

Der Minijob

DA IST MEHR FÜR SIE DRIN!







Der Minijob

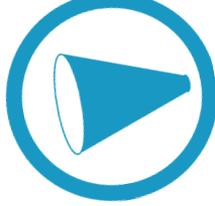
DA IST MEHR FÜR SIE DRIN!



o Inhalt

Vorwort	7
Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!	8
Wann ist Ihr Job ein Minijob?	9
Soll ich einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen?	10
Habe ich Anspruch auf Tariflohn?	11
Gilt der Mindestlohn auch im Minijob?	12
Wem nutzt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?	14
Bekomme ich andere tarifliche Leistungen?	15
Steht mir Erholungsurlaub zu?	16
Wird mir auch der Feiertag bezahlt?	18
Was bedeutet „Arbeit auf Abruf“?	19
Arbeitsunfähig krank – Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?	20
Habe ich Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall?	21
Was ist, wenn mein Kind krank wird?	22
Ich bin schwanger – was nun?	23
Was ist, wenn mir gekündigt wird?	25
... und wenn ich selber kündigen will?	26
Keine Steuern und Beiträge im Minijob?	27
Bin ich rentenversichert?	28
Bekomme ich auch Riester-Förderung?	29
Ändert sich etwas mit meiner Krankenversicherung?	31

Was passiert, wenn der Betrieb zahlungsunfähig ist?	32
Bin ich gegen Arbeitslosigkeit versichert?	33
Als Arbeitnehmerin im Privathaushalt	34
Was muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?	35
„Midijob“ und „Übergangsbereich“ – was ist das?	36
Was passiert, wenn ich die Entgeltgrenze einmal überschreite?	37
Die Einkommensgrenze überschreiten und gleichzeitig etwas für die Rente tun – wie geht das?	38
Wie setze ich meine Rechte in der Praxis durch?	40
Beruflicher Wiedereinstieg im Minijob – Fragen und Antworten	43
An wen kann ich mich wenden, wenn ich Rat und Unterstützung benötige?	48
Anhang	52
Impressum	57



Vorwort

„Brutto für Netto“ hört sich für viele Menschen besonders attraktiv an. Wer zahlt schon gerne Steuern und Sozialabgaben? Deshalb sind Minijobs bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sehr beliebt. Doch bedenken Sie: In vielen Fällen ist ein Minijob nicht empfehlenswert, besonders, wenn Sie keine anderen eigenen Einkünfte haben. Altersarmut ist vorprogrammiert, wenn Sie über einen längeren Zeitraum nur einen Minijob ausüben. **Für 10 Jahre Arbeit im Minijob bei 450 EUR erhalten Sie kaum mehr als 45 EUR Rente im Monat.** Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld und auch Kinderkrankengeld bekommen Sie nicht für Ihren Minijob. Für Studierende, Rentnerinnen und Rentner kann der Minijob aber durchaus sinnvoll sein.

In ganz Deutschland gilt ein gesetzlicher Mindestlohn. Dieser beträgt derzeit 9,50 EUR. Ausdrücklich müssen die 9,50 EUR auch den Beschäftigten im Minijob gezahlt werden. Es gibt nur wenige Ausnahmen.

ÜBRIGENS: Unternehmen tragen für einen Minijob in der Regel eine höhere Abgabenlast, als für einen „normalen“ Arbeitsplatz. Kostenersparnisse haben manche Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber nur dadurch, dass sie Ihnen Leistungen wie z. B. bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht gewähren, also gegen Gesetze verstoßen.

Minijobs erscheinen zunächst unkompliziert, doch es gibt viele Regelungen, die beachtet werden müssen. Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie sich beraten. Im Anhang dieser Broschüre finden Sie viele nützliche Adressen.

Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, das ist ganz klar gesetzlich festgelegt: Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (s. Anhang) darf die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich behandeln, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Das Vorliegen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Minijob) ist kein sachlicher Grund, so dass alle arbeitsrechtlichen Regelungen und Vorschriften auch hier anzuwenden sind. Da in Minijobs überwiegend Frauen arbeiten, sehen die Gerichte in einer Benachteiligung dieser Arbeitnehmerinnen häufig auch eine mittelbare Diskriminierung von Frauen, die gesetzlich verboten ist.

Die folgenden Seiten sollen Sie über die wichtigsten Regelungen des Steuerrechts und aus dem Bereich der Sozialversicherung sowie viele Rechte informieren, von denen Sie vielleicht glauben, dass sie Ihnen nicht zustehen:

- Arbeitsvertrag
- gesetzlicher Mindestlohn
- tarifliche Bezahlung
- Feiertagsvergütung
- Erholungsurlaub
- Urlaubs-, Weihnachtsgeld
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigungsschutz
- gesetzliche Unfallversicherung
- Rentenversicherung
- Riesterförderung
- Insolvenzgeld
- Mutterschaftsgeld

Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber sind diese Rechte häufig nicht bekannt, vor allem, wenn Sie in einem Kleinbetrieb tätig sind. Dann sollten Sie diese Broschüre an die Betriebsleitung weitergeben.

..... ○ **BITTE BEACHTEN SIE:** Diese Broschüre enthält allgemeine wichtige Informationen. Eine auf Ihre persönlichen Fragen zugeschnittene Beratung erhalten Sie z. B. beim Finanzamt, Steuerberatungsbüro, bei der Krankenkasse, Ihrer Gewerkschaft oder der Arbeitsagentur.

Wann ist Ihr Job ein Minijob?

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten Sie nach dem Sozialgesetzbuch,

1. wenn Sie nicht mehr als 450 EUR im Monat verdienen.
2. wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Auf diese sogenannte „kurzfristige Beschäftigung“ wird in dieser Broschüre nur am Rande eingegangen. Es gibt dazu sehr viele spezielle Regelungen.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Punkt 1 werden zusammen gerechnet. Wenn damit die 450-Euro-Grenze überschritten wird, entfallen die Sonderregelungen nach dem 450-Euro-Gesetz: Es handelt sich um „normale“ Beschäftigungen mit voller Sozialversicherungspflicht. Bis zu einem Verdienst von 1300 EUR müssen Sie selbst einen eingeschränkten Rentenversicherungsbeitrag, die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den vollen Beitrag bezahlen.

- **EINE** geringfügige Beschäftigung können Sie neben einem Hauptberuf wahrnehmen, ohne dass Versicherungspflicht besteht. Für jede weitere geringfügige Beschäftigung neben dem Hauptjob besteht allerdings volle Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungspflicht, auch wenn Sie mit mehreren Minijobs die 450-Euro-Grenze nicht überschreiten. Nur von der Arbeitslosenversicherung sind auch die weiteren Beschäftigungen ausgenommen.

Manche gemeinnützigen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber kombinieren auch die sogenannte „Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale“ (§ 3 Nr.26 Einkommensteuergesetz) mit dem Minijob. Das ist zulässig. Achten Sie in diesem Fall unbedingt darauf, dass die Pauschale auf alle Jahresmonate verteilt wird. Lassen Sie sich ggf. beraten.



Soll ich einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen?

Grundsätzlich ist zu empfehlen, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen¹. Doch auch mündliche Arbeitsverträge sind schriftlichen gleich zu setzen. Sollte es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Ihnen und Ihrem Betrieb kommen, welche Leistungen vereinbart waren, müssten Sie es beweisen. Das ist natürlich bei einer nur mündlichen Vereinbarung schwieriger oder sogar ganz unmöglich.

○ SCHLIESSEN SIE DAHER EINEN SCHRIFTLICHEN ARBEITSVERTRAG!

Durch das Nachweisgesetz (s. Anhang) haben Sie sogar einen rechtlichen Anspruch auf schriftliche Festlegung folgender Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Arbeitsort
- Beginn und ggf. Befristung
- Bezeichnung der zu leistenden Arbeit
- Höhe und Zusammensetzung der Vergütung
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Dauer des Erholungsurlaubs
- die Kündigungsfristen
- die anzuwendenden Tarifverträge



Sollten Sie bisher ohne schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sein, können Sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber auffordern, diese schriftlichen Angaben zu machen. Einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses muss er Ihnen diese aushändigen. Eine E-Mail z. B. reicht nicht.

Sollten Sie vor diesem Schritt zurückschrecken:

**ALLE IN DIESER BROSCHÜRE AUFGEFÜHRTE RECHTE
GELTEN AUCH OHNE SCHRIFTLICHEN ARBEITSVERTRAG.** ○

¹ Einen Musterarbeitsvertrag erhalten Sie bei der Minijob-Zentrale (Adresse im Anhang).

Habe ich Anspruch auf Tariflohn?

Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf anteilig gleichen Lohn wie Vollzeitbeschäftigte. Wenn im Betrieb generell ein Tarifvertrag angewandt wird oder eine Betriebsvereinbarung besteht, gelten die Regelungen auch für Sie. Dies bezieht sich sowohl auf Monats- als auch auf Wochen- und Stundenlöhne. Bei einer Tarifierhöhung haben Sie dann grundsätzlich auch Anspruch darauf. Wichtig kann es hierfür sein, dass Sie bereits vorab im Arbeitsvertrag die Zahl der Arbeitsstunden festgelegt haben.

Stundenkürzungen aus diesem Grunde müssen Sie nicht hinnehmen. Diese können jedoch dann sinnvoll sein, wenn durch die Lohnerhöhung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, d.h. wenn Sie mehr als 450 EUR im Monat verdienen würden und Sie dieses nicht wollen.



Gilt der Mindestlohn auch im Minijob?

Wenn in Ihrem Betrieb kein Tarifvertrag gilt, können Sie vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren. Der Mindestlohn beträgt in ganz Deutschland einheitlich 9,50 EUR (Stand Januar 2021²) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist egal wie groß der Betrieb ist, in dem Sie arbeiten. Der Mindestlohn gilt auch für Minijobs und Beschäftigungen im Privathaushalt. Auch Rentnerinnen und Rentner sowie Studierende haben Anspruch auf den Mindestlohn.

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehrenamtlich Tätige, manche Praktikantinnen/Praktikanten sowie Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Tätigkeit müssen keinen Mindestlohn erhalten.

Damit die Einhaltung des Mindestlohns überprüfbar ist, müssen branchenunabhängig die Arbeitszeiten für alle geringfügig Beschäftigten nachvollziehbar aufgezeichnet werden. Nur für Beschäftigte im Privathaushalt entfällt dies. Zur Arbeitszeit gehören auch Vor- und Nachbereitungszeiten, zu denen Sie der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verpflichtet. Sie dürfen im Minijob maximal rund 47 Stunden im Monat arbeiten (Stand Februar 2021), sonst wird der Mindestlohn unterschritten.



² Am 1. Juli 2021 steigt der Mindestlohn auf 9,60 EUR, zum 01. Januar 2022 auf 9,82 EUR und zum 01. Juli 2022 auf 10,45 EUR

WENN SIE UNSICHER SIND, OB IHNEN DER MINDESTLOHN WIRKLICH GEZAHLT WIRD, MACHEN SIE SICH SELBST NOTIZEN! Ein kleines Heft, in dem Sie Datum, Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende handschriftlich notieren, reicht aus. Auch eine App fürs Handy ist praktisch, es gibt viele Angebote in den App Stores.

An dieser Stelle können nicht alle Fragen zum Mindestlohn beantwortet werden. Es gibt sehr hilfreiche Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums und des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Mindestlohn sowie eine Telefonhotline (Adressen im Anhang). Zusätzlich können Sie dort auch Faltsblätter und Broschüren anfordern.

Wichtig!

NOCH ZWEI WICHTIGE HINWEISE: Der gesetzliche Mindestlohn ist eine Untergrenze, die nicht unterschritten werden darf. Wenn in Ihrem Betrieb ein für Sie günstigerer Tarifvertrag gilt oder andere Beschäftigte einen höheren Stundenlohn bekommen, haben auch Sie Anspruch darauf!



Wem nutzt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?

Es ist besonders günstig für Sie, wenn Sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den ein Tarifvertrag für „allgemeinverbindlich“ erklärt worden ist. Dann gilt für Sie oder Ihren Betrieb der Manteltarifvertrag, auch wenn Sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind oder der Betrieb nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist.

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wirkt wie ein Gesetz. Alle Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber sind daran gebunden und alle Beschäftigten können sich darauf berufen. Beim Bundesarbeitsministerium können Sie Auskunft erhalten, ob dieses auf den für Ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag zutrifft (Adressen im Anhang). Beispiele für allgemeinverbindliche Tarifverträge: Gebäudereinigung bundesweit, Friseurhandwerk und Gaststätten und Beherbergung in vielen Bundesländern.

Außerdem gibt es Mindestlohn-Tarifverträge, die (jeweils befristet) für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Das betrifft z. B. die Pflegebranche und den Weiterbildungsbereich. Sie müssen in diesen Branchen einen höheren als den gesetzlichen Mindestlohn für Ihre Arbeit erhalten.

Die Tarifvertragsparteien, also die Gewerkschaft oder der Arbeitgeberverband, müssen Ihnen den Tarifvertrag gegen Kostenerstattung (Kopiergebühr, Porto) aushändigen.

Wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für Sie Anwendung findet, dürfen Sie nicht nur die für Sie günstigen Regelungen in Anspruch nehmen, Sie sind auch an die Fristen gebunden, innerhalb derer Sie Ihre Ansprüche anmelden müssen. Diese sind in der Regel sehr kurz (z. B. zwei Monate). Wenn Sie Ihre fälligen Ansprüche nicht innerhalb dieser Frist beim Betrieb geltend gemacht haben, sind diese verfallen.

- **IN JEDEM FALL GILT:** Informieren Sie sich über Ihre Rechte beim Betriebsrat oder bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft. Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, können Sie auch von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber Auskunft verlangen.

Bekomme ich andere tarifliche Leistungen?

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz stehen Ihnen alle Leistungen zu, die auch Vollzeitbeschäftigte in Ihrem Betrieb erhalten. Das heißt, Sie haben Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn der Tarifvertrag die Zahlung von Urlaubsgeld bzw. Weihnachtsgeld vorsieht

ODER

die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber freiwillig Urlaubs- oder Weihnachtsgeld an Vollzeitbeschäftigte im Betrieb bezahlt.

- **IN BEIDEN FÄLLEN BESTEHT ANSPRUCH AUF ANTEILIGE LEISTUNG.** Entsprechend haben Sie Anspruch auf Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen durch den Betrieb.

Urlaubs- und
Weihnachtsgeld



Steht mir Erholungsurlaub zu?



Alle Beschäftigten haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Während des Urlaubs ist das Entgelt weiterzuzahlen, das zu zahlen wäre, wenn Sie arbeiten würden.

○ ES GILT: KEINE LOHN- UND GEHALTSABZÜGE BEI URLAUB.

Im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag ist geregelt, wie lange der Urlaub dauert, das sind heutzutage meist fünf bis sechs Wochen. Falls kein gültiger Tarifvertrag besteht und auch im Arbeitsvertrag nichts geregelt wurde, haben Sie nach dem Bundesurlaubsgesetz einen Mindestanspruch von 24 Werktagen (Samstage werden allerdings mitgezählt). Das entspricht einem Jahresurlaub von vier Wochen. Schwerbehinderten stehen in jedem Fall fünf zusätzliche Tage zu. Regelmäßig beschäftigungsfreie Werktage werden mitgezählt.

BEISPIEL 1

Ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen bei einer 5-Tage-Woche ergibt sechs Wochen Jahresurlaub.

Angenommen, Sie arbeiten drei Tage in der Woche, dann haben Sie Anspruch auf $\frac{3}{5}$ des Jahresurlaubs, also 18 Urlaubstage (sechs Wochen Jahresurlaub), bei zwei Arbeitstagen pro Woche haben Sie nur Anspruch auf $\frac{2}{5}$, also zwölf Arbeitstage, die auch sechs Wochen Jahresurlaub ergeben usw.

Wenn Sie keinen tariflichen Urlaubsanspruch haben, gilt das Bundesurlaubsgesetz:

BEISPIEL 2

Der Urlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche (egal ob in Ihrem Betrieb nur an fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird) ergibt vier Wochen Jahresurlaub.

Bei drei Arbeitstagen in der Woche haben Sie Anspruch auf $\frac{3}{6}$ des Jahresurlaubs, also zwölf Urlaubstage (vier Wochen Jahresurlaub), bei zwei Arbeitstagen pro Woche haben Sie Anspruch auf $\frac{2}{6}$, also acht Arbeitstage, die wiederum vier Wochen Jahresurlaub ergeben.

Wenn Sie unregelmäßig viele Arbeitstage pro Woche arbeiten, muss ein Durchschnitt berechnet werden, der sich an der Urlaubshöhe der Vollzeitbeschäftigten orientiert.

BEISPIEL 3

Sie haben innerhalb eines Monats folgendermaßen gearbeitet:

WOCHE 1	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SU
WOCHE 2	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SU
WOCHE 3	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SU
WOCHE 4	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SU

Das ergibt durchschnittlich 2 Arbeitstage pro Woche. Sie haben dann einen Urlaubsanspruch von $\frac{2}{5}$ des Urlaubsanspruchs einer vollzeitbeschäftigten Kraft. Diese Urlaubstage dürfen Sie so einsetzen, dass Sie z. B. wenn nur das Bundesurlaubsgesetz (s. Beispiel 2) gilt, Sie auf 4 Wochen Jahresurlaub kommen.

Die Urlaubsdauer darf wegen Krankheiten oder anderer Fehlzeiten, wie z. B. Mutterschutz, nicht gekürzt werden (Ausnahme: Elternzeit). Wenn Sie im Urlaub krank werden, müssen Sie ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

Auf den vollen Jahresurlaub haben Sie in der Regel Anspruch, wenn Sie eine 6-monatige „Wartezeit“ erfüllt haben, es sei denn, der Tarifvertrag sieht etwas anderes vor. Waren Sie über einen kürzeren Zeitraum beschäftigt, steht Ihnen anteiliger Urlaub zu. Endet Ihr Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, haben Sie Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (§ 5 Bundesurlaubsgesetz).

GEHEN SIE AUF KEINEN FALL OHNE DIE ZUSTIMMUNG DER ARBEITGEBERIN/DES ARBEITGEBERS IN URLAUB, DENN DANN MÜSSEN SIE MIT EINER FRISTLOSEN KÜNDIGUNG RECHNEN. ○.....

Wird mir auch der Feiertag bezahlt?

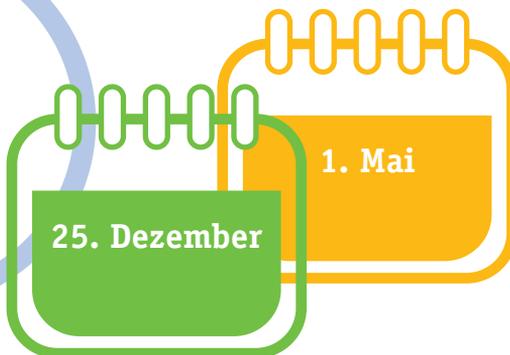
Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz, s. Anhang). Voraussetzung ist, dass Sie an diesem Tag hätten arbeiten müssen, wenn kein Feiertag gewesen wäre. Den Anspruch auf Bezahlung haben Sie auch, wenn die anfallende Arbeit ersatzweise an einem anderen Tag geleistet wird.

BEISPIEL

regelmäßige
Arbeitstage



Wenn Donnerstag ein Feiertag ist und Sie stattdessen Mittwoch, Freitag und Samstag arbeiten, dann müssen Sie Lohn für alle vier Tage erhalten.



K
=

Was bedeutet „Arbeit auf Abruf“?

Arbeit auf Abruf (KapovAz = kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) findet im Alltag recht häufig statt, z. B. im Gaststättenbereich, wenn Beschäftigte witterungs-/saisonabhängig eingesetzt werden oder wenn unerwartete Arbeitsspitzen eintreten.

Die meisten Beschäftigten wissen nicht, dass in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes Mindeststandards festgelegt sind, die in einem Arbeitsvertrag geregelt sein müssen. So muss die Vereinbarung eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Ist dies nicht der Fall, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Das bedeutet in der Praxis, dass Sie immer dann nachträglich einen Lohnanspruch über Ihre tatsächlich geleistete Arbeit hinaus haben, nämlich eine Aufstockung auf 20 Arbeitsstunden, wenn Sie weniger als 20 Stunden gearbeitet und einen den Stunden entsprechenden Lohn erhalten haben.

Darüber hinaus gilt, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für mindestens drei Stunden in Anspruch nehmen und damit bezahlen muss. Wurden Sie kürzere Zeit eingesetzt, dann haben Sie trotzdem einen Zahlungsanspruch.

Von dieser gesetzlichen Regelung kann allerdings durch Tarifvertrag abgewichen werden. Auf einen solchen Tarifvertrag kann im Arbeitsvertrag auch für nicht tariflich gebundene Parteien verwiesen werden.

Für die Praxis bedeutet das: Wenn – wie so oft – nur ein mündlicher Arbeitsvertrag vorliegt, gelten die gesetzlichen Mindeststandards, d. h. Sie können nachträglich eine erhöhte Zahlung verlangen, solange der Anspruch noch nicht verjährt oder der Anspruch bei Geltung eines Tarifvertrages verfallen ist.

kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

Arbeitsunfähig krank – Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?

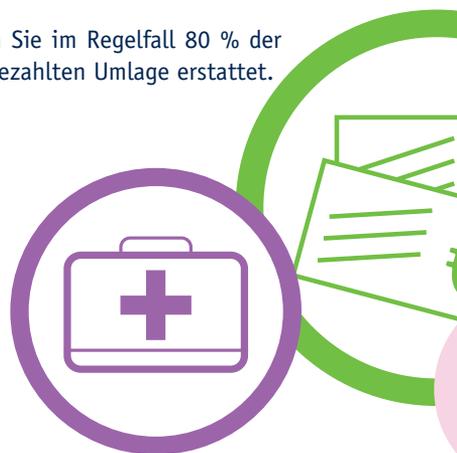
Alle Beschäftigten haben das gleiche Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen, also auch alle geringfügig Beschäftigten (s. Anhang).

Ihren Anspruch müssen Sie geltend machen, indem Sie dem Betrieb unverzüglich Ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, müssen Sie spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorlegen. Der Betrieb ist allerdings dazu berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Da Sie als geringfügig Beschäftigte(r) meist nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (Familienversicherte z. B. sind nicht selbst Mitglied), erhalten Sie keine ärztliche „gelbe Krankmeldung“, sondern eine einfache Bescheinigung, die für Sie kostenlos sein sollte.

Entgeltfortzahlung können Sie auch für den Fall einer Kur zur medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation beanspruchen, sofern diese ärztlich verordnet ist und stationär in einer entsprechenden Klinik oder Einrichtung durchgeführt wird. Hierfür müssen Sie dem Betrieb den Zeitpunkt und die Dauer der Kur mitteilen sowie eine ärztliche Bescheinigung und die Bewilligung durch den Sozialleistungsträger vorlegen.

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber bekommen Sie im Regelfall 80 % der Kosten für die Lohnfortzahlung aufgrund der gezahlten Umlage erstattet.



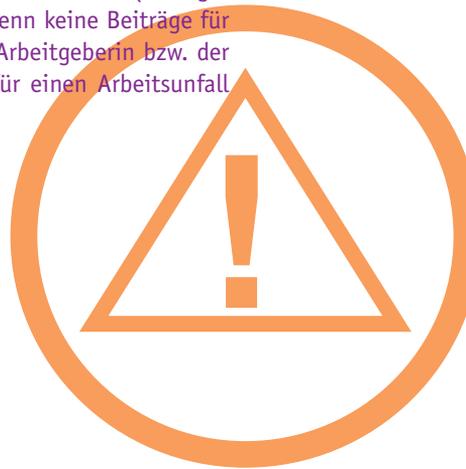
Habe ich Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall?

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse unterliegen der gesetzlichen Unfallversicherungspflicht. Unfallversicherungsschutz besteht auch für die im Privathaushalt beschäftigten Personen. Nur enge Verwandte, die im Haushalt unentgeltlich arbeiten, sind grundsätzlich nicht gesetzlich unfallversichert. Genauere Informationen erhalten Sie bei der Unfallkasse NRW (Adresse im Anhang).

Haben Sie also bei der Arbeit oder auf dem Hin- oder Heimweg einen Unfall, benachrichtigen Sie den Betrieb und den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) trägt alleine die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber.

- **WICHTIG:** Sie sind auch dann über die Berufsgenossenschaft (= Träger der gesetzlichen Unfallversicherung) abgesichert, wenn keine Beiträge für Sie abgeführt wurden. Bei Schwarzarbeit muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der Berufsgenossenschaft die Kosten für einen Arbeitsunfall erstatten (§ 110 Abs. 1a SGB VII).



Was ist, wenn mein Kind krank wird?

Da Sie in der Regel nicht selbst Mitglied einer Krankenkasse sein werden, haben Sie in diesem Fall auch keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss Sie jedoch unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ von der Arbeit freistellen, wenn Sie Ihr Kind unter zwölf Jahren wegen einer Erkrankung betreuen müssen. Das ergibt sich aus § 616 BGB. In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (5 AZR 392/78) wird von einem Zeitraum von fünf Arbeitstagen pro Jahr ausgegangen. Lassen Sie sich von der Kinderärztin bzw. dem Kinderarzt eine Bescheinigung darüber ausstellen, dass Ihr Kind wegen einer Erkrankung betreut werden muss, und geben Sie diese im Betrieb ab.



Achtung

A large, stylized pink icon of a baby stroller, partially overlapping the word 'Achtung'. The stroller has a canopy and two wheels. The word 'Achtung' is written in a light blue, sans-serif font, with the letter 'o' being a solid orange circle. The stroller icon is also partially overlaid by the word 'Achtung'.

Ich bin schwanger – was nun?

Auch als geringfügig Beschäftigte stehen Sie unter dem Schutz des Mutterschutzgesetzes, in dem zwingende Schutzvorschriften für Mutter und Kind festgelegt sind. Es würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen, auf Fragen des Mutterschutzes vertieft einzugehen, nur so viel:

- Sie genießen einen besonderen Kündigungsschutz.
- Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen ausgesetzt sind oder die bestimmte körperliche Belastungen verursachen.
- Es gibt Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
- Sie haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld.
- Sie haben Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit.

Falls für Sie ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft ausgesprochen wurde, erhalten Sie „Mutterschutzlohn“ in der Regel in Höhe Ihres Nettoverdienstes. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bekommt diesen übrigens von der Minijob-Zentrale erstattet.

Falls für Sie ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft ausgesprochen wurde, erhalten Sie „Mutterschutzlohn“ in der Regel in Höhe Ihres Nettoverdienstes. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bekommt diesen übrigens von der Minijob-Zentrale erstattet.

Sind Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse (z. B. über den Ehemann familienversichert oder privat krankenversichert) und entfällt Ihnen wegen der Schutzfristen Ihr Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung, steht Ihnen dennoch ein Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 EUR zu. Um dieses Mutterschaftsgeld zu erhalten, müssen Sie einen Antrag stellen. Die entsprechenden Unterlagen – Antragsformular und Bescheinigung über eine Beschäftigung – finden sie im Internet unter www.bundesamtsozialesicherung.de. Senden Sie diese Unterlagen und ein Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin – wenn Ihr Antrag vor der Geburt gestellt wird – oder andernfalls eine vom Standesamt ausgestellte Geburtsbescheinigung Ihres Kindes an das Bundesamt für Soziale Sicherung (siehe Adresse unter „Arbeitsschutz“, Seite XX)

Der Antrag kann auch unter www.bundesamtsozialesicherung.de online gestellt werden.

- **ACHTUNG!** Sind Sie während der Elternzeit geringfügig beschäftigt und sind Sie weiter ein eigenständiges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse und nicht in der Familienversicherung versichert, dann erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse Ihren durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoverdienst als Mutterschaftsgeld während der gesamten Mutterschutzzeit und, wenn Sie mehr als 390 EUR verdienen, noch einen Zuschuss des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum Mutterschaftsgeld.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (10 AZR 552/91) darf Urlaubs- und Weihnachtsgeld wegen Abwesenheit aufgrund des Mutterschutzes nicht gekürzt werden. Einer Angestellten wurden diese Leistungen zugesprochen, obwohl sie in dem entsprechenden Jahr wegen Krankheit, Mutterschutz und Erziehungsurlaub (heute entspricht dies der Elternzeit) lediglich an vier Tagen gearbeitet hatte. Anders lautende tarifvertragliche Regelungen sind aber zulässig.



DIE KÜNDIGUNG MUSS SCHR
KÜNDIGUNGEN ODER KÜNDIG

Was ist, wenn mir gekündigt wird?

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb, also auch für Sie. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mindestens sechs Monate bei Ihrer Arbeitgeberin bzw. bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind und dass der Betrieb mehr als zehn Beschäftigte hat. Teilzeitkräfte werden bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nur mit abgestuften Anteilen mitgerechnet. Wenn Sie vor dem 31.12.2003 eingestellt wurden, gilt das Kündigungsschutzgesetz für Sie bereits, wenn der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat.

Kündigungsfristen gelten auch unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz: Für alle Beschäftigten gelten die gleichen gesetzlichen Kündigungsfristen. Es kann grundsätzlich mit einer vierwöchigen Frist zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden, längere Kündigungsfristen gelten für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber nach einer mehr als zweijährigen Betriebszugehörigkeit. Diese erhöhen sich nach zwei Jahren auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei Monate jeweils zum Monatsende. Sollten Sie noch länger beschäftigt sein, erkundigen Sie sich nach den dann gültigen Kündigungsfristen.

In der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag generell mit 14-Tage-Frist gekündigt werden.

Sollten Sie in einem Kleinbetrieb beschäftigt sein, der weniger als 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hat (Auszubildende werden hierbei nicht gezählt, Teilzeitbeschäftigte in abgestuften Anteilen), dann kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber durch Einzelvertrag mit Ihnen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren. Vier Wochen dürfen dabei aber nicht unterschritten werden. Ebenfalls durch ausdrücklichen Vertrag kann mit vorübergehend (bis zu drei Monaten) beschäftigten Aushilfskräften eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.



In Tarifverträgen können andere Fristen festgelegt sein, die dann vorrangig gelten.

○ **DIE KÜNDIGUNG MUSS SCHRIFTLICH ERFOLGEN. MÜNDLICHE KÜNDIGUNGEN ODER KÜNDIGUNGEN PER E-MAIL SIND UNWIRKSAM.**

Besonderen Kündigungsschutz haben Sie, wenn Sie schwanger oder schwerbehindert sind. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber darf Ihnen dann nur mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde, d. h. der Bezirksregierung (bei Schwangerschaft) bzw. des Inklusionsamtes (bei Schwerbehinderung) kündigen. Die Adressen finden Sie im Anhang.

Sie sollten bei einer Kündigung unverzüglich fachlichen Rat einholen und ggf. innerhalb von 3 Wochen Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Sie brauchen dafür keine anwaltliche Vertretung. Wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Klage formulieren müssen, hilft Ihnen die Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht kostenlos. Sollten Sie sich anwaltlich vertreten lassen, müssen Sie diese Kosten selbst tragen, auch wenn Sie den Prozess gewinnen.

Befristete Arbeitsverhältnisse laufen mit Fristablauf aus. Sie müssen nicht gekündigt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine mehrmalige Befristung auch unwirksam sein. Dies wäre für Sie besonders im Fall einer Schwangerschaft wichtig.

... und wenn ich selber kündigen will?

Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen kündigen, aber auch Sie sind zur Einhaltung der Kündigungsfristen verpflichtet, da Sie sich sonst möglicherweise schadenersatzpflichtig machen. Fristlos können Sie nur kündigen, wenn ein „wichtiger“ Grund vorliegt. Vor diesem Schritt sollten Sie unbedingt rechtlichen Rat einholen. Besondere Kündigungsmöglichkeiten bestehen während der Schwangerschaft, der Schutzfrist nach der Geburt und während der Elternzeit.

Keine Steuern und Beiträge im Minijob?

Die Beschäftigten müssen in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf eine Beschäftigung bis zu 450 EUR zahlen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zahlt in den meisten Fällen eine Pauschale von 31,51 % (Stand Januar 2021) des Arbeitslohns. Für Privathaushalte gelten andere Abgaben (s. S. 32).

Davon gehen 15 % an die Renten- und in der Regel 13 % an die Krankenversicherung. Dazu kommen 1,51 % als Umlage zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für Krankheit und Mutterschaft bzw. den Anspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf Insolvenzgeld. Hinzu kommt ein individueller Beitrag zur Unfallversicherung. Näheres dazu in den folgenden Kapiteln.

DIE PAUSCHALEN ABGABEN ZUR SOZIALVERSICHERUNG MUSS ALLEIN DIE ARBEITGEBERIN BZW. DER ARBEITGEBER BEZAHLEN.

Wenn diese Pauschalen abgeführt werden, fallen noch 2 % Steuern, incl. Solidaritätsbeitrag und Kirchensteuer an. Steuern können aber immer auch nach der Lohnsteuerkarte sowie einem anderen pauschalen Verfahren erhoben werden, wenn z. B. aufgrund der Zusammenlegung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen kein pauschaler Beitrag zur Rentenversicherung gezahlt wird. Sollte dies auf Sie zutreffen, lassen Sie sich vom Finanzamt beraten, welches die für Sie günstigste Lösung wäre.

Die Steuern, also auch die pauschale Lohnsteuer kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Ihnen vom Lohn abziehen.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung, die nicht länger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im Jahr dauern darf, fallen keine pauschalen Sozialabgaben an. Die Einkünfte müssen aber über die Lohnsteuerkarte oder pauschal mit 25 % + Solidaritätszuschlag + Kirchensteuer versteuert werden.



Bin ich rentenversichert?



Wenn Sie Ihr Beschäftigungsverhältnis ab dem 01.01.2013³ aufgenommen haben, sind Sie in der Regel voll in der Rentenversicherung versichert. 15 % Ihres Verdienstes zahlt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, Sie selbst müssen 3,6 % bezahlen (Stand 2019). Ihnen werden zwölf Pflichtbeitragsmonate pro Jahr auf die Wartezeit angerechnet, Sie sind bei Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abgesichert, können eine medizinische Rehabilitation („Kur“) beantragen und Riester-Förderung für die private Vorsorge erhalten.

Wenn Ihr monatlicher Verdienst unter 175 EUR liegt, müssen Sie zusätzlich die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil und dem Mindestbeitrag (32,55 EUR, Stand 2021) entrichten, es sei denn, Sie sind aus einer anderen Beschäftigung oder Tätigkeit heraus pflichtversichert.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind Sie versicherungsfrei, die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zahlt dann nur den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung, durch den sich Ihre Rente nicht mehr erhöht. Wenn Sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben und einen Minijob aufnehmen, sind Sie rentenversicherungspflichtig und können mit dem Minijob Ihre Rente noch geringfügig erhöhen.

Sie können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Damit verzichten Sie aber auf viele Vorteile der Rentenversicherung. Sie müssen dann die 3,6 % Abzug vom Lohn nicht bezahlen.

Ob sich die Rentenversicherung im Minijob für Sie lohnt, kann im Einzelfall sehr unterschiedlich sein. Bevor Sie auf die volle Rentenversicherung verzichten, lassen Sie sich vom Versicherungsamt, von den Versichertenältesten oder anderen Stellen beraten (Adressen im Anhang), **denn ein Wechsel ist im gleichen Job nicht mehr möglich.**

- **WENN SIE EIN ODER MEHRERE KINDER UNTER ZEHN JAHREN HABEN, ZAHLT SICH DER VOLLE RENTENVERSICHERUNGSBEITRAG BESONDERS AUS:** Ihre selbst erworbene Rentenanwartschaft wird noch einmal um 50 % aufgestockt. (Maximum: 100 % des Durchschnittseinkommens. Diesen Wert können Sie allerdings mit einer geringfügigen Beschäftigung nicht erreichen.)

³ Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor 2013 aufgenommen wurden, gelten andere Regelungen. Doch auch hier ist die volle Rentenversicherung möglich. Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber muss Sie dazu informieren oder erkundigen Sie sich bei der Minijob-Zentrale.

Bekomme ich auch Riester-Förderung?

Wer „riestert“, hat Anspruch auf staatliche Förderung. Die Sparerin/der Sparer erhält auf jeden Fall die Grundförderung in Höhe von 175 EUR sowie eine Kinderzulage für jedes Kind, für das man Kindergeld erhält, in Höhe von 300 EUR/Jahr. Ist das Kind vor dem 01.01.2008 geboren, beträgt die Zulage 185 EUR.

Diese staatliche Förderung für Ihre private Rentenvorsorge können Sie erhalten, wenn Sie

- versicherungspflichtig im Minijob beschäftigt sind
- **oder** Angehörige pflegen und dadurch rentenversichert sind
- **oder** einen Ehegatten bzw. eine Ehegattin haben, der bzw. die zum „förderfähigen Personenkreis“ gehört
- **oder** bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet sind
- **oder** arbeitslos gemeldet sind und Leistungen nach SGB II (ALG II) nur deshalb nicht erhalten, weil Ihr Partner ein zu hohes Einkommen oder Vermögen hat. Achten Sie in diesem Fall darauf, dass Sie sich alle drei Monate bei der Arbeitsagentur melden und die Meldenachweise aufbewahren.

Da Sie wegen Ihres geringen Verdienstes nur mit einer geringen staatlichen Rentenzahlung rechnen können, ist es für Sie umso wichtiger, zusätzlich privat vorzusorgen. Mit einem vergleichsweise geringen Eigenbeitrag können Sie die volle Förderung in Anspruch nehmen. Das lohnt sich besonders, wenn Sie Anspruch auf Kinderzulagen haben.

Als geringfügig Beschäftigte müssen Sie nur einen Mindestbeitrag in Höhe von 60 EUR **pro Jahr** aufbringen.



BEISPIEL 1

Frau A hat keine Kinder, sie ist geringfügig beschäftigt. Als Förderung erhält sie für sich 175 EUR. Sie muss einen Mindestbeitrag von 60 EUR (pro Monat 5 EUR) bezahlen. Sie legt also 235 EUR an, von denen sie nur gut ein Viertel selbst bezahlen muss.

BEISPIEL 2

Frau B ist geringfügig beschäftigt und hat drei Kinder, die alle vor 2008 geboren wurden. Ihr Mindestbeitrag liegt bei 60 EUR. Zusätzlich erhält sie 175 EUR für sich und insgesamt 555 EUR für die Kinder. Sie spart also im Jahr insgesamt 790 EUR für ihre Altersvorsorge. Weniger als ein Zehntel zahlt sie aus der eigenen Geldbörse.

BEISPIEL 3:

Frau C ist geringfügig beschäftigt und hat zwei Kinder. Eines ist vor, eines ist nach 2008 geboren. Ihr Mindestbeitrag liegt bei 60 EUR im Jahr. Zusätzlich erhält sie 175 EUR für sich und insgesamt 485 EUR für die Kinder. Sie spart also im Jahr insgesamt 720 EUR für ihre Altersvorsorge. Nur ein Zwölftel muss sie selbst aufbringen.

Auf diese Förderung sollten Sie nicht verzichten! Falls Sie später einmal den Eigenbeitrag nicht aufbringen können, können Sie aussetzen, ohne den Vertrag zu kündigen.

Welches für Sie das günstigste Angebot ist, können Sie zum Beispiel in der Zeitschrift „Finanztest“ der Stiftung Warentest (in den meisten Bibliotheks-lesesälen kostenlos einsehbar) nachlesen oder gegen eine geringe Gebühr bei der Verbraucherzentrale erfragen.

Leider können wir in dieser Broschüre nicht auf alle Regelungen zur Riester-Rente eingehen. Informationen erhalten Sie z. B. beim Finanzamt oder in den meisten Geldinstituten.

Ändert sich etwas mit meiner Krankenversicherung?

Wenn Sie bereits in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (familienversicherte Hausfrauen, -männer, Schülerinnen und Schüler, Studierende oder Rentnerinnen/Rentner, freiwillig Versicherte), muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber 13 % Ihres Arbeitsentgelts an Ihre Krankenkasse abführen. Eine Gegenleistung erhalten Sie dafür nicht. Für Sie entstehen keine Ansprüche, da Sie ja bereits Krankenversicherungsschutz haben. Ein Anspruch auf Krankengeld oder Kinderkrankengeld entsteht ebenfalls nicht.

Wenn Sie privat krankenversichert sind (z. B. Beamtinnen, Beamte, Selbstständige), muss kein Krankenversicherungsbeitrag entrichtet werden.

- **TIPP:** Wenn Sie Mitglied in einer privaten Krankenversicherung oder freiwilliges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind und gerne Pflichtmitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung werden wollen, sollten Sie sich einen „Midijob“ (s. u.) suchen, es reichen 451 EUR Monatsverdienst. Sie können dann mit einem geringen Beitrag die volle Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.



Was passiert, wenn der Betrieb zahlungsunfähig ist?

Wenn eine Firma Pleite macht, ist in den Geldbörsen ihrer Beschäftigten schon längst Ebbe. Denn unregelmäßige oder ausbleibende Gehalts- bzw. Lohnzahlungen gehören fast immer zu den Vorboten einer Firmeninsolvenz. Doch die Betroffenen müssen neben dem Verlust des Arbeitsplatzes nicht auch noch ausstehende Gehaltszahlungen für zurückliegende Zeiten in Kauf nehmen.

Alle, die wegen Zahlungsunfähigkeit des Betriebes den ihnen zustehenden Lohn nicht erhalten haben, haben Anspruch auf Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit, also auch die geringfügig Beschäftigten. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bezahlt hierfür einen kleinen Beitrag an die Minijob-Zentrale. Das Insolvenzgeld sichert den Gehalts- oder Lohnanspruch für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Dies gilt auch dann, wenn der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen wird oder – falls ein Insolvenzverfahren mangels Masse offensichtlich nicht in Betracht kommt – wenn die Betriebstätigkeit vollständig beendet wird. Gezahlt wird das Insolvenzgeld in Höhe des geschuldeten Nettoarbeitsentgelts.

Wer bei der Insolvenz seiner Firma nicht zu kurz kommen will, der sollte spätestens innerhalb von zwei Monaten zur Agentur für Arbeit gehen, um Insolvenzgeld zu beantragen.

Während des Insolvenzverfahrens beträgt die Kündigungsfrist für Ihr Arbeitsverhältnis maximal drei Monate.

○ NÄHERE AUSKÜNFT ERHALTEN SIE BEI DER AGENTUR FÜR ARBEIT.

Sie können sich auch im Internet auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit umfangreich informieren: www.arbeitsagentur.de. Dort finden Sie unter anderem das Merkblatt und die Antragsvordrucke.

www.arbeitsagentur.de



Bin ich gegen Arbeitslosigkeit versichert?

Minijobberinnen und Minijobber sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Es fällt kein Beitrag an. Dafür können Sie aber auch kein Arbeitslosengeld erhalten, wenn Sie Ihren Minijob verlieren. Auch Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung, die Sie im Minijob nicht erhalten können.



Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Privathaushalt

Wenn Sie in einem Privathaushalt geringfügig tätig sind, hat dies für Sie den Nachteil, dass Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber nur einen Beitrag von 5 % zur Rentenversicherung leisten muss. Wenn Ihr Beschäftigungsverhältnis ab dem 01.01.2013 begonnen hat⁴, sind Sie in der Rentenversicherung pflichtversichert. Einen Großteil des Beitrages müssen Sie leider selbst bezahlen: 13,6 % Ihres Verdienstes werden dafür abgezogen. 23,80 EUR sind Ihr Mindestbeitrag bei einem Verdienst von 175 EUR.

Sie können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Damit verzichten Sie aber auf viele Vorteile (s. S. 26). Ob sich dies lohnt, erfahren Sie beim Versicherungsamt, von den Versichertenältesten oder anderen Stellen (Adressen im Anhang).

-○ **BEACHTEN SIE:** Auch im Privathaushalt haben Sie die gleichen Rechte am Arbeitsplatz wie alle anderen Beschäftigten!



Was muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?

Es ist preiswert und bequem, jemanden im Haushalt legal zu beschäftigen. Statt 31,51 % müssen nur 14,99 % Abgaben (Stand Januar 2021) an die Minijob-Zentrale (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) als zentrale Einzugsstelle für die geringfügigen Beschäftigungen abgeführt werden. Bei einem Einkommen von bis zu 450 EUR geschieht dies über den sogenannten „Haushaltsscheck“. Die Beiträge werden dann entsprechend den Lohnangaben einfach vom Konto abgebucht. Alle Arbeitgeberversicherungen sind damit abgegolten (gesetzliche Unfallversicherung, Lohnfortzahlung).

Den Haushaltsscheck erhalten Sie bei der Minijob-Zentrale (Adresse im Anhang). Auch einen Musterarbeitsvertrag können Sie dort bekommen.

Für Minijobs in Privathaushalten ermäßigt sich die **Einkommensteuer** auf Antrag um 20 % der Aufwendungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (max. 510 EUR im Jahr).

- **WARNHINWEIS:** Unangemeldete Beschäftigung im Privathaushalt kann teuer werden: Neben einem Bußgeld ist ein Arbeits- oder Wegeunfall Ihrer Haushaltshilfe ein großes finanzielles Risiko: Bei Schwarzarbeit muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der Berufsgenossenschaft die Kosten für einen Arbeitsunfall erstatten (§ 110 Abs. 1a SGB VII).

14,99

31,51

Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor 2013 aufgenommen wurden, gelten andere Regelungen. Doch auch hier ist die volle Rentenversicherung möglich. Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber muss Sie dazu informieren oder erkundigen Sie sich bei der Minijob-Zentrale.

„Midijob“ und „Übergangsbereich“ – was ist das?

Während die Minijobs allgemein bekannt sind, kennen nur ganz wenige die „Midijobs“, offiziell nennt man sie „Beschäftigung im Übergangsbereich“. Früher war es so, dass auch bei einer nur unbedeutenden Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen volle Sozialversicherungs- und Steuerpflicht anfiel. Es musste erheblich mehr verdient werden, um auch nur ein wenig mehr Geld netto zu bekommen. Das stellte sich als großes Hindernis heraus, wenn geringfügig Beschäftigte in einen sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-)Job wechseln wollten. Um diese Hürde abzumildern, hat man den Midijob erfunden, in der die Kostenbelastung für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nur ganz allmählich auf die volle Beitragslast anwächst. Der Übergangsbereich beginnt bei 450,01 EUR und endet bei 1.300 EUR, ab dann sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

Wenn das Monatseinkommen im Übergangsbereich liegt, muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die regulären halben Arbeitgeberbeiträge abführen.

- Für Beschäftigte reduzieren sich die Beiträge aber deutlich: Bei einem Einkommen von 460 EUR bezahlen Sie nur rund 51 EUR statt rund 95 EUR. Ihre Ersparnis beträgt also fast 43 EUR. Je mehr Sie verdienen, desto geringer ist die Ersparnis, ab 1.300 EUR müssen Sie den vollen Sozialversicherungsbeitrag bezahlen.

In der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung bleiben Ihnen im Übergangsbereich alle Leistungen erhalten. Die verminderten Rentenversicherungsbeiträge im Übergangsbereich schmälern nicht Ihre Rente.



Was passiert, wenn ich die Entgeltgrenze einmal überschreite?

Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld werden bei der Ermittlung des regelmäßigen Monatslohnes berücksichtigt. Erhalten Beschäftigte z. B. einen Lohn in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze und zusätzlich ein 13. Monatsentgelt als Weihnachtsgeld, so kann Sozialversicherungspflicht eintreten. Sonderzahlungen werden aber nur dann angerechnet, wenn sie entweder vertraglich vereinbart oder betriebsüblich regelmäßig gezahlt werden. Dies ist immer dann der Fall, wenn gleichartige Sonderzahlungen in mehreren aufeinander folgenden Jahren gezahlt werden.

Sozialversicherungspflicht tritt nicht ein, wenn eine Sonderzahlung (z. B. Erfolgsbeteiligung oder einmalige Leistungsprämie) nicht vertraglich vereinbart und auch nicht regelmäßig gezahlt wurde.

Dreimal im Jahr darf es „mehr“ sein, z. B. dann, wenn Sie als Krankheitsvertretung **unvorhergesehen** einspringen müssen, dann ist dieses Überschreiten der Sozialversicherungsgrenzen unschädlich. Das Gleiche gilt, wenn Sie bei einer zweiten Arbeitgeberin/einem Arbeitgeber kurzfristig, d. h. für maximal drei Monate, ein zweites Arbeitsverhältnis eingehen.

Auch können Sie bei Schwankungen im Arbeitsanfall flexible Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahresarbeitskonten) vereinbaren und so genannte Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) treffen. Hierfür gelten sehr spezielle Regelungen. Auskünfte dazu erteilt die Minijob-Zentrale.

UND NOCH EIN TIPP: Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber kann Ihnen steuer- und sozialversicherungsfrei einen Zuschuss zur Unterbringung nicht schulpflichtiger Kinder in einer Kindertageseinrichtung geben (§ 3, Nr. 33 Einkommensteuergesetz). Diesen Zuschuss können Sie auch ohne Probleme über die Grenze von 450 EUR hinaus erhalten. Es könnte sich also lohnen, mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu verhandeln.

Steuer- und somit auch sozialabgabenfrei sind weiter Sachleistungen wie z. B. ein Jobticket und u. U. auch ein Tankgutschein. Vielleicht wird Ihnen auch kostenfrei ein E-Bike zur Verfügung gestellt. **WICHTIG IST:** Es darf kein Bargeld fließen und es gelten Höchstgrenzen. Wenn dies für Sie in Frage kommt, informieren Sie sich am besten bei einer Steuerberaterin oder einem Steuerberater.

Die Einkommensgrenze überschreiten und gleichzeitig etwas für die Rente tun – wie geht das?

Seit vielen Jahren gibt es eine Form der betrieblichen Altersvorsorge, die üblicherweise nur bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen angewendet wurde – die sog. „Entgeltumwandlung“. Bei dieser Anlageform sparen die Beschäftigten Sozialabgaben und Steuern. Für Minijobberinnen oder Minijobber scheint dieses Modell auf den ersten Blick uninteressant zu sein, weil für sie Sozialabgaben und Steuern pauschal abgeführt werden.

Da bei der Entgeltumwandlung das für Sozialabgaben usw. maßgebliche Einkommen um den Sparanteil direkt gekürzt wird, können Beschäftigte mit Minijob bis zu 260 EUR im Monat für ihre Altersvorsorge einsetzen und müssen/können natürlich entsprechend mehr arbeiten. Es kommen auf diese Weise wirklich nennenswerte Summen zusammen, die im Alter als monatliche Rente ausgezahlt werden können.

Die Vorteile einer Entgeltumwandlung:

- Mehrarbeit über 450 EUR/Monat ist zulässig, wenn dieser Mehrverdienst in einen entsprechenden Sparvertrag fließt
- Aufbau einer zusätzlichen Alterssicherung
- Das so angesparte Vermögen ist „Hartz-IV-fest“, d. h. wird bei der Berechnung des vorhandenen Vermögens nicht mitgerechnet und ist darüber hinaus pfändungssicher
- Das so angesparte Vermögen kann nicht verfallen und gehört ausschließlich Ihnen.

Darüber hinaus wurde 2018 ein neues Modell extra eingeführt, um Geringverdienenden, die nicht von einer Steuerersparnis profitieren können, den Einstieg in die betriebliche Altersvorsorge zu ermöglichen: Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber kann vom sog. „BAV-Förderbetrag“ profitieren und zwischen 240 und 480 EUR im Jahr für Sie anlegen. Dafür gibt es dann einen staatlichen Zuschuss.

- **WAS IST ZU TUN?** Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber lässt sich vom Steuerberatungsbüro oder der Hausbank beraten, welche Form der betrieblichen Altersvorsorge gewählt werden soll. Wenn ihr/ihm dies zu mühsam ist, weil es sich um einen kleinen Betrieb handelt, dann dürfen selbstverständlich auch Sie sich z. B. bei Stiftung Warentest Finanztest informieren und nach der günstigsten Gesellschaft suchen. Der Abschluss der betrieblichen Altersversicherung muss durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber erfolgen, die/der dann auch die Beiträge direkt überweisen muss.

UND DANN? Sie vereinbaren je nach Modell gemeinsam eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit und der Gegenwert für diese Mehrarbeit wird ohne Abzüge in Ihre betriebliche Altersversorgung eingebracht.

Sie vereinbaren je nach Modell gemeinsam eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit und der Gegenwert für diese Mehrarbeit wird ohne Abzüge in Ihre betriebliche Altersversorgung eingebracht.

240-480 EUR



Wie setze ich meine Rechte in der Praxis durch?

Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber ist oft nicht bekannt, dass Sie ein Recht auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc. haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie in einem Kleinbetrieb arbeiten. Dann sollten Sie diese Broschüre ggf. an die Betriebsleitung weitergeben oder anregen, dass bei der Rechtsberatung des Betriebes nachgefragt wird.

Ist in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat, Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung vorhanden, wenden Sie sich an sie, um dort wegen Ihrer Forderungen Unterstützung zu bekommen.

In der Praxis kommt es leider gar nicht so selten vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verdeckt oder ganz unverhohlen offen mit dem Verlust Ihres Arbeitsplatzes drohen, wenn Sie die in dieser Broschüre aufgeführten Minimalrechte aus dem Arbeitsvertrag fordern.

Wenn Sie gute Nerven haben, können Sie auf Ihren Rechten beharren. Eine daraufhin erfolgende Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) nichtig. Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber darf nämlich Beschäftigte bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil diese in zulässiger Weise ihr Recht ausüben.

Wenn Sie aber auf genau diesen Arbeitsplatz angewiesen sind, bleibt Ihnen nichts Anderes übrig, als von der Durchsetzung dieser Rechte abzusehen, da Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber nur etwas warten muss, um Sie unter einem (anderen) Vorwand zu entlassen.

Ist jedoch irgendwann einmal – egal aus welchen Gründen – das Arbeitsverhältnis beendet, können Sie nachträglich im Rahmen der gesetzlichen Verjährungsfrist bzw. im Rahmen der tariflich geltenden Verfallsfrist rückwirkend alles einfordern, was Ihnen trotz gesetzlicher bzw. tariflicher Vorschriften nicht gewährt worden ist.

Sie können noch bis zum 31.12.2013 Ihre Forderungen aus dem Jahr 2013 geltend machen. Ansprüche aus dem Jahr 2012 verjähren erst nach dem 31.12.2013.



Findet für Sie kein Tarifvertrag Anwendung, gilt die gesetzliche Verjährung von drei Jahren, d. h. Sie können noch bis zum 31.12.2021 Forderungen aus dem Jahr 2018 geltend machen. Ansprüche aus dem Jahr 2021 verjähren erst nach dem 31.12.2024.

Notieren Sie also genau, wann Sie wegen einer Erkrankung nicht arbeitsfähig waren oder für welche gesetzlichen Feiertage Sie keine Lohnfortzahlung erhielten. Urlaub können Sie nur für das laufende Kalenderjahr geltend machen, es sei denn, Sie konnten aus dringenden betrieblichen oder in Ihrer Person liegenden Gründen (z. B. Krankheit) den Urlaub nicht antreten. „Alten“ Urlaub können Sie auch dann geltend machen, wenn Sie vergeblich (und beweisbar!) bezahlten Urlaub gefordert haben.

Können Sie bis zur Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses den bezahlten Urlaub nicht oder nicht vollständig nehmen, haben Sie einen finanziellen Abgeltungsanspruch.

Findet für Sie ein Tarifvertrag Anwendung, können Sie Ihre Ansprüche rückwirkend nur im Rahmen der tarifvertraglichen Verfallsfristen geltend machen, die u. U. nur wenige Monate betragen. Informieren Sie sich bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft.

Listen Sie alle Ihre Forderungen detailliert auf und machen Sie diese gegenüber Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber schriftlich geltend. Vergessen Sie dabei aber nicht zu prüfen, ob die gesetzliche bzw. tarifliche Kündigungsfrist eingehalten wurde, möglicherweise steht Ihnen noch weiterer Lohn bzw. weiteres Gehalt zu.

Die Einhaltung des Mindestlohns wird durch die „Zollverwaltung, Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ kontrolliert. Bei Fragen können Sie sich an Ihr Hauptzollamt oder an die Mindestlohn-Hotline des Bundesarbeitsministeriums wenden (Adressen im Anhang).

.2016
eltend
- 2014
durch!
017.

Von der Zollverwaltung kann allerdings nur der ganze Betrieb überprüft werden. Ihren persönlichen Anspruch auf Mindestlohn müssen Sie selbst – ebenso wie Ihre anderen Ansprüche auch – geltend machen. Für den Mindestlohn gelten aber keine arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Er ist nicht „verwirkbar“. Sie müssen ihn nur vor Ablauf der Verjährung einfordern. Werden Ihre Forderungen nicht erfüllt, können Sie beim Arbeitsgericht Klage einreichen. Sie brauchen dafür keine anwaltliche Unterstützung. Wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Klage formulieren sollen, hilft Ihnen die Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts gebührenfrei.

Sie brauchen keine Bedenken zu haben, Ihre Forderungen gerichtlich durchzusetzen. Wenn Sie die in dieser Broschüre aufgeführten Minimalrechte einklagen, gehen Sie praktisch kein Kostenrisiko ein. Selbst wenn Sie möglicherweise in dem einen oder anderen Punkt verlieren, sind die Gerichtskosten nur gering. Die gegnerische Anwältin bzw. Anwalt müssen Sie in der ersten Instanz nie bezahlen, denn dies muss immer die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber – gleichgültig, wer den Prozess gewinnt oder verliert. Ein Kostenrisiko bezüglich eines Anwaltshonorars gehen Sie also nur ein, wenn Sie selbst eine Anwältin bzw. einen Anwalt beauftragen, es sei denn, Sie haben eine Rechtsschutzversicherung, die auch die Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens trägt.

Sollten Sie Mitglied einer Gewerkschaft sein, wird von dort die Rechtsvertretung übernommen.

Beruflicher Wiedereinstieg im Minijob – Fragen und Antworten

SIE SUCHEN EINEN MINIJOB?

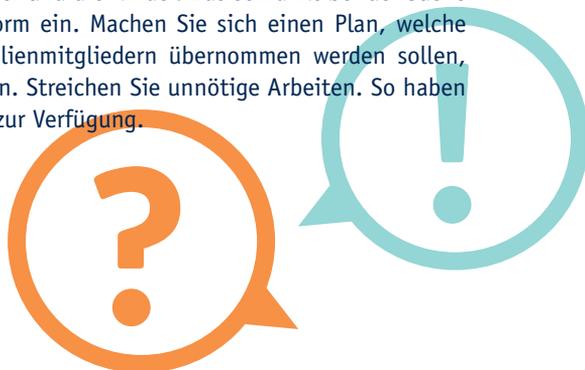
Nach einer Familienphase erscheint es oft leichter, zunächst nur mit wenigen Stunden wieder in das Berufsleben einzusteigen. Sie möchten austesten, ob es mit der Vereinbarkeit auch klappt, ob die Kinder nicht zu kurz kommen, die Hausarbeit nicht zu viel wird.

HABEN SIE ÜBERLEGT, WIE LANGE DIESE TESTPHASE DAUERN SOLL?

Viele Frauen nehmen einen Minijob an in der Hoffnung, später die Stunden aufstocken zu können. Diese Hoffnung erfüllt sich für viele Frauen jedoch nicht. Sie bleiben im Minijob kleben. Weniger als die Hälfte der Frauen, die ausschließlich einen Minijob haben, schaffen es nach einem Jahr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln.

WIEVIEL ZEIT WOLLEN SIE IN DIE ERWERBSTÄTIGKEIT INVESTIEREN?

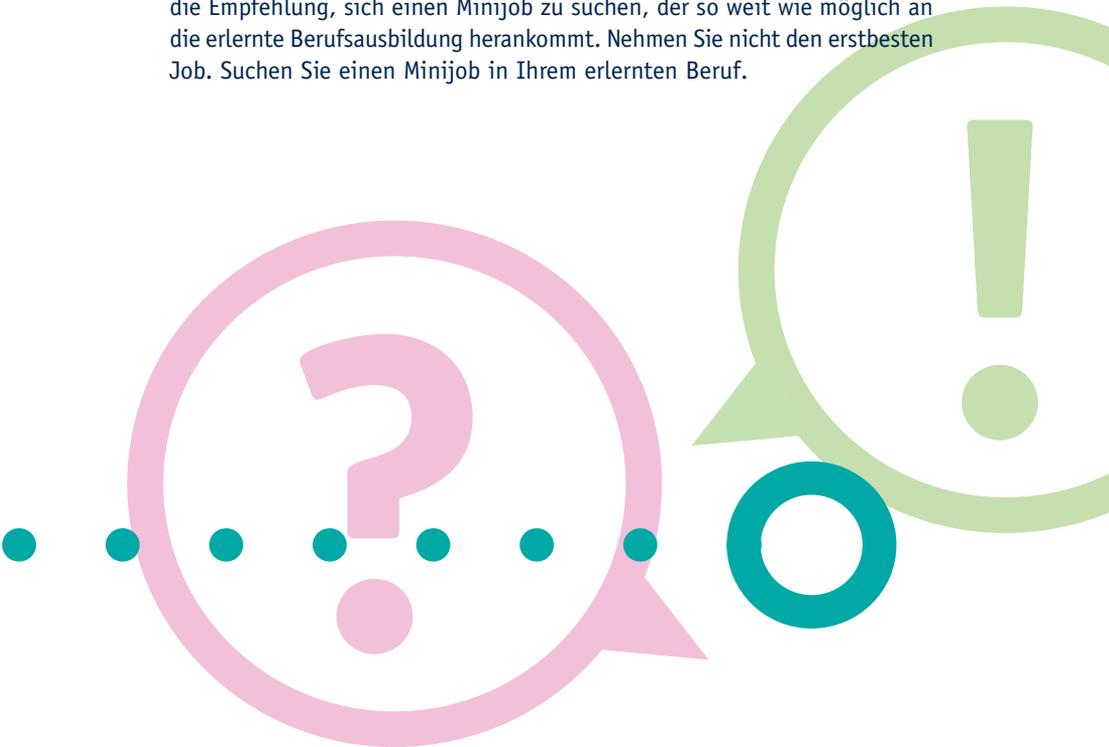
In der Regel werden Arbeitszeiten von Eltern durch das vorhandene Betreuungsangebot bestimmt. Die meisten Eltern wollen sich die Verantwortung für die Kinder teilen – vor der Geburt. Danach werden sie schnell von der Realität eingeholt. Oft ist es der Vater, der mehr verdient und deshalb seine Arbeitszeit kaum reduziert. Leider gibt es immer noch Betriebe, die Vätern Steine in den Weg legen, wenn sie sich mehr um die Kinder kümmern wollen. Mütter kompensieren das, verzichten auf eigenes Einkommen und Karrierechancen und kümmern sich zudem noch viel stärker um die Hausarbeit als Männer. Im Laufe der Jahre entwickelt sich mancher Haushalt zum Hotelbetrieb für den Vater und die Kinder. Das schränkt bei der Suche nach einem Arbeitsplatz enorm ein. Machen Sie sich einen Plan, welche Aufgaben von anderen Familienmitgliedern übernommen werden sollen, wenn Sie erwerbstätig werden. Streichen Sie unnötige Arbeiten. So haben Sie ein größeres Zeitbudget zur Verfügung.



HAUPTSACHE ARBEIT?

Oft übernehmen Frauen einen Minijob, der bei weitem nicht ihrer Qualifikation entspricht. Vielleicht sind Sie der Ansicht, Sie könnten Ihren Leistungswillen dadurch unter Beweis stellen. So werden gelernte Bürokauffrauen zur Kassiererin an der Tankstelle, Arzthelferinnen fahren Pizza-Taxi, Sozialwissenschaftlerinnen bedienen in der Kneipe. Einen Vorteil für den Lebenslauf bieten diese Jobs jedoch nicht. Das Gegenteil ist richtig: Sie werden größere Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben, wenn Sie längere Zeit niedrigqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Wenn Sie etwas für Ihre Qualifikation tun wollen, besuchen Sie besser Fortbildungskurse oder erlernen Sie eine Sprache.

Wenn Sie dringend das Geld aus dem Minijob benötigen und auf Dauer nicht mehr Zeit in die Erwerbstätigkeit investieren wollen oder können, dann gilt die Empfehlung, sich einen Minijob zu suchen, der so weit wie möglich an die erlernte Berufsausbildung herankommt. Nehmen Sie nicht den erstbesten Job. Suchen Sie einen Minijob in Ihrem erlernten Beruf.



SIE HABEN SICH FÜR EINEN MINIJOB ENTSCIEDEN?

Vielleicht war der Grund dafür, dass Sie keine bzw. nur ganz geringfügige Steuern und keine Sozialabgaben darauf entrichten müssen. Das ist ein wichtiges Argument.

Wer verzichtet schon gerne freiwillig auf Geld, zahlt Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Die Nachteile spüren Sie nicht sofort im Geldbeutel, es gibt sie aber durchaus:

- Auch wenn Sie zusätzlich einen eigenen Rentenversicherungsbeitrag leisten, können Sie mit Minijobs keine existenzsichernde Rente erwirtschaften. Für die neu eingeführte Grundrente zählen diese Zeiten übrigens nicht.⁵ Das kann sich für Sie am Ende des Arbeitslebens als sehr nachteilig erweisen, wenn Sie nicht genügend Versicherungsjahre zusammen bekommen.
- Sie haben keinen Anspruch auf Krankengeld, wenn Sie länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind.
- Sie erhalten kein Arbeitslosengeld, wenn Sie Ihren Job verlieren.
- Sie haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitsgeld. In der Corona-Pandemie wurden viele Minijobberinnen und Minijobber entlassen, weil es für sie keine staatlichen Fördergelder gibt. Ihr Risiko, arbeitslos zu werden ist also besonders hoch.

IHR MINIJOB MACHT IHNEN FREUDE?

Die Kolleginnen sind nett, die Arbeitszeiten sind kurz, der Job erfordert wenig Organisationsaufwand, vielleicht liegt die Arbeitsstelle direkt um die Ecke. Sind Sie auch zufrieden mit Ihrem Stundenlohn? Da die Grenze für den Minijob fest ist, wird Ihr Job im Laufe der Jahre immer weniger. Haben Sie aus dem Grund schon einmal auf eine Lohnerhöhung verzichtet? Erhalten Sie Ihren Lohn auch, wenn ein Feiertag war, oder wenn Sie krank geworden sind? Wird Ihnen der Urlaub bezahlt? Bekommen Sie Weihnachtsgeld so wie die Festangestellten? Das positive Betriebsklima wird Ihnen auf Dauer nur dann gefallen, wenn Sie bei der Entlohnung auch fair behandelt werden. In der Beratungspraxis stellt sich immer wieder heraus, dass Minijobberinnen vor allem eins können: Ihre eigenen Ansprüche zurückstellen und auf Geld verzichten.

⁵ Die Mindestverdienstgrenze zur Anerkennung von Versicherungszeiten für die Grundsicherung beträgt rund 1013 EUR brutto monatlich (Stand 2020, Quelle: drv)

NEHMEN SIE SICH AUCH WICHTIG?

Ihre Tätigkeit ist oft eine große Stütze für den Betrieb. Erhalten Sie dafür die erforderliche Wertschätzung nicht nur durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, sondern auch durch die Familie, Freundinnen und Bekannte? Oder bleiben Sie die Aushilfskraft, deren Arbeitseinsatz nicht ernst genommen wird? Ihr Gehalt wird als Taschengeld bezeichnet? Auch der Mini-Job verdient Maxi-Anerkennung.

WAS PASSIERT, WENN DIE FINANZIELLE GRUNDLAGE IHRER LEBENSPLANUNG WEGFÄLLT?

Die meisten Frauen, die sich mit einem Minijob abfinden, sind anderweitig in ihrem Lebensunterhalt gesichert. Die auf den ersten Blick bequeme Lösung ist dann der Minijob, denn man will ja „nur etwas dazuverdienen“. Beim Minijob erspart man sich nervige Diskussionen mit dem Ehemann, man kann die Kinderbetreuung fast problemlos organisieren und man erhält das Geld bar ohne irgendwelche „überflüssigen“ Abzüge wie Krankenversicherung oder Arbeitslosenversicherung. Doch dann schlägt das Schicksal zu: Der Partner wird arbeitslos, die Ehe zerbricht oder der Partner stirbt. Plötzlich fehlt das Haupteinkommen. Dann gibt es Ärger um Unterhaltszahlungen und die Witwen-Rente sichert nicht den Lebensunterhalt. Vom langjährigen Minijob in eine Vollzeitberufstätigkeit zu wechseln ist außerordentlich schwer. Auch wenn es hart ist an solche Schicksalsschläge zu denken: Die beste Vorsorge ist der eigene auskömmliche Job.

SIND SIE NACHDENKLICH GEWORDEN?

Machen Sie sich eine kleine Tabelle und schreiben Sie persönliche Vorteile und Nachteile auf, um eine bewusste Entscheidung treffen zu können. Sprechen Sie mit Ihrem Partner über die Steuerklassenwahl. Verheiratete müssen nicht die Kombination III/V wählen, auch wenn ein Partner deutlich mehr verdient. Sie können auch die Steuerklassen IV/IV mit Faktorverfahren wählen. Dann muss die geringer verdienende Partnerin nicht die viel höhere Steuerlast alleine tragen. Finanzielle Autonomie schafft Selbstbewusstsein. Ein versicherungspflichtiger (Teilzeit-)Job eröffnet Ihnen bessere Entwicklungschancen.

IHR ARBEITGEBER/IHRE ARBEITGEBERIN BIETET IHNEN NUR EINEN MINIJOB AN?

Wenn es eine Tätigkeit ist, die tatsächlich nur wenige Stunden umfasst, z. B. als Haushaltshilfe, dann werden Sie daran nichts ändern können. Suchen Sie sich eine zweite Beschäftigung, die möglichst sozialversicherungspflichtig sein sollte.

Wenn eigentlich genug Arbeit für mehr als einen Minijob da wäre, sprechen Sie Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin auf eine Aufstockung an. Wenn Ihnen das verweigert wird, fragen Sie nach den Gründen. Dafür sollten Sie wissen: Für einen Minijob muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin über 30 % an Abgaben bezahlen. Eine voll sozialversicherte Beschäftigung kostet ihn/sie nur rund 20 % der Lohnkosten. Vielleicht ist dieses Argument ja überzeugend.

Checkliste Minijob

Diese Fragen sollten Sie sich beantworten:

- Muss es unbedingt ein Minijob sein?
- Warum?
- Wie viele Stunden stehen Ihnen für eine Erwerbstätigkeit zur Verfügung, wenn alle im Haushalt mithelfen?
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich von Ihrer Familie?
- Welches Qualifikationsniveau sollte ein Job haben, damit er für Sie auf Dauer interessant bleibt?
- Fühlen Sie sich fair entlohnt und fair behandelt?
- Welche Wertschätzung erfahren Sie für Ihre Tätigkeit?
- Wo möchten Sie beruflich in fünf Jahren/mit 60 Jahren stehen?



An wen kann ich mich wenden, wenn ich Rat und Unterstützung benötige?

FRAUENBÜROS/ GLEICHSTELLUNGSSTELLEN

Sie zeigen auf kommunaler Ebene Benachteiligungen von Frauen auf, entwickeln Lösungsmöglichkeiten und wirken darauf hin, dass in allen Lebensbereichen der Auftrag des Grundgesetzes „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“ erfüllt wird. Sie leisten vor Ort einen entscheidenden Beitrag zum Aufbau nachhaltiger gleichstellungspolitischer Strukturen in Deutschland.

Die Gleichstellungsstellen/Frauenbüros setzen neue Impulse zur Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Das große Ziel heißt **Chancengleichheit für alle Geschlechter!**

Aus dem Aufgabenkatalog:

- Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Frauen und Männer
- Förderung von Frauen in Führung sowie Abbau von Unterrepräsentanzen
- Abbau von Diskriminierungen, insbesondere von sexueller Belästigung
- Die Gleichstellungsstellen/Frauenbüros beraten, informieren und unterstützen in folgenden Bereichen:

- Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen
- Berufliche Frauenförderung und Abbau von Geschlechterklischees
- Sichtbarkeit von Frauen im Bereich Geschichte und Kultur
- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Vernetzung zu den Themen sexualisierte Gewalt und häusliche Gewalt

Frauenbüro Stadt Remscheid
Fachdienst Gleichstellung
von Frau und Mann
Theodor-Heuss-Platz 1
42853 Remscheid
Tel. 02191 16-22 57
frauenbuero@remscheid.de

Gleichstellungsstelle Solingen
Cronenberger Str. 59-61
42651 Solingen
Tel. 0212 290-27 24
gleichstellungsstelle@solingen.de

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Tel. 0202 563-54 05
gleichstellungsstelle@stadt.wuppertal.de

KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF BERGISCHES STÄDTEDREIECK

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck berät, vernetzt und unterstützt klein und mittelständische Unternehmen zu den Themen „Mehr Mädchen in MINT und Handwerk“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ sowie „Mehr Frauen in Führung“.

Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Bergisches Städtedreieck
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
competentia@stadt.wuppertal.de
www.bergisch-kompetent.de
www.competentia.nrw.de

GEWERKSCHAFT VER.DI

Die Gewerkschaft ver.di ist zuständig für Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Branchen, z. B. auch dem Einzelhandel. Etwa die Hälfte der Mitglieder von ver.di sind Frauen. Wenn Sie nicht genau wissen, ob ver.di die für Sie zuständige Gewerkschaft ist, rufen Sie einfach an und erkundigen Sie sich.

verdi-Bezirk Düssel-Rhein-Wupper
Tel. +49 211 159 70-0
Service-west.nrw@verdi.de
www.duessel-rhein-wupper.verdi.de

IG BAUEN-AGRAR-UMWELT (IG BAU)

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt ist auch für Gebäudereinigerinnen da. Sie organisiert Gegenwehr und schafft Schutz. In tariflichen und arbeitsrechtlichen Fragen beraten Sie Bezirksverband Düsseldorf Friedrich-Ebert-Str. 34-38 40210 Düsseldorf
Tel. +49 211 35 59 49-0
duesseldorf@igbau.de
www.duesseldorf.igbau.de

GEWERKSCHAFT NHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN (NGG)

Die NGG vertritt die Interessen der Beschäftigten in so unterschiedlichen Branchen wie der Getränke- und der Süßwarenindustrie, der Hotellerie und der Gastronomie oder der Obst- und Gemüseverarbeitenden Industrie und der Backwarenbranche.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
Willstätter Str. 13
40549 Düsseldorf
Tel. +49 211 50 66 95-0
region.blnr@ngg.net
nrw.ngg.net

BERATUNG GESETZLICHE RENTENVERSICHERUNG

Deutsche Rentenversicherung –
Beratung suchen & buchen
(deutsche-rentenversicherung.de)

VERSICHERTENÄLTESTE

Die Versichertenältesten der deutschen Rentenversicherung geben ehrenamtlich kostenlose Auskünfte und Tipps zu vielen Rentenangelegenheiten. Außerdem helfen sie bei der Antragstellung von Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten sowie beim Ausfüllen sonstiger Anträge und Formulare der Rentenversicherung und leiten diese weiter.

Deutsche Rentenversicherung –
Beratung vor Ort – Versichertenälteste
(deutsche-rentenversicherung.de)

AGENTUR FÜR ARBEIT

Die Arbeitsagenturen in Remscheid, Solingen und Wuppertal sind unter der Telefonnummer +49 202 2828-111 zu erreichen. Alternativ können Sie unter der kostenlosen Servicrufnummer anrufen. +49 800 4 5555 00
Montag–Freitag 08:00 Uhr–18:00 Uhr

FINANZAMT

Remscheid
Wupperstr. 10
42897 Remscheid
Tel. +49 2191 961-0
Montag–Freitag 08:30 Uhr–11:30 Uhr
www.finanzverwaltung.nrw.de/de/eckdaten/kontaktdaten-remscheid

Solingen
Goerdelerstr. 50
42651 Solingen
Tel. +49 212 28 20
www.finanzverwaltung.nrw.de/de/eckdaten/kontaktdaten-solingen

Wuppertal-Elberfeld
Kasinostr. 12
Tel. 0202 48 90
www.finanzverwaltung.nrw.de/de/eckdaten/kontaktdaten-wuppertal-elberfeld

Wuppertal-Barmen
Unterdörnen 96
Tel. +49 202 954 30
www.finanzverwaltung.nrw.de/de/eckdaten/kontaktdaten-wuppertal-barmen

VERBRAUCHERZENTRALEN

Remscheid
Alleestr. 32
42853 Remscheid
Tel. +49 2191 842 47 91
www.verbraucherzentrale.nrw/beratungsstellen/remscheid

Solingen
Werwolf 2
42651 Solingen
Tel. +49 212 22 65 76 01
www.verbraucherzentrale.nrw/beratungsstellen/solingen

Wuppertal
Schloßbleiche 20
42103 Wuppertal
Tel. +49 202 69 37 58 01
www.verbraucherzentrale.nrw/beratungsstellen/wuppertal

ARBEITSGERICHT

Eiland 2
42103 Wuppertal
Tel. +49 202 498-0
poststelle@arbg-wuppertal.nrw.de
www.arbg-wuppertal.nrw.de

UNFALLKASSE NORDRHEIN-WESTFALEN

Moskauer Straße 18
40227 Düsseldorf
Tel. 0211 90 24-0
Fax 0211 9024-180
info@unfallkasse-nrw.de
www.unfallkasse-nrw.de

BEZIRKSREGIERUNG DÜSSELDORF

(Kündigungen während
der Schwangerschaft)
Postfach 300865
40408 Düsseldorf
Fax 0211 475-90 25
Dez55.Kuendigungsschutz@brd.nrw.de

INKLUSIONSAMT

(Kündigung von Schwerbehinderten)
Landschaftsverband Rheinland
LVR-Inklusionsamt
50663 Köln
Kündigungsschutz | LVR

BUNDESAMT FÜR SOZIALE SICHERUNG

Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel. 0228 619-18 88
täglich 9:00 Uhr–12:00 Uhr,
donnerstags 13:00 Uhr–15:00 Uhr
mutterschaftsgeldstelle@bvamt.bund.de

Kontaktaufnahme auch über Kontakt-
formular auf der Internetseite der
Mutterschaftsgeldstelle möglich.
www.mutterschaftsgeld.de

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES TARIFREGISTER

Referat IIIa7 53107 Bonn
[www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/
Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-
tarifvertraege.html](http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html)

MINIJOB-ZENTRALE

Service-Center Cottbus
Tel. 0355 29 02-707

Das Service-Telefon ist täglich
24 Stunden erreichbar. Bei speziellen
Fragen wird empfohlen, montags
bis freitags zwischen 7:00 Uhr und
17:00 Uhr anzurufen.
minijob@minijob-zentrale.de
www.minijob-zentrale.de

INFORMATIONEN ZUM MINDESTLOHN

Bundesministerium für Arbeit
und Soziales (BMAS)
www.der-mindestlohn-wirkt.de
Mindestlohnhotline des BMAS:
Tel. 030 60 28 00 28

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn

GENERALZOLLDIREKTION (ÜBERWACHUNG MINDESTLOHN) ZENTRALE AUSKUNFT

Postfach 10 07 61
01077 Dresden
Anfragen von Privatpersonen:
Zentrale Auskunft
Tel. 0351 448 34-510
Fax 0351 448 34-590
info.privat@zoll.de
Montag–Freitag 08:00 Uhr–17:00 Uhr

Anhang

Nachweisgesetz in der Fassung vom 11.08.2014 (Auszüge)

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.
11. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Bundesurlaubsgesetz in der Fassung vom 20.04.2013 (Auszüge)

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

§ 5 Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

- a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt; b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung vom 22.11.2019 (Auszüge)

§ 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen

Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. (...)

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. (...) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer

anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen. Der Anspruch (...) entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

Für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. (...)

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

Die Vorschriften der §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Teilzeit- und Befristungs- gesetz in der Fassung vom 22.11.2019 (Auszüge)

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. (...)

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) 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 Arbeitnehmer 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.

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Impressum

Herausgegeben von: Stadt Remscheid, FD Gleichstellung von Frau und Mann,
Theodor-Heuss-Platz 1, 42853 Remscheid, Tel. 02191 16-39 59,
frauenbuero@remscheid.de, www.remscheid.de
mit freundlicher Unterstützung der Gleichstellungsstellen der Städte
Wuppertal und Solingen

Stand: 01.04.2021

Trotz größter Sorgfalt kann es immer einmal passieren, dass es zu Druckfehlern
kommt oder die Rechtslage sich kurzfristig ändert. Für die Richtigkeit der
Angaben kann daher keine Gewähr übernommen werden.

Text: Ingeborg Heinze (Juristin), Christel Steylaers (Politologin),
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid

Nachdruck und/oder Veröffentlichung im Internet, auch auszugsweise,
ist nur mit Genehmigung der Herausgeberin gestattet.

Gestaltung: setz it. Richert GmbH, www.setzit.de

Druck: gedruckt auf Offset/Naturpapier, FSC-zertifiziert, Wir machen Druck

Die Erstellung des Textes zum Kapitel „Wiedereinstieg“ sowie der Druck
wurden gefördert vom Ministerium für Kommunales, Heimat, Bau und
Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen.

gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESINITIATIVE
netzwerk



gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESNITATIVE
netzwerk 



Gleichstellungsstellen/Frauenbüros
Remscheid - Solingen - Wuppertal