

Geringfügige Beschäftigung

Informationen über Minijobs bis 450 € im Monat

+C Frauenbüro



www.dueren.de/frauenbuero

Ausgabe 2014

Verfasserinnen:
Ria Sonntag
Birgit Zich



Stadt Düren
...lebendig, offen
-mittendrin-

**Warum diese
Broschüre?**

Zehn Jahre nach der Reform der geringfügigen Beschäftigung zu „Minijobs“ und deren zentraler Erfassung durch die Minijobzentrale wurde zum 1.1.2013 die Verdienstgrenze von 400 € auf 450 € erhöht. Zur Vermeidung von Altersarmut ist an Stelle der grundsätzlichen Versicherungsfreiheit eine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung eingeführt worden – von der sich die Beschäftigten jedoch auf Antrag befreien lassen können.

Minijobs gibt es in fast allen Branchen – überwiegend im ländlichen Raum Westdeutschlands. Bundesweit waren 2013 rund 7 Millionen Minijobs gemeldet, 4,4 Millionen hiervon werden von Frauen ausgeübt. In Nordrhein-Westfalen waren am 30.9.2013 1.726.954 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gemeldet, davon in Privathaushalten 68.846.

Gewerbliche Gebäudereinigung, Handel, Gastgewerbe, Pflegedienste und Privathaushalte sind die Bereiche, in denen am häufigsten Minijobberinnen beschäftigt werden. Diese Tätigkeitsbereiche stehen auch im Mittelpunkt unserer Broschüre

Der Informationsbedarf über die Regelungen der Minijobs ist weiterhin sehr groß. Verständliche Ratgeber, die umfassend die Gebiete des Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrechts darstellen, und zudem Angaben zu den regionalen und überregionalen tariflichen Regelungen machen, sind jedoch im Buchhandel nicht zu erwerben.

Um über die aktuelle Rechtslage und die Übergangsregelungen umfassend, zuverlässig und allgemeinverständlich zu informieren, geben wir diese Folgeauflage unseres Ratgebers zu den Arbeitsverhältnissen bis 450 € heraus. Die Broschüre hat den rechtlichen Stand vom 1.1.2014. Aktuelle Tarifverträge und Mindestlöhne, soweit sie bei Minijobs von Bedeutung sind, wurden berücksichtigt.

Vor allem wenden wir uns an Frauen, die in einem Minijob arbeiten, doch werden auch Männer und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nützliche Informationen erhalten.

Wir hoffen und wünschen, es Ihnen zu ermöglichen, sich umfassend über die Rechtslage der Minijobs zu informieren.

Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann durch diese Broschüre jedoch nicht ersetzt werden.

Düren, im Januar 2014

Inhalt	Seite
Vorwort	3
Sozialrecht	6
Gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge	6
Ausnahme: Geringfügige Beschäftigung	6
Minijobs bis 450 €	6
Abgaben der Arbeitgeberinnen von Minijobberinnen	7
Abgaben der Arbeitgeberinnen von Minijobberinnen im Privathaushalt	7
Sozialabgaben von Minijobberinnen	7
Beitragsfreiheit in Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	7
Rentenversicherungspflicht für Arbeitnehmerinnen in Minijobs	7
Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	8
Soll ich mich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen?	9
Übergangsregelungen für Mini- und Midijobs	10
Besonderheiten bei der Krankenversicherung in Minijobs	10
Kein Krankengeld und Kinderkrankengeld	11
Unfallversicherung bei Minijobs	11
Rente und Hinzuverdienst: 450 € monatlich zulässig	11
Minijob und Ehrenamt	12
Minijob und „Übungsleitertätigkeit“	12
Studierende	12
Arbeitslosengeld I und geringfügige Beschäftigung	12
Arbeitslosengeld II und geringfügige Beschäftigung	13
Mehrere Minijobs	13
Sonderfall: Minijob und Sonderzahlungen	13
Nebenbeschäftigung: Ein Minijob ist zulässig	13
Wie kommt der Beitrag zur Sozialversicherung?	14
Haushaltsscheck bei haushaltsnahen Dienstleistungen	14
Sozialversicherungsfrei: Kurzfristige Beschäftigung	15
Problem: Dauerarbeitsverhältnisse	16
Meldepflichten der Arbeitgeberin	16
Steuerrecht	16
Ministeuern bei Minijobs	16
Pauschalversteuerung in anderen Fällen	17
Wer trägt die pauschale Lohnsteuer?	17
Versteuerung nach individueller Steuerklasse	17
Steuern sparen mit Haushaltshilfen	18
Arbeitsrecht	18
Grundlagen	18
Minijobs sind Arbeitsverhältnisse	18
Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz	18
Diese Gesetze gelten immer!	19
Wann gilt ein Tarifvertrag?	20
Allgemeinverbindliche Tarifverträge	20
Wie und wo sind Tarifverträge zu erhalten?	21

Vergütung	23
Mindestlohn	23
Wann muss sonst der Tariflohn gezahlt werden?	24
Tariflöhne und Mindestlöhne	24
Privathaushalt	25
Wenn kein Tarifvertrag gilt: Untergrenze „Lohnwucher“	25
Arbeitszeit	26
Mehrarbeit	26
Vergütungszahlung an Feiertagen	26
Vergütung bei Krankheit	28
Wenn ein Kind erkrankt	29
Mutterschutz	30
Mutterschutzlohn	30
Mutterschaftsgeld	30
Elterngeld	31
Urlaub	31
Gesetzlicher Mindesturlaub: 24 Werktage = 4 Wochen	32
Tariflicher Urlaub	32
Umrechnungstabellen „echte Urlaubstage“	33
Berechnung des Urlaubsentgelts	34
Urlaub im Ein- und Austrittsjahr	35
Zusätzliches Urlaubsgeld	37
Urlaubsabgeltung	38
Weihnachtsgeld	39
Wann besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld?	39
Höhe des Anspruchs	39
Wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird	40
Kündigung	41
Kündigung schriftlich	41
Gesetzliche Kündigungsfristen	41
Tarifliche Kündigungsfristen	42
Sonderkündigungsschutz	44
Durchsetzung von Rechten	45
Geltendmachung von Ansprüchen	45
Musterbrief: Außergerichtliche Geltendmachung	45
Verjährung und Verfall von Ansprüchen	46
Klage vor dem Arbeitsgericht	47
Drei-Wochenfrist Klage gegen Kündigung	48
Literatur, die weiterhilft	49
Adressen	50
Anhang	
Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen / Musterarbeitsvertrag	

Sozialrecht

**Grundsatz:
Pflicht-
versicherung**

Seit über 100 Jahren gilt der Grundsatz, dass abhängig Beschäftigte in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert sind. Damit soll ein Schutz der Beschäftigten bei Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit oder im Alter vor Armut gewährleistet sein. Im Regelfall tragen Arbeitgeber und Beschäftigte die Sozialversicherungsbeiträge gemeinsam.

**Gesetzliche
Sozialver-
sicherungs-
beiträge**

Die Beiträge zur Sozialversicherung betragen seit dem 1.1.2014:

➤ Rentenversicherung	18,9 %
➤ Krankenversicherung	15,5 %
➤ Pflegeversicherung	2,05 %
➤ Pflegeversicherung für Kinderlose	2,3 %
➤ Arbeitslosenversicherung	3,0 %

des Bruttoentgelts. Die Höhe der jeweiligen Beiträge wird jährlich festgesetzt. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen tragen diesen Beitrag ab einer Vergütungsgrenze von 850 € im Allgemeinen je zur Hälfte.

**Ausnahme:
Höhere
Beiträge für
Arbeit-
nehmerinnen**

Hiervon gibt es jedoch **Ausnahmen**: Bei der Krankenversicherung zahlt die Arbeitgeberin einen Beitrag von 7,3 %, die Arbeitnehmerinnen zahlen 8,2 %. Bei der Pflegeversicherung zahlen kinderlose Versicherte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, einen Beitragszuschlag von 0,25 % allein.

**Ausnahme:
Geringfügige
Beschäftigung**

Diese allgemeinen Regelungen gelten bei geringfügiger Beschäftigung nicht.

Unter den Begriff der geringfügigen Beschäftigung fallen einerseits:

- kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse: Eine gelegentliche Tätigkeit von geringem Umfang – alleine oder neben einer Haupttätigkeit ausgeübt – kann unter bestimmten Voraussetzungen völlig sozialversicherungsfrei sein. Die hierfür geltenden Regelungen werden ab S. 15 beschrieben;

und andererseits:

- geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, die **Minijobs bis 450 €**.

Hier wird nochmals danach unterschieden, ob die Tätigkeit bei einer Firma oder aber in einem Privathaushalt ausgeübt wird.

**Minijobs bis
450 Euro**

Minijobs sind Arbeitsverhältnisse, in denen

- der monatliche **Verdienst maximal 450 €** beträgt
- **und** die Arbeitnehmerin nicht Auszubildende ist,

oder als Person ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableistet
oder deren Vergütung wegen Kurzarbeit so niedrig ist.

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen gelten bei Minijobs völlig andere Regeln bei den Sozialabgaben.

Für Arbeitgeberinnen gilt bei Minijobs eine Abgabepflicht von 30,99 % des Entgelts:

- ➔ 15 % Rentenversicherung
- ➔ 13 % Krankenversicherung
- ➔ 0,84 % Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft
- ➔ 0,15 % Insolvenzgeldumlage und
- ➔ 2 % Pauschalsteuer.

Hinzu kommt der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Handelt es sich bei der Arbeitgeberin um einen Privathaushalt und ist Gegenstand des Minijobs eine „haushaltsnahe Dienstleistung“, also Putzen, Kochen, Gartenarbeit, Pflege und Betreuung von Kindern, Kranken und alten Menschen, ist die Abgabepflicht für den Arbeitgeberhaushalt noch niedriger:

- ➔ 5 % Rentenversicherung
- ➔ 5 % Krankenversicherung
- ➔ 1,6 % gesetzliche Unfallversicherung
- ➔ 0,84 % Umlage zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft und
- ➔ 2 % Pauschalsteuer.

Insgesamt fallen also maximal 14,44 % des Arbeitslohns als Abgaben für den Arbeitgeberhaushalt an.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge gilt für Minijobberinnen Folgendes: Es fallen **keine** Beiträge für Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an. Minijobberinnen sind also in diesen Versicherungszweigen von der Beitragspflicht befreit.

Die frühere Sozialversicherungsfreiheit in der Rentenversicherung mit der Möglichkeit, freiwillig den Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken, ist seit 2013 abgeschafft worden. Stattdessen gilt nun eine Rentenversicherungspflicht, von der sich die Minijobberin allerdings befreien lassen kann.

Minijobs, die nach dem 1.1.2013 neu begründet wurden oder in denen nach dem 1.1.2013 die Vergütung auf über 400 € angestiegen ist, sind jetzt auch für die Arbeitnehmerinnen rentenversicherungspflichtig. Ausnahme: Bezieherinnen einer Vollrente wegen Alters, Ruhestandsbeamte, Bezieherinnen einer berufsständischen Altersversorgung und Arbeitnehmerinnen, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze



Abgaben für die Arbeitgeberinnen

Dienstleistungen im Privathaushalt

Sozialabgaben für Minijobberinnen

Beitragsfreiheit bei Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Seit 2013: Rentenversicherungspflicht

	<p>nie rentenversichert waren, unterliegen nicht der Versicherungspflicht. Für diesen Personenkreis besteht weiterhin Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.</p>
Höhe des Beitrags	<p>Für die Arbeitnehmerin fällt allgemein ein Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von 3,9 % des Lohns an, die die Arbeitgeberin vom Entgelt abzieht und an die Minijob-Zentrale abzuführen hat. Wird der Minijob in einem Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Rentenversicherungsbeitrag für die Arbeitnehmerin 13,9 % des Lohns, der vom Lohn abgezogen wird.</p>
Erhöhter Beitrag bei Lohn unter 175 €	<p>Der an den Rentenversicherungsträger abzuführende Gesamt-Rentenversicherungsbeitrag beträgt 2014 mindestens 33,07 € (das sind 18,9 % von 175 €). Bei Monatsvergütungen unter 175 € beträgt der Rentenversicherungsbeitrag unter Berücksichtigung der Arbeitgeberpauschale also immer 33,07 €.</p>
Beispiele	<p>Frieda Fleißig hat einen Minijob, in dem sie einen Monatslohn von 100 € vereinbart hat.</p>
Beitrag bei Vergütung von 100 €	<p>Bei einem Monatslohn von 100 € errechnet sich der Rentenversicherungsbetrag wie folgt: Die Arbeitgeberin führt 15 € (15 % von 100 €) Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung ab. Frau Fleißig trägt 18,07 €, damit der Mindestbeitrag von 37,07 € erreicht wird. Sie erhält also 81,93 € ausgezahlt.</p>
	<p>Wäre Frau Fleißig in einem Privathaushalt beschäftigt, erhöhte sich ihr Rentenversicherungsbeitrag wie folgt: Der Arbeitgeberhaushalt führt 5 % des Lohns, also 5 €, an die Rentenversicherung über die Minijob-Zentrale ab. Der Rentenversicherungsanteil von Frau Fleißig beträgt 28,07 € und sie erhält als Vergütung 71,93 € ausgezahlt.</p>
Beispiel Vergütung in Höhe von 450 €	<p>Beträgt die Vergütung 450 €, zahlt die Arbeitgeberin als pauschalen Rentenversicherungsbeitrag 67,50 €, der Beitrag der Arbeitnehmerin beträgt 2014 3,9 % von 450 €, das sind 17,55 €, die im Lohnabzugsverfahren von ihrer Vergütung abgezogen werden. Es werden also 432,45 € ausgezahlt.</p>
	<p>Im Privathaushalt zahlt die Arbeitgeberin 5 % Rentenversicherungsbeitrag, bei einem Monatsentgelt von 450 € also 22,50 €, sodass der Rentenversicherungsbeitrag von Frau Fleißig 13,9 %, also 62,55 € beträgt. Es werden in diesem Fall also vom Arbeitgeberhaushalt 387,45 € an sie ausgezahlt.</p>
Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	<p>Es besteht die Möglichkeit, dass sich die Minijobberin sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Hierfür muss sie einen Antrag stellen und der Arbeitgeberin abgeben. Die Befreiung bezieht sich auf alle Minijobs, sofern mehrere Minijobs ausgeübt werden.</p>

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und wann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sinnvoll ist. Die Beantwortung dieser Frage ist von verschiedenen Kriterien abhängig.

Die **Beschäftigungszeiten** in einem Minijob, bei dem sich die Arbeitnehmerin von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt, werden nicht in vollem Umfang als **Beitragszeit** gewertet. Beitragszeiten sind jedoch wichtig, um überhaupt bestimmte Rentenarten zu erwerben. Die Dauer der erforderlichen Beitrags- und „Wartezeiten“ ist je nach Rentenart unterschiedlich. Gerade Frauen fehlen häufig **Beitragszeiten** durch Lücken in der Beschäftigung.

Um eine Rente wegen **Erwerbsminderung** beziehen zu können, müssen in den letzten 5 Jahren vor dem Versicherungsfall mindestens für 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt worden sein. Ist das nicht der Fall, kann eine Erwerbsminderungsrente nicht erlangt werden.

Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (Kuren) und der Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung setzen ebenfalls Pflichtbeitragszeiten voraus.

Damit eine Frau ab 60 die **Altersrente für Frauen** erhalten kann (nur noch möglich bis Geburtsjahrgang 1951, verbunden mit Rentenabschlägen), muss sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeitragszeiten nachweisen. Pflichtbeitragszeiten können bei Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht jedoch nicht erworben werden.

Auch die ab 1.7.2014 geplante Rente für langjährig Versicherte nach 45 Pflichtbeitragsjahren kann mit einem Minijob nur dann erreicht werden, wenn im Minijob der volle Rentenversicherungsbeitrag gezahlt wurde.

Frauen, aber auch Männer, deren einzige Erwerbstätigkeit ein Minijob ist, sollten daher im Regelfall **nicht** auf die Rentenversicherungspflicht verzichten, um rentenrelevante Versicherungszeiten zu erwerben oder bereits bestehende Ansprüche nicht zu verlieren.

Die staatliche Förderung für den Aufbau einer privaten Altersversorgung („Riester-Rente“) können Minijobberinnen auch nur in Anspruch nehmen, wenn sie sich nicht von der Versicherungspflicht befreien lassen, es sei denn, sie hätten eine sozialversicherungspflichtige Haupttätigkeit.

Es hängt also von den Bedingungen des Einzelfalles ab, wie die Entscheidung ausfällt. Lassen Sie sich vor Ihrer Entscheidung, ob Sie sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen wollen, von der Rentenversicherung beraten!

Soll ich mich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen?

„Riester-Rente“

Altersrentnerin	Wenn die Minijobberin selbst Altersrentnerin ist, besteht keine Rentenversicherungspflicht mehr. Die Frage nach dem Befreiungsantrag stellt sich nicht.
Befreiungsantrag	<p>Über den Befreiungsantrag hat die Minijobberin alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeberinnen zu informieren, bei denen sie eine geringfügige Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend; sie kann nicht widerrufen werden.</p> <p>Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs bei der Arbeitgeberin, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass die Arbeitgeberin der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.</p>
Übergangsregelungen	Wenn Sie vor dem 1.1.2013 bereits einen Minijob mit einer Vergütung bis zu 400 € im Monat hatten, ändert sich für Sie nichts. Insbesondere tritt für Sie nicht die Rentenversicherungspflicht ein. Um vollwertige Beitragszeiten zu erwerben, müssen Sie wie in der Vergangenheit „auf die Versicherungsfreiheit verzichten“ und den pauschalen Beitragssatz Ihrer Arbeitgeberin auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag aufstocken. Sobald jedoch die Verdienstgrenze von 400 € überschritten wird, handelt es sich um einen „neuen“ Minijob, für den die Rentenversicherungspflicht für Arbeitnehmerinnen gilt.
Aufstockerinnen	Wurden hingegen in der Beschäftigung bereits vor dem 1.1.2013 die Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, bleibt die Minijobberin weiterhin versicherungspflichtig. In diesem Falle ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht mehr möglich.
400,01 € bis 450 € in der Gleitzone: Sonderregelung bis 2014	Beschäftigte, die bereits vor dem 1.1.2013 ein monatliches Entgelt von 400,01 € bis 450,00 € erzielt haben, bleiben in allen Zweigen der Sozialversicherung nach der bisherigen Gleitzoneverordnung versicherungspflichtig, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgeltes weiterhin in dieser Spanne bewegt. Diese Bestandsschutzregelung gilt für eine Übergangszeit bis zum 31.12.2014. Arbeitnehmerinnen können sich jedoch von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, nicht jedoch in der Rentenversicherung befreien lassen.
Besonderheiten in der Krankenversicherung	Nahezu alle geringfügig Beschäftigten sind krankenversichert. Sie erhalten Krankenkassenleistungen, weil sie beitragsfreies Mitglied im Rahmen der Familienversicherung sind oder aber als Rentnerin, Studierende oder als Bezieherin von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld I und II krankenversichert sind.

Durch den Pauschalbeitrag der Arbeitgeberinnen erwerben Minijobberinnen allerdings **keine zusätzlichen Ansprüche gegenüber der Krankenkasse**, wie z.B. den Anspruch auf Krankengeld nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit oder Kinderkrankengeld. Eine Aufstockungsmöglichkeit besteht nicht.

Kein Krankengeld

Eine Sonderregelung ist für die Beschäftigten vorgesehen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, weil sie beispielsweise als Selbstständige, Beamte oder Angehörige von Beamten Mitglied einer privaten Krankenversicherung sind: In diesem Fall entfällt für den **Arbeitgeber** der geringfügig Beschäftigten der pauschale Krankenkassenbeitrag. Zu einer Verdiensterhöhung der Minijobberinnen kommt es hierdurch jedoch nicht.

Sonderregelung: Privatversicherte

In den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung sind auch geringfügig Beschäftigte voll einbezogen. Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind umfangreicher als die der Krankenversicherung. Von der gesetzlichen Unfallversicherung sind Unfälle erfasst, die bei der Verrichtung der Arbeit und auf dem Weg zur Arbeit und zurück geschehen, ebenso werden Berufskrankheiten durch die Unfallversicherung entschädigt. Die Arbeitgeber tragen die Beiträge zu den entsprechenden Berufsgenossenschaften allein.

Unfallversicherung

Für Beschäftigte in **Privathaushalten** ist die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen der Unfallversicherungsträger. **Alle Haushaltshilfen sind gesetzlich unfallversichert**. Die Minijob-Zentrale nimmt den Privathaushalten auch diese Meldung ab. Der Beitrag in Höhe von 1,6 % des Arbeitsentgelts wird im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens von der Minijob-Zentrale im Kontoeinzugsverfahren abgebucht. Wenn sich ein Arbeits- oder Wegeunfall ereignet, ist dem behandelnden Arzt dies mitzuteilen, die Leistungserbringung erfolgt von der Unfallkasse.



Minijobs werden häufig als Zuverdienst zu Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung oder neben anderen Tätigkeiten ausgeübt. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang Sozialleistungen gekürzt werden können oder ob die Sonderregelungen der Beitragsfreiheit für Beschäftigte der Minijobs entfallen könnten.

Minijob neben anderen Leistungen

Als Rentnerin **vor Beginn der regulären Altersrente** dürfen Sie bis zu **450 €** monatlich zu Ihrer Vollrente hinzu verdienen, ohne dass Ihre Rente gekürzt werden dürfte. Zweimal im Jahr ist ein Zuverdienst bis 900 € erlaubt. Dies gilt für alle Rentenarten.

Rente und Hinzuverdienst: bis 450 €

Nach Beginn der regulären Altersrente kann in unbeschränkter Höhe hinzuverdient werden; eine Anrechnung auf die Rente erfolgt nicht. Wenn der Verdienst von 450 € monatlich überschritten wird, ist er zwar in voller Höhe krank-

und pflegeversicherungspflichtig, hinsichtlich der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht für die Rentnerin Beitragsfreiheit. Wenn Sie genauere Informationen hierzu wünschen, sollten Sie bei der Rentenversicherung die **kostenlose Broschüre „Rente und Hinzuverdienst“** bestellen.

Wie der Verdienst aus dem Minijob **steuerrechtlich** behandelt wird, lesen Sie bitte im Kapitel **Steuerrecht** dieser Broschüre nach (S. 16 ff.).

Minijob und Ehrenamt

Aufwandsentschädigungen aus nebenberuflicher Tätigkeit für Körperschaften des öffentlichen Rechts oder eines gemeinnützigen Vereins oder Einrichtungen zur Förderung mildtätiger oder kirchlicher Zwecke können seit 2013 bis zu 720 € jährlich sozialversicherungs- und steuerfrei bezogen werden. Diese Bezüge sind **neben** einem Minijob möglich, sie sind sogar **in** einem Minijob möglich. Auf die Art der Tätigkeit kommt es nicht an.

Minijob und „Übungsleiter-tätigkeit“: 2.400 € /Jahr zusätzlich

Noch günstiger wirkt sich eine Nebentätigkeit als „Übungsleiterin“ in Sportvereinen, als Ausbilderin (z.B. für VHS-Kurse), Erzieherin, Betreuerin oder aber auch als Pflegerin bei alten, kranken und behinderten Menschen aus: Die hierfür gezahlten Aufwandsentschädigungen sind seit 2013 sozialversicherungs- und steuerfrei bis 2.400 € im Kalenderjahr, das sind – gleichmäßig aufs Jahr verteilt – 200 € monatlich. Auch diese Aufwandsentschädigung kann in voller Höhe **neben** und auch **in** einem Minijob bezogen werden. Wird diese Tätigkeit **in** einem Minijob ausgeführt, kann ein monatliches Entgelt bis zu 650 € zu den jeweiligen Sonderregelungen bezogen werden (Arbeitgeberin zahlt Pauschalbeträge für 450 €, für die Arbeitnehmerin entsteht nur die Rentenversicherungspflicht bis 450 €, deren Befreiung kann beantragt werden).

Studierende

Für **Studierende** gilt Folgendes: Bei einem Minijob bis 450 € hat der Arbeitgeber die pauschalen Sozialversicherungsbeiträge abzuführen und es besteht die allgemeine Rentenversicherungspflicht. Typische Jobs für Studierende fallen in den völlig sozialversicherungsfreien Bereich der „kurzfristigen Beschäftigung“, vgl. S. 15.

Arbeitslosengeld I und geringfügige Beschäftigung

Es ist zulässig, neben dem Bezug von Arbeitslosengeld I einen Minijob auszuüben. Die Aufnahme der Tätigkeit muss der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Das bezogene Arbeitslosengeld kann sich jedoch reduzieren. Im Regelfall kann aber nicht die volle Vergütung aus Tätigkeiten in einem Minijob abgezogen werden. **Grundsätzlich anrechnungsfrei ist ein Grundbetrag von 165 € im Monat.** Betroffene sollten vor Aufnahme der Tätigkeit bei der Agentur für Arbeit nachfragen, in welcher Höhe es konkret im Einzelfall zu einer Anrechnung der Leistungen kommt.

Übrigens: Wenn Sie den Minijob in dem Kalenderjahr vor der Arbeitslosigkeit bereits mindestens 10 Monate ausgeübt

haben, bleibt Ihnen der Lohn aus dem Minijob sogar in Höhe des Durchschnittslohns aus dem Minijob anrechnungsfrei, sofern dieser Durchschnittslohn höher war als 165 €.

Sind Sie **Bezieherin von Arbeitslosengeld II (ALG II)**, Hilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Sozialgesetzbuch, 2. Band, „Hartz IV“, ist ein Grundbetrag von 100 € monatlich anrechnungsfrei. Soweit der Verdienst aus der Erwerbstätigkeit höher ist als 100 €, und wenn er 1.000 € nicht übersteigt, sind 20% des über 100 € liegenden Bruttoeinkommens zusätzlich anrechnungsfrei.

Ein Minijob mit einem monatlichen Verdienst von 450 € wird also wie folgt berücksichtigt:

Grundfreibetrag	100,00 €
+ 20 % von 350 €	<u>70,00 €</u>
Gesamtfreibetrag:	<u>170,00 €</u>

In Höhe von 280 € kommt es zur Anrechnung auf das Arbeitslosengeld II. Beachten Sie bitte, dass die Aufnahme der Tätigkeit dem Jobcenter, von dem Sie Leistungen beziehen, gemeldet werden muss!

Der Verdienst aus einem so genannten Ein-Euro-Job wird **nicht** auf das Arbeitslosengeld II angerechnet.

Es ist zulässig, **mehrere Minijobs nebeneinander auszuüben**. Diese Tätigkeiten fallen jedoch nur dann unter die Sonderregelungen der Minijobs, wenn der Grenzwert von 450 € in der Zusammenrechnung nicht überschritten wird. Es ist also z.B. zulässig, vier verschiedene Putzjobs zu jeweils 100 €/Monat und einen weiteren zu 50 € auszuüben. In der Zusammenrechnung ergibt sich hier ein Gesamtverdienst von 450 €.

Sonderzahlungen – wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld – gehen zu je 1/12 in die Berechnung des Monateinkommens ein. Auch unter Einbeziehung der Sonderzahlung darf ein Jahresverdienst von 5.400 € (12 x 450 €) nicht überschritten werden. Wird diese Grenze wegen der Sonderzahlung überschritten, ist das Arbeitsverhältnis **im gesamten Jahr sozialversicherungspflichtig** (vgl. auch S. 40 f.).

Zulässig ist es, **neben einer voll sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit** – sei es eine Vollzeittätigkeit oder eine Teilzeittätigkeit – **einen** Minijob zu den sozialversicherungsrechtlichen Sonderbedingungen auszuüben. Jedoch gilt diese Regelung nur für **einen** Nebenjob; falls Sie zwei Nebenjobs haben, **darf nur für den ersten, früher begonnenen Nebenjob das Recht der Minijobs angewendet werden**. Der zweite, später begonnene Nebenjob unterfällt der vollen Sozialversicherungspflicht.

Arbeitslosengeld II und geringfügige Beschäftigung

Beispiel für Freibeträge bei ALG II

Mehrere Minijobs

Sonderfall: Sonderzahlungen

Nebenbeschäftigung: Ein Minijob ist zulässig

Sozialversicherungsfreie Haupttätigkeit

Ist die **Haupttätigkeit nicht sozialversicherungspflichtig** (z.B. bei Selbstständigen oder Beamten), kann neben dieser Tätigkeit ein oder auch mehrere Minijobs ausgeübt werden, sofern in der Zusammenrechnung das Monatsentgelt von 450 € nicht überschritten wird. Es sind also lediglich die pauschalen Arbeitgeberbeiträge abzuführen hinzu kommt der Rentenversicherungspflichtbeitrag.

Wie kommt der Beitrag zur Sozialversicherung?

Bei Minijobs ist Einzugsstelle der Abgaben die **Minijob-Zentrale** in Essen. Sämtliche Meldungen und Beitragszahlungen erfolgen durch die Arbeitgeberinnen von Minijobs gegenüber dieser Stelle. Die Minijob-Zentrale leitet dann die Beiträge den gesetzlichen Erfordernissen entsprechend weiter an die Renten- und Krankenversicherung, sogar die Steuern werden von der Minijob-Zentrale weitergeleitet. Für Kleinbetriebe bis 30 Beschäftigte übernimmt die Minijob-Zentrale zudem die Durchführung der Umlageverfahren für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsleistungen. **Darüber hinaus ist es Aufgabe der Minijob-Zentrale, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen zu beraten.** Sie können das Beratungsangebot der Minijob-Zentrale auch telefonisch abrufen. Die Kontaktmöglichkeiten entnehmen Sie bitte dem Adressverzeichnis.

Haushalts-scheck bei haushalts-nahen Dienstleistungen

Für **Minijobs in Privathaushalten** ist ein spezielles Melde- und Einzugsverfahren entwickelt worden: das **Haushalts-scheckverfahren**. Dieses Meldeverfahren ist für Minijobs in haushaltsnahen Dienstleistungen **zwingend vorgeschrieben**. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat das Haushaltsscheckformular vollständig auszufüllen und zu unterschreiben. Auch die Arbeitnehmerin muss den Haushaltsscheck unterschreiben. Weiterhin sind die Arbeitgeber der haushaltsnahen Dienstleistungen verpflichtet, der Minijob-Zentrale eine Einzugsermächtigung für die Beiträge zu erteilen. Zweimal im Jahr, am 15. Juli des laufenden Kalenderjahres und am 15. Januar des Folgejahres, werden dann alle notwendigen Beiträge rückwirkend einschließlich der Steuern abgebucht. Wenn die Beschäftigten auf die Rentenversicherungspflicht verzichtet haben, berücksichtigt die Minijob-Zentrale dies ebenfalls.



Im Rahmen des **Haushalts-scheckverfahrens** entlastet die Minijob-Zentrale Privathaushalte, wenn diese Minijobber beschäftigen, weit gehend von Abrechnungs- und Meldearbeiten. Sie übernimmt:

- vorgeschriebene Meldungen und Bescheinigungen für Arbeitgeber und die Beschäftigten,
- Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung und den Beitragseinzug in Höhe von 1,6 % des Lohns,
- **auf Antrag** die Erstattung von 80 % der Entgeltfortzahlungskosten im Krankheitsfall an den Arbeitgeber einer Haushaltshilfe.

Es ist sinnvoll, für haushaltsnahe Dienstleistungen einen **Monatsfestlohn** zu vereinbaren. Wenn nämlich die Vergütung von Monat zu Monat unterschiedlich wäre, müsste die Arbeitgeberin jeden Monat eine neue Meldung an die Minijob-Zentrale gesandt werden. Würde der Haushaltshilfe in der Vergangenheit ein fester Stundenlohn bei wöchentlich gleich bleibender Vergütung gezahlt, ermitteln Sie den Monatslohn wie folgt:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenstunden} \times 4,35 = \text{Monatslohn}$$

Völlig sozialversicherungsfrei ist eine so genannte „kurzfristige Beschäftigung“. Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie nicht länger als zwei Monate oder 50 Arbeitstage (einzeln oder zusammenhängend) **innerhalb eines Kalenderjahres** ausgeübt wird. Wird mit einer regelmäßigen 5-Tage-Woche oder 6-Tage-Woche gearbeitet, ist der 2-Monats-Zeitraum zu Grunde zu legen. Wird weniger als 5 Tage in der Woche gearbeitet, findet die 50-Tage-Regelung Anwendung. Eine Nachtschicht zählt als ein Tag, wird an einem Tag für zwei kurzfristige Arbeitsverhältnisse gearbeitet, zählt dies auch lediglich als ein Arbeitstag. Unabhängig davon, wie viel in dieser Zeit verdient wird und wie viele Stunden Arbeitsleistung erbracht werden, sind auch weiterhin keine Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten. **Eine Zusammenrechnung mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung erfolgt nicht.** Ebenfalls gibt es **keine Zusammenrechnung mit einem Minijob.** Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden zusammenge-rechnet. In der Zusammenrechnung darf die 2-Monats-Grenze oder 50-Tage-Grenze nicht überschritten werden.

Die **kurzfristige Beschäftigung** darf **nicht berufsmäßig** ausgeübt werden, um sozialversicherungsfrei zu sein. Stets gilt eine Tätigkeit als „berufsmäßig“, wenn

- ➔ Arbeitslosengeld I oder II bezogen wird,
- ➔ die Tätigkeit während eines unbezahlten Urlaubs aufgenommen wird,
- ➔ die Tätigkeit während der Elternzeit erfolgt,
- ➔ die Tätigkeit zwischen Schulentlassung und dem Beginn der Ausbildung verrichtet wird,

und

- ➔ das monatliche Arbeitsentgelt höher ist als 450 €.

Eine Beschäftigung wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch dann „berufsmäßig“ ausgeübt, wenn sie für die Arbeitnehmerin nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Das ist dann der Fall, wenn sie durch die Tätigkeit ihren Lebensunterhalt überwiegend oder doch in solchem Umfang erwirbt, dass ihre wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung

Tipp: Festen Monatslohn vereinbaren!

Sozialversicherungsfrei: Kurzfristige Beschäftigung

Keine Berufsmäßigkeit

Problem: Dauerarbeits- verhältnisse

oder Tätigkeit beruht. Wird Berufsmäßigkeit angenommen, ist die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig.

ACHTUNG: Dauerarbeitsverhältnisse werden nicht als sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung anerkannt! Das führt im Einzelfall zu Problemen. Es ist zulässig, einen Rahmenvertrag, der längstens ein Jahr betragen darf, abzuschließen. Wird dann jedoch das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der 12 Monate fortgesetzt, liegt ein Dauerarbeitsverhältnis vor, das ab diesem Zeitpunkt sozialversicherungspflichtig wird. Nach Ablauf des Jahresrahmens muss das Arbeitsverhältnis also beendet werden, wenn die Sozialversicherungspflicht vermieden werden soll. Wird nach einer **Unterbrechung von mindestens zwei Monaten** ein neuer Rahmenvertrag über ein Jahr mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen, liegt kein Dauerarbeitsverhältnis vor.

Meldepflichten der Arbeit- geberin

Alle Arbeitgeberinnen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, müssen diese kurzfristigen Beschäftigungen bei der **Krankenkasse**, in der die Beschäftigten jeweils versichert sind, anmelden. Bei Unterbrechungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind ebenfalls Meldungen zu machen. Jeweils zum Jahresende sind Jahresmeldungen erforderlich.

Sozialver- sicherungs- nachweis

Zum Ende des Arbeitsverhältnisses erhalten Sie als Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber eine Kopie des Beitragsnachweises an die Sozialversicherung, der Arbeitgeber hat gegenüber der Sozialversicherung eine Jahresmeldung zu erstatten und eine Kopie an die Arbeitnehmerin auszuhändigen.

Steuerrecht

Möglichkeiten des Steuer- rechts

Nach völlig eigenständigen Regeln des Steuerrechts wird bestimmt, ob und in welcher Höhe Steuern auf ein Beschäftigungsverhältnis erhoben werden. Bei einem Minijob kommen verschiedene Möglichkeiten der steuerrechtlichen Regelung in Betracht:

- Arbeiten mit Pauschalversteuerung
- Versteuerung nach der individuellen Steuerklasse.

Ministeuern bei Minijobs

Für Minijobs gilt eine sehr niedrige und einfache Pauschalsteuer in Höhe von 2 % des Lohns. Wenn der Arbeitgeber – wie bei fast allen Minijobs bis 450 € – verpflichtet ist, den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 15 % bzw. 5 % zu zahlen, fallen **nur 2 % pauschale Steuern an. In diesen 2 % sind auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer enthalten.**

Falls ausnahmsweise der pauschale Rentenversicherungsbeitrag nicht gezahlt werden darf, z.B. wenn zwei kleine Jobs eingegangen wurden, die in der Zusammenrechnung die Verdienstgrenze von 450 € überschreiten, gilt steuerlich Folgendes: Im Sozialversicherungsrecht werden diese Jobs zusammengerechnet und sind daher beide sozialversicherungspflichtig. Im Steuerrecht gibt es diese Zusammenrechnung nicht. Es gilt zwar nicht der pauschale Steuersatz von 2 %, sondern von 20 %, hinzu kommen die pauschale Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag. Die Beschäftigten können wählen, ob sie eine individuelle Versteuerung auf Basis ihrer Steuerklasse wünschen, oder ob sie den Verdienst vom Arbeitgeber pauschal versteuern lassen.

Pauschalversteuerung in anderen Fällen

Eine Pauschalversteuerung ist auch bei kurzfristigen Beschäftigungen möglich. Die steuerrechtlichen Voraussetzungen für eine Pauschalversteuerung als kurzfristige Beschäftigung sind **völlig eigenständig** und abweichend vom Sozialversicherungsrecht geregelt:

Pauschalsteuer bei kurzfristiger Beschäftigung

- ➔ gelegentliche, nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung,
- ➔ die Dauer der Beschäftigung darf 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreiten,
- ➔ der Lohn darf 62 € je Arbeitstag nicht überschreiten,
- ➔ der Stundenlohn darf nicht höher sein als 12 €.

Unter diesen Voraussetzungen beträgt der **pauschale Steuersatz 25 % des Entgelts, hinzu kommen wiederum der Solidaritätszuschlag und die pauschale Kirchensteuer.**

Rechtlich ist die Arbeitgeberin Schuldnerin der pauschalen Lohnsteuer. Es ist zulässig, dass die Pauschalsteuer auf die Teilzeitkraft abgewälzt wird.

Wer trägt die pauschale Lohnsteuer?

Wenn die Arbeitgeberin die pauschale Lohnsteuer auf Sie abwälzt, sollten Sie sich beim Finanzamt oder im Rahmen einer Beratung informieren, ob Sie die Pauschalversteuerung akzeptieren oder aber das Entgelt nach Ihrer persönlichen Steuerklasse abrechnen lassen. Nur so können Sie eventuell zu hohe Steuern über eine Steuererklärung zurückerstattet erhalten.

Versteuerung nach individueller Steuerklasse

Für die Abführung der Lohnsteuer ist im Regelfall die Arbeitgeberin zuständig. Sie zahlt die Lohnsteuer der Arbeitnehmerinnen an das **Betriebsstättenfinanzamt**.

Wie kommen die Steuern zum Finanzamt?

Bei einem Minijob bis 450 € ist die **Minijob-Zentrale** in Essen Einzugsstelle der pauschalen Lohnsteuer von 2 %. Von dort werden dann die Steuern an die Finanzverwaltung weitergeleitet.

Für die anderen Lohnsteuerpauschalen ist wiederum das **Betriebsstättenfinanzamt** der Arbeitgeberin zuständig.

Steuern sparen mit Ehrenamt

Ehrenamtliche Nebentätigkeiten sind steuerlich begünstigt. Aufwandsentschädigungen für Körperschaften des öffentlichen Rechts oder für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke können seit 2013 bis zu 720 € jährlich steuerfrei bezogen werden, bei so genannten Übungsleitertätigkeiten sind jährlich seit 2013 sogar 2.400 € steuerfrei (vgl. S. 12). Diese Steuerfreibeträge können **nicht** nebeneinander bezogen werden.

Steuern sparen mit Haushaltshilfe

Beschäftigen Sie als Arbeitgeberin in Ihrem Haushalt eine oder mehrere Minijobberinnen für haushaltsnahe Dienstleistungen, ist für Sie ein Steuervorteil geschaffen worden: 20 % der Gesamtaufwendungen für die Haushaltshilfe, maximal jedoch 510 € jährlich werden direkt von der Steuerschuld abgezogen.



Durch diese besonders einfach gestaltete Regelung, deren Steuerersparnis zudem die Mehrkosten des Haushaltscheckverfahrens ausgleicht, konnten aus vielen in der Vergangenheit nicht angemeldeten Putzjobs legale Arbeitsverhältnisse entstehen. In Nordrhein-Westfalen waren 2004 lediglich 29.719 Haushaltshilfen ordnungsgemäß angemeldet. Bis Herbst 2013 hat sich diese Anzahl auf 68.846 mehr als verdoppelt.

Schwarzarbeit

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es für den Privathaushalt eine Ordnungswidrigkeit darstellt, Haushaltshilfen nicht bei der Minijob-Zentrale anzumelden. Da auch keine Lohnsteuern abgeführt werden; stellt dies eine Straftat dar. Es ist also dringend zu empfehlen, die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale vorzunehmen.

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen

Minijobs sind Arbeitsverhältnisse

Für alle Arbeitsverhältnisse, egal ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse handelt, ob es Minijobs sind oder kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, gilt das Arbeitsrecht.

Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz

Arbeitsverhältnisse richten sich in erster Linie nach dem, was mündlich oder schriftlich vereinbart worden ist. Die getroffenen Vereinbarungen bilden den Arbeitsvertrag.

Nach dem **Nachweisgesetz** muss ein Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich** niederlegen. Es 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; wird eine Befristungs-



- abrede nicht schriftlich vereinbart, ist die Befristung unwirksam,
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. die Bezeichnung oder allgemeine 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.

Das Nachweisgesetz gilt nahezu uneingeschränkt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Lediglich Aushilfskräfte, die zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt worden sind, fallen nicht darunter.

Auch wenn **kein schriftlicher Arbeitsvertrag** vorliegt oder der Arbeitgeber sich an getroffene Vereinbarungen nicht mehr erinnern mag, ist eine Minijobberin nicht rechtlos. Es gelten im Arbeitsrecht **gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen und Schutzvorschriften**, die nicht unterschritten werden dürfen. Selbst in einem schriftlichen Arbeitsvertrag darf hiervon nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin abgewichen werden. Sollte dies doch der Fall sein, wäre eine derartige, schlechtere Vereinbarung **unwirksam**.

In folgenden Gesetzen sind unter anderem **die Mindestarbeitsbedingungen und Schutzrechte** geregelt:

- ➔ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- ➔ Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
- ➔ Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- ➔ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- ➔ Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgeltfortzG)
- ➔ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG)
- ➔ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)
- ➔ Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- ➔ Mindestarbeitsbedingungengesetz
- ➔ Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- ➔ Nachweisgesetz
- ➔ Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- ➔ Tarifvertragsgesetz.

Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen

Diese Gesetze gelten immer!



Wann gilt ein Tarifvertrag?

Die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen regeln wirklich nur **Mindeststandards**, wenn es um Arbeitgeberleistungen geht.

Umfassende, der heutigen Zeit angepasste Arbeitsbedingungen werden in **Tarifverträgen** geregelt. Tarifverträge gelten jedoch nur,

- wenn die Arbeitnehmerin Mitglied in der tarifvertragsabschließenden Gewerkschaft ist
und
- auch der Arbeitgeber Mitglied in dem tarifvertragsabschließenden Arbeitgeberverband ist (beide Voraussetzungen müssen **gemeinsam** vorliegen),

oder

- wenn die Geltung eines Tarifvertrages **vertraglich vereinbart** wurde,

oder

- wenn der Tarifvertrag nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, oder durch Rechtsverordnung verbindlich gemacht wurde.

Wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, gilt er wie ein Gesetz. Bessere Bedingungen können vertraglich vereinbart werden; Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmerin sind unwirksam.

Diese Tarifverträge gelten immer!

Nur 501 der bundesweit rund 70.000 gültigen Tarifverträge waren am 1.1.2014 für allgemeinverbindlich erklärt worden. Doch gelten allgemeinverbindliche Tarifverträge gerade in Branchen, in denen besonders viele Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte tätig sind. In Nordrhein-Westfalen sind dies zum Beispiel:



Gebäudereinigung:

- **Rahmentarifvertrag (RTV)** für die gewerblichen Beschäftigten in der **Gebäudereinigung** vom 28.6.2011 (gültig seit 1.1.2012 bis mindestens 31.12.2014);
- **Tarifvertrag Mindestlohn** für gewerbliche Arbeitnehmer in der **Gebäudereinigung** vom 20.6.2013 (gültig ab 1.11.2013 bis mindestens 31.10.2015);



Hotel- und Gaststättengewerbe:

- **Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe** des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23.3.1995 in der Fassung vom 15.7.2004 (gültig bis auf weiteres),
- **Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe** des Landes Nordrhein-Westfalen vom 4.5.2012, allgemeinverbindlich seit 1.5.2012 zumindest gültig bis 30.4.2014.

Bäckerhandwerk

- ➔ **Manteltarifvertrag** für das **Bäckerhandwerk** in Nordrhein-Westfalen und Reg.-Bez. Koblenz und Trier vom 14.6.2012, allgemeinverbindlich ab 1.1.2012;



Friseurhandwerk

- ➔ **Mindestlohn-Tarifvertrag** für das **Friseurhandwerk**, allgemeinverbindlich seit 1.8.2013, gültig zumindest bis 31.7.2016.



Wenn man Ihnen sagt, dass für Sie Tarifverträge nicht gelten, Ihre Firma jedoch **allen** Vollzeitbeschäftigten tarifliche Leistungen gewährt, sollten Sie diese tariflichen Leistungen auch fordern und vereinbaren, denn nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten unzulässig. Zur Klarstellung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch geringfügig Beschäftigte, also Minijobberinnen, Teilzeitbeschäftigte sind:

§ 2 TzBfG Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung (...) ausübt.

§ 4 TzBfG 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.



Der **Umfang** der Teilzeittätigkeit oder Sonderregelungen im Sozialversicherungsrecht sind **kein** sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung, hat das Bundesarbeitsgericht bereits mehrfach entschieden. Allerdings ist es sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber tarifliche Leistungen nur an tarifgebundene Arbeitnehmer zahlt.

Häufig stellt sich die Frage, wie Arbeitnehmerinnen einen für sie geltenden Tarifvertrag erhalten können.

1. Wenn Sie Gewerkschaftsmitglied sind, erhalten Sie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge von Ihrer Gewerkschaft.

Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, wird es komplizierter:

2. Tarifinformationen können Sie über das Internet vom Tarifregister NRW erhalten (www.tarifregister.nrw.de).

Wie und wo sind Tarifverträge zu erhalten?

3. Allgemeine Anhaltspunkte über Tarifregelungen können Sie auch dem WSI-Tarifhandbuch entnehmen, das jährlich neu herausgegeben wird und im Buchhandel erhältlich ist.
4. Bei Ihrem Arbeitgeber können Sie Einsichtnahme in die Tarifverträge verlangen:



§ 8 Tarifvertragsgesetz

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszuliegen.

5. Versuchen Sie, das von Ihnen benötigte Exemplar von den tarifvertragsabschließenden Parteien zu erhalten. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen, für die ein Tarifvertrag infolge einer Allgemeinverbindlicherklärung gilt, können von einer der tarifvertragsabschließenden Parteien eine Abschrift gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen. Das ist in den Branchen



Gebäudereinigung:

- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand;
- Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks;



Hotel- und Gaststättengewerbe:

- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen;
- DEHOGA Hotel- und Gaststättenverband Nordrhein-Westfalen;



Bäckerhandwerk:

- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen;
- Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks und Bäckerinnungsverband Westfalen-Lippe;



Friseurhandwerk:

- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bundesvorstand;
- Friseur- und Kosmetikverband Nordrhein-Westfalen.

Die Adressen der jeweiligen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können Sie dem Anschriftenverzeichnis am Ende dieser Broschüre entnehmen.

Günstigkeitsprinzip

Wenn etwas anderes im Vertrag vereinbart wurde, als gesetzlich vorgesehen ist, oder wenn der Tarifvertrag etwas anderes regelt als das Gesetz, gilt das so genannte „Günstigkeitsprinzip“, wonach das jeweils für die Arbeitnehmerin Günstigere Anwendung findet.

Vergütung

Einen **allgemeinen**, einheitlichen **gesetzlichen Mindestlohn** gibt es noch nicht.

Rechtlich ist es jedoch in Deutschland auf verschiedene Arten möglich, in bestimmten Branchen Mindestlöhne für alle dort Beschäftigten zu schaffen:

- ➔ durch Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder
- ➔ durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder nach dem Mindestarbeitsbedingengesetz

Nach dem Mindestlohtarifvertrag für die **Gebäudereinigung** beträgt der allgemeinverbindliche Stundenlohn einer **Gebäude-Innenreinigerin** seit 1.1.2014 **9,31 € brutto**. Für **Glasreinigerinnen** beträgt der Mindestlohn seit 1.1.2014 **12,33 € brutto**. Dieser Lohn gilt bis zum 31.12.2014. Ab 1.1.2015 steigt der Mindestlohn in der Gebäudeinnenreinigung auf 9,55 €, in der Glasreinigung auf 12,65 €. Diese Löhne gelten mindestens bis 31.10.2015.

Tariflich ist es bei geringfügig Beschäftigten in der **Innenreinigung** möglich, einen monatlich einheitlichen Lohn zu zahlen. Dieser „verstetigte“ Monatslohn wird wie folgt berechnet:

$$\text{Stundenlohn} \times \frac{\text{Wochenarbeitszeit}}{5} \times \frac{261}{12}$$

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden beträgt der verstetigte Monatslohn einer Gebäude-Innenreinigerin also 2014 also

$$9,31 \text{ €} \times \frac{10 \text{ Std}}{5} \times \frac{261}{12} = 404,99 \text{ €}$$

Im **Friseurhandwerk** beträgt der einheitliche Mindestlohn in Westdeutschland seit 1.8.2013 7,50 €, ab 1.8.2014 8,00 € und ab 1.8.2015 8,50 €.

Im **Hotel- und Gaststättengewerbe** erhalten **angelernte Hilfskräfte**, die mit einfachen Tätigkeiten betraut werden, unabhängig davon, ob sie im Service oder in der Küche arbeiten, im ersten Beschäftigungsjahr 2014 einen Stundenlohn von **8,50 €**; im zweiten Beschäftigungsjahr sind es 2014 **8,88 €**. Nach dem Grad der Fachkenntnisse, der Betriebszugehörigkeit und der Anzahl der Berufsjahre erhöht sich der Lohn. Dies muss in jedem Einzelfall überprüft werden. Der allgemeinverbindliche Entgelttarifvertrag vom 4.5.2012 gilt bis mindestens 30.4.2014.

**Kein
allgemeiner
Mindestlohn**



Weitere Mindestlohn- regelungen

Im Bereich der **Pflegedienste** gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten in der Grundpflege nach dem SGB XI erbringen, in den alten Bundesländern folgende Mindestlöhne:

➔ seit dem 1. Juli 2013: 9,00 € je Stunde.

Diese Regelung gilt bis 31.12.2014.

Aus- und Weiterbil- dungsmaß- nahmen nach SGB II und III

Ein Mindestlohn von 13,00 € je Stunde gilt, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch** durchführt. Der Mindestlohn gilt seit 1.1.2014, ab 1.1.2015 wird der Mindestlohn 13,35 € betragen.

Wann muss sonst der Tariflohn gezahlt werden?

Wenn die Vergütung nicht in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen oder durch Mindestlohnverordnungen festgesetzt ist, braucht ein Tariflohn nur vom Arbeitgeber gezahlt zu werden, wenn dieser auf Grund **beiderseitiger Tarifbindung** oder **vertraglicher Vereinbarung** gilt (vgl. S. 20).

Tariflöhne

Im Folgenden finden Sie einige der im Bereich der geringfügigen Beschäftigung gängigsten tariflichen Vergütungen:



Bei Vollzeitbeschäftigten im **Einzelhandel** ist die Vergütung abhängig von der Ausbildung und der Berufserfahrung, die in Berufsjahren gezahlt wird:

- ➔ **Verkäuferin ohne** abgeschlossene, kaufmännische Ausbildung im ersten Tätigkeitsjahr: seit 1.8.2013 sind dies 1.456 €/Monat = 8,93 €/Std. Diese Vergütung gilt bis zum 30.4.2014. Ab 1.5.2014 sind dies 1.487 €/Monat = 9,12 €/Std. Diese Vergütung gilt mindestens bis zum 30.4.2015.
- ➔ **Verkäuferin mit** abgeschlossener Ausbildung im Einzelhandel nach dem sechsten Tätigkeitsjahr seit 1.8.2013 2.315 €/Monat = 14,20 €/Std. Diese Vergütung gilt bis zum 30.4.2014. Ab 1.5.2014 sind dies 2.364 €/Monat = 14,50 €/Std. Diese Vergütung gilt mindestens bis zum 30.4.2015.
- ➔ **Raumpflegerin** im Einzelhandel: seit 1.8.2013 11,33 €/Std. Dieser Lohn gilt bis zum 30.4.2014. Ab 1.5.2014 sind dies 1.887 €/Monat = 11,57 €/Std. Diese Vergütung gilt mindestens bis zum 30.4.2015.
Wichtig: Das Arbeitsverhältnis muss mit dem Einzelhandelsgeschäft abgeschlossen sein.

Beachten Sie bitte, dass diese Tarifvergütungen im Einzelhandel nur bei beiderseitiger Tarifbindung oder vertraglicher Vereinbarung gelten (vgl. S. 20).

Monatsgehalt - Stundenlohn

Angestelltentätigkeiten werden im Regelfall mit Monatsfestgehältern vergütet. Geringfügig Beschäftigte erhalten jedoch häufig einen Stundenverdienst ausgezahlt. Um im Einzelfall

die Stundenvergütung aus dem Monatsentgelt zu ermitteln, gehen Sie wie folgt vor:

Monatsentgelt : Monatsstunden bei Vollzeit = Stundenentgelt

Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter beträgt

- ➔ in der gewerblichen Gebäudereinigung 169,65 Stunden (39 Std. pro Woche),
- ➔ im Hotel- und Gaststättengewerbe 169 Stunden und
- ➔ im Einzelhandel tariflich 163 Stunden (37,5 Std. pro Woche).

Sigrid Suhrbier ist zu folgenden Bedingungen eingestellt:

Arbeitszeit: montags - freitags je 2 Stunden

Tätigkeit: Reinigungsarbeiten

Es muss nun anhand der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden überprüft werden, ob der korrekte Tariflohn gezahlt wird. Im April 2014 hat Frau Suhrbier 22 Tage Arbeitsleistung zu erbringen. Davon sind zwei Feiertage, an denen die Arbeit wegen des Feiertages ausfällt (Karfreitag und Ostermontag), die deshalb zu vergüten sind, obwohl nicht gearbeitet wurde (vgl. S. 26).

Die Vergütung errechnet sich folgendermaßen:

Wenn der Arbeitgeber von Frau Suhrbier ein **Gebäudereinigungsunternehmen** ist, gilt der Mindestlohntarifvertrag der gewerblichen Gebäudereinigung nach dem Entsendegesetz. Der Tarifstundenlohn, der 2014 einzuhalten ist, beträgt 9,31 € brutto, sodass für 22 Tage die Vergütung wie folgt berechnet wird:

$$22 \text{ Tage} \times 2 \text{ Std.} \times 9,31 \text{ €} = 409,64 \text{ € brutto}$$

Bei Beschäftigten in Pflegeheimen oder im Bereich der ambulanten Pflege kommt es wiederum darauf an, ob Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden oder ob nur der Mindestlohn gilt. Den Mindestlohn können **Reinigungskräfte** nicht beanspruchen, da dieser nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten in der Grundpflege nach dem Sozialgesetzbuch XI in einem Pflegedienst erbringen, Anwendung findet.

Wäre Frau Suhrbier in einem **Privathaushalt** eingestellt, wäre die individuelle Vergütungsvereinbarung ausschlaggebend. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Bereich regelmäßig nur die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen gelten.

Wenn kein Tarifvertrag oder Mindestlohn gilt, findet folgender Grundsatz Anwendung: Die Vergütung wird einzelvertraglich vereinbart. Die Vergütungshöhe hängt damit von Ihrer konkreten Vereinbarung und Ihrem Verhandlungsgeschick ab – oder davon, was Ihr Arbeitgeber Ihnen freiwillig zugesteht.

Beispiele Raum- pflegerinnen



Pflegedienst

Privathaushalt

**Wenn kein
Tarifvertrag
gilt:
Untergrenze
„Lohnwucher“**

Durch die Arbeitsgerichte ist jedoch eine Lohnuntergrenze als „**Lohnwucher**“ im Einzelfall definiert worden: Ein besonders krasses Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Entgelt führt zur Annahme des Lohnwuchers, wenn weniger als zwei Drittel des Tariflohns der jeweiligen Branche gezahlt wird. Dann ist der vereinbarte Lohn unwirksam und der Arbeitgeber ist verpflichtet, den üblichen Tariflohn zu zahlen.

Arbeitszeit

Bezüglich der Verteilung und des Umfangs der Arbeitszeit gilt das, was vereinbart wurde. Nach Möglichkeit sollten Sie versuchen, dass feste Wochen- oder Monatsarbeitszeiten vereinbart werden! Sehr sinnvoll ist es für Beschäftigte auch, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage von vornherein festzulegen, da anderenfalls der Arbeitgeber dies einseitig festlegen kann.

Mehrarbeit

Darf ein Arbeitgeber von einer geringfügig Beschäftigten Mehrarbeit (Überstunden) verlangen? Bei der Beantwortung dieser Frage streiten sich die Fachleute. Wenn Sie damit einverstanden sind, Überstunden zu leisten, wird es in der Praxis kaum Probleme geben. Anders ist es jedoch, wenn Sie auf Grund der Kinderbetreuung oder eines weiteren Arbeitsverhältnisses keine Mehrarbeit leisten wollen oder können. In derartigen Fällen könnte die Anordnung von Mehrarbeit für Sie **unzumutbar** sein, und Sie wären nicht verpflichtet, angeordnete Mehrarbeit zu leisten. Wollen Sie von vornherein die Verpflichtung zu Mehrarbeit ausschließen, sollten Sie hierüber bereits bei der Einstellung sprechen und eine entsprechende Vereinbarung in den Arbeitsvertrag mit aufnehmen.

Mehrarbeits- vergütung und -zuschläge

Bei der **Vergütung von Mehrarbeit** haben Sie Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung, ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen besteht in Minijobs jedoch nicht. Tarifverträge begründen erst einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge bei Überschreiten der regelmäßigen täglichen/wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit von **Vollzeitbeschäftigten**. Eine derartige Ausgestaltung von Tarifverträgen ist zulässig.

Erhalten geringfügig Beschäftigte Vergütung an Feiertagen?

Die Vergütungszahlung an Feiertagen richtet sich nach § 2 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz). Dieses Gesetz gilt für Arbeiterinnen, Angestellte und auch für geringfügig Beschäftigte:



§ 2 – Entgeltzahlung an Feiertagen

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

Ausschlaggebend für die Vergütungsfortzahlung ist also, dass **Arbeitszeit wegen des Feiertages ausfällt**. Wenn dies nicht der Fall ist, ist keine Feiertagsvergütung zu zahlen 2014 sind in Nordrhein-Westfalen Feiertage: Neujahr 1.1.2014 (Mittwoch), Karfreitag 18.4.2014, Ostermontag 20.4.2014, Ostermontag 21.4.2014, Tag der Arbeit 1.5.2014 (Donnerstag), Christi Himmelfahrt 29.5.2014 (Donnerstag), Pfingstsonntag 8.6.2014, Pfingstmontag 9.6.2014, Fronleichnam 19.6.2014 (Donnerstag), Tag der Deutschen Einheit 3.10.2014 (Freitag), 1. und 2. Weihnachtstag 25./26.12.2014 (Donnerstag/Freitag).

Sie erinnern sich: Frau Suhrbier (vgl. S. 25) hatte eine wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag von je 2 Stunden vereinbart. Alle Arbeitstage, die auf einen Feiertag fallen, sind so zu vergüten, als ob die Arbeit stattgefunden hätte, also mit dem Lohn für 2 Stunden.

Beispiel



Penelope Putzig ist in einem **Privathaushalt** beschäftigt. Ihre vereinbarte Arbeitszeit ist **freitags**, jeweils 3 Stunden bei einem Stundenlohn von 9,00 €. Sowohl am Ostermontag als auch Pfingstmontag, Himmelfahrt etc. steht Frau Putzig **keine** Feiertagsvergütung zu, da an diesen Tagen keine Arbeit wegen des Feiertages ausfällt. Am Karfreitag, Tag der Deutschen Einheit und am 2. Weihnachtstag hat sie 2014 Anspruch auf Feiertagsvergütung in Höhe von jeweils 27,00 €.



Sie sollten sich nicht auf die vertragliche Verlegung eines Arbeitstages, der auf einen Feiertag fällt, einlassen. In diesem Fall entfällt die Feiertagsvergütung, da keine Arbeit mehr wegen des Feiertages ausfällt. Erklären Sie sich also nur dann zur Arbeit an einem anderen Tag bereit, wenn sichergestellt ist, dass Sie sowohl die Feiertagsvergütung als auch die zusätzliche Vergütung für den Extraarbeitstag erhalten, oder dass Ihnen bei Verlegung der Arbeit ein anderer freier, bezahlter Arbeitstag als Ausgleich gewährt wird. Es besteht keine Verpflichtung, die wegen des Feiertages ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nachzuarbeiten hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, Urteil vom 3.5.1983).

Vertrags- änderung führt zu Verlusten!

Besonderheiten ergeben sich im **Hotel- und Gaststättengewerbe**, einem Bereich, in dem typischerweise auch an Feiertagen gearbeitet wird. Der Manteltarifvertrag regelt hier Folgendes:



§ 4 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe, Feiertage

4.1 Als Feiertage gelten: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Fronleichnam, Christi Himmelfahrt, 3. Oktober, Allerheiligen (1. November), 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, soweit sie nicht auf einen Betriebsruhetag oder einen regelmäßigen individuellen Ruhetag der ArbeitnehmerInnen fallen.

4.2 Als Ausgleich für die Beschäftigung an diesen Feiertagen erhält jede/r ArbeitnehmerIn spätestens drei Wochen nach dem Feiertag einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes oder Gehaltes.

4.3 Diese Tage können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber an den Urlaub angehängt werden.

4.4 Wird der Ausgleichstag nicht gewährt, so ist er mit 1/22 des Entgeltes des Monats abzugelten, in den der Feiertag fällt. Hierauf wird ein Zuschlag von 25 % gewährt.

4.5 Arbeitskräfte, die ausschließlich an einem Feiertag und/oder dessen Vortage im Hinblick auf denselben beschäftigt werden, haben keinen Anspruch gemäß § 4.2 und 4.3.

Vergütung bei Krankheit

Alle Beschäftigten erhalten nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen ihre Vergütung vom Arbeitgeber fortgezahlt. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte. **Allerdings: Während der ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses gibt es diesen Lohnfortzahlungsanspruch nicht.**

Höhe der Entgeltfortzahlung

Die Höhe der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 % des für den Krankheitszeitraum zu zahlenden Entgeltes.



Tariflich ist es zulässig, andere Regelungen zu treffen. Nach § 6 Ziff. 2 RTV Gebäudereinigung ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des Durchschnittsentgeltes der letzten 12 Monate zu gewähren, Einmalvergütungen und Aufwendungsersatz sind hierbei nicht mitzurechnen.

Ärztliche Bescheinigung erforderlich

Beachten Sie, dass der Arbeitgeber von einer Krankheit **unverzüglich** zu unterrichten ist. Außerdem ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine **ärztliche Bescheinigung nachzuweisen**. Dies gilt nach dem EntgeltfortzG **auch für die ersten zwei Krankheitstage**, wenn der Arbeitgeber es verlangt. Geringfügig Beschäftigte erhalten im Regelfall nicht die allgemeine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt ausgestellt, sondern nur eine **formlose Bescheinigung**. Die Kosten hierfür hat der Arbeitgeber zu tragen. Solange keine ärztliche Bescheinigung über die Krankheit vorliegt, darf der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.

Kein Krankengeld

Nach Ablauf des sechswöchigen Vergütungsfortzahlungszeitraums bzw. während der ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses **können Minijobberinnen kein Krankengeld von der Krankenkasse** beziehen, da keine eigene beitragspflichtige Tätigkeit besteht; der Pauschalbetrag, der vom Arbeitgeber zu zahlen ist, begründet keinen Krankengeld- und Kinderkrankengeldanspruch (vgl. S. 11).

Kuren

Auch für Kuren ist vom Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen an geringfügig Beschäftigte Entgeltfortzahlung zu leisten. Voraussetzung ist, dass die Kur ärztlich verordnet

worden ist **und** stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100 % der Vergütung. Achtung: Der Gesamtzeitraum der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit und Kur darf 6 Wochen nicht überschreiten!

Auch geringfügig Beschäftigte haben nach § 616 BGB bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

„Bedarf ein im Haushalt lebendes *Kind unter acht Jahren* wegen einer Erkrankung nach ärztlichem Zeugnis der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Arbeitnehmers, weil eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person hierfür nicht zur Verfügung steht, kann der Arbeitnehmer, der diese Pflege und Betreuung übernimmt, vom Arbeitgeber Weiterzahlung des Arbeitsentgelts für einen Zeitraum bis zu fünf Arbeitstagen beanspruchen.“

So urteilte das Bundesarbeitsgericht bereits am 19.4.1978. Auf Grund anderweitiger Gesetzesänderungen ist diese Entscheidung dahingehend zu interpretieren, dass dieser Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Vergütung auch bei **Erkrankung eines Kindes im Alter unter 12 Jahren gilt**. Wenn Sie längere Zeit zur Pflege benötigen oder Ihr erkranktes Kind zwölf Jahre oder älter ist, müssen Sie bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen.

Auf das **Kinderkrankengeld** bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 Sozialgesetzbuch V von der Krankenkasse haben geringfügig Beschäftigte **keinen** Anspruch.

Durch Tarifverträge kann der Anspruch auf Vergütungszahlung bei Erkrankung eines Kindes verändert werden – sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der Arbeitnehmerin.

§ 5 Abs. 2 g RTV Gebäudereinigung

Der/die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines/ihrer Lohns von der Arbeit freizustellen bei schweren Erkrankungen des Ehegatten oder der Kinder, sofern diese mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht, für einen Arbeitstag.

Eine Altersbegrenzung bei der Erkrankung eines Kindes gibt es im Bereich der gewerblichen Gebäudereinigung also nicht; aber die Lohnfortzahlungspflicht ist auf einen Tag verkürzt.

Wenn ein Kind erkrankt



Kein Kinderkrankengeld

Änderung durch Tarifverträge





Im **Einzelhandel** haben Arbeitnehmerinnen bei Tarifbindung in Betrieben ab 10 Beschäftigten und mehr Anspruch auf bis zu vier Wochen unbezahlte Freistellung für die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger (Ehepartner, Eltern, Kinder), sofern dies nach einem ärztlichen Attest erforderlich ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann (§ 17 MTV Einzelhandel).

Mutterschutz

Bei Schwangerschaft gibt es nach dem Mutterschutzgesetz verschiedene Beschäftigungsverbote, die auch für Minijobberinnen gelten. So dürfen Schwangere beispielsweise:



- nicht schwer heben,
- nicht in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden, es sei denn, sie sind damit ausdrücklich einverstanden,
- nicht in den ersten acht Wochen nach der Geburt beschäftigt werden,
- nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.

Für die Überwachung der Schutzvorschriften zu Gunsten einer schwangeren Frau nach dem Mutterschutzgesetz sind in Nordrhein-Westfalen die Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen zuständig. Für Düren ist das die Bezirksregierung in Köln.

Mutterschutz-lohn

Der Schwangeren darf aus den Beschäftigungsverboten bzw. -einschränkungen kein finanzieller Nachteil erwachsen. Es ist der **Mutterschutzlohn** hierfür zu zahlen. Mutterschutzlohn wird vom Arbeitgeber für Zeiten gezahlt, in denen die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat.

Beispiel

Magda Müller ist bei einem Zeitungsverlag mittwochs bis freitags von 20 bis 22 Uhr mit dem Einlegen von Beilagen beschäftigt. Als sie schwanger wird, ist diese Arbeit wegen des Nachtarbeitsverbots für Schwangere unzulässig. Wenn eine gleichartige anderweitige Beschäftigung tagsüber nicht möglich ist, hat der Zeitungsverlag Frau Müller die Vergütung gleichwohl zu zahlen.

Mutterschafts-geld

Während der sechswöchigen Schutzfrist vor und der achtwöchigen nach der Geburt haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG. Da die Minijobberin nicht selbst als Arbeitnehmerin mit Krankengeldanspruch Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, wird ihr das Mutterschaftsgeld **auf Antrag vom Bundesversicherungsamt** gezahlt. Es beträgt höchstens insgesamt **210 €**. Das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, das bis zu 13 €/Tag beträgt, erhalten Minijobberinnen nicht. Der vom Arbeitgeber zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist für geringfügig Beschäftigte nicht relevant.

Selbstverständlich haben auch Minijobberinnen einen Anspruch auf das Elterngeld, wenn sie in ihrem Minijob ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen.

Elterngeld

Das Elterngeld soll die Vergütungseinbuße wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit teilweise ausgleichen.

Höhe des Elterngeldes

Mindestens beträgt das Elterngeld 300 €, diesen Betrag erhalten diejenigen,

- ➔ die wegen ihres niedrigen Verdienstes ein Elterngeld bei gesetzlicher Berechnung unter 300 € erhalten würden,
- ➔ deren geringes Einkommen aus einer Teilzeittätigkeit sich trotz Kinderbetreuung nicht verändert oder
- ➔ die wegen ihres niedrigen Verdienstes ein Elterngeld bei gesetzlicher Berechnung unter 300 € erhalten würden. die auch vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren, z.B. als Hausfrau/ -mann tätig waren oder Arbeitslosengeld I oder II bezogen haben. **Achtung:** Das Elterngeld wird als Einkommen auf ALG II („Hartz IV“) und Kinderzuschlag angerechnet.

Das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse ist auf das Elterngeld anzurechnen, nicht jedoch das Mutterschaftsgeld, das vom Bundesversicherungsamt gezahlt wird. In Nordrhein-Westfalen sind seit dem 1.1.2008 die Elterngeldstellen bei den Kreisen und kreisfreien Städten für die Bearbeitung des Elterngeldes zuständig. Sie beraten auch zu allen Fragen der Elternzeit. Für Düren ist die Elterngeldstelle beim Kreis Düren, Jugendamt, zuständig.

Es wird für ein Elternteil in der Regel für maximal 12 Monate gezahlt. Sofern der andere Elternteil auch Elterngeld beansprucht, erhöht sich die Bezugsdauer des Elterngeldes auf 14 Monate. Unter bestimmten Voraussetzungen kann ausnahmsweise Elterngeld auch einem Elternteil für maximal 14 Monate gezahlt werden.

Dauer der Elterngeldzahlung

Bei der Geburt des Kindes ab 1.1.2013 findet eine vereinfachte Berechnung des Elterngeldes und einzelner Zuschläge statt.

Urlaub

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Wie viel Urlaub Ihnen zusteht, ist abhängig vom Gesetz, Tarif- oder Arbeitsvertrag.

**Gesetzlicher
Mindest-
urlaub:
24 Werktage
= 4 Wochen**

Wenn in Ihrem Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag gilt und Sie keine besondere Vereinbarung getroffen haben, steht Ihnen der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt **24 Werktage**, das sind **vier Wochen**. Werktage sind alle Tage von Montag bis Sonnabend, Feiertage und Krankheitstage zählen nicht mit. **Schwerbehinderte Menschen** haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX).

**Tariflicher
Urlaub**

Wenn auf Ihr Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag auf Grund beiderseitiger Tarifbindung, vertraglicher Einbeziehung oder Allgemeinverbindlichkeit Anwendung findet (vgl. S. 20 ff.), haben Sie Anspruch auf den Tarifurlaub. Hier finden Sie eine Zusammenstellung des tariflichen Jahresurlaubs:



§ 7 MTV Hotel- u. Gaststättengewerbe – Urlaub

7.2 Urlaubslänge

Die Höhe des vollen Jahresurlaubs ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

	seit 1998	
vom 19. – 35. Lebensjahr	28	Arbeitstage
ab dem 36. Lebensjahr	30	Arbeitstage

Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

7.2.1 Als Urlaubstage gelten, auch bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht mindestens 5 Tage in der Woche arbeiten, 5 Tage einer Woche (montags bis freitags), es sei denn, dass einer der genannten Werktage auf einen gesetzlichen Feiertag fällt.



§ 11 MTV Bäckerhandwerk – Urlaub

3. Die Dauer des Urlaubs beträgt

im 1.-7. Jahr der Betriebszugehörigkeit	28 Werktage
im 8.-12. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30 Werktage
im 13.-14. Jahr der Betriebszugehörigkeit	33 Werktage
ab dem 15. Jahr der Betriebszugehörigkeit	36 Werktage

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 1.1. des jeweiligen Jahres.



In der **Gebäudereinigung** hängt die Dauer des Ihnen zustehenden Urlaubs davon ab, wie lange Sie bereits im Betrieb tätig sind:

- im 1. Beschäftigungsjahr 28 Arbeitstage
- im 2. Beschäftigungsjahr 29 Arbeitstage
- ab 3. Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage.

Das Bundesurlaubsgesetz und die meisten Tarifverträge gehen bei den Urlaubsregelungen davon aus, dass an jedem

Arbeitstag auch tatsächlich gearbeitet wird. Keinerlei Probleme ergeben sich also dann, wenn eine Minijobberin an jedem betrieblichen Arbeitstag arbeitet. Wenn jedoch nur an vereinzelt Tagen wöchentlich gearbeitet wird, treten Schwierigkeiten auf:

Frau Putzig (vgl. S. 27) arbeitet freitags in einem Privathaushalt. Ihr stehen nach dem Gesetz 24 Werktage Urlaub zu. Das sind 4 Wochen, entsprechend ist sie an vier Freitagen bezahlt zu beurlauben.

Zur Vereinfachung können Sie die Anzahl der „echten Urlaubstage“ folgenden Umrechnungstabellen entnehmen.

Beispiel

Jahresurlaubsanspruch in Werktagen	tatsächliche Arbeits- tage/Woche					
	1	2	3	4	5	6
24 Werktage	4	8	12	16	20	24
25 Werktage	4,2	8,3	13	17	21	25
26 Werktage	4,3	9	13	17,3	22	26
27 Werktage	5	9	14	18	23	27
28 Werktage	5	9,3	14	19	23,3	28
29 Werktage	5	10	15	19,3	24,2	29
30 Werktage	5	10	15	20	25	30
31 Werktage	5,2	10,3	16	21	26	31
32 Werktage	5,3	11	16	21,3	27	32
33 Werktage	6	11	17	22	28	33
34 Werktage	6	11,3	17	23	28,3	34
35 Werktage	6	12	18	23,3	29,2	35
36 Werktage	6	12	18	24	30	36

**Umrechnungs-
tabelle
Werktage /
„echte“
Urlaubstage**

Jahresurlaubsanspruch in Arbeitstagen	tatsächliche Arbeits- tage/Woche				
	1	2	3	4	5
20 Arbeitstage	4	8	12	16	20
21 Arbeitstage	4,2	8,4	13	17	21
22 Arbeitstage	4,4	9	13,2	18	22
23 Arbeitstage	5	9,2	14	18,4	23
24 Arbeitstage	5	10	14,4	19,2	24
25 Arbeitstage	5	10	15	20	25

**Umrechnungs-
tabelle
Arbeitstage /
„echte“
Urlaubstage**

26 Arbeitstage	5,2	10,4	16	21	26
27 Arbeitstage	5,4	11	16,2	22	27
28 Arbeitstage	6	11,2	17	22,4	28
29 Arbeitstage	6	12	17,4	23,2	29
30 Arbeitstage	6	12	18	24	30



Im **Bäckerhandwerk** ist der „echte“ Urlaubsanspruch in Werktagen bei wöchentlicher Verteilung der Arbeitszeit auf 1 bis 6 Tagen tariflich festgelegt:

	1	2	3	4	5	6 Tagen	
28	5	9	14	19	23	28	Tage Urlaub
30	5	10	15	20	25	30	Tage Urlaub
33	6	11	17	22	28	33	Tage Urlaub
36	6	12	18	24	30	36	Tage Urlaub

Beispiel

Frieda Freundlich arbeitet als Serviererin jeweils sonnabends und sonntags 4 Stunden im Restaurant „Mc Fisch“. Sie ist 37 Jahre alt. Nach dem Tarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe stehen ihr 30 Arbeitstage Urlaub zu. Sie möchte nun wissen, wie viele Sonnabende und Sonntage sie „tatsächlich“ bezahlten Urlaub hat. Sie sieht in der Tabelle nach, die den Urlaubsanspruch in Arbeitstagen angibt, hier in der Spalte mit 2 tatsächlichen Arbeitstagen und in der Zeile mit 30 Arbeitstagen Jahresurlaubsanspruch. Danach stehen ihr 12 „echte“ Arbeitstage Urlaub zu.

Berechnung des Urlaubsentgelts

Damit stellt sich die nächste Frage, wie sich das Urlaubsentgelt, das ist die Vergütung während des Urlaubs, errechnet.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz errechnet sich das Urlaubsentgelt wie folgt:



§ 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Berechnungszeitraum

Wochenvergütungen sind jedoch unüblich; daher ist es zur Vereinfachung üblich geworden, an Stelle der letzten 13 Wochen die letzten drei Monate bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes zu Grunde zu legen.

In Tarifverträgen sind andere Bezugszeiträume vorgegeben: § 15 Ziffer 10 MTV Einzelhandel stellt auf den Arbeitsverdienst der letzten 12 Monate ab. Auch der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung legt den Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate

zu Grunde (§ 15 Ziff. 2.1). § 7 Ziffer 3 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe beziffert das tägliche Urlaubsentgelt mit 1/22 der monatlich vereinbarten Bezüge.

Frau Freundlich hat mit dem Restaurant „Mc Fisch“ einen monatlichen Festverdienst in Höhe von 310 € vereinbart. Nach dem MTV steht ihr 1/22 der Monatsvergütung je tariflichem Urlaubstag zu. Der Gesamtjahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage, daher stehen Frau Freundlich als gesamtes Urlaubsentgelt zu:

$$\frac{1}{22} \times 310 \text{ €} \times 30 \text{ Arbeitstage Urlaub} = 422,73 \text{ €}$$

Beachten Sie bitte, dass Sie hier nicht die „echten Urlaubstage“ einsetzen dürfen, sondern Sie müssen hier wieder von der tariflichen Urlaubsdauer ausgehen.

Der volle Anspruch auf Jahresurlaub wird erstmals nach einer „Wartezeit“ von sechs Monaten erworben. Darüber hinaus gibt es Besonderheiten im Ein- und Austrittsjahr. Hier gibt es in den Tarifverträgen vom Gesetz abweichende Regelungen.

Im Ein- und Austrittsjahr wird nach dem Bundesurlaubsgesetz nur dann gezwölfelt, wenn der volle Jahresurlaubsanspruch noch nicht erworben worden ist, weil die 6-monatige Wartezeit nicht erfüllt wurde oder wenn das Arbeitsverhältnis im Austrittsjahr bis zum 30.6. beendet wurde. Umkehrschluss: Wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate andauerte, steht Arbeitnehmerinnen ab Beendigungsdatum 1.7. der volle Jahresurlaub nach dem Gesetz zu.

Abweichungen sind allerdings durch Tarifverträge möglich:

§ 7 MTV Hotel- u. Gaststättengewerbe:

7.2.2

Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der/die ArbeitnehmerIn:

- Für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er/sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- Wenn er/sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

Wenn er/sie nach erfüllter Wartezeit in den ersten sechs Monaten eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

7.2.3

Ein angebrochener Monat gilt nach mehr als 14 Tagen als voller Monat.



Urlaub im Ein- und Austrittsjahr

Bundesurlaubsgesetz



Tarifverträge





§ 15 Ziff. 1.4 RTV Gebäudereinigung:

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.



§ 11 MTV Bäckerhandwerk

8. Im Jahr des Ein- oder Austritts besteht für den über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden Urlaub ein anteiliger Urlaubsanspruch. Ein anteiliger Urlaubsanspruch kann erstmalig geltend gemacht werden nach dreimonatigem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

9. Angebrochene Monate mit mehr als 14 Kalendertagen gelten für die Berechnung des Anteilurlaubs als volle Monate.



§ 15 MTV Einzelhandel:

4. Der tarifliche Anteil des Urlaubsanspruchs entsteht erstmalig nach mehr als dreimonatiger, ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb / Unternehmen.

Protokollnotiz:

Nach § 13 Abs. 1 BUrlG kann in Tarifverträgen von der Bestimmung des § 5 Abs. 1 BUrlG, die Regelungen zum Teilurlaub trifft, abgewichen werden. Allerdings muss die Regelung mit den europarechtlichen Vorgaben vereinbar sein. Das ist bei obiger Wartezeitregelung zum tariflichen Anteil des Urlaubsanspruches der Fall, weil diese Wartezeit nicht den gesetzlichen Urlaub betrifft und Arbeitnehmer einen Teilurlaubsanspruch mit dem ersten vollen Beschäftigungsmonat haben.

5. Für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, steht dem Arbeitnehmer nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb / Unternehmen für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs zu, soweit ihm nicht von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Beispiel Teilurlaub



Helene Hansen ist vom 1.7.2014–31.8.2014 zur Aushilfe im Supermarkt „Gut & Billig“ beschäftigt. Sie hat keinen Urlaub erhalten. Sie möchte wissen, ob ihr Urlaub zusteht.

Das Arbeitsverhältnis von Frau Hansen dauerte nicht länger als drei Monate. Im Einzelhandel entsteht aber nach dem Tarifvertrag jeglicher tariflicher Urlaubsanspruch erst nach mehr als drei Monaten Beschäftigungsdauer. Durch die Protokollnotiz ist klar gestellt, dass der gesetzliche Mindesturlaub unberührt ist, sodass dieser zu gewähren ist.

Der Anspruch auf den anteiligen gesetzlichen Mindesturlaub errechnet sich wie folgt:

$$\frac{2}{12} \times 24 \text{ Werktage} = 4 \text{ Werktage.}$$

In der gewerblichen **Gebäudereinigung** stehen einer entsprechend eingestellten Arbeitnehmerin 2/12 von 28 Arbeitstagen also 4,66 Arbeitstage Urlaub zu, die auf fünf ganze Tage aufzurunden sind.

Im **Hotel- und Gaststättengewerbe** wären es 2/12 von 28 Arbeitstagen = 4,66 Arbeitstage Urlaub, die auf fünf ganze Tage aufzurunden sind.

Neben dem Urlaubsentgelt (also der Vergütungszahlung während des Urlaubs) wird häufig ein so genanntes „zusätzliches Urlaubsgeld“ gezahlt. Ob eine geringfügig Beschäftigte Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld hat, ist abhängig von der arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung. Gesetzlich gibt es keine Bestimmungen zu dieser Frage. Findet also kein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung und ist auch vertraglich nichts vereinbart worden, besteht im Regelfall kein Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.



Andere Bereiche

Zusätzliches Urlaubsgeld

§ 7 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe Urlaubsgeld

Ziffer 7.4

Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten ArbeitnehmerInnen ein Urlaubsgeld nach folgenden Staffeln:

Ziffer 7.4.1

nach einjähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit vom 19. bis zum 35. Lebensjahr pro Urlaubstag 10,10 Euro
nach einjähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 36. Lebensjahr pro Urlaubstag 10,41 Euro

Ziffer 7.4.2

nach zweijähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit vom 19. bis zum 35. Lebensjahr
pro Urlaubstag 11,63 Euro
nach zweijähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 36. Lebensjahr
pro Urlaubstag 11,94 Euro

Ziffer 7.4.3

nach dreijähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit vom 19. bis zum 35. Lebensjahr
pro Urlaubstag 13,17 Euro
nach einjähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 36. Lebensjahr
pro Urlaubstag 13,48 Euro

Ziffer 7.5.3

Teilzeitbeschäftigte, d.h. ArbeitnehmerInnen, mit denen eine geringere als die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit vereinbart ist, erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit ihnen ver-



einbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit des Betriebes.



Im **Bäckerhandwerk** beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 2014 für Vollzeitbeschäftigte gem. § 12 MTV Bäckerhandwerk im 1. Jahr 180,00 €, es erhöht sich nach mehr als dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von sieben vollen Monaten. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit (38,5 Std.) gemindertem Urlaubsgeld.



In der gewerblichen **Gebäudereinigung** gibt es ein zusätzliches Urlaubsgeld. Alle Arbeitnehmerinnen, die länger als sechs Monate im Unternehmen tätig sind, erhalten nach dem Tarifvertrag über ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden ihrer Urlaubstage ein zusätzliches Urlaubsgeld von 1,85 Stundenlöhnen. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Leistung. Innenreinigerinnen im Minijob bekommen im Jahr 2014 bei einem Stundenlohn von 9,31 € zusätzliches Urlaubsgeld:

tägliche Arbeitszeit	zusätzliches Urlaubsgeld 1 Urlaubstag	zusätzliches Urlaubsgeld 28 Urlaubstage	zusätzliches Urlaubsgeld 29 Urlaubstage	zusätzliches Urlaubsgeld 30 Urlaubstage
2 Std.	4,42 €	123,66 €	128,07 €	132,49 €
1 ½ Std.	3,31 €	92,74 €	96,05 €	99,37 €
1 Std.	2,21 €	61,83 €	64,04 €	66,24 €

Diese tarifliche Regelung ist **nicht** für allgemeinverbindlich erklärt worden, sodass der Anspruch auf dieses zusätzliche Urlaubsgeld in der Gebäudereinigung nur bei beiderseitiger Tarifbindung besteht (vgl. S. 20).



§ 1 Tarifvereinbarung Sonderzahlung im Einzelhandel

1. Das Urlaubsgeld beträgt 50 % des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs des letzten Berufsjahres der Verkäufer/innengruppe Gehaltsgruppe 1 am 1.1. eines Jahres (das sind 2014 50 % x 2.315 € = 1.157,50 € brutto).

4. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein anteiliges Urlaubsgeld gemäß Abs. 1 entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit (37,5 Stunden). Bei schwankender Beschäftigungszeit errechnet sich die tatsächliche Arbeitszeit nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird deren Dauer zugrunde gelegt.

Das zusätzliche Urlaubsgeld im **Einzelhandel** ist nur zu zahlen, wenn der Tarifvertrag auf Grund Tarifbindung oder einzelvertraglicher Einbeziehung gilt (vgl. S. 20).

Urlaubsabgeltung

Was geschieht, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist, und Sie stellen fest, dass Ihnen noch Urlaub zusteht? Der Urlaub

muss Ihnen gegenüber abgegolten werden. Das Urlaubsgeld für den nicht gewährten Urlaub ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Sie auszuzahlen.

Weihnachtsgeld

Ob Sie ein Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen, eine Jahressonderzahlung, Jahressondervergütung oder Gratifikation erhalten, bestimmt sich entweder nach Ihrem Arbeitsvertrag oder nach dem Tarifvertrag, falls ein Tarifvertrag auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet. **Wie diese Sonderzahlung bezeichnet wird, ist unerheblich.** Wenn Vollzeitbeschäftigte eine derartige Zahlung erhalten, müssen auch geringfügig Beschäftigte eine entsprechende Zahlung erhalten. Eine Regelung, wonach geringfügig Beschäftigte von derartigen Zahlungen ausgenommen werden, verstößt gegen das Verbot der Schlechterstellung von Teilzeitkräften (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Wenn überhaupt keine Regelung bezüglich eines Weihnachtsgeldes in Ihrem Betrieb besteht, haben Sie auch keinen Anspruch auf eine derartige Zahlung.

Wie hoch die Sonderzahlung ist, bestimmt sich ebenfalls nach dem Arbeits- oder Tarifvertrag.

Wann besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Höhe des Anspruchs

§ 13 MTV Bäckerhandwerk Jahressonderzuwendung

1. Arbeitnehmer, die am 30.11. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit der November-Entgeltzahlung ein Weihnachtsgeld.

Das Weihnachtsgeld beträgt 2014:

im 1. Jahr 250 €

nach 3jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit 320 €
(...)

Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beim Weihnachtsgeld ist der 30.11.

Der Anspruch auf ein Weihnachtsgeld entsteht erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von sieben vollen Monaten.

4. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit (38,5 Std.) gemindertes Weihnachtsgeld.



§ 9 Ziff. 1 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe Jahressonderzahlung

9.1 Jede/r ArbeitnehmerIn, der/die am 1.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung von 50% des Monatslohns.



9.2 Die Jahressonderzahlung ist, soweit mit dem Betriebsrat nicht anders vereinbart, mit dem Entgelt für den Monat November auszuführen.



Wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird

Jahresgesamteinkommen ist ausschlaggebend

Jahresplanung ist erforderlich

Nach dem Rahmentarifvertrag für die **Gebäudereinigung** gibt es keine tarifliche Sonderzahlung oder „Weihnachtsgeld“. Sollte das Gebäudereinigungsunternehmen jedoch freiwillig eine derartige Zahlung leisten, müssen auch Minijobberinnen eine anteilige Leistung erhalten.

Nicht selten geschieht es jedoch, dass durch die Sonderzahlung oder das zusätzliche Urlaubsgeld die Versicherungsgrenze **überschritten** wird. Dies wird in den folgenden Beispielen geschildert:

Frau Feiertag ist seit langem als kaufmännische Angestellte in einem größeren Unternehmen beschäftigt. Frau Feiertag erhält 450 €/Monat. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Unternehmen erhalten mit der Novembervergütung ein volles Monatsentgelt als Sonderzahlung. Würden Teilzeitbeschäftigte und/oder geringfügig Beschäftigte ohne sachlichen Grund von dieser Sonderzahlung ausgeschlossen, wäre dies ein Verstoß gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten (vgl. § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Deshalb steht auch der geringfügig beschäftigten Frau diese Sonderzahlung zu.

Ob die **Geringfügigkeitsgrenze von 450 €** monatlich durch Sonderzahlungen **überschritten** wird, richtet sich ausnahmsweise **nicht nach der Monatsvergütung** sondern nach dem **Jahresgesamteinkommen** (vgl. S. 13).

Bei Frau Feiertag beläuft sich das Jahresentgelt auf 5.850 €, der rechnerische Monatsdurchschnittslohn beträgt 487,50 €. **Das Arbeitsverhältnis ist im gesamten Jahr in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig.**

Solche Situationen sind in der Praxis häufig, wenn eine Arbeitnehmerin die Sonderzahlungen – sei es nun das zusätzliche Urlaubsgeld oder das Weihnachtsgeld – verlangt. Die Ursache hierfür ist ganz einfach: Wenn der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, „vergisst“ der Arbeitgeber häufig diese Sonderzahlungen bei der Festlegung der Arbeitszeit und Vergütung zu berücksichtigen. Da im ersten Beschäftigungsjahr Sonderzahlungen oft noch nicht anfallen, weil die Wartezeit noch nicht erfüllt ist, ist vielleicht noch nicht einmal böse Absicht im Spiel. Spätestens im zweiten Beschäftigungsjahr entsteht jedoch der Anspruch auf Sonderzahlungen. Es empfiehlt sich daher, bereits am Jahresanfang eine Jahresberechnung aufzustellen. Durch Verkürzung der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit kann so gewährleistet werden, dass trotz der Sonderzahlung künftig die **Jahresentgelt-**

summe von 5.400 € (also monatlich 450 €) nicht überschritten wird.

Wenn eine Gesamtbetrachtung und Anpassung des Arbeitsverhältnisses unterblieben ist, kann durch folgende einvernehmliche Regelung vermieden werden, dass trotz der Sonderzuwendung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, ohne dass auf den Wert der Gratifikation verzichtet werden müsste: **Die Sonderzuwendung oder ein Teil davon kann als bezahlte Freizeit gewährt werden.** Es wird vorübergehend für den Auszahlungsmonat oder einen Folgemonat die Verringerung der Arbeitszeit vereinbart. In dem Beispiel von Frau Feiertag, die eine Monatsvergütung von 450 € erhält, braucht sie **einen Monat lang keine Arbeitsleistung zu erbringen und erhält gleichwohl die Monatsvergütung von 450 €.**

Es ist ebenfalls möglich, dass der Arbeitgeber Ihnen eine steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung von Auslagen, die Sie für Ihr Arbeitsverhältnis aufwenden mussten, gewährt.

**Regelung:
Abgeltung
durch bezahlte
Freizeit...**

**...oder durch
Erstattung von
Auslagen**

Kündigung

Es gibt keinen Unterschied zwischen Vollzeit- oder geringfügig Beschäftigten, unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

Alle Kündigungen müssen schriftlich erfolgen, anderenfalls sind sie unheilbar unwirksam (§ 623 BGB):

§ 623 BGB

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Eine Begründung für die Kündigung muss nicht gegeben werden, eine Kündigung per e-Mail oder als SMS ist unwirksam. Wenn kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, müssen sowohl von der Arbeitnehmerin als auch vom Arbeitgeber die Kündigungsfristen eingehalten werden.

Die Kündigungsfristen im Arbeitsverhältnis sind im § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt. Hiernach gelten für beide Seiten folgende Grundkündigungsfristen:

**Kündigungs-
erklärung**

**Kündigung
schriftlich!**

**Gesetzliche
Kündigungs-
fristen**



Kündigungsfrist während der Probezeit (maximal während der ersten sechs Monate)	2 Wochen
allgemeine Kündigungsfrist	4 Wochen zum 15. oder Monatsende

Ausnahme: Kleinbetriebe

Kleinbetriebe, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmerinnen beschäftigen, können im Arbeitsvertrag auch eine kürzere Grundkündigungsfrist vereinbaren, die vier Wochen nicht unterschreiten darf (ohne feststehendes Enddatum).

Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig

Leider werden die im Betrieb Beschäftigten nicht einfach pro Kopf durchgezählt. Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig wie folgt:

- ➔ Beschäftigungszeit bis zu 20 Std./Woche 0,50
- ➔ Beschäftigungszeit mehr als 20 Std./Woche 0,75
- ➔ Beschäftigungszeit mehr als 30 Std./Woche 1,00

Aushilfskräfte

Werden Arbeitnehmerinnen nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt **und** dauert dieses Aushilfsarbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate, kann ebenfalls eine kürzere Kündigungsfrist als vier Wochen zum 15. oder Monatsletzten vereinbart werden.

Längere Kündigungsfristen

Für den **Arbeitgeber** gelten nach § 622 Abs. 2 BGB **verlängerte Kündigungsfristen** bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen:



- ➔ nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit: 1 Monat zum Monatsende
- ➔ nach 5 Jahren: 2 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 8 Jahren: 3 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 10 Jahren: 4 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 12 Jahren: 5 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 15 Jahren: 6 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 20 Jahren: 7 Monate zum Monatsende

Diese Kündigungsfristen gelten auch in Kleinbetrieben.

Die weitere Regelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wie es in der Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie konkretisiert wurde. Dies hat der Europäische Gerichtshof am 19.01.2010 entschieden. Die Alterseinschränkung darf nicht mehr angewandt werden.

Tarifliche Kündigungsfristen

Durch Tarifverträge können Kündigungsfristen eigenständig und vom Gesetz abweichend geregelt werden. Hier finden Sie Beispiele von derartigen Abweichungen:

Hotel- und Gaststättengewerbe, § 15 MTV

- ➔ Das Arbeitsverhältnis kann in den ersten 14 Tagen beiderseits mit täglicher Frist gekündigt werden.
- ➔ Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen beiderseits täglich gekündigt werden.
- ➔ Nach einer zweijährigen ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beträgt diese Kündigungsfrist beiderseits 1 Monat zum Ende eines jeden Monats.
- ➔ Nach mehr als zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhöhen sich die Kündigungsfristen weiter.



Gebäudereinigung

(gewerbliche Beschäftigte – § 20 RTV)

- ➔ Innerhalb von 2 Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von 1 Werktag erfolgen.
- ➔ Sonst kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.
- ➔ Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen mehr als fünf Jahre bestanden hat, verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber.



Bäckerhandwerk:

Innerhalb der ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Werktage. Ab der fünften Woche bis zum Ende der dreimonatigen Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen (§ 2 MTV).



Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats (KM) gekündigt werden.

In **Kleinbetrieben** des Bäckerhandwerks gilt Folgendes: Wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt, gilt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zu jedem Kalendertag. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die beiderseitige Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit

- ➔ von 5 Jahren auf 2 Monate zum Ende eines KM,
- ➔ von 8 Jahren auf 3 Monate zum Ende eines KM,
- ➔ von 10 Jahren auf 4 Monate zum Ende eines KM,
- ➔ von 12 Jahren auf 5 Monate zum Ende eines KM,
- ➔ von 15 Jahren auf 6 Monate zum Ende eines KM,

- von 20 Jahren auf 7 Monate zum Ende eines KM.



Einzelhandel:

- Wird eine Probezeit vereinbart, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen (die Probezeit soll in der Regel 3 Monate nicht überschreiten).
- Bei einer Probezeit von mehr als drei Monaten beträgt die Kündigungsfrist in der die drei Monate übersteigenden Zeit einen Monat zum Monatsende.
- Wird ausdrücklich ein Aushilfsarbeitsverhältnis vereinbart, beträgt die Kündigungsfrist 5 Kalendertage, sofern keine längere Kündigungsfrist vereinbart wurde. Ein Aushilfsarbeitsverhältnis kann längstens für 3 Monate vereinbart werden, wird es darüber hinaus fortgesetzt, geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über, für das die allgemeine Grundkündigungsfrist gilt.
- Die allgemeine Grundkündigungsfrist für Arbeiterinnen und Angestellte beträgt 6 Wochen zum Monatsende (§ 11 Abs. 6 MTV).
- Für Beschäftigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer als fünf Jahre, verlängern sich die Kündigungsfristen.

Die tariflichen Kündigungsfristen im Einzelhandel gelten nur bei beiderseitiger Tarifbindung oder entsprechender Vereinbarung (vgl. S. 20), sonst gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Betriebsrat

Wurde in Ihrem Betrieb ein **Betriebsrat** gewählt, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat **vor** Ausspruch einer Kündigung anhören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist grundsätzlich unwirksam. Dies gilt auch bei Ausspruch einer Kündigung während der Probezeit. Für geringfügig Beschäftigte gibt es hier **keine** Ausnahmen.

Sonderkündigungsschutz

Wenn Sie **schwerbehindert** oder **schwanger** sind, oder sich in **Elternzeit** befinden, steht Ihnen der jeweilige **Sonderkündigungsschutz** zu, auch wenn Sie in einem Minijob stehen.

Bei **schwerbehinderten Menschen** und den Schwerbehinderten Gleichgestellten muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt einholen. Wenn sich der Arbeitsplatz im Kreisgebiet Düren befindet, so ist der Landschaftsverband Rheinland zuständig.

Wird bei der Überprüfung, ob eine Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt, eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 30 % festgestellt, sollten Sie bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung mit Schwerbehinderten beantragen.

Für **Schwangere** gilt allgemein während der gesamten Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung ein absolutes Kündigungsverbot. Nur in besonderen Fällen kann

auf Antrag die zuständige Bezirksregierung ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären. Zuständig für die Erteilung der Zulassung einer Kündigung ist die Bezirksregierung Köln dann, wenn sich der Arbeitsplatz der zu kündigenden Schwangeren im Regierungsbezirk Köln befindet. Dieser Sonderkündigungsschutz gilt auch für Beschäftigte, die sich in der **Elternzeit** befinden.

Durchsetzung von Rechten

Sie haben festgestellt, dass Ihre Rechte nicht eingehalten und Ihre Ansprüche nicht ordnungsgemäß erfüllt werden. Was ist nun zu tun? Von wem können Sie Hilfe bekommen?

Zunächst sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber sprechen. Sie sollten ihn auf die Rechtslage hinweisen. Zeigen Sie diese Broschüre! Gerade in Kleinbetrieben ist den Arbeitgebern nicht immer bewusst, dass es sich bei einem Minijob um ein Arbeitsverhältnis handelt, auf das das gesamte Arbeitsrecht Anwendung findet. Ein Gespräch kann auch die Grundlage zu einem Kompromiss sein, vielleicht finden Sie eine Regelung, die für beide Seiten akzeptabel ist!

Wenn ein Gespräch nicht zu einem akzeptablen Ergebnis führt, sollten Sie sich überlegen, ob Sie Ihrer Forderung mit einem Schreiben, der so genannten Geltendmachung, Nachdruck verleihen. Ein Geltendmachungsschreiben könnte wie folgt formuliert werden:

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Zeit vom ... bis ... war ich arbeitsunfähig krank. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung habe ich Ihnen bereits übergeben. Sie haben mir hierfür keine Entgeltfortzahlung gezahlt. Ich mache hiermit die Entgeltfortzahlung für ... Stunden x ... € Stundenlohn = ... € geltend. Bitte zahlen Sie die Vergütung bis zum ... an mich aus.

Ich berufe mich auf § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
(Datum) (Unterschrift)

Wenn der Arbeitgeber trotz einer entsprechenden Geltendmachung Ihre Ansprüche nicht erfüllt, müssen Sie sich entscheiden, ob Sie die Firma verklagen wollen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheiden sich dafür, während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses nicht zu klagen, weil sie Angst haben, durch eine Klage das Arbeitsverhältnis zu sehr zu belasten und eventuell den Arbeitsplatz zu verlieren. Zumindest jedoch, wenn ihnen gekündigt worden ist, kommt für viele der Zeitpunkt, dass die Ansprüche auch

Wenn Sie sich wehren wollen

Reden Sie mit Ihrem Arbeitgeber

Schriftliche Geltendmachung

Beispiel einer Geltendmachung

Soll geklagt werden?

Alte Ansprüche verjähren oder verfallen

gerichtlich durchgesetzt werden sollen. Allerdings ist es leider nicht möglich, alle in der Vergangenheit nicht erfüllten Ansprüche nunmehr rechtlich einzufordern.

Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht Verjährungsfristen vor. Die regelmäßige **Verjährungsfrist beträgt drei Jahre**. Ansprüche aus dem Jahr 2011 sind also verjährt, wenn sie nicht bis zum 31.12.2014 mit einer Klage geltend gemacht worden sind. Urlaub, der nicht gewährt wurde, verfällt schon am 31.3. des Folgejahres, sodass es hier nicht auf Verjährungsfristen ankommt.

Ausschlussfristen

Tarifliche Ansprüche verfallen noch schneller: In nahezu allen Tarifverträgen sind **Verfallklauseln** enthalten, die unbedingt eingehalten werden müssen, weil es andernfalls zu einem Rechtsverlust kommt.



§ 2 Ziffer 5. TV Mindestlohn Gebäudereiniger

Der Anspruch auf den Mindestlohn verfällt, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach seiner Fälligkeit **gerichtlich** geltend gemacht wird.

Diese Ausschlussfrist gilt, wenn Sie den Lohn als **Mindestlohn** erhalten. Erhalten Sie im Gebäudereinigerhandwerk Ihren Lohn als Tariflohn aufgrund Tarifbindung oder vertraglicher Einbeziehung des Tarifvertrages in den Arbeitsvertrag, ist die Ausschlussfrist **erheblich kürzer**:



§ 23 RTV Gebäudereinigung, Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit **schriftlich** geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf **gerichtlich** geltend gemacht wird.



§ 16 Ausschlussfristen, MTV Hotel- und Gaststätten-gewerbe

Alle beiderseitigen Ansprüche verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach Fälligkeit geltend gemacht worden sind. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb verfallen alle Ansprüche nach zwei Monaten.

§ 14 MTV Bäckerhandwerk Ausschlussfristen

1. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit Entstehung des Anspruchs schriftlich geltend zu machen.



§ 24 MTV Einzelhandel, Verfallklausel

(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:

- a) drei Monate nach Fälligkeit:
Ansprüche auf Abgeltung der Überstunden;
- b) spätestens drei Monate nach Ende des Urlaubsjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
Ansprüche auf Urlaub, Urlaubsabgeltung und Sonderzahlungen;
- c) 6 Monate nach Fälligkeit:
alle übrigen aus Tarifvertrag und Arbeitsverhältnis entstandenen finanziellen Ansprüche.



§ 4 Ausschlussfrist Pflegedienst

Die Ansprüche auf das Mindestentgelt verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.



Wenn Sie sich entschlossen haben, eine Klage beim Arbeitsgericht einzureichen, ist es sinnvoll, sich Hilfe zu holen.

Wenn Sie **Gewerkschaftsmitglied** sind, steht Ihnen der **gewerkschaftliche Rechtsschutz** zu. Von Ihrer Gewerkschaft bzw. den hierfür beauftragten Juristinnen werden Ihre Ansprüche gegenüber Ihrem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht und - wenn dies erfolglos bleibt - vor dem Arbeitsgericht eingeklagt.

Sind Sie **rechtsschutzversichert**, beauftragen Sie eine Fachanwältin oder einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, um Ihre Ansprüche außergerichtlich oder gerichtlich geltend zu machen.

Sind Sie weder Gewerkschaftsmitglied noch rechtsschutzversichert, müssen Sie die Gebühren der Anwältin oder des Anwalts selbst tragen, auch wenn Sie den Prozess voll gewinnen. Eine Ausnahme gibt es nur dann, wenn Ihre Einkommensverhältnisse so gestaltet sind, dass Ihnen **Prozesskostenhilfe** gewährt wird. Hierüber informiert Sie Ihre Anwältin oder Ihr Anwalt.

Klage vor dem Arbeitsgericht

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz

Besteht eine Rechtsschutzversicherung?

Sonst ist guter Rat teuer

**Sie können
sich auch
selbst
vertreten**

Sie haben jedoch auch die Möglichkeit, ohne Prozessvertretung vor dem Arbeitsgericht zu klagen. Sie können in diesem Fall in die **Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts** gehen. Die dort beschäftigten Rechtspflegerinnen nehmen Ihre Ansprüche dann zu Protokoll. **Eine Rechtsberatung findet nicht statt**, Sie müssen selbst die Ihnen zustehenden Ansprüche genau beziffern und konkret bezeichnen.

Vor dem Arbeitsgericht findet zunächst ein Gütetermin statt. Mit richterlicher Hilfe soll versucht werden, eine gütliche Einigung, auch **Vergleich** genannt, zu erzielen. Kommt ein derartiger Vergleich zu Stande, fallen **keine Gerichtskosten** an. Scheitert jedoch eine gütliche Einigung, kommt es zu einem Kammertermin, bei dem beispielsweise auch Zeugen gehört werden und ein Urteil gesprochen wird, es sei denn, es kommt doch noch zu einer gütlichen Einigung. Im Übrigen sind die Gerichtskosten beim Arbeitsgericht sehr niedrig.

**Klage
gegen eine
Kündigung**

Ist bei einer Kündigung die Kündigungsfrist nicht eingehalten worden, wird die Einhaltung der Kündigungsfrist eingeklagt. Inhaltlich wird dann die Kündigung nicht überprüft. Auch Formfehler, z.B. eine mündliche Kündigung oder die nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats, führen stets zur Unwirksamkeit einer Kündigung.

**3-Wochenfrist
beachten!**

Wenn Sie eine Kündigung, die von Ihrem Arbeitgeber ausgesprochen worden ist, gerichtlich überprüfen lassen wollen, müssen Sie **spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung Klage beim Arbeitsgericht eingereicht haben**. Diese Frist gilt grundsätzlich.

Nur dann, wenn das **Kündigungsschutzgesetz** auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet, können Sie **die Wirksamkeit der Kündigung** auch hinsichtlich des **Kündigungsgrundes** vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz findet auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung, wenn



- Ihr Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hat,
- **und** in dem Betrieb, in dem Sie beschäftigt sind, **mehr als zehn Arbeitnehmerinnen** beschäftigt sind.

Allerdings: **Auszubildende** zählen nicht mit. **Teilzeitbeschäftigte** werden anteilig gezählt (vgl. S. 42).

Abels / Besgen / Deck / Rausch, Mini-Jobs, Aushilfen,
Teilzeit 2014, Ratgeber, 35. Auflage, Bonn, Januar
2013

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Geringfügige
Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone,
Bonn 2013 (zur Zeit nur als Download beziehbar,
www.bmas.de)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Teilzeit – Alles
was Recht ist, Bonn 2013

Däubler, Wolfgang, Arbeitsrecht: Ratgeber für Beruf, Praxis
und Studium, 10. Auflage, Frankfurt am Main 2013

Deutsche Rentenversicherung Bund, Minijob - Midijob,
Bausteine für die Rente, Berlin 2014

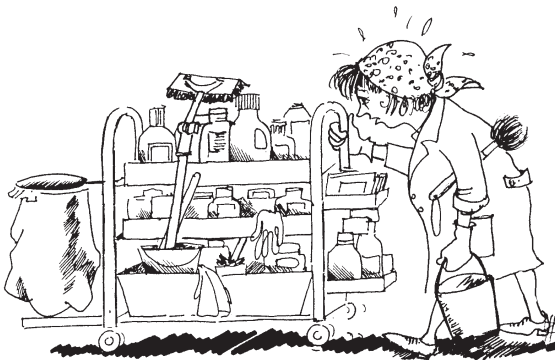
Deutsche Rentenversicherung Bund, Minijobs: Niedrige
Beiträge, voller Schutz, Berlin 2014

Koch, Irmelind R., 450-Euro-Jobs: Maximaler Profit mit Mini-
Jobs. Was Arbeitnehmer und Arbeitgeber wissen
müssen, Regensburg 2013

Minijob-Zentrale, Das sollten Sie wissen! Minijobs im
gewerblichen Bereich, Essen 2014

Minijob-Zentrale, Minijobs in Privathaushalten – Risiken
vermeiden – Vorteile nutzen! Essen 2013

Minijob-Zentrale, Gleiches recht für alle – Arbeitsrecht für
Minijobs, Essen 2013



Agentur für Arbeit Aachen-Düren

Moltkestr. 49
52351 Düren
Tel.: 08 00 / 455 55 00

Arbeitsgericht Aachen

Im Justizzentrum
Adalbertsteinweg 92
52070 Aachen
Tel.: 02 41 / 94 25-0
Fax: 02 41 / 94 25-80155

Bäckerinnungsverband

Westfalen-Lippe
Bergstraße 79-81
44791 Bochum

Bezirksregierung Köln

Zeughausstr. 2-10
50667 Köln
Tel.: 02 21 / 147-0

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Dottendorfer Str. 86
53129 Bonn
Tel.: 02 28 / 91 77-50
Fax 02 28 / 91 77-511
biv@gebaeudereiniger.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dienstsitz Berlin
Wilhelmstr. 49
10117 Berlin

Dienstsitz Bonn
Rochusstr. 1
53123 Bonn

Dienstsitz Berlin
Mohrenstr. 62
10117 Berlin
Tel.: 0 18 88 / 441-0

Bürgertelefone:
Rente
030 / 221 911-001
Unfallversicherung / Ehrenamt
030 / 221 911-002
Arbeitsrecht
030 / 221 911-004
Teilzeit / Altersteilzeit / Minijobs
030 / 221 911-005
Die Bürgertelefone sind Montag
bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr
erreichbar

Bundesministerium für Gesundheit

Dienstsitz Bonn
Am Propsthof 78a
53121 Bonn

Dienstsitz Berlin
Friedrichstr. 108
10117 Berlin (Mitte)

Bürgertelefone:
Krankenversicherung
030 / 340 60 66 -01
Pflegeversicherung
030 / 340 60 66 -02
Die Bürgertelefone sind Montag
bis Donnerstag von 8 bis 18 Uhr
und Freitag von 8 bis 15 Uhr
erreichbar

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dienstsitz Berlin
Alexanderstr. 3
10178 Berlin

Dienstbereich Bonn
Rochusstr. 8-10
53123 Bonn

Bundesversicherungsamt

Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel.: 02 28 / 6 19-0

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstr. 2
10709 Berlin

Servicetelefon:
kostenlos 0800 / 1000 480 70
Montag bis Donnerstag:
7:30 bis 19:30 Uhr,
Freitag: 7:30 bis 15:30 Uhr

Deutsche Rentenversicherung Rheinland

40194 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 937-0

Servicetelefon:
kostenlos 0800 / 1000 480 13

DEHOGA Nordrhein-Westfalen e.V.

Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA-Center
Hammer Landstraße 45
41460 Neuss
Tel.: 0 21 31 / 7 51 81 00

**Deutscher Gewerkschaftsbund -
DGB**

Landesbezirk Nordrhein-
Westfalen
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 36 83-211

DGB Region NRW Süd-West

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 02 41 / 94 67 12-0

Finanzamt Düren

Goethestr. 7
52349 Düren
Tel.: 0 24 21 / 9 47-0

Frauenbüro der Stadt Düren

Weierstr. 6
52349 Düren
Tel.: 0 24 21 / 25-22 60
25-22 61
und 25-22 62

Friseur- und Kosmetikverband

Nordrhein-Westfalen
Deggingstraße 16
44141 Dortmund
Tel.: 02 31 / 52 76 15

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-

Gaststätten – NGG
**Landesbezirk Nordrhein-
Westfalen**

Wiesenstraße 70 A 1
40549 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 38 83 98-0

Region Aachen

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 02 41 / 94 67 40

**Gleichstellungsstelle des
Kreises Düren**

Bismarckstr. 16
52351 Düren
Tel.: 0 24 21 / 22-25 22

**Handelsverband Nordrhein-
Westfalen e.V.**

Kaiserstraße 42a
40479 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 4 98 06-0

Handwerkskammer Aachen

Sandkaulbach 21
52062 Aachen
Tel.: 02 41 / 4 71-0

**Industrie u. Handelskammer
zu Aachen**

Theaterstr. 6-10
52062 Aachen
Tel.: 02 41 / 4 46 00

**Industriegewerkschaft Bauen-
Agrar-Umwelt**

Bundesvorstand
Olof-Palme-Str. 19
60325 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69 / 95 73 7-0

Bezirksverband Aachen

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 02 41 / 94 67 30

**Industriegewerkschaft Metall - IGM
Vorstandsverwaltung**

Abt.Frauen
Lyonerstr. 32
60528 Frankfurt a.Main
Tel.: 069 / 66 93-0

Verwaltungsstelle Düren

Kämergasse 27
52349 Düren
Tel.: 0 24 21 / 28 01-0

Verwaltungsstelle Aachen

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 02 41 / 94 67 20

Krankenkassen

Die Adressen und
Telefonnummern der
ortsansässigen Krankenkassen
entnehmen Sie bitte den
örtlichen Telefonbüchern.

Kreis Düren

Jugendamt - Elterngeldstelle

Bismarckstr. 16
52351 Düren (Haus C)
Tel.: 0 24 21 / 22-11 11

Landesinnungsverband NRW des Gebäudereiniger-Handwerkes

Frankenwerft 35
50667 Köln
Tel.: 02 21 / 25 10 64

Innung Aachen

Heinrichsallee 72
52062 Aachen
Tel.: 02 41 / 94 98 20

Landschaftsverband Rheinland

- Integrationsamt -
Postfach
50663 Köln

Minijob-Zentrale

Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen
Servicetelefon:
03 55 / 29 02-70 799
Montag bis Freitag
von 7:00 bis 19:00 Uhr
Fax 02 01 / 384 97 97 97
www.minijob-zentrale.de

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 855-5

Tarifregister:

<http://www.tarifregister.nrw.de>

Sozialgericht Aachen

Adalbertsteinweg 92
52070 Aachen
Tel.: 02 41 / 94 25-0
Fax 02 41 / 94 25-80002

Stabsstelle für

Wirtschaftsförderung des

Kreises Düren

Bismarckstr. 16
52351 Düren
Tel.: 0 24 21 / 22-25 59

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Sankt-Franziskus-Straße 146
40470 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 90 24 0

Verband des Rheinischen

Bäckerhandwerks

Stromstraße 41
40221 Düsseldorf
info@biv-rheinland.de
Tel.: 02 11 / 1 79 04 09-0

Vereinte Dienstleistungs- gewerkschaft e.V. – ver.di

Bundesvorstand
Potsdamer Platz 10
10785 Berlin
Tel.: 030 / 69 56-0
Fax: 030 / 69 56-30 01
oder -30 20

ver.di Landesbezirk

Nordrhein-Westfalen

Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 618 24-0

ver.di Bezirk

Aachen/Düren/Erft

Harscampstraße 20
52062 Aachen
Tel.: 02 41 / 9 46 76-0

ver.di Geschäftsstelle Düren

Kämergasse 27
52349 Düren
Tel.: 02 41 / 9 46 76-41

Wirtschaftsvereinigung des Groß-

handels, Außenhandels und

Dienstleistungen

Rheinland Köln - Aachen - Bonn e. V.

Salierring 32
50677 Köln
Tel.: 02 21 / 99 77-101

Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen / Arbeitsvertrag

Arbeitgeberin / Arbeitgeber

Name, Adresse: _____

Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer

Name, Adresse: _____

Beginn des Arbeitsverhältnisses: _____

Falls Befristung des Arbeitsverhältnisses,

Beendigung des Arbeitsverhältnisses: _____

Arbeitsort: _____

Soll die Arbeit an verschiedenen Orten verrichtet werden? ja / nein

Beschreibung der zu verrichtenden Arbeit: _____

Arbeitsentgelt _____ € / Stunde oder _____ € / Monat

Fälligkeit der Vergütung: _____

Sonstige Leistungen? ja / nein , (z.B. Zuschläge, Zulagen, Sonderzahlungen, Prämien)

wenn ja, welche und Höhe: _____

Arbeitszeit: _____ Stunden / Woche

Falls Arbeit auf Abruf vereinbart werden soll:

Durchschnittliche Arbeitszeit _____ Stunden / Woche / Monat

Dauer des jährlichen Urlaubs _____ Werktage / Arbeitstage

(mindestens: 24 Werktage = 4 Wochen)

(Unzutreffendes streichen)

Die Kündigungsfristen richten sich nach dem Gesetz: ja / nein

Gesetz (§ 622 BGB): 4 Wochen zum 15. oder Ende des Monats.

Wenn abweichend, bitte angeben: _____

Auf das Arbeitsverhältnis findet ein Tarifvertrag Anwendung: ja / nein

Wenn ja, bitte Branche angeben: _____

Datum, Unterschrift der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

Datum, Unterschrift der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

(hierdurch wird aus dem Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen ein Arbeitsvertrag, bei Befristungsvereinbarung müssen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zur Wirksamkeit unterschreiben)

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Düren
Frauenbüro
Weierstr. 6
52349 Düren
frauenbuero@dueren.de
www.dueren.de/frauenbuero

5. Auflage 2014 1.000 Exemplare

© 1993, 2014 by Ria Sonntag und Birgit Zich, 28195 Bremen
ria_sonntag@t-online.de · birgit.zich@t-online.de

© Grafiken: Heide Zigan

Stand: 1. Januar 2014
alle Rechte vorbehalten

ISSN 1438-003X (Ausgabe Düren 2014)

Der Inhalt dieser Broschüre ist nach bestem Wissen und dem Kenntnisstand von Januar 2014 erstellt worden. Haftung und Gewährleistung sind von der Herausgeberin und den Verfasserinnen ausgeschlossen.

Anmerkung der Verfasserinnen:

In der Broschüre wird bei den Personenbezeichnungen die weibliche Form verwendet. Dies geschieht aus Gründen der Lesbarkeit insbesondere vor dem Hintergrund, dass die überwiegende Anzahl der von geringfügiger Beschäftigung Betroffenen Frauen sind und schwerpunktmäßig Frauen die Broschüre nachfragen. Selbstverständlich sind männliche Leser in gleicher Weise angesprochen.
