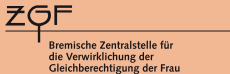


Ihre Rechte im Minijob

Da ist mehr für Sie drin!

Mit allen Änderungen ab 1. Februar 2021



www.frauen.bremen.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!	4
Wann ist Ihr Job ein Minijob?	5
Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten	6
Sie haben Anspruch auf Tariflohn	7
Ihr Anspruch auf Mindestlohn	7
Wem nutzt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?	8
Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen	9
Ihnen steht Erholungsurlaub zu	10
Feiertage müssen bezahlt werden	12
Arbeit auf Abruf	12
Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit	13
Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall	14
Lohnfortzahlung, wenn Ihr Kind krank wird	14
Ihr Recht bei einer Schwangerschaft	15
Ihr Recht bei Kündigung	16
Ihr Recht bei Eigenkündigung	17
Steuern und Beiträge im Minijob	18
Sie sind rentenversichert	19
Ihr Anspruch auf Riester-Förderung	20
Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung	22
Der Betrieb ist insolvent	23
Kein Beitrag = keine Leistung in der Arbeitslosenversicherung	24
Als Arbeitnehmer:in im Privathaushalt	24
Was müssen Arbeitgeber:innen im Privathaushalt beachten?	25
„Midijob“ und „Übergangsbereich“	26
Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze	27
Die Einkommensgrenze überschreiten und gleichzeitig etwas für die Rente tun – wie geht das?	28
Setzen Sie sich durch!	29
Hilfreiche Adressen im Land Bremen	32
Anhang	36
Impressum	40

Vorwort

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

Für Studierende und Rentner:innen kann der Minijob aber durchaus sinnvoll sein.

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

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

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

Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!

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

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

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

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

Bitte beachten Sie:

Diese Broschüre enthält wichtige allgemeine Informationen. Eine auf Ihre persönlichen Fragen zugeschnittene Beratung erhalten Sie zum Beispiel beim Finanzamt, in einem Steuerberatungsbüro, bei der Krankenkasse oder bei der Agentur für Arbeit.

Wann ist Ihr Job ein Minijob?

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten Sie nach dem Sozialgesetzbuch, wenn:

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

Mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Punkt 1 werden zusammengerechnet. Wenn damit die 450-Euro-Grenze überschritten wird, entfallen die Sonderregelungen nach dem 450-Euro-Gesetz: Es handelt sich dann um „normale“ Beschäftigungen mit voller Sozialversicherungspflicht. Bis zu einem Verdienst von 1.300 EUR müssen Sie selbst einen eingeschränkten Rentenversicherungsbeitrag, der oder die Arbeitgeber:in den vollen Beitrag zahlen.

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

Manche gemeinnützige Arbeitgeber:innen kombinieren auch die sogenannte „Übungsleiter- oder Ehrenamtszuschale“ (§ 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz) mit dem Minijob. Das ist zulässig. Achten Sie in diesem Fall unbedingt darauf, dass die Zuschale auf alle Jahresmonate verteilt wird. Lassen Sie sich gegebenenfalls beraten.

Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten

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

Schließen Sie daher einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab.

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

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

Sollten Sie bisher ohne schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sein, können Sie Ihre:n Arbeitgeber:in auffordern, diese schriftlichen Angaben zu machen. Einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses muss er Ihnen diese aushändigen. Eine E-Mail reicht nicht aus.

Sollten Sie vor diesem Schritt zurückschrecken:

Alle in dieser Broschüre aufgeführten Rechte gelten auch ohne schriftlichen Arbeitsvertrag.

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

Sie haben Anspruch auf Tariflohn

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

Stundenkürzungen aus diesem Grunde müssen Sie nicht hinnehmen.

Diese können jedoch dann sinnvoll sein, wenn durch die Lohnerhöhung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, Sie also mehr als 450 EUR im Monat verdienen würden und Sie dies nicht möchten.

Ihr Anspruch auf Mindestlohn

Wenn in Ihrem Betrieb kein Tarifvertrag gilt, können Sie vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren. Der Mindestlohn beträgt in ganz Deutschland einheitlich 9,50 EUR (Stand Januar 2021)² für Arbeitnehmer:innen, egal wie groß der Betrieb ist, in dem Sie arbeiten. Der Mindestlohn gilt auch für Minijobs und Beschäftigungen im Privathaushalt. Auch Rentner:innen sowie Studierende haben Anspruch auf den Mindestlohn. Jugendlichen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehrenamtlich Tätigen, manchen Praktikant:innen sowie Langzeitarbeitslosen muss in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit kein Mindestlohn gezahlt werden.

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

Wenn Sie unsicher sind, ob Ihnen der Mindestlohn wirklich gezahlt wird, machen Sie sich selbst Notizen.

Ein kleines Heft, in dem Sie Datum, Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende handschriftlich notieren, reicht aus. Auch eine App fürs Handy ist praktisch, es gibt viele Angebote in den App-Stores.

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

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

Ein wichtiger Hinweis:

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

Wem nutzt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?

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

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

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

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

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

In jedem Fall gilt: Informieren Sie sich über Ihre Rechte beim Betriebsrat oder bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft. Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, können Sie auch von Ihrer oder Ihrem Arbeitgeber:in Auskunft verlangen.

Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz stehen Ihnen alle Leistungen zu, die auch Vollzeitbeschäftigte in Ihrem Betrieb erhalten. Das heißt, Sie haben Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn der Tarifvertrag diese Sonderzahlungen vorsieht oder der oder die Arbeitgeber:in Urlaubs- oder Weihnachtsgeld an Vollzeitbeschäftigte im Betrieb zahlt.

In beiden Fällen besteht Anspruch auf anteilige Leistung. Entsprechend haben Sie auch Anspruch auf Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen durch den Betrieb.

Ihnen steht Erholungsurlaub zu

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

Es gilt: keine Lohn- und Gehaltsabzüge bei Urlaub.

Im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag ist geregelt, wie viele Urlaubstage sie haben, was heutzutage meist fünf bis sechs Wochen umfasst. Falls kein gültiger Tarifvertrag besteht und auch der Arbeitsvertrag keine Regeln vorsieht, haben Sie nach dem Bundesurlaubsgesetz einen Mindestanspruch von 24 Werktagen, Samstage werden mitgezählt. Das entspricht einem Jahresurlaub von vier Wochen. Schwerbehinderten stehen in jedem Fall fünf zusätzliche Tage zu. Regelmäßig beschäftigungsfreie Werktage werden mitgezählt.

Beispiel 1:

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

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

Wenn Sie keinen tariflichen Urlaubsanspruch haben, gilt das Bundesurlaubsgesetz:

Beispiel 2:

Der Urlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche, auch wenn in Ihrem Betrieb an nur fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird, ergibt vier Wochen Jahresurlaub.

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

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

Beispiel 3:

Sie haben innerhalb eines Monats folgendermaßen gearbeitet:

Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4
5 Tage	-	2 Tage	1 Tag

Dies ergibt durchschnittlich zwei Arbeitstage pro Woche. Sie haben dann einen Urlaubsanspruch von 2/5 des Urlaubsanspruchs einer vollzeitbeschäftigten Kraft. Diese Urlaubstage dürfen Sie so einsetzen, dass Sie, wenn beispielsweise nur das Bundesurlaubsgesetz gilt (siehe Beispiel 2), auf vier Wochen Jahresurlaub kommen.

Die Urlaubsdauer darf wegen Krankheiten oder anderer Fehlzeiten wie zum Beispiel Mutterschutz nicht gekürzt werden (Ausnahme: Elternzeit).

Wenn Sie im Urlaub krank werden, müssen Sie ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

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

Gehen Sie auf keinen Fall ohne die Zustimmung Ihres oder Ihrer Arbeitgeber:in in Urlaub, denn dann müssen Sie mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Feiertage müssen bezahlt werden

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

Beispiel:

Ihre regelmäßigen Arbeitstage sind Donnerstag, Freitag und Samstag.

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

Arbeit auf Abruf

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

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

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

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

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

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

Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit

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

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

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

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

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

Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse unterliegen der gesetzlichen Unfallversicherungspflicht. Unfallversicherungsschutz besteht auch für im Privathaushalt beschäftigte Personen. Nur enge Verwandte, die im Haushalt unentgeltlich arbeiten, sind grundsätzlich nicht gesetzlich unfallversichert. Genauere Informationen erhalten Sie hier:

www.dguv.de/de/bg-uk-lv/unfallkassen/index.jsp

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

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) trägt alleine der oder die Arbeitgeber:in.

Wichtig:

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

Lohnfortzahlung, wenn Ihr Kind krank wird

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

Ihr Recht bei einer Schwangerschaft

Auch als geringfügig Beschäftigte stehen Sie unter dem Schutz des Mutterschutzgesetzes, in dem zwingende Schutzvorschriften für Mutter und Kind festgelegt sind. Es würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen, auf Fragen des Mutterschutzes vertieft einzugehen, daher hier die wichtigsten Informationen in der Übersicht:

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

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

Sind Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse (weil Sie beispielsweise über den Ehepartner familienversichert oder privat krankenversichert sind) und Ihnen entfällt wegen der Schutzfristen das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung? Ihnen steht in diesem Fall dennoch ein Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 EUR zu. Um dieses zu erhalten, müssen Sie einen Antrag stellen. Die entsprechenden Unterlagen – Antragsformular und Bescheinigung über eine Beschäftigung – finden Sie unter www.bundesamtsozialesicherung.de.

Senden Sie diese Unterlagen und ein Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin – falls Sie den Antrag vor der Geburt stellen – oder andernfalls eine vom Standesamt ausgestellte Geburtsbescheinigung Ihres Kindes an das Bundesamt für Soziale Sicherung (siehe Seite 34). Der Antrag kann auch direkt online auf www.bundesamtsozialesicherung.de gestellt werden.

Achtung:

*Sind Sie während der Elternzeit geringfügig beschäftigt, **weiter ein eigenständiges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse** und nicht in der Familienversicherung versichert, dann erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse Ihren durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoverdienst als Mutterschaftsgeld während der gesamten Mutterschutzzeit. Wenn Sie mehr als 390 EUR verdienen, erhalten Sie zusätzlich einen Zuschuss Ihres oder Ihrer Arbeitgeber:in zum Mutterschaftsgeld.*

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

Ihr Recht bei Kündigung

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

Kündigungsfristen gelten auch unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz: Für alle Beschäftigten gelten die gleichen gesetzlichen Kündigungsfristen. Es kann grundsätzlich mit einer vierwöchigen Frist zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden, längere Kündigungsfristen gelten für Arbeitgeber:innen nach einer mehr als zweijährigen Betriebszugehörigkeit. Diese erhöhen sich nach zwei Jahren auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei Monate jeweils zum Monatsende. Sollten Sie noch länger beschäftigt sein, erkundigen Sie sich nach den dann gültigen Kündigungsfristen. In der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag generell mit einer 14-Tage-Frist gekündigt werden.

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

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

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Mündliche Kündigungen oder Kündigungen per E-Mail sind unwirksam.

Besonderen Kündigungsschutz haben Sie, wenn Sie schwanger oder schwerbehindert sind. Ihr:e Arbeitgeber:in darf Ihnen dann nur mit Zustimmung **der zuständigen Aufsichtsbehörde, das heißt des Gewerbeaufsichtsamtes oder des staatlichen Arbeitsschutzamtes** (bei Schwangerschaft) beziehungsweise des Integrationsamtes (bei Schwerbehinderung) kündigen. Die Adressen finden Sie im Anhang.

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

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

Ihr Recht bei Eigenkündigung

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

Besondere Kündigungsmöglichkeiten bestehen während der Schwangerschaft, der Schutzfrist nach der Geburt und während der Elternzeit.

Steuern und Beiträge im Minijob

Beschäftigte müssen in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf eine Beschäftigung von bis zu 450 EUR zahlen. Arbeitgeber:innen zahlen in den meisten Fällen eine Pauschale von 31,51 % des Arbeitslohns (Stand Januar 2021). Für Privathaushalte gelten andere Abgaben (siehe S. 24).

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

Pauschale Abgaben zur Sozialversicherung müssen allein von den Arbeitgeber:innen getragen werden.

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

Die Steuern, also auch die pauschale Lohnsteuer, kann der oder die Arbeitgeber:in von Ihrem Lohn abziehen.

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

Sie sind rentenversichert

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

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

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind Sie versicherungsfrei, Ihr:e Arbeitgeber:in zahlt dann nur den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung, durch den sich Ihre Rente nicht mehr erhöht.

Wenn Sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, sind Sie rentenversicherungspflichtig und können mit dem Minijob Ihre Rente noch geringfügig erhöhen.

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

Ob sich die Rentenversicherung im Minijob für Sie lohnt, kann im Einzelfall sehr unterschiedlich sein.

Bevor Sie auf die volle Rentenversicherung verzichten, lassen Sie sich vom Versicherungsamt, von den Versichertenältesten oder anderen Stellen beraten (Adressen im Anhang). Ein späterer Wechsel ist im selben Job nicht möglich.

Wenn Sie ein oder mehrere Kinder unter zehn Jahren haben, zahlt sich der volle Rentenversicherungsbeitrag besonders aus: Ihre selbst erworbene Rentenanwartschaft wird noch einmal um 50 % aufgestockt. (Maximale Aufstockung: 100 % des Durchschnittseinkommens. Diesen Wert können Sie allerdings mit einer geringfügigen Beschäftigung nicht erreichen.)

³ Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor 2013 aufgenommen wurden, gelten andere Regelungen. Doch auch hier ist die volle Rentenversicherung möglich. Informieren Sie sich hierüber bei Ihrer oder Ihrem Arbeitgeber:in oder erkundigen Sie sich bei der Minijob-Zentrale.

Ihr Anspruch auf Riester-Förderung

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

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

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

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

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

Beispiel 1:

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

Beispiel 2:

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

Beispiel 3:

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

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

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

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

Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung

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

Wenn Sie privat krankenversichert sind (zum Beispiel Beamt:innen, Selbstständige), muss kein Krankenversicherungsbeitrag entrichtet werden.

Tipp:

Wenn Sie Mitglied in einer privaten Krankenversicherung oder freiwilliges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind und gerne Pflichtmitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung werden wollen, sollten Sie sich einen „Midijob“ (siehe Seite 26) suchen, es reichen 451 Euro Monatsverdienst. Sie können dann mit einem geringen Beitrag die volle Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

Der Betrieb ist insolvent

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

Alle, die wegen Zahlungsunfähigkeit des Betriebes den ihnen zustehenden Lohn nicht erhalten haben, haben Anspruch auf Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit, also auch die geringfügig Beschäftigten. Arbeitgeber:innen zahlen hierfür einen kleinen Beitrag an die Minijob-Zentrale.

Das Insolvenzgeld sichert den Gehalts- oder Lohnanspruch für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Dies gilt auch dann, wenn der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen wird oder – falls ein Insolvenzverfahren mangels Masse offensichtlich nicht in Betracht kommt – die Betriebstätigkeit vollständig beendet wird. Gezahlt wird das Insolvenzgeld in Höhe des geschuldeten Nettoarbeitsentgelts.

Wer im Falle einer Insolvenz nicht zu kurz kommen will, sollte spätestens innerhalb von zwei Monaten Insolvenzgeld bei der Agentur für Arbeit beantragen. Während des Insolvenzverfahrens beträgt die Kündigungsfrist für Ihr Arbeitsverhältnis maximal drei Monate.

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei der Agentur für Arbeit.

Sie können sich auch im Internet auf der Homepage umfangreich informieren: www.arbeitsagentur.de. Dort finden Sie unter anderem ein Merkblatt und Antragsvordrucke.

Kein Beitrag = keine Leistung in der Arbeitslosenversicherung

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

Als Arbeitnehmer:in im Privathaushalt

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

Sie können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Damit verzichten Sie aber auf viele Vorteile (siehe Seite 19). Ob sich dies lohnt, erfahren Sie beim Versicherungsamt, von den Versichertenältesten oder bei anderen Stellen (Adressen im Anhang).

Beachten Sie:

Im Privathaushalt stehen Ihnen die gleichen Rechte am Arbeitsplatz zu wie allen anderen Beschäftigten!

⁴ Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor 2013 aufgenommen wurden, gelten andere Regelungen. Doch auch hier ist die volle Rentenversicherung möglich. Ihr:e Arbeitgeber:in sollte Sie hierzu informieren. Alternativ erkundigen Sie sich bei der Minijob-Zentrale.

Was müssen Arbeitgeber:innen im Privathaushalt beachten?

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

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

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

Warnhinweis:

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

„Midijob“ und „Übergangsbereich“

Während Minijobs allgemein bekannt sind, kennen nur ganz wenige die „Midijobs“ – offiziell nennt man sie „Beschäftigung im Übergangsbereich“. Früher war es so, dass auch bei einer nur unbedeutenden Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen volle Sozialversicherungs- und Steuerpflicht anfiel. Es musste erheblich mehr verdient werden, um auch nur ein wenig mehr Geld netto zu bekommen. Das stellte sich als großes Hindernis heraus, wenn geringfügig Beschäftigte in einen sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-)Job wechseln wollten. Um diese Hürde abzumildern, hat man den Midijob erfunden, in der die Kostenbelastung für die oder die Arbeitnehmer:in nur ganz allmählich auf die volle Beitragslast anwächst. Der Übergangsbereich beginnt bei 450,01 EUR und endet bei 1300 EUR, ab dann sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

Wenn das Monatseinkommen im Übergangsbereich liegt, müssen Arbeitgeber:innen die regulären halben Arbeitgeberbeiträge abführen.

Für Beschäftigte reduzieren sich die Beiträge aber deutlich: Bei einem Einkommen von 460 EUR bezahlen Sie nur rund 51 EUR statt rund 95 EUR. Ihre Ersparnis beträgt also fast 43 EUR. Je mehr Sie verdienen, desto geringer ist die Ersparnis, ab 1300 EUR müssen Sie den vollen Sozialversicherungsbeitrag bezahlen.

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

Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze

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

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

Dreimal im Jahr darf es „mehr“ sein, zum Beispiel dann, wenn Sie als Krankheitsvertretung **unvorhergesehen** einspringen müssen. In diesem Fall ist dieses Überschreiten der Sozialversicherungsgrenzen unschädlich. Das Gleiche gilt, wenn Sie bei einem oder einer zweiten Arbeitgeber:in kurzfristig, das heißt für maximal drei Monate, ein zweites Arbeitsverhältnis eingehen.

Auch können Sie bei Schwankungen im Arbeitsanfall flexible Arbeitszeitregelungen (zum Beispiel Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten) vereinbaren und sogenannte Wertguthabenvereinbarungen (zum Beispiel Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) treffen. Hierfür gelten sehr spezielle Regelungen. Auskünfte dazu erteilt die Minijob-Zentrale.

Noch ein Tipp:

Ihr:e Arbeitgeber:in kann Ihnen steuer- und sozialversicherungsfrei einen Zuschuss zur Unterbringung nicht schulpflichtiger Kinder in einer Kindertageseinrichtung geben (§ 3, Nr. 33 Einkommensteuergesetz). Diesen Zuschuss können Sie auch ohne Probleme über die Grenze von 450 EUR hinaus erhalten. Es könnte sich also lohnen, mit Ihrem oder Ihrer Arbeitgeber:in zu verhandeln.

Steuer- und somit auch sozialabgabenfrei sind weitere Sachleistungen wie zum Beispiel ein Jobticket und unter Umständen auch ein Tankgutschein. Vielleicht wird Ihnen auch kostenfrei ein E-Bike zur Verfügung gestellt. Wichtig ist: Es darf kein Bargeld fließen und es gelten Höchstgrenzen. Wenn dies für Sie in Frage kommt, informieren Sie sich am besten bei einem oder einer Steuerberater:in.

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

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

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

Die Vorteile einer Entgeltumwandlung:

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

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

Was ist zu tun? Ihr:e Arbeitgeber:in lässt sich vom Steuerberatungsbüro oder der Hausbank beraten, welche Form der betrieblichen Altersvorsorge gewählt werden soll. Wenn ihr oder ihm dies zu mühsam ist, weil es sich um einen kleinen Betrieb handelt, dann dürfen selbstverständlich auch Sie sich beispielsweise bei Stiftung Warentest Finanztest informieren und nach der günstigsten Gesellschaft suchen. Der Abschluss der betrieblichen Altersversicherung muss durch den oder die Arbeitgeber:in erfolgen, welche:r dann auch die Beiträge überweisen muss.

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

Setzen Sie sich durch!

Arbeitgeber:innen ist oft nicht bekannt, dass Sie Recht auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und weiteres haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie in einem Kleinbetrieb arbeiten. Dann sollten Sie diese Broschüre gegebenenfalls an die Betriebsleitung weitergeben oder anregen, dass bei der Rechtsberatung des Betriebs nachgefragt wird.

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

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

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

Wenn Sie aber auf genau diesen Arbeitsplatz angewiesen sind, bleibt Ihnen nichts anderes übrig, als von der Durchsetzung dieser Rechte abzusehen, da Ihr:e Arbeitgeber:in Sie möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt unter einem (anderen) Vorwand entlassen wird.

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

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

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

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

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

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

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

Von der Zollverwaltung kann allerdings nur der ganze Betrieb überprüft werden. Ihren persönlichen Anspruch auf Mindestlohn müssen Sie selbst – ebenso wie Ihre anderen Ansprüche auch – geltend machen. Für den Mindestlohn gelten aber keine arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Er ist nicht „verwirksam“. Sie müssen ihn nur vor Ablauf der Verjährung einfordern.

Werden Ihre Forderungen nicht erfüllt, können Sie beim Arbeitsgericht Klage einreichen. Sie brauchen dafür keine anwaltliche Unterstützung. Wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Klage formulieren sollen, hilft Ihnen die Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts gebührenfrei.

Sie brauchen keine Bedenken zu haben, Ihre Forderungen gerichtlich durchzusetzen. Wenn Sie die in dieser Broschüre aufgeführten Minimalrechte einklagen, gehen Sie praktisch kein Kostenrisiko ein. Selbst wenn Sie möglicherweise in dem einen oder anderen Punkt verlieren, sind die Gerichtskosten nur gering. Der oder die gegne-

rische Anwält:in müssen Sie in der ersten Instanz nie bezahlen, denn dies müssen immer die Auftraggeber:innen – gleichgültig, wer den Prozess gewinnt oder verliert. Ein Kostenrisiko bezüglich eines Anwaltshonorars gehen Sie also nur ein, wenn Sie selbst eine Anwältin bzw. einen Anwalt beauftragen, es sei denn, Sie haben eine Rechtsschutzversicherung, die auch die Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens trägt.

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

Hilfreiche Adressen im Land Bremen

Sie möchten sich beruflich neu orientieren, wieder einsteigen oder suchen eine „Strategie – raus aus dem Minijob“?

- Beratungsstelle Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V.
<http://www.faw-bremen.de>
Knochenhauerstr. 20-25, 28195 **Bremen**, Tel. 0421 169370
- ZIB – Beratungsstelle Frau und Beruf im Arbeitsförderungs-Zentrum im Land Bremen GMBH
<http://www.afznet.de>
Erich-Koch-Weser-Platz 1, 27568 **Bremerhaven**, Tel. 0471 983-990

Sie brauchen als Arbeitnehmer:in eine Rechtsberatung?

- Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer
www.arbeitnehmerkammer.de
in **Bremen**: Bürgerstraße 1, 28195 Bremen, Tel. 0421 36301-0
in **Bremen-Nord**: Lindenstraße 8, Tel. 0421 66950-0
in **Bremerhaven**: Barkhausenstraße 16, Tel. 0471 92235-0

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

in der Agentur für Arbeit und im Jobcenter:

- Jobcenter **Bremen**: Natascha Hesse, Doventorsteinweg 48-52,
Tel. 0421 178 2996, E-Mail: Jobcenter-Bremen.BCA@jobcenter-ge.de
- Jobcenter **Bremerhaven**: Tanja Hesse-Bloch, Grimsbystraße 1,
Tel. 0471 9449-661, E-Mail: Jobcenter-bremerhaven.BCA@jobcenter-ge.de
- Agentur für Arbeit **Bremen/Bremerhaven**:
in **Bremen**: Jana Latzel und Silke Steckel, Doventorsteinweg 48-52,
Tel. 0421 178-1100, E-Mail: Bremen-Bremerhaven.BCA@arbeitsagentur.de
in **Bremerhaven**: N.N., Grimsbystraße 1,
Tel: 0471 9449-848, E-Mail: Bremen-Bremerhaven.BCA@arbeitsagentur.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

- Dienstort **Bremen**, Parkstraße 58-60, 28209 Bremen
Tel. 0421 361 6260 (Auskunft), Fax 0421 361 6522
E-Mail: Office-HB@gewebeaufsicht.bremen.de
- Dienstort **Bremerhaven**, Lange Straße 119, 27580 Bremerhaven
Tel. 0471 596 13270 (Auskunft), Fax 0471 596 1394
E-Mail: Office-BRHV@gewebeaufsicht.bremen.de

Amt für Versorgung und Integration Bremen – Integrationsamt

- Doventorscontrescarpe 172, Block D, 28195 **Bremen**
Tel: 0421 361-5541
Fax: 0421 361-5326
E-Mail: Office@avib.bremen.de
- Außenstelle in **Bremerhaven**:
Barkhausenstr.22, 27568 Bremerhaven, Erdgeschoss Raum E 39
Tel: 0471 590-2252
E-Mail: Office@avib.bremen.de

Gewerkschaft ver.di

Die Gewerkschaft ver.di ist zuständig für Beschäftigte aus unterschiedlichen Branchen, beispielsweise dem Einzelhandel. Etwa die Hälfte der Mitglieder von ver.di sind Frauen. Wenn Sie nicht genau wissen, ob ver.di die für Sie zuständige Gewerkschaft ist, fragen Sie dort nach. ver.di berät Sie in Tarif-, Sozial- und Arbeitsrechtsfragen rund um Ihren Minijob.

- Verdi Bezirk Bremen-Nordniedersachsen
In **Bremen**: Bahnhofplatz 22-28,
Tel. 0421 3301-111, E-Mail: service.nds-hb@verdi.de
In **Bremerhaven**: Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b,
Tel. 0471 92454-0, E-Mail: gst.bremerhaven@verdi.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU)

- Bezirksverband Land Bremen und umzu:
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b, 27576 Bremerhaven
Tel. 0471 21480, E-Mail: Bremerhaven@igbau.de
- Regionalbüro IG Bau Weser-Ems:
Emil-Waldmann-Straße 7, 28195 Bremen
Tel. 0421 335-230, E-Mail: www.igbau-weser-ems.de

Gewerkschaft Nahrung Gaststätten

- Region Bremen-Weser-Elbe
DGB-Haus **Bremen**
Bahnhofplatz 22-28, 28195 Bremen
Tel. 0421 160 395-0, Fax 0421 160 395-19
E-Mail: region.bremen-weser-elbe@ngg.net
www.ngg-bremen.de
- Büro **Bremerhaven**
Friedrich-Ebert-Str 1. 27572 Bremerhaven
Tel: 0471 22-319

Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge kann im Internet abgerufen werden unter:

www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/inhalt.html

Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

- Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen
Konsul-Smidt-Straße 76 a
28217 Bremen
Tel: 0421 35012-0
Fax: 0421 35012-14
E-Mail: office@ukbremen.de, <http://www.ukbremen.de>

Amt für Arbeitsschutz

- Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz der Freien Hansestadt Bremen,
Referat 45 – Arbeitsschutz, Technischer Verbraucherschutz, Eichwesen, Gentechnik
Contrescarpe 72, 28195 Bremen
Tel: 0421 361-2075 und 0421 361-18486, Fax: 0421 496-2075
E-Mail: arbeitsschutz@gesundheit.bremen.de, www.gesundheit.bremen.de;
www.verbraucherschutz.bremen.de

Bundesamt für Soziale Sicherung, Mutterschaftsgeldstelle

Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn
Hotline: 0228 619 1888
Mo. - Fr. 9.00 bis 12.00 Uhr und Mo. - Do. 13.00 bis 15.00 Uhr
E-Mail: mutterschaftsgeldstelle@bvtamt.bund.de, www.mutterschaftsgeld.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- Bürgertelefon, Mo.- Do. von 8:00 bis 20:00 Uhr
Thema Arbeitsrecht: 030 221 911 004
Thema Teilzeit und Minijobs: 030 221 911 005
Thema Mindestlohn: 030 60 28 00 28

Minijob-Zentrale

- **Service-Center Cottbus**

Tel. 0355 2902-70799

Das Service-Telefon ist täglich 24 Stunden erreichbar. Bei speziellen Fragen wird empfohlen, montags bis freitags zwischen 7.00 und 17.00 Uhr anzurufen.

E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

www.minijob-zentrale.de

Informationen zum Mindestlohn:

- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**

www.der-mindestlohn-wirkt.de

Mindestlohnhotline des BMAS: 030 60 28 00 28

- **Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**

www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn

- **Generalzolldirektion**

Zentrale Auskunft

Postfach 10 07 61, 01077 Dresden

Anfragen von Privatpersonen:

Zentrale Auskunft

Tel: 0351 44834-510

Fax: 0351 44834-590

E-Mail: info.privat@zoll.de

Montag bis Freitag 08:00 – 17:00 Uhr

Anhang

Nachweisgesetz in der Fassung vom 11.08.2014 (Auszüge)

§ 2 Nachweispflicht

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

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

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Bundesurlaubsgesetz in der Fassung vom 20.04.2013 (Auszüge)

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

§ 5 Teilurlaub

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

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

Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung vom 22.11.2019 (Auszüge)

§ 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen

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

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

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

Der Anspruch (...) entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

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

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit

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

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

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

Teilzeit- und Befristungsgesetz in der Fassung vom 22.11.2019 (Auszüge)

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

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

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

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

§ 12 Arbeit auf Abruf

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.
- (2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.
- (4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.
- (5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.
- (6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Impressum

Herausgegeben von:

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung
der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Knochenhauerstr. 20-25, 28195 Bremen
Ansprechpartnerin: Andrea Quick, Tel.: 0421-361 4993
E-Mail: andrea.quick@frauen.bremen.de

Büro Bremerhaven, Schifferstraße 48, 27568 Bremerhaven
Ansprechpartnerin: Clara Friedrich, Tel.: 0471-596 13823
E-Mail: clara.friedrich@frauen.bremen.de

www.frauen.bremen.de

ZGF auf Twitter: twitter.com/zgf_bremen

Stand: 01.02.2021

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

Text:

Ingeborg Heinze (Juristin),
Christel Steylaers (Politologin), Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid
für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungs-
stellen (BAG), Berlin, www.frauenbeauftragte.de

Nachdruck und/ oder Veröffentlichung im Internet, auch auszugsweise, ist nur mit
Genehmigung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleich-
stellungsstellen (BAG) gestattet.