darin, dass geringfügig Beschäftigte als **Arbeitnehmer zweiter Klasse** behandelt werden. Stellenweise sehen sich diese Arbeitnehmer, die "nicht auf Karte" arbeiten, sogar selbst so. Und das führt dazu, dass sie viele ihrer **Rechte nicht kennen** und deswegen auch gar nicht geltend machen. So haben beispielsweise auch geringfügig Beschäftigte **Entgeltfortzahlungsansprüche** wie alle anderen Arbeitnehmer auch.

2. Die Grundformen geringfügiger Beschäftigung

Das Sozialversicherungsrecht kennt **zwei Arten** geringfügiger Beschäftigung:

1. das **Arbeitsentgelt** aus der Beschäftigung übersteigt im Monat nicht regelmäßig **450 EUR** - geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV),
2. die **Beschäftigung** pflegt nach ihrer Eigenart oder im Voraus innerhalb eines Kalenderjahrs auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage **begrenzt** zu sein, wobei die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt und das Entgelt dabei im Monat 450 EUR nicht übersteigen darf (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Eine sozialversicherungsrechtliche Besonderheit sind **geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt** (§ 8a SGB IV - s. dazu auch das Stichwort Geringfügige Beschäftigung - Privathaushalt).

3. Der Grundsatz der Entgeltfortzahlung

Der **sachliche Anwendungsbereich** des EFZG erstreckt sich auf

1. die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und
2. die **Fortzahlung des Arbeitsentgelts** im Krankheitsfall

an Arbeitnehmer (§ 1 Abs. 1 EFZG). **Arbeitnehmer** sind nach § 1 Abs. 2 EFZG

1. Angestellte
2. Arbeiter und
3. die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten.

Das EFZG macht **keine Unterschiede** zwischen den begünstigten Arbeitnehmern. Ihm ist es gleichgültig, ob ein Arbeitnehmer in Vollzeit oder in Teilzeit, "normal" oder nur geringfügig beschäftigt wird. Dem EFZG ist es

auch egal, ob ein Arbeitnehmer sozialversichert ist, "auf Karte" oder pauschal versteuert arbeitet. Sobald ein geringfügig Beschäftigter **Arbeitnehmer** ist (s. dazu das Stichwort Arbeitnehmer), fällt er in den **Anwendungsbereich des EFZG**. Dann hat er einen **Entgeltfortzahlungsanspruch** nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 EFZG (Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaftsabbruch, Sterilisation) und des § 9 EFZG (Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation).

Merke: Die Sozialversicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter schließt keine Entgeltfortzahlungsansprüche aus.

4. Ausschluss der Entgeltfortzahlung: Wartezeit

Für **alle Arbeitnehmer** gilt nach § 3 Abs. 3 EFZG: *"Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses."* Diese **Wartezeit** (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Wartezeit) greift in jedem Beschäftigungsverhältnis. Das heißt für geringfügig entlohnte Beschäftigte: Sie müssen erst **vier Wochen** in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, damit sie gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

Beispiel:

Arbeitnehmerin N1 fängt am 01.04 eine Tätigkeit als geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Systemgastronomie an. Sie wird am 13.04. arbeitsunfähig krank. Arbeitnehmerin N2 nimmt ihren 450-EUR-Job am 01.06. auf und wird am 24.06. arbeitsunfähig krank. Arbeitnehmerin N3 beginnt ihre geringfügige Beschäftigung am 03.07., wird am 11.07. arbeitsunfähig krank und kündigt am 14.07. zum 28.07., weil sie sich "dem ganz Stress nicht mehr gewachsen" fühlt. Für N1 beginnt die vierwöchige Wartezeit am 01.04. und endet am 28.04. N1 hat erst dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie am 29.04. noch beschäftigt ist und ihr Beschäftigungsverhältnis an diesem 29.04. noch besteht. Der Entgeltfortzahlungsanspruch von Arbeitnehmerin N2 beginnt am 29.07., sie muss also noch fünf Tage ohne Entgeltfortzahlung auskommen. Arbeitnehmerin N3 schließlich hat überhaupt keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Sie wurde innerhalb der Wartezeit krank und hat ihr Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Wartezeit selbst beendet.

Man kann dem **Gesetzgeber** nicht vorwerfen, er habe mit der Regelung in § 3 Abs. 3 EFZG eine **Diskriminierung** geringfügig entlohnter Beschäftigter beabsichtigt. § 3 Abs. 3 EFZG gilt in gleichem Maß für Vollzeitkräfte und nicht geringfügig beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer. Alle Arbeitnehmer werden insoweit **gleichbehandelt**. Bei **geringfügig kurzfristig Beschäftigten** ist das nicht anders. Sie haben auch nur unter den Voraussetzungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie andere Arbeitnehmer, die nicht i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kurzfristig beschäftigt sind.

Beispiel:

Arbeitnehmer N1 wird für vier Wochen für die Zeit vom 15.08. bis zum 11.09. als geringfügig beschäftigter Erntehelfer eingestellt. Arbeitnehmer N2 soll in der Zeit vom 01.07. bis 31.08. während der Sommerferien in einem Vergnügungspark als kurzfristig geringfügig Beschäftigter ein Fahrgeschäft beaufsichtigen. Arbeitnehmer N3 wird in den Monaten Juni, Juli, August und September für 10 verlängerte Wochenenden (Freitag, Samstag, Sonntag) als Aushilfskellner in einem Biergarten geringfügig kurzfristig eingestellt. Das erste Arbeitswochenende beginnt am Freitag, den 08.06. Arbeitnehmer N1 hätte erst mit dem 12.09. Anspruch auf Entgeltfortzahlung, weil die vierwöchige Wartezeit erst mit dem letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses am 11.09. abläuft. Arbeitnehmer N2 hat mit Ablauf des 28.07. Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Arbeitnehmer N3 ab dem 06.07.

Ungeklärt sind die Fälle, in denen dem Arbeitseinsatz **keine vorausschauende Planung** zugrundeliegt. Das ist der Fall, wenn immer wieder nur **für kurze Zeit neue und in sich abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse** vereinbart werden. Dann könnte man als Arbeitgeber durchaus die Auffassung vertreten, dass die vierwöchige Wartezeit **bei jedem neuen Beschäftigungsverhältnis erneut** zu laufen beginnt. So ein Arbeitnehmer käme nie in den Bereich der Entgeltfortzahlung, weil er nie länger als vier Wochen hintereinander arbeitet und jedes Beschäftigungsverhältnis für sich abgeschlossen ist. Aus

Arbeitnehmersicht könnte man die Meinung vertreten, dass die Vier-Wochen-Frist in dem Zeitpunkt beginnt, in dem die **erste Arbeitsaufnahme** erfolgt. Dann entstünden nach Ablauf von vier Kalenderwochen tatsächlich Ansprüche aus § 3 Abs. 1 EFZG .

5. Ansonsten gilt: Gleiches Recht für alle

Die übrigen Rechte und Pflichten, die das EFZG vorgibt, gelten für geringfügig Beschäftigte genauso wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:

1. die **Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts** richtet sich nach § 4 Abs. 1 EFZG (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Entgelthöhe)
2. **Überstunden** - so sie bei geringfügig Beschäftigten überhaupt anfallen - gehören nicht zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt, § 4 Abs. 1a Satz 1 EFZG (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Überstunden)
3. **bei variablen Vergütungsbestandteilen** zählt der Durchschnittsverdienst, § 4 Abs. 1a Satz 2 EFZG (s. dazu Entgeltfortzahlung - Provision)
4. **Sondervergütungen** können nach Maßgabe des § 4a EFZG gekürzt werden (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Kürzung von Sonderzahlung)
5. geringfügig Beschäftigte müssen ihre **Arbeitsverhinderung** nach Maßgabe des § 5 Abs. 1 EFZG **anzeigen und nachweisen** (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Melde- und Nachweispflicht)
6. der Arbeitgeber hat nach Maßgabe des § 6 EFZG Ansprüche bei **Dritthaftung** (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Dritthaftung)
7. der Arbeitgeber darf die **Entgeltfortzahlung verweigern**, wenn der geringfügig Beschäftigte seinen Pflichten aus § 5 u. 6 EFZG nicht nachkommt, § 7 EFZG (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Leistungsverweigerungsrecht)
8. der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bei geringfügig Beschäftigten unberührt, wenn der Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit eine **Kündigung** ausspricht § 8 EFZG (s. dazu das Stichwort Entgeltfortzahlung - Kündigung)

Auch wenn viele Arbeitgeber es nicht wahrhaben wollen - oder es wirklich nicht wissen: Geringfügig Beschäftigte sind **Arbeitnehmer wie alle anderen** auch. Mit denselben Pflichten und denselben Rechten.

Es ist heute kaum mehr nachvollziehbar, wie der **Irrglaube**, geringfügig Beschäftigte hätten keine Entgeltfortzahlungsansprüche, in die Arbeitswelt gekommen ist. Eine **mögliche Erklärung** könnte das alte, durch das EFZG am 01.06.1994 abgelöste **Lohnfortzahlungsgesetz** sein. Dieses "LFZG" galt zunächst nur für **Arbeiter**. Sein § 1 Abs. 3 Nr. 2 sah vor, dass Arbeiter, die nicht mehr als 10 Stunden wöchentlich oder 45 Stunden monatlich arbeiteten, keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hatten. Der EuGH hatte diese Regelung als **EG-rechtswidrig** gekippt (EuGH, 13.07.1989 - Rs 171/88). Das BAG ist ihm gefolgt (BAG, 09.10.1991 - 5 AZR 598/90 ; 26.02.1992 - 5 AZR 225/91 ; 07.07.1993 - 5 AZR 627/92). Durch die gesetzliche Regelung in § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFZG wurde die Gruppe der geringfügig beschäftigten Arbeiter von der Lohnfortzahlung ausgeschlossen. Auch wenn die Vorschrift geschlechtsneutral formuliert war: Sie betraf in Wirklichkeit mehr Frauen als Männer. Damit stellte sie eine **mittelbare Diskriminierung von Frauen** dar und verstieß gegen EG-Recht (Lohngleichheit, Art. 119 EWG-Vertrag, heute: Art. 141 EG -Vertrag). **Angestellte**, für die seinerzeit § 616 BGB a. F. Anwendung fand, hatten eigentlich immer schon Anspruch auf Entgeltfortzahlung - und das unabhängig von Art, Dauer und Umfang ihrer Beschäftigung. Auch das war eine **Ungleichbehandlung**, die der Gesetzgeber mit dem EFZG beendet hat.

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Entgeltfortzahlung - Geringfügig Beschäftigte hinterlegt:

6.1 Gleichstellung

§ 1 Abs. 3 Nr. 2 LfzG ist auf geringfügig beschäftigte **Arbeiterinnen** nicht anzuwenden. Die einschlägige BAG- und EuGH-Rechtsprechung (BAG, 09.10.1991 - 5 AZR 598/90 ; EuGH, 13.07.1989 - Rs 171/88) ist dahingehend forzuführen, dass sie auch auf geringfügig beschäftigte **Arbeiter** Anwendung findet. § 1 Abs. 3 Nr. 2 LfzG schließt damit auch für **männliche geringfügig Beschäftigte** den Entgeltfortzahlungsanspruch

nicht aus (LAG Rheinland-Pfalz, 27.09.1993 - 8 Sa 507/93).