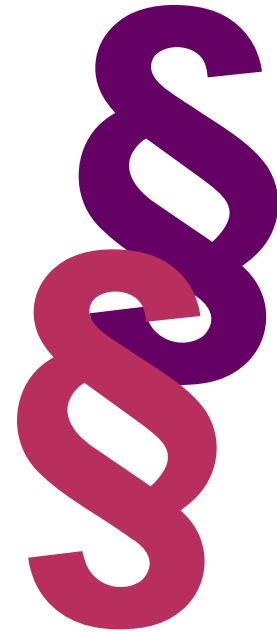


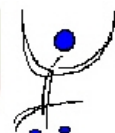
Ria Sonntag • Birgit Zich

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung bis 400 Euro



Rechtliche Tipps und Informationen

Ausgabe 2008 / 09



Impressum

Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung bis 400 Euro Rechtliche Tipps und Informationen

Herausgeberinnen:

Frauenbüro der Stadt Düren · Weierstraße 6 · 52349 Düren

Projektentwicklungs- und Forschungsstelle für Chancengleichheit
des Kreises Düren · Bismarckstr. 16 · 52351 Düren

Gleichstellungsstelle der Stadt Jülich · Große Rurstraße 17 · 52428 Jülich

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Linnich · Rurdorfer Str. 64 · 52441 Linnich

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Nideggen · Zülpicher Str. 1 · 52385 Nideggen

Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Kreuzau · Bahnhofstr. 7 · 52372 Kreuzau

Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Merzenich · Valdersweg 1 · 52399 Merzenich

2. Auflage 2008 — 1.500 Exemplare

© 1995, 2008 Ria Sonntag und Birgit Zich, Bremen
ria_sonntag@t-online.de · birgit_zich@t-online.de

© Grafiken Heide Zigan

Stand: 1. Juni 2008
alle Rechte vorbehalten

ISSN 1430-1296 (Ausgabe Düren)

Diese Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Eine Gewähr kann jedoch nicht übernommen werden. Jede Haftung wird ausgeschlossen. Gesetze und Richtlinien können sich ändern. Beachten Sie deshalb bitte das Erscheinungsdatum dieser Broschüre. Eine Rechtsberatung kann diese Broschüre nicht ersetzen.

Warum diese Broschüre

Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit: Mehr als 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, und unter den geringfügig Beschäftigten liegt der Anteil von Frauen bei mehr als 65 Prozent. Bei den Minijobs hat sich ein regelrechter Beschäftigungsboom entwickelt, die Minijob-Zentrale erfasste zum 1.4.2008 knapp 7,8 Millionen dieser Arbeitsverhältnisse.

Vor dem Hintergrund vieler gesetzlicher und tariflicher Änderungen geben wir daher diese aktualisierte Ausgabe unseres Ratgebers zu Teilzeitarbeit und den Minijobs heraus.

Schwerpunkte liegen weiterhin im Arbeitsrecht und den Tarifverträgen der Gebäudereinigung, des Handels und des Gaststättengewerbes, den Bereichen, in denen besonders viele Minijobs und Teilzeitarbeitsverhältnisse begründet sind. Auch Tätigkeiten in Privathaushalten sind besonders berücksichtigt worden. Einen weiteren Schwerpunkt haben wir im Rentenrecht gesetzt, da die eigenständige Altersversorgung von Frauen wichtig ist. Schwerpunktmäßig wenden wir uns an Frauen in Minijobs und Teilzeitarbeitsverhältnissen, doch auch ArbeitgeberInnen von Haushaltshilfen finden Anregungen, wie sie diese legal beschäftigen und hierbei auch noch Steuern sparen können.

Aktuelle Rechtsänderungen beim Mindestlohn im Gebäudereinigerhandwerk und den Postdienstleistungen, bei ehrenamtlicher Tätigkeit und die Neuregelung der Hinzuverdienstgrenzen von RentnerInnen sind berücksichtigt.

Wir hoffen und wünschen, Ihnen hierdurch Informationen zu liefern, die es Ihnen ermöglichen, sich einen Weg zu bahnen durch den „Dschungel“ der unübersichtlichen Vielfalt der Vorschriften und Gesetze, die gerade Minijobs und Teilzeitarbeit betreffen.

Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann durch diese Broschüre nicht ersetzt werden. Sie hat den rechtlichen Stand vom 1.6.2008.

Wir hoffen, dass Teilzeitarbeit weiter gefördert wird und sich die Rahmenbedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Wir möchten mit dieser Broschüre dazu beitragen und Ihnen nützliche Informationen hierzu geben, sich im Dschungel der verschiedenen Vorschriften zurecht zu finden. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann jedoch nicht ersetzt werden.

Düren, im Juni 2008

Die Herausgeberinnen

Inhalt

Zahlen und Fakten zur Teilzeitarbeit	4
Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit	4
Geringfügige Beschäftigung – Minijobs bis 400 €	4
Arbeitsrecht	8
Die arbeitsrechtlichen Grundlagen	8
Bewerbung und Vorstellungsgespräch	8
Bei Arbeitsverhältnissen gilt Arbeitsrecht...	9
Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz	9
Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen	10
1-€-Jobs sind keine Arbeitsverhältnisse	10
Wann gilt ein Tarifvertrag?	11
Wo sind Tarifverträge zu erhalten?	12
Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten	13
Arbeitszeitregelungen	16
Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge	17
Arbeit auf Abruf	17
Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung	19
Arbeitszeitverkürzung nach dem TzBfG	19
Kein Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung	20
Arbeitszeitverkürzung während der Elternzeit	21
Arbeitszeitverkürzung für Schwerbehinderte	22
Tariflicher Teilzeitanspruch im öffentlichen Dienst	22
Vergütung	22
Mindestlohn und Entsendegesetz	22
Wann muss der Tariflohn gezahlt werden?	24
Wann wird Vergütung an Feiertagen gezahlt?	27
Vergütung bei Krankheit	29
Krankengeld	29
Ärztliche Bescheinigung erforderlich	29
Wenn ein Kind erkrankt	30
Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld	32
Mutterschutzlohn	32
Mutterschaftsgeld	32
Elternzeit	33
Musterbrief: Geltendmachung Elternzeit	34
Elterngeld	34
Erwerbstätigkeit bei Elternzeit	35
Kündigungsschutz bei Elternzeit	35
Sonderkündigungsrecht	35
Urlaub	36
Gesetzlicher Mindesturlaub: 24 Werktage	36
Tariflicher Urlaub	36
Urlaubsdauer und Teilzeitbeschäftigung	37
Urlaubsdauer im Ein- und Austrittsjahr – Teilurlaub	40
Zusätzliches Urlaubsgeld	42
Urlaubsabgeltung	43

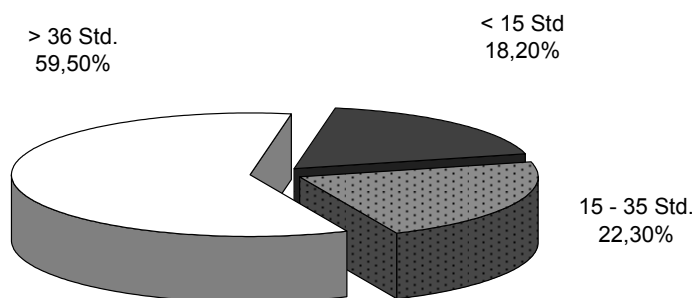
Weihnachtsgeld	44
Wann besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld?	44
Wann muss das Weihnachtsgeld zurückgezahlt werden?	47
Geringfügige Beschäftigung und Weihnachtsgeld	47
Durchsetzung von Ansprüchen	49
Alte Ansprüche verjähren oder verfallen	50
Klage vor dem Arbeitsgericht	51
Anwaltskosten und Prozesskostenhilfe	51
Kündigung und Kündigungsschutz	53
Kündigungserklärung	53
Gesetzliche Kündigungsfristen	53
Tarifliche Kündigungsfristen	54
Sonderkündigungsschutz	56
Klage gegen eine Kündigung	56
3-Wochenfrist beachten!	56
Wann muss eine Abfindung gezahlt werden?	58
Befristete Arbeitsverträge	58
Aufhebungsvereinbarung	59
Sozialrecht	61
Gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge	61
Begrenzte Sozialversicherungspflicht bei Minijobs bis 400 €	61
Haushaltsnahe Dienstleistungen im Privathaushalt	62
Rentenversicherung	63
Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge	63
„Riester-Rente“	65
Krankenversicherung	67
Arbeitslosenversicherung	68
Unfallversicherung	68
Rente und Hinzuverdienst: NEU 400 € zulässig	69
Ehrenamt	69
Übungsleitertätigkeit	69
Arbeitslosengeld I und geringfügig beschäftigt	70
Arbeitslosengeld II und Zuverdienst	70
Nebenbeschäftigung: 1 Minijob ist zulässig	70
Haushaltsscheck bei haushaltsnahen Dienstleistungen	71
Sozialversicherungsfrei: Kurzfristige Beschäftigung	72
„Gleitzone“: Niedrigere Beiträge für Beschäftigte bis 800 €	74
Steuerrecht	76
Lohnsteuerkarte	76
Steuerabzug und Steuerklassen	76
Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer	76
Ministeuern für Minijobs	77
Pauschalversteuerung bei kurzfristiger Beschäftigung	77
Steuern sparen mit Haushaltshilfen	78
Literatur, die weiterhilft	79
Adressen	80
Anhang: Musterarbeitsvertrag / Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen	

Zahlen und Fakten zur Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit

Teilzeitarbeit ist heutzutage immer noch eine Domäne der Frauen. Nach Erhebungen des Mikrozensus stuften 2006 7,2 Millionen aller abhängig Beschäftigten in Deutschland ihre Tätigkeit als Teilzeittätigkeit ein. Damit stieg die Teilzeitquote der abhängig Beschäftigten (das ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten) auf gut 24 %. Motor dieses Teilzeitbooms sind Frauen, die in immer größerem Umfang erwerbstätig sind. Von allen Teilzeitbeschäftigten sind 83 % Frauen.

Von allen abhängig Beschäftigten verrichteten 59,5 % eine wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden und mehr, eine Teilzeittätigkeit von wöchentlich 15 bis 35 Stunden verrichteten 22,3 %, und unter 15 Stunden 18,2 % aller Erwerbstätigen.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Frauen sehen in der Teilzeittätigkeit häufig die einzige Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Das größte Stellenpotenzial für Teilzeitkräfte bietet traditionell der Dienstleistungssektor und hier der Einzelhandel, das Glas- und Gebäudereinigerhandwerk, der Gaststätten- und Hotelbereich sowie der öffentliche Dienst.

Erwerbstätigkeit von Frauen in Nordrhein-Westfalen

Nach Erhebungen des Mikrozensus waren 2006 insgesamt 3.475.000 Frauen in Nordrhein-Westfalen erwerbstätig, sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren hiervon 2.409.759. Von den insgesamt in NRW 1.599.000 teilzeitbeschäftigten Menschen waren 1.379.000 Frauen, das sind 86,2 %. Knapp die Hälfte (42 %) aller in NRW erwerbstätigen Frauen verrichteten ihre Tätigkeit als Teilzeitbeschäftigte. Die Erwerbsquote der 15- bis 65-Jährigen lag bei 64,2 %.

Minijobs

Die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung, Knappschaft-Bahn-See, die für Minijobs bis 400 € zuständig ist,

teilte mit, dass am 31.12.2007 bundesweit 6.685.818 Minijobs registriert waren, 4.310.890 hiervon von Frauen verrichtet werden. In Nordrhein-Westfalen waren 1.576.267 Minijobs gemeldet. In Privathaushalten waren im Dezember 2007 in NRW 44.093 Beschäftigte gemeldet, dies sind knapp 15.000 Personen mehr als drei Jahre zuvor.

Als Teilzeitarbeit werden Arbeitsverhältnisse bezeichnet, deren Arbeitszeit den gesetzlich und/oder tarifvertraglich festgelegten Standard der Normal- oder Regelarbeitszeit unterschreitet. Es ist hierbei nicht entscheidend, ob die tägliche Arbeitszeit verkürzt oder nur an einigen Tagen der Woche, im Monat oder im Jahr gearbeitet wird. Nach § 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist teilzeitbeschäftigt „ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt.“ Individuelle Arbeitsverträge können zum einen als Teilzeit-Arbeitsverträge abgeschlossen werden (z.B. im Dienstleistungsbereich), zum anderen kann durch Vertragsänderung und im Rahmen der neuen Teilzeitanprüche die persönliche Arbeitszeit reduziert werden. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Arbeitsvertrag nach Möglichkeit weiterhin unbefristet bleibt und eine Rückkehrgarantie zu Vollzeitarbeit aufgenommen wird.

Definition von Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit kann in sehr unterschiedlicher Ausprägung geleistet werden. Im Allgemeinen wird die verkürzte Arbeitszeit entweder gleichmäßig auf alle Arbeitstage oder aber auf einige wenige Wochentage gebündelt verteilt.

Formen der Teilzeitarbeit

Weiterhin gibt es einige spezielle Erscheinungsformen der Teilzeitarbeit. Hier ist zum einen die Arbeitsplatzteilung zu nennen, das so genannte Job-Sharing und die Arbeit auf Abruf, bei der der Arbeitgeber bei schwankendem Arbeitsanfall jeweils das benötigte Personal abrufen kann. Wie diese Teilzeitarbeitsformen gesetzlich näher ausgestaltet sind, können Sie unten ab S. 17 nachlesen.

Zunehmend wird Altersteilzeit nachgefragt. Hierbei wird in unterschiedlicher Form älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der vereinfachte, vorzeitige, gleitende Übergang in den Ruhestand ermöglicht. Attraktiv werden Altersteilzeitmodelle dadurch, dass es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Zusatzleistungen der Bundesagentur für Arbeit gibt. Ergänzt werden die gesetzlichen Altersteilzeitregelungen durch diverse Tarifverträge. Die Ausgestaltung der Altersteilzeitverträge ist sehr unterschiedlich. Typisch ist derzeit das so genannte „Blockmodell“: Zunächst wird eine bestimmte Zeitspanne bei verkürzter Vergü-

Altersteilzeit

tung vollzeit gearbeitet, sodann wird in einer entsprechend langen Phase bei Weiterzahlung der verkürzten Vergütung überhaupt nicht mehr gearbeitet. Insofern handelt es sich bei dem „Blockmodell“ nicht um „echte“ Teilzeitarbeit. Auch für Teilzeitbeschäftigte besteht die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu gehen. In jedem Fall sollten Sie sich bei Interesse ein Modell in Ihrer Firma vom Betriebs- oder Personalrat durchrechnen lassen.

Gleitzone und Minijobs

Sozialversicherungsrechtlich im Beitrag begünstigt sind Beschäftigungsverhältnisse in der so genannten „Gleitzone“ von 400,01 € monatlich bis 800 €. Beschäftigte, die einen Minijob haben, sind von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung befreit; die genauen Regelungen können Sie auf S. 74 ff dieses Ratgebers nachlesen.

Abgrenzung von anderer verkürzter Arbeitszeit

Die Kurzarbeit als traditionelle Form verkürzter Arbeitszeit ist keine Teilzeitarbeit, weil eine individuelle freiwillige Vereinbarung fehlt. Die Kurzarbeiter werden für die verringerte Arbeitszeit vom Arbeitsamt finanziell entschädigt. Befristete Arbeitsverträge sind wegen ihrer Befristung keine Teilzeitarbeit im Sinne der vorangegangenen Definition. Das Gleiche gilt für Saisonarbeit und für Leiharbeit. Heimarbeit stellt keine Teilzeitarbeit dar, da hier die Vergleichsbasis Vollzeitarbeit fehlt.

Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit

Seit Mitte der achtziger Jahre wird Teilzeitarbeit unter den zwei Aspekten „Flexibilisierung“ von Arbeitgeberseite und „Individualisierung“ von Arbeitnehmerseite diskutiert. Das traditionelle „Normalarbeitsverhältnis“ (abhängige Vollzeitbeschäftigung von unbefristeter Dauer) hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung verloren. Besonders beachtet werden sollte in jedem Arbeitsverhältnis neben dem Einkommen auch die Teilhabe an arbeits- und sozialrechtlichen Sicherungen.

...aus Arbeitgeber-sicht

Aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bietet Teilzeitarbeit eine Reihe von Vorteilen, daher wird sie auch für bestimmte Beschäftigtengruppen befürwortet. Über die Arbeitszeitflexibilisierung sind längere Betriebszeiten, längere Maschinenlaufzeiten und somit eine höhere Kapitalrentabilität zu erzielen. Teilzeitarbeit ermöglicht eine bessere Auslastungsanpassung sowie das Bereithalten einer Know-how-Reserve.

Es ist davon auszugehen, dass Teilzeitkräfte produktiver sind als Vollzeitkräfte. Die höhere Leistungseffektivität liegt zwischen 10 und 50 %. Häufig werden die Erholungspausen oder Arztbesuche nach der Arbeitszeit gemacht. Die Arbeitszufriedenheit ist höher, wenn über große Teile der Tageszeit autonom entschieden werden kann, es treten weniger Fehlzeiten und weniger Fluktuation auf.

Betriebswirtschaftlich nachteilig wirken sich die höheren Nebenkosten für Büroraum, Verwaltung oder Essenzuschuss sowie der höhere Personalverwaltungsaufwand aus. Es gibt keine Übereinstimmung zwischen Geschäfts- und Arbeitszeiten. Teil-

zeitbeschäftigte sind zwar nur eingeschränkt verfügbar, dies lässt sich jedoch mit Hilfe von Kommunikationstechnologien abmildern.

Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet Teilzeitarbeit häufig die einzige Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, verlässlichen Halbtags- und Ganztagschulen ist eine Vollzeitbeschäftigung oft unvereinbar mit der Familienarbeit. Nach der Familienphase nutzen insbesondere Frauen Teilzeitarbeit zum Wiedereinstieg ins Berufsleben. Häufig wird hierbei jedoch die wirtschaftliche Absicherung im Alter verdrängt (siehe hierzu das Kapitel über Altersversorgung, S. 67 ff.).

Schließlich kann Teilzeitarbeit eine Chance bieten zur individuellen Lebens- und Berufsgestaltung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeitinteressen, soweit dieses finanziell möglich ist. Nicht nur Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben die Vorteile eines gleitenden Berufsein- und -ausstiegs erkannt und nutzen diese.

Die Nachteile der Teilzeitarbeit erfahren viele Beschäftigte durch Ungleichbehandlung bei der Aufgabenverteilung und Berufsaufstieg. Häufig werden sie von anspruchsvollen Aufgaben ausgeschlossen und nicht selten auch von Weiterbildungsmaßnahmen. Teilzeit-Jobs mit Personalverantwortung und Führungsaufgaben sind eher die Ausnahme. Durch die begrenzte Anwesenheitszeit ergibt sich ein erhöhter Informationsbedarf. Besprechungen oder Betriebsversammlungen finden nicht immer während der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten statt. Darüber hinaus kam es in den letzten Jahren verstärkt dazu, dass Vollzeit Arbeitsplätze in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden.

Das System der Sozialversicherung bietet in der Regel nur eine ausreichende eigene Absicherung bei Vollzeitverhältnissen. Insoweit wird auf das Kapitel „Sozialrecht“, S. 61 ff., verwiesen. Sollten Sie sich vor dem Hintergrund der Nachteile von Minijobs über andere Möglichkeiten einer Erwerbstätigkeit beraten lassen wollen, wenden Sie sich bitte an Ihre Agentur für Arbeit oder an Gleichstellungsstellen bzw. Frauenbeauftragte. Die jeweiligen Adressen finden Sie am Ende dieses Ratgebers.

...aus Arbeitnehmerinnen-sicht

Nachteile

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen

In diesem Kapitel sollen die rechtlichen Grundlagen von Arbeitsverhältnissen erläutert werden von der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses über den Abschluss eines Arbeitsvertrages bis hin zu dessen Inhalt.

Bewerbung und Vorstellungsgespräch

Bevor es zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses kommt, werden Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, nachdem Sie sich beworben haben. Neben dem Gespräch über Ihren zukünftigen Aufgabenbereich und Ihren bisherigen beruflichen Werdegang ist es wichtig zu wissen, dass der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber kein unbeschränktes Fragerecht zusteht.

Zulässige Fragen

Zulässige Fragen müssen zutreffend beantwortet werden. Die Frage nach dem Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft ist immer zulässig und muss stets richtig beantwortet werden. Fragen nach dem Gesundheitszustand müssen Sie dann beantworten, wenn bestehende Einschränkungen Ihrer Gesundheit sich auf die Eignung zu der beabsichtigten Tätigkeit auswirken könnten. So können zum Beispiel Beinbeschwerden bei einer Verkäuferin eher zu einer Einschränkung der beruflichen Tätigkeit führen als bei einer Buchhalterin.

Unzulässige Fragen

Stellt der Arbeitgeber **unzulässige** Fragen, wie zum Beispiel die Frage nach der Schwangerschaft oder der Einnahme empfängnisverhütender Mittel, dürfen Sie diese Fragen **falsch** beantworten. Unzulässig sind auch Fragen nach der Partei- und Gewerkschaftsmitgliedschaft, Ihrem früheren Verdienst oder nach Erkrankungen und Vorstrafen, sofern diese in keinerlei Zusammenhang mit der vorgesehenen Tätigkeit stehen.

Vorstellungskosten

Sind Sie auf Grund Ihrer Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden, hat sich der Arbeitgeber damit auch stillschweigend verpflichtet, die Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise zu erstatten. Sie haben sowohl nach einem **erfolgreichen** als auch nach einem **erfolglosen** Vorstellungsgespräch Anspruch auf **Erstattung der Fahrtkosten**. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Firma bei der Einladung bereits ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass Vorstellungskosten nicht übernommen werden.

Ebenso haben Sie Anspruch auf Rückgabe Ihrer Bewerbungsunterlagen, wenn es nicht zu einer Einstellung gekommen ist.

Grundlagen in einem Arbeitsverhältnis

Ist es zu einer Einstellung gekommen, richtet sich das Arbeitsverhältnis nach

- ➔ Gesetz
- ➔ Tarifvertrag und
- ➔ Arbeitsvertrag.

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

Welche gesetzlichen Mindestbedingungen bei Arbeitsverhältnissen gelten, wann ein Tarifvertrag Anwendung findet und was in einem Arbeitsvertrag stehen sollte, wird im Folgenden beschrieben.

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 Befristungsabrede nicht schriftlich vereinbart und von **beiden** VertragspartnerInnen unterschrieben, 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,
11. bei **geringfügig Beschäftigten, bei MinijobberInnen**, ist der Hinweis aufzunehmen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn sie/er auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

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.

Bei Arbeitsverhältnissen gilt Arbeitsrecht...

Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz



Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen

Auch wenn **kein schriftlicher Arbeitsvertrag** vorliegt oder der Arbeitgeber sich an mündlich getroffene Vereinbarungen nicht mehr erinnern mag, sind ArbeitnehmerInnen, auch geringfügig Beschäftigte 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 derartige Mindestarbeitsbedingungen und Schutzrechte geregelt:

Wichtig: Diese Gesetze gelten immer

- ➔ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- ➔ Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- ➔ 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)
- ➔ Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- ➔ Nachweisgesetz
- ➔ Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (Neufassung des früheren Schwerbehindertengesetzes)
- ➔ Tarifvertragsgesetz.

Die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen regeln wirklich nur Mindeststandards, soweit es um Arbeitgeberleistungen geht. Löhne und Gehälter werden nicht gesetzlich geregelt, sondern in Tarif- oder Arbeitsverträgen ausgehandelt.

1-€-Jobs sind keine Arbeitsverhältnisse

Keine Arbeitsverhältnisse sind die so genannten 1-€-Jobs, die arbeitssuchenden Hilfsbedürftigen, den Arbeitslosengeld II-BezieherInnen angeboten werden. Dies hat Folgen: Wesentliche Regelungen, die für Arbeitsverhältnisse typisch sind, gelten bei einem 1-€-Job **nicht**:

- ➔ keine zusätzliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen, hier bleibt es bei der Gewährung des ALG II,
- ➔ kein Kündigungsschutz,
- ➔ keine Geltung von Tarifverträgen,
- ➔ keine Sozialversicherungsbeiträge; der Schutz in der Sozialversicherung ist durch den Bezug von Arbeitslosengeld II gesichert,
- ➔ die gezahlte Mehraufwandsentschädigung ist keine Vergütung, sie muss auch nicht 1 € je Stunde betragen,

- ➔ kein tariflicher Urlaub, jedoch muss Urlaub zumindest im gesetzlichen Rahmen (4 Wochen) gewährt werden.

Arbeitsrechtliche Vorschriften für den Gesundheitsschutz gelten jedoch:

- ➔ Mutterschutzgesetz
- ➔ Arbeitszeitgesetz
- ➔ Jugendarbeitsschutzgesetz
- ➔ Arbeitsstättenverordnung
- ➔ gesetzlicher Unfallversicherungsschutz.

Eine Anrechnung der Mehraufwandsentschädigung aus einem 1-€-Job auf das ALG II erfolgt nicht.

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

- ➔ wenn der/die Arbeitnehmer/in Mitglied in der tarifvertragsabschließenden Gewerkschaft ist
und
- ➔ auch der/die Arbeitgeber/in Mitglied in dem tarifvertragsabschließenden Arbeitgeberverband ist (beide Voraussetzungen müssen gemeinsam vorliegen)

oder

- ➔ wenn die Geltung eines Tarifvertrages vertraglich vereinbart wurde

oder

- ➔ wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, gilt er wie ein Gesetz. Bessere Bedingungen können vertraglich vereinbart werden; Abweichungen zu Lasten der Beschäftigten sind unwirksam (§ 4 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz). Wird ein nicht allgemeinverbindlicher Tarifvertrag jedoch „nur“ durch den Arbeitsvertrag zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses gemacht, sind Abweichungen zu Ungunsten der Beschäftigten allerdings möglich.

Nur 454 der bundesweit insgesamt 69.900 gültigen Tarifverträge waren am 1.4.2008 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:

- ➔ **Manteltarifvertrag (MTV)** für die ArbeitnehmerInnen im **Gaststätten- und Hotelgewerbe** des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23.3.1995 (gültig ab 1.1.1995 bis auf weiteres).
- ➔ **voraussichtlich** die untersten beiden Lohngruppen 2a und 2b des Entgelttarifvertrages für das Hotel- und

Wann gilt ein Tarifvertrag?

Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Diese Tarifverträge gelten immer!





Gaststättengewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 19.2.2008, gültig seit 1.3.2008 zumindest bis 31.5.2010, zum Zeitpunkt der Drucklegung dieser Broschüre war über die Allgemeinverbindlichkeit noch nicht entschieden;

- ➔ **Rahmentarifvertrag** (RTV) für die gewerblichen Beschäftigten in der **Gebäudereinigung** vom 4.10.2003 (gültig ab 1.4.2004 mindestens bis 31.12.2009);
- ➔ **Lohnvereinbarung** für gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4.9.2007 (gültig seit 1.3.2008 mindestens bis 30.9.2009);
- ➔ **Mindestlohtarifvertrag** für **Postdienstleistungen** vom 29.11.2007 (gültig seit 1.1.2008 mindestens bis 30.4.2010);
- ➔ **Lohnrahmen- und Gehaltsrahmentarifvertrag im Groß- und Außenhandel** Nordrhein-Westfalen vom 14.3.1980, gültig ab 1.5.1980;
- ➔ Tarifvertrag über **vermögenswirksame Leistungen** vom 21.5.1985 im **Groß- und Außenhandel** Nordrhein-Westfalen.

Wo sind Tarifverträge zu erhalten?

Tarifverträge sind vielfach nicht leicht zu erhalten.

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. Tarifauskünfte können Sie telefonisch beim Bürgercenter Call NRW unter 0 18 03 / 100 115 erhalten. Im Internet finden Sie Tarifinformationen unter www.tarifregister.nrw.de.
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 auszulegen.

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 sind in den Branchen

Gebäudereinigung:

- ➔ **Rahmen- und Lohnvertrag:** Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand;
- ➔ Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks;



Gaststätten- und Hotelgewerbe:

- ➔ Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen;
- ➔ Gastgewerbe NRW, Hotel- und Gaststättenverband Nordrhein-Westfalen e.V.



Groß- und Außenhandel:

- ➔ Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen;
- ➔ elf Arbeitgeberverbände, die sich zur „Tarifgemeinschaft des Groß- und Außenhandels in Nordrhein-Westfalen“ zusammengeschlossen haben.



Postdienstleistungen:

- ➔ Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin;
- ➔ Arbeitgeberverband Postdienste e.V., Bonn.



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

Nun geschieht es nicht selten, dass etwas anderes im Vertrag vereinbart wurde, als gesetzlich vorgesehen ist, oder dass der Tarifvertrag etwas anderes regelt als das Gesetz. In diesen Fällen gilt das so genannte „Günstigkeitsprinzip“, wonach das jeweils für die ArbeitnehmerIn Günstigere Anwendung findet. In jedem Einzelfall muss also verglichen werden, welche Regelung am günstigsten ist.

Für Teilzeitbeschäftigte und Minijobs gelten dieselben arbeitsrechtlichen Grundsätze wie für Vollzeitbeschäftigte. Eine Ungleichbehandlung darf nur aus sachlichen Gründen erfolgen. Der **Umfang der Teilzeittätigkeit** oder Sonderregelungen im Sozialversicherungsrecht sind **keinen 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.

Wenn für Sie Tarifverträge nicht gelten, Ihre Firma jedoch allen Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten tarifliche Leistungen gewährt, sollten Sie diese tariflichen Leistungen auch fordern und versuchen zu vereinbaren, denn nach § 4 des Teilzeit- und Be-

Günstigkeitsprinzip

Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten

fristungsgesetzes ist eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten unzulässig. Zur Klarstellung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch geringfügig Beschäftigte Teilzeitbeschäftigte sind:



Herausnahme von Teilzeitbeschäftigten aus Tarifverträgen

§ 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.

Es gibt einige Tarifverträge, die Gruppen von Teilzeitbeschäftigten aus ihrem Geltungsbereich herausnehmen. Eine derartige Herausnahme der Beschäftigten ist nicht zulässig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits mehrfach in Bezug auf verschiedene Tarifverträge, die eine Gruppe von Teilzeitbeschäftigten aus der Tarifgeltung ausnahmen, derartige Klauseln für unwirksam erklärt:

BAG, Urteil vom 29.8.1989 – 3 AZR 370/88

Auch in Tarifverträgen müssen Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte gleichbehandelt werden, wenn kein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt.

BAG, Urteil vom 19.6.1991 – 5 AZR 310/90

Die Herausnahme der so genannten geringfügig Beschäftigten aus dem Entgeltssystem eines Tarifvertrages – Zuschläge für Samstags- und Sonntagsarbeit, vermögenswirksame Leistungen und Urlaubsabgeltung – verstößt gegen § 2 BeschFG, weil damit eine unterschiedliche Behandlung ohne sachliche Gründe gegeben ist.

BAG, Urteil vom 28.7.1992 – 3 AZR 553/91, 3 AZR 35/92

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern allein wegen der Teilzeitarbeit ist unzulässig. Sachliche Gründe, die eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitkräften gestatten, müssen anderer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen. (...) Der allgemeine und vollständige Ausschluss unterhalbzeitig und unter 18 Wochenstunden Beschäftigter ist unwirksam, wenn dafür nicht sachlich billigenswerte Gründe bestehen.

Sie sollten also diese Leistungen fordern und die Geltung der Ansprüche nach Möglichkeit in Ihren Arbeitsvertrag aufnehmen lassen, auch wenn Sie in einem Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Betriebliche Regelungen, die **Teilzeitbeschäftigte** von der Betriebsrentengewährung ausnehmen, sind unwirksam:

BAG Urteil vom 06.04.1982 – 3 AZR 134/79

Schließt eine Versorgungsordnung teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer generell von Versorgungsleistungen aus, so verstößt das gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn nicht besondere Gründe vorliegen, die eine solche Unterscheidung sachgerecht erscheinen lassen. Allein der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistungen bei Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen genügt nicht.

Eine Besonderheit gilt bei betrieblichen Zusatzversicherungen für geringfügig Beschäftigte: Derartige Versorgungsleistungen brauchen an geringfügig Beschäftigte nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht geleistet zu werden, da ihr Arbeitsverhältnis selbst nicht geeignet war, eigene Rentenansprüche zu erwerben:

BAG Urteil vom 27.2.1996 – 3 AZR 886/94

Soweit der Versorgungstarifvertrag für Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe Teilzeitkräfte, die rentenversicherungsrechtlich mehr als nur geringfügig beschäftigt werden, aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ausgenommen hat, ist diese Einschränkung der Versorgungsverpflichtungen wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) unwirksam. Soweit die Tarifvertragsparteien jedoch Teilzeitkräfte, die nur geringfügig beschäftigt werden und deshalb nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen, von der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ausgenommen haben, gibt es dafür einleuchtende Gründe.

Ob diese Rechtsprechung nach der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung aufrechterhalten werden kann, erscheint zweifelhaft, da seit 1999 auch durch eine geringfügige Beschäftigung ein Rentenanspruch erworben wird (vgl. S. 63).

Viele Leistungen werden für Beschäftigte in Abhängigkeit von der tarifüblichen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten gewährt. Das ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgeschrieben:

Betriebsrenten

Betriebsrenten und geringfügige Beschäftigung

Anteilige Leistungen für Teilzeitbeschäftigte



§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG - Verbot der Diskriminierung

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.

Daher müssen diese Leistungen für Teilzeitbeschäftigte ins Verhältnis gesetzt werden. Anteilig im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten werden Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld gewährt, ebenso erfolgt der Arbeitgeberanteil zu vermögenswirksamen Leistungen im Verhältnis der Teilzeit-Arbeitszeit zur Vollzeit-Arbeitszeit. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte in den für Teilzeitkräfte typischen Branchen zurzeit:

**Umrechnung
Monats-
vergütung /
Stunden-
vergütung**

Die durchschnittliche monatliche **Arbeitszeit** Vollzeitbeschäftigter beträgt im

- ➔ Gaststätten- und Hotelgewerbe 169 Stunden monatlich
- ➔ Einzelhandel 163 Stunden (37,5 Std. pro Woche)
- ➔ Groß- und Außenhandel 167 Stunden (38,5 Std. in der Woche)
- ➔ Bereich der gewerblichen Gebäudereinigung 169,65 Stunden (39 Std. pro Woche)

Angestellentätigkeiten 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

Arbeitszeitregelungen

Bezüglich der Verteilung und des Umfanges der Arbeitszeit gilt das, was vereinbart wurde. Nach Möglichkeit sollten Sie versuchen, feste Wochen- oder Monatsarbeitszeiten zu vereinbaren!

**Lage der
Arbeitszeit**

Die Lage der Arbeitszeit sollte auch vertraglich festgelegt werden. Es sind der Fantasie und den Flexibilitätsbedürfnissen kaum Grenzen gesetzt: Teilzeitarbeit kann bedeuten, dass täglich verkürzt gearbeitet wird, an bestimmten Tagen der Woche oder nach Arbeitsanfall. Sehr sinnvoll ist es auch, die **Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage** von vornherein festzulegen.

Darf ein Arbeitgeber von einer teilzeit oder 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. Bei der Frage, **ob** Mehrarbeit zumutbar ist, gibt es nicht selten unterschiedliche Auffassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin. Sollte die Mehrarbeit zumutbar sein, sind Sie hierzu verpflichtet, eine Verweigerung könnte dann eine Arbeitsverweigerung darstellen, die den Arbeitgeber berechtigen könnte, eine Abmahnung auszusprechen oder im Wiederholungsfall auch eine Kündigung. Wollen Sie grundsätzlich die Verpflichtung zu Mehrarbeit ausschließen, sollten Sie hierüber bereits bei der Einstellung sprechen und eine entsprechende Vereinbarung in den Arbeitsvertrag mit aufnehmen.

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen hin grundsätzlich von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX).

Bei der **Vergütung von Mehrarbeit** haben Sie Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung, ein Anspruch auf Zahlung von **Mehrarbeitszuschlägen** besteht bei Teilzeitbeschäftigten im Regelfall 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. Insbesondere ist in einer derartigen Regelung keine mittelbare Frauendiskriminierung zu sehen. Das hat der Europäische Gerichtshof bereits 1994 festgestellt.

Eine insbesondere im Einzelhandel und Gastgewerbe auftretende Arbeitszeitform ist „**Arbeit auf Abruf**“. Hierbei wird die Arbeitszeit der Beschäftigten je nach Arbeitsanfall bestimmt. In Zeiten mit hoher Kundenfrequenz wird mehr Personal bereitgehalten als in den weniger intensiven Zeiten. Nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist. **Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen.**

Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, **gilt nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.** Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht vertraglich festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung jeweils für **mindestens drei aufeinander folgende Stunden** in Anspruch zu nehmen. Die Arbeitnehme-

Mehrarbeit

Mehrarbeits- vergütung und -zuschläge

Arbeit auf Abruf



rInnen sind bei Abrufarbeit nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, **wenn der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt hat.**

Nur durch Tarifvertrag, nicht jedoch in einem Arbeitsvertrag, kann von diesen Rahmenbedingungen zu Ungunsten der AbrufarbeitnehmerInnen abgewichen werden, dies ist zudem nur dann zulässig, wenn der Tarifvertrag selbst konkrete Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht.

Neben den Abrufarbeitsverträgen nach § 12 TzBfG ist zu verzeichnen, dass auch in normalen Teilzeitarbeitsverträgen zusätzliche Klauseln über die flexible Arbeitszeit von den Beschäftigten enthalten sind. Es ist davon auszugehen, dass jeder zweite Teilzeitarbeitsvertrag variable Arbeitszeitelemente enthält.

Job-Sharing

Bei dem Job-Sharing teilen sich zwei oder mehr Beschäftigte einen Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz ist während der betriebsüblichen Arbeitszeiten besetzt. Durch individuelle vertragliche Gestaltung werden zahlreiche Variationen der Arbeitszeit sowie der Aufgabenverteilung ermöglicht. Das Job-Sharing-Team kann aus Beschäftigten bestehen, die identische oder komplementäre Tätigkeitsprofile haben. Bei identischen Tätigkeitsprofilen führt der anwesende Teil die gerade anfallende Arbeit aus. Bei komplementären Tätigkeitsprofilen ergänzen sich die Beschäftigten mit unterschiedlichen Fähigkeiten zu einem Team. Hieraus resultiert eine Reihe von Problemen, so z.B. die Vertretungspflicht, Kündigungsschutz des Partners, Karriereaussichten der Job-Sharer usw.

Nicht selten finden sich zudem Vertragsgestaltungen, in denen mit der vereinbarten Vergütung auch Mehrarbeit abgegolten sein soll. Derartige Regelungen sind häufig zulässig, es empfiehlt sich daher, die Höchstzahl der auf diese Weise schon vergüteten Mehrarbeitsstunden vertraglich festzulegen, um zu vermeiden, dass der Umfang der nicht gesondert vergüteten Mehrarbeit zu hoch wird.

Arbeitszeitanteile

Die Arbeitszeitanteile werden bei einer Teilzeitkraft entweder stundenmäßig beziffert oder im Verhältnis zur Vollzeitarbeit angegeben. Beide Möglichkeiten sind zulässig. Eine Arbeitnehmerin mit der „Hälfte der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten“ hat im Einzelhandel eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 18,75 Stunden, im Gebäudereinigerhandwerk von 19,5 Stunden. Bei derartigen Arbeitszeitvereinbarungen nehmen Sie – wenn der Tarifvertrag auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet – auch an tariflichen Arbeitszeitveränderungen teil.

Sollten Sie dagegen vertraglich eine feste Wochen- oder Monatsstundenzahl vertraglich vereinbart haben, bleibt Ihre fest vereinbarte Arbeitszeit bestehen; die Vergütung ist jedoch bei in

Kraft treten der tariflichen Arbeitszeitveränderung neu anzupassen.

Es gibt im Arbeitsrecht vier verschiedene Ansprüche von Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber, die ursprünglich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern. Diese Ansprüche bestehen

- ➔ nach dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG),
- ➔ nach dem Gesetz zum **Elterngeld und zur Elternzeit** (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG),
- ➔ für schwerbehinderte Menschen nach dem **Sozialgesetzbuch**, 9. Buch (SGB IX) und
- ➔ für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach tariflichen Regelungen.

Diese vier Ansprüche haben leider unterschiedliche Voraussetzungen, sodass sie gesondert dargestellt werden:

Für fast alle Beschäftigte besteht ein Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung nach dem TzBfG. Folgende individuelle Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der Teilzeitananspruch wirksam geltend gemacht werden kann:

- ➔ Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestehen.
- ➔ Im Betrieb oder Unternehmen müssen mehr als 15 ArbeitnehmerInnen (ohne Auszubildende) beschäftigt sein.
- ➔ keine Verringerung der Arbeitszeit vor Ablauf von 2 Jahren, wenn der Arbeitszeitverringerung nach dem TzBfG zugestimmt wurde oder der Arbeitgeber sie be-rechtigt abgelehnt hat.

Der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung muss spätestens **drei Monate vor dem Beginn der Arbeitszeitreduzierung** gestellt werden. Zwar fordert das Gesetz nicht, dass der Antrag schriftlich gestellt wird, aus Beweis-zwecken und zur Klarstellung ist es jedoch sehr sinnvoll, einen schriftlichen Antrag zu stellen.

Nach dem TzBfG soll der Antrag beinhalten:

- ➔ Gewünschte verringerte Arbeitszeit
- ➔ Lage der Arbeitszeit
- ➔ Verteilung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat nach der Antragstellung mit der Arbeitnehmerin die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit der Arbeitnehmerin auch Einvernehmen über die festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen, dies ist in § 8 Abs. 3 TzBfG geregelt. Es ist sinnvoll, in Betrieben, in denen ein Betriebsrat gewählt worden ist, diesen spätestens jetzt mit einzuschalten.

Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung

Arbeitszeitverkürzung nach dem TzBfG

Antrag auf Arbeitszeitverkürzung

Reaktionen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann die ausdrückliche, schriftliche **Zustimmung** zu der gewünschten Arbeitszeitverringerung erteilen. Wenn es einen Monat vor Beginn der Arbeitszeitverkürzung an jeglicher Reaktion des Arbeitgebers fehlt, gilt die Zustimmung als erteilt. Nach dem Gesetz muss der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und die Verteilung entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers festlegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund, der dem Arbeitszeitverkürzungswunsch entgegensteht, liegt nach § 8 Abs. 4 TzBfG vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde. Liegen derartige Gründe vor, kann der Arbeitgeber den Wunsch auf Teilzeitarbeit schriftlich ablehnen. Die Ablehnung muss **schriftlich** erfolgen.

Was geschieht bei Ablehnung

Lehnt der Arbeitgeber die Verkürzung der Arbeitszeit ab, bleibt die Arbeitszeit so bestehen, wie sie ursprünglich vereinbart wurde. Ein neuer Antrag auf Arbeitszeitverkürzung kann frühestens nach zwei Jahren erneut gestellt werden. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass die Ablehnung der Arbeitszeitverkürzung gerichtlich überprüft wird. Die Überprüfung des Gerichts erstreckt sich dann darauf, ob die vom Arbeitgeber vorgetragene Gründe wirklich so schwerwiegend sind, dass eine Arbeitszeitverringerung nicht möglich ist. Sollte das Gericht die Ablehnung des Arbeitgebers für unwirksam halten, tritt die beantragte Arbeitszeitverkürzung mit Rechtskraft des Arbeitsgerichtsurteils ein. Es ist keine gesetzliche Frist festgelegt worden, innerhalb derer eine entsprechende Klage bei Arbeitsgericht eingereicht werden müsste, es empfiehlt sich jedoch, wenn geklagt werden soll, dies umgehend nach der Ablehnung in die Wege zu leiten (vgl. auch S. 49 ff.).

Kein Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung

Die Arbeitszeitverkürzung nach dem TzBfG ändert den Arbeitsvertrag auf Dauer. **Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverlängerung gibt es im TzBfG nicht. ABER:** Der Arbeitgeber hat nach § 9 TzBfG Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch nach einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung **bevorzugt** zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.

Wenn es auch im Gesetz nicht vorgesehen ist, dass die Verkürzung der Arbeitszeit befristet erfolgt und sodann zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt werden könnte, ist es jedoch möglich, eine solche Regelung **vertraglich** zu **vereinbaren**. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte eine derartige Vereinbarung unbedingt schriftlich erfolgen.

Beschäftigte, die sich in der Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG, vgl. S. 33 ff.) befinden, haben **während der Elternzeit** einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung. Dieser Teilzeitananspruch ist ein **eigenständiger, besonderer Anspruch**, der die **Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum innerhalb der Elternzeit verkürzt**.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der Teilzeitananspruch nach dem BEEG wirksam geltend gemacht werden kann:

- ➔ Betrieb beschäftigt mehr als 15 ArbeitnehmerInnen (ohne Auszubildende)
- ➔ das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechungen mehr als sechs Monate,
- ➔ Teilzeitumfang von 15 bis 30 Std./Woche **und**
- ➔ Dauer der verkürzten Arbeitszeit mindestens 2 Monate.

Wenn diese Voraussetzungen **nicht** zusammen vorliegen, weil Sie beispielsweise nur 10 Std./Woche arbeiten möchten oder in Ihrem Betrieb weniger als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, ist die Verkürzung der Arbeitszeit **nur einvernehmlich mit dem Arbeitgeber** möglich, ein gegebenenfalls gerichtlich durchsetzbarer Rechtsanspruch ist in diesem Fall **nicht** gegeben.

Der Anspruch auf befristete Arbeitszeitverkürzung kann zweimal während der Gesamtdauer der Elternzeit geltend gemacht werden.

Der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung **muss schriftlich** an den Arbeitgeber **spätestens 7 Wochen vor Beginn** der gewünschten, verringerten Arbeitszeit mitgeteilt werden. Innerhalb von 4 Wochen sollen sich Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn hierüber einigen. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Eine Ablehnung ist nur zulässig, wenn **dringende betriebliche Erfordernisse** gegen die Arbeitszeitverkürzung sprechen. Im Verhältnis zu dem Teilzeitananspruch nach dem TzBfG müssen die Gründe, die den Arbeitgeber berechtigen könnten, der Arbeitszeitverkürzung zu widersprechen, noch schwerwiegender sein. Wenn der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann ein Rechtsstreit über die Verkürzung der Arbeitszeit vor dem Arbeitsgericht geführt werden.

Nach Ablauf der Teilzeitphase während der Elternzeit gelten wieder die ursprünglichen vertraglichen Arbeitszeiten, das ist häufig die Vollzeitarbeitszeit.

Gerade Frauen wünschen häufig nach Ende der Elternzeit eine Arbeitszeitreduzierung und den Wechsel aus einem Vollzeit-arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Der gesetzliche Kündigungsschutz während der Elternzeit gewährt jedoch ledig-

Arbeitszeitverkürzung während der Elternzeit

Anspruchsvoraussetzungen nach dem BEEG

Antrag auf Arbeitszeitverkürzung nach dem BEEG

Teilzeitarbeit nach Beendigung der Elternzeit

lich die Rückkehr in das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen. Hier empfiehlt sich nunmehr die Kombination der verschiedenen Arbeitszeitverkürzungsansprüche: Während der Elternzeit sollte Teilzeitarbeit erprobt werden und der Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit verlangt werden. Rechtzeitig vor dem Ende der Elternzeit sollte für die Zeit nach der Elternzeit der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung nach dem TzBfG geltend gemacht werden.

Arbeitszeitverkürzung für Schwerbehinderte

Nach § 81 Abs. 5 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen und auch den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung, **wenn die Verkürzung der Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist**. Weitere Anspruchsvoraussetzungen sind nicht erforderlich. Auf eine Mindestbetriebsgröße kommt es nicht an, auch eine bestimmte Ankündigungsfrist ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann diesem Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung nur entgegenhalten, dass die Erfüllung des Teilzeitanspruchs **unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre**. Es ist empfehlenswert, das Integrationsamt und den Betriebsrat bei dem Verfahren auf Verkürzung der Arbeitszeit einzubeziehen.

Tariflicher Teilzeitanspruch im öffentlichen Dienst

Für **Beschäftigte im öffentlichen Dienst** gibt es neben den gesetzlichen Ansprüchen auf Arbeitszeitverkürzung einen weiteren, eigenständigen tariflichen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung wenn

- ➔ mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut wird oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird,
- ➔ **und** dieser Teilzeitbeschäftigung nicht dringende dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen.

Diese familiär begründete Teilzeittätigkeit kann auf Antrag bis zu fünf Jahre befristet werden, sodass nach Ablauf der Zeitdauer wieder Vollzeittätigkeit möglich ist. Es ist tariflich auch möglich, die Dauer der ursprünglich vereinbarten Teilzeittätigkeit zu verlängern (§ 11 TVöD). Bereits teilzeit beschäftigten ArbeitnehmerInnen steht dieser tarifliche Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung auch zu.

Vergütung

Mindestlohn und Entsendegesetz

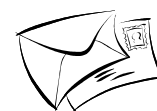
Einen allgemeinen, einheitlichen **gesetzlichen Mindestlohn** kennt das deutsche Arbeitsrecht nicht, jedoch wirken Löhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen (vgl. S. 11) für die jeweilige Branche wie ein gesetzlicher Mindestlohn. Werden allgemeinverbindliche Lohntarifverträge zudem in das **Arbeitneh-**

mer-Entsendegesetz aufgenommen, müssen sogar ausländische Firmen, die ihre Beschäftigten in das Gebiet der Bundesrepublik entsenden, diese Löhne zahlen. Verstößt ein in- oder ausländischer Arbeitgeber gegen einen in das Entsendegesetz aufgenommenen Tarifvertrag, handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld bis zu 500.000 € belegt werden kann. Zunächst waren lediglich die Arbeitsbedingungen im Baugewerbe in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen worden, 2007 kamen die Tarifverträge des **Gebäude-reinigerhandwerks** und der Mindestlohntarifvertrag im Bereich der **Postdienstleistungen** hinzu. Hierbei handelt es sich um Wirtschaftsbereiche, in denen besonders viele geringfügig Beschäftigte tätig sind.

Nach der Tarifvereinbarung vom 4.9.2007 für die **Ge-bäudereinigung** beträgt der Stundenlohn einer **Gebäude-Innenreinigerin** seit 1.3.2008 **8,15 € brutto**. Für **Glasreini-gerinnen** beträgt der Mindestlohn seit 1.3.2008 **10,80 € brutto**. Dieser Lohn gilt mindestens bis zum 30.9.2009.



Im Bereich der **Briefdienstleistungen**, das sind alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend Briefe für Dritte befördern, beträgt der allgemeine Mindestlohn **8,40 €/Stunde**. **BriefzustellerInnen** erhalten – unabhängig vom zeitlichen Anteil des Zustellens – einen Mindestlohn von **9,80 €/Stunde**.



Durch Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Gebäudereinigerhandwerk sind diese Löhne Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz.

Im **Gaststätten- und Hotelgewerbe** erhalten **ungelernte Hilfskräfte**, die mit einfachsten Tätigkeiten betraut werden, unabhängig davon, ob sie im Service oder in der Küche arbeiten, im ersten Beschäftigungsjahr einen Stundenlohn der untersten Tarifgruppe 2a seit 1.3.2008 von **6,30 €**; im zweiten Beschäftigungsjahr sind es nach der Tarifgruppe 2b seit 1.3.2008 **7,44 €**. Bereits im ersten Jahr der Tätigkeit erhalten Beschäftigte den Stundenlohn von **7,44 €** der Tarifgruppe 2b, wenn ihnen einfache Tätigkeiten übertragen werden, die durch Anlernen erworben werden können. Hierunter fallen beispielsweise Entgelte für das Personal der Systemgastronomie, allgemeine Hilfskräfte, Crew-Mitarbeiter/-in, Spül-, Abräum- und Küchen-hilfskräfte, Verkaufshelfer/-in mit Kassentätigkeit. Nach dem Grad der Fachkenntnisse, der Betriebszugehörigkeit und der Anzahl der Berufsjahre erhöht sich der Tariflohn, der ab der Tarifgruppe 3 jedoch nicht mehr allgemeinverbindlich ist. Dies muss in jedem Einzelfall überprüft werden. Hierbei handelt es sich um die Stundenvergütungen auf Basis der tariflichen 39-Std.-Woche (169 Std./Monat). Ab **1.3.2009** beträgt der Stundenlohn der Tarifgruppe 2a **6,50 €** und der Tarifgruppe 2b **7,63 €**. Diese Löhne gelten mindestens bis **31.5.2010**.



Für die untersten zwei Tarifgruppen 2a und 2b des **Entgelttarifvertrages** im Gaststätten- und Hotelgewerbe ist die Allgemeinverbindlichkeit beantragt worden, zum Zeitpunkt der Drucklegung dieser Broschüre sind diese Lohngruppen jedoch noch nicht für **allgemeinverbindlich** erklärt worden. Da diese Lohngruppen in der vergangenen Lohnperiode für allgemeinverbindlich erklärt worden waren, ist damit zu rechnen, dass auch die neuen Löhne in Kürze wieder allgemeinverbindlich werden.

Wann muss sonst der Tariflohn gezahlt werden?

Wenn die Vergütung nicht in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen oder über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgesetzt ist, braucht ein Tariflohn nur vom Arbeitgeber gezahlt zu werden, wenn dieser auf Grund **beiderseitiger Tarifbindung** oder **vertraglicher Vereinbarung** gilt (vgl. S. 11).

Vertragliche Einbeziehung

Wenn kein Tarifvertrag auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet, empfiehlt es sich, im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass die tarifliche Vergütung gezahlt wird und die Regelungen des branchenspezifischen Mantel- oder Rahmentarifvertrages gelten sollen.

Tariflöhne

Im Folgenden finden Sie einige der im Bereich der Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigung gängigsten tariflichen Vergütungen.

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



- ➔ **Verkäuferin ohne** abgeschlossene, kaufmännische Ausbildung im ersten Berufsjahr, wenn sie bei Aufnahme ihrer Tätigkeit das 25. Lebensjahr vollendet hat: seit 1.9.2006: 1.320,20 €/Monat, das sind **8,41 €/Std.**
- ➔ **Verkäuferin mit** abgeschlossener Ausbildung im Einzelhandel ab dem sechsten Berufsjahr seit 1.9.2006: 2.006 €/Monat, das sind **12,31 €/Std.**
- ➔ **Raumpflegerin** im Einzelhandel seit 1.9.2006: **9,82 €/Std.** **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. 11). Die im Einzelhandel seit 2007 laufenden Tarifverhandlungen für neue Vergütungen waren bei der Drucklegung dieser Broschüre noch nicht abgeschlossen.



Die Vergütungshöhe für Beschäftigte Angestellte im Groß- und Außenhandel richtet sich nach den Lohn- und Gehaltsabkommen vom 28.6.2007, **die nicht allgemeinverbindlich** sind, und daher nur bei beiderseitiger Tarifbindung oder vertraglicher Vereinbarung gelten.

- ➔ Angestellte, die im Groß- und Außenhandel allgemeine Tätigkeiten als **Bürokauffrau** ausüben, erhalten seit

dem 1.8.2007 nach dem Lohn- und Gehaltsabkommen als **Vollzeitbeschäftigte** der Gehaltsgruppe III ab dem 7. Berufsjahr nach Abschluss der entsprechenden Berufsausbildung ein Monatsgehalt in Höhe von 2.108,01 €, das sind **12,62 €/Stunde**; ab 1.7.2008 erhöht sich die Vergütung auf ein Monatsgehalt in Höhe von 2.157,67 €, das sind **12,92 €/Stunde**.

- ➔ **Angestellte Hilfskräfte**, die einfache, schematische Aufgaben verrichten, die keine Ausbildung erfordern, erhalten in der Gehaltsgruppe I als Vollzeitbeschäftigte nach Vollendung des 27. Lebensjahres seit 1.8.2007 ein Monatsgehalt von 1.830,11 €, das sind **10,96 €/Stunde**. ab 1.7.2008 erhöht sich die Vergütung auf ein Monatsgehalt in Höhe von 1.830,11 €, das sind **11,22 €/Stunde**.
- ➔ **Gewerbliche Tätigkeiten einfacher Art**, die ohne vorherige Arbeitskenntnis nach Einweisung ausgeführt werden, z.B. Hausbotentätigkeit, Regalauffüll- und Zubringertätigkeit, Raumpfleger- und Küchenhilfskräfte, erhalten in der Lohngruppe I als Vollzeitbeschäftigte 1.8.2007 einen Monatslohn von 1.482,77 €, das sind **8,88 €/Stunde**. ab 1.7.2008 erhöht sich die Vergütung auf einen Monatslohn in Höhe von 1.519,93 €, das sind **9,10 €/Stunde**.

Auch hier ist in jedem Einzelfall eine genaue Überprüfung durch den Betriebsrat oder die Gewerkschaft ver.di erforderlich.

Eine in einem Arbeitsverhältnis häufig auftretende Frage ist die nach der korrekten Vergütung. Anhand einer Reihe von Beispielen soll gezeigt werden, wie die richtige Vergütung ausgerechnet wird.

Sigrid Suhrbier ist zu folgenden Bedingungen eingestellt:

Arbeitszeit: montags bis freitags je 1,5 Stunden
Tätigkeit: Ladeninnenreinigung im Kaufhaus
„Kaufrausch“

Wenn der Arbeitgeber von Frau Suhrbier ein **Gebäudereinigungsunternehmen** ist, gelten die Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks kraft Allgemeinverbindlichkeit. Der Tarifstundenlohn, der mindestens einzuhalten ist, beträgt seit 1.3.2008 8,15 € brutto.

Es muss nun anhand der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden überprüft werden, ob der korrekte Tariflohn gezahlt wird. Im Oktober 2008 hätte Frau Suhrbier an 22 Tagen Arbeitsleistung zu erbringen, der 3. Oktober ist ein Feiertag, der zu vergüten ist, weil die Arbeit wegen dieses Feiertags ausfällt (vgl. S. 27), sodass für 23 Tage die Vergütung wie folgt berechnet wird:

$$23 \text{ Tage} \times 1,5 \text{ Std.} \times 8,15 \text{ €} = 281,18 \text{ € brutto}$$

Ist das Entgelt korrekt?

Beispiele Raumpflegerinnen





Wäre Frau Suhrbier direkt vom Kaufhaus „Kaufrausch“ eingestellt worden, wäre sie Mitarbeiterin im **Einzelhandel**, ihr stünde bei beiderseitiger Tarifbindung der Tarifstundenlohn von 9,72 € brutto zu. Sie hätte Anspruch auf

$23 \text{ Tage} \times 1,5 \text{ Std.} \times 9,72 \text{ €} = 335,34 \text{ € brutto}$



Wäre Frau Suhrbier im Großhandel tätig, und hätte sie vertraglich die jeweilig geltende tarifliche Vergütung vereinbart oder wenn die Tarifverträge kraft beiderseitiger Tarifbindung gelten, ihr steht dann der Tarifstundenlohn seit 1.7.2008 in Höhe von 9,10 € brutto zu. Sie hätte Anspruch auf

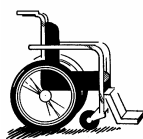
$23 \text{ Tage} \times 1,5 \text{ Std.} \times 9,10 \text{ €} = 313,95 \text{ € brutto}$

Privathaushalt

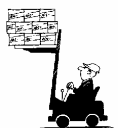
Wäre Frau Suhrbier in einem Privathaushalt eingestellt, wäre **nur die Vergütungsvereinbarung ausschlaggebend**. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Bereich regelmäßig nur die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen gelten. Wenn Sie jedoch etwas Günstigeres vereinbart haben als gesetzlich vorgeschrieben ist, gilt selbstverständlich die günstigere Abmachung.

Pflegedienst

Bei Beschäftigten in Pflegeheimen oder im Bereich der ambulanten Pflege kommt es wiederum darauf an, ob Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.



Im Bereich der großen Wohlfahrtsverbände (Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Diakonisches Werk, etc.) gibt es zwar Tarifverträge, diese gelten ihrem Wortlaut nach jedoch nicht für geringfügig Beschäftigte. Dies ist rechtlich nicht zulässig. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach entschieden, dass eine Tarifregelung, die Beschäftigte unterhalb einer bestimmten Stundenzahl ohne sachlichen Grund aus der Tarifgeltung herausnimmt, unwirksam ist (vgl. S. 14). Sie sollten daher versuchen, dass Ihnen auch als geringfügig Beschäftigte alle Ansprüche aus den Tarifverträgen zugestanden werden. Das sollten Sie dann in Ihren Arbeitsvertrag aufnehmen lassen.



Monika Metro, 34 Jahre alt, ist als ausgebildete Großhandelskauffrau teilzeitbeschäftigt in einem Großhandelsgeschäft. Ihre Aufgabe ist es, regelmäßig wiederkehrende Angebote und Bestellungen zu bearbeiten. Sie hat nach ihrer Ausbildung mehr als 7 Berufsjahre absolviert. Auf ihr Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen kraft Allgemeinverbindlichkeit Anwendung. Frau Metro arbeitet 18 Stunden wöchentlich, die auf drei Tage in der Woche zu jeweils 6 Stunden verteilt sind. Die Vergütung errechnet sich wie folgt:

Nach Ausbildung und Tätigkeit ist Frau Metro in der Gehaltsgruppe III eingruppiert. Diese Gehaltsgruppe sieht vom 1.8.2007 bis 30.6.2008 eine Vergütungen von 2.108,01 € und ab 1.7.2008 in Höhe von 2.157,67 € brutto vor (ab dem 7. Be-

rufsjahr nach der Ausbildung). Wäre Frau Metro vollzeitbeschäftigt, hätte sie mithin Anspruch auf ein Monatsgehalt von 2.108,01 € bzw. 2.157,67 € brutto. Im Groß- und Außenhandel beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 38,5 Stunden. Da sie teilzeitbeschäftigt ist, ist die ihr zustehende, anteilige Vergütung wie folgt zu berechnen:

$$2.108,01\text{€} \times \frac{18}{38,5} = 985,56 \text{ € brutto}$$

Die Vergütungszahlung an Feiertagen richtet sich nach dem **Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall**, dem so genannten Entgeltfortzahlungsgesetz. Dieses Gesetz gilt auch für teilzeit oder geringfügig Beschäftigte. § 2 Abs. 1 regelt Folgendes:

§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz – Entgeltzahlung 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.



Ausschlaggebend für die Vergütungsfortzahlung ist also, dass Arbeitszeit **wegen des Feiertages ausfällt**. Wenn dies nicht der Fall ist, ist keine Feiertagsvergütung zu zahlen.

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



§ 4 MTV Gaststätten- und Hotelgewerbe, 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.

**Wann wird
Vergütung an
Feiertagen
gezahlt?**

Beispiele

Sie erinnern sich: Frau Suhrbier (vgl. S. 25) hatte eine wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag von je 1,5 Stunden vereinbart. Alle Arbeitstage, die auf einen Feiertag fallen, sind so zu vergüten, als ob die Arbeit stattgefunden hätte, also mit dem Lohn für 1,5 Stunden. Im Jahr 2008/2009 sind das in Nordrhein-Westfalen: 3. Oktober, Tag der Deutschen Einheit (Freitag), Allerheiligen (1.11.2008, Samstag), 1. und 2. Weihnachtstag (Donnerstag und Freitag) 1.1.2009 (Neujahrstag, Donnerstag), Karfreitag (10.4.2009), Ostermontag (13.4.2009), 1. Mai 2009 (Freitag), Christi Himmelfahrt (Donnerstag, 21.5.2009), Pfingstmontag (1.6.2009), Fronleichnam (Donnerstag, 11.6.2009), 3. Oktober 2009 (Samstag), Allerheiligen (Sonntag, 1.11.2009), 1. und 2. Weihnachtstag 2009, Freitag und Samstag.

Probleme kann es vor allem dann geben, wenn Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte nicht an jedem Arbeitstag der Woche ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben:

Penelope Putzig ist in einem Privathaushalt beschäftigt. Ihre vereinbarte Arbeitszeit ist freitags, jeweils 3 Stunden bei einem Stundenlohn von 8 €. 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 und 2. Weihnachtstag 2008, der auf einen Freitag fällt, hat sie Anspruch auf Feiertagsvergütung, 2009 sind es Karfreitag, 1. Mai und der 1. Weihnachtstag.

Vor- oder Nacharbeit

Gerade im Bereich der Teilzeitarbeit oder geringfügigen Beschäftigung wird vielfach versucht, durch vereinbarte Verlegung der Arbeitszeit die zwingende Feiertagsvergütungspflicht zu umgehen. Arbeitnehmerinnen, die nicht an jedem Arbeitstag ihre Arbeitsleistung erbringen, werden solche Situationen sicherlich kennen. Wünscht Ihr Arbeitgeber also das Vor- oder Nacharbeiten der wegen des Feiertages ausfallenden Arbeitszeit, handelt es sich um **Mehrarbeit, die zusätzlich zu vergüten ist**. Es besteht keine Verpflichtung, die ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nachzuarbeiten, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, Urteil vom 3.5.1983).

Vertragsänderung führt zu Verlusten!

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.

Arbeit auf Abruf

Beschäftigte, die auf Abruf arbeiten, kommen nicht in den Genuss der Feiertagsvergütung, da kein Arbeitgeber auf den Ge-

danken kommt, eine Abrufkraft am Feiertag abzurufen, um ihr dann mitzuteilen, dass die Arbeit wegen des Feiertages ausfällt.

Alle Beschäftigten erhalten nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes für die Dauer von sechs Wochen im Krankheitsfalle die Vergütung fortgezahlt. **Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte.**

Die Höhe der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber beträgt 100 % des für den Krankheitszeitraum zu zahlenden Entgelts. Voraussetzung ist für die Entgeltfortzahlung, dass das Arbeitsverhältnis **schon vier Wochen bestanden haben muss.**

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses krank, gibt es bis zum Ablauf der ersten vier Wochen keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber.

Während der ersten vier Wochen eines neu begründeten Arbeitsverhältnisses und nach Ablauf des sechswöchigen Vergütungsfortzahlungszeitraums bei Erkrankungen beziehen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Krankengeld von der Krankenkasse. Krankengeld wird wegen derselben Krankheit für die Dauer bis zu 78 Wochen innerhalb von drei Jahren gezahlt. Es beträgt 70 % des regelmäßig erzielten Brutto-Arbeitsentgelts, maximal jedoch 90 % des Nettoentgelts.

Keinen Anspruch auf Krankengeld haben geringfügig Beschäftigte, da sie nicht in vollem Umfang selbst krankenversichert sind. Der Beitrag, der vom Arbeitgeber allein zu erbringen ist, führt nicht zu zusätzlichen Leistungen der Krankenkasse (vgl. S. 67).

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 Krankheits-tage, wenn der Arbeitgeber es verlangt. Geringfügig Beschäftigte erhalten im Regelfall nicht den „gelben Schein“ 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.

Auch für Kuren ist vom Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen an teilzeit und 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.

Vergütung bei Krankheit

Höhe der Entgeltfortzahlung

Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses

Krankengeld

Kein Krankengeld bei Mini-jobs

Ärztliche Bescheinigung erforderlich

Kuren

Wenn ein Kind erkrankt



Frauen und Männer können in die Situation kommen, dass ihr Kind erkrankt und der Pflege bedarf. Egal, ob Sie Angestellte oder Arbeiterin sind, egal, ob Sie als Teilzeit- oder Vollzeit-arbeitnehmerin tätig sind oder als geringfügig Beschäftigte: Arbeitnehmer haben nach § 616 BGB bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Hierauf stützte sich das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 19.4.1978, als es einen bezahlten Freistellungsanspruch entwickelte:

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.

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.

Änderung durch Tarifverträge



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

In Betrieben des **Einzelhandels** mit zehn Beschäftigten und mehr haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf vier Wochen **unbezahlte Freistellung** für die Pflege schwer erkrankter Familienangehöriger, sofern nach ärztlichem Attest die Betreuung notwendig ist und keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann.



§ 4 Ziffer 2 g RTV Gebäudereinigung

Der/die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines/ihrer Entgelts von der Arbeit freizustellen bei schweren Erkrankungen des Ehegatten oder der Kinder, sofern diese mit ihm/ihr in Wohn-gemeinschaft 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 Gebäudereinigung nicht; aber die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist auf einen Tag verkürzt. Durch den Tarifvertrag ist zudem geregelt, dass diese Entgeltfortzah-

lungspflicht nur dann gilt, wenn kein Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht.

Ein Anspruch auf Zahlung eines Kinderkrankengeldes besteht gegenüber der Krankenkasse nach § 45 SGB V,

- ➔ wenn die vom Arbeitgeber bezahlte Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes verbraucht ist,
- ➔ das erkrankte Kinde das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist,
- ➔ der Elternteil sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, (also keine Minijobberin ist),
- ➔ wenn es nach ärztlichem Attest erforderlich ist, dass der Elternteil zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes von der Arbeit fernbleiben muss, weil eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann,
- ➔ und das Kind deshalb auf Hilfe angewiesen ist.

Der Anspruch auf das Kinderkrankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, bei allein Erziehenden längstens für 20 Arbeitstage. Insgesamt ist er auf maximal 25 Tage im Kalenderjahr begrenzt, bei allein Erziehenden auf 50 Tage. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen verpflichtet, den Elternteil bei Vorliegen dieser Voraussetzungen unbezahlt freizustellen.

Auf das Kinderkrankengeld von der Krankenkasse haben geringfügig Beschäftigte **keinen Anspruch**, da sie nicht voll Beitragspflichtiges Mitglied der Krankenkasse sind. Nach Ablauf der vom Arbeitgeber zu vergütenden Freistellung müssen Sie sich bei einer fortdauernden Pflegenotwendigkeit um bezahlten oder unbezahlten Urlaub bemühen.

Die wirtschaftlichen Belastungen durch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind für kleine Betriebe besonders hoch. Daher machen gesetzliche Ausgleichskassen dieses Risiko kalkulierbar. Jeder Kleinbetrieb mit bis zu 30 Beschäftigten ist verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme an die Ausgleichskasse zu zahlen und erhält dafür den überwiegenden Anteil (80 %) der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Arbeitnehmer auf Antrag erstattet.

Für **Privathaushalte** als Arbeitgebern von geringfügig beschäftigten Haushaltshilfen übernimmt die Minijob-Zentrale den Einzug des Umlagesatzes, der 0,1 % des Lohns beträgt. Bei der Minijob-Zentrale beantragt der Privathaushalt auch die Erstattung der Entgeltfortzahlung.

Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

Kein Kinderkrankengeld für MinijobberInnen

Ausgleichsverfahren U 1 für Kleinbetriebe



Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Mutterschutz bei Schwangerschaft

Bei Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin gelten nach dem Mutterschutzgesetz verschiedene Beschäftigungsverbote, die auch auf Teilzeitarbeiterinnen und geringfügig beschäftigte Frauen Anwendung finden. So dürfen Schwangere beispielsweise

- ➔ keine Arbeiten verrichten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht von Hand gehoben werden müssen,
- ➔ keine Arbeiten verrichten, die verbunden sind mit Hitze, Kälte, Staub, Lärm, Erschütterung, Gasen, Dämpfen, gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen,
- ➔ nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden,
- ➔ ab dem dritten Schwangerschaftsmonat nicht mehr auf Beförderungsmitteln eingesetzt werden,
- ➔ keine Akkord- und Fließbandarbeit verrichten,
- ➔ 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.

Mutterschutzlohn

Der Schwangeren darf aus diesen Beschäftigungsverboten bzw. -einschränkungen, die sich durch gesundheitlich gefährdende Tätigkeiten ergeben, **kein finanzieller Nachteil** erwachsen. Hierfür ist der **Mutterschutzlohn** zu zahlen. Mutterschutzlohn wird vom Arbeitgeber für Zeiten gezahlt, in denen die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat.

Beispiel

Käthe Koslowski 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 nicht zulässig. Wenn eine gleichartige anderweitige Beschäftigung nicht möglich ist, hat der Zeitungsverlag Frau Koslowski die Vergütung fortzuzahlen.

Mutterschaftsgeld

Für die Dauer der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung (sechs Wochen vor der Geburt bis acht Wochen danach; bei Mehrlings- und Frühgeburten erhöht sich die Schutzfrist nach der Entbindung auf zwölf Wochen) wird an Stelle der Vergütung das Mutterschaftsgeld gezahlt. Beim Mutterschaftsgeld wird danach unterschieden, ob bei der Arbeitnehmerin eine eigene Krankenversicherungspflicht besteht oder nicht.

Voll sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen erhalten das **Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse**. Abhängig von der Höhe des zuvor bezogenen Nettoentgelts beträgt das Mutterschaftsgeld maximal 13 € je Kalendertag. Wenn der durchschnittliche Nettoverdienst im Arbeitsverhältnis der Mutter je Kalendertag höher als 13 € war, ist vom Arbeitgeber ein **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** in Höhe des Differenzbetrages zum durchschnittlichen Nettoverdienst zu zahlen.

Bei **geringfügig Beschäftigten** gilt Folgendes: Während der sechswöchigen Schutzfrist vor und der achtwöchigen nach der Geburt haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG. Das **Mutterschaftsgeld wird auf Antrag der Arbeitnehmerin vom Bundesversicherungsamt** gezahlt. Es beträgt höchstens insgesamt 210 €. Das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, das bis zu 13 €/Tag beträgt, erhalten Minijobberinnen nicht, da sie kein beitragspflichtiges Mitglied der Krankenkasse sind. Der vom Arbeitgeber zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist für Minijobberinnen nicht relevant, da sie im Durchschnitt kein höheres Entgelt als 13 € kalendertäglich erhalten haben.

Die wirtschaftlichen Belastungen durch die Mutterschaftsleistungen sind für alle Betriebe hoch. Daher gibt es auch ein Ausgleichsverfahren für alle Firmen unabhängig von der Betriebsgröße über die Krankenkassen, bei Minijobs über die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Die Ausgleichskasse erstattet die Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft in voller Höhe. Nähere Informationen über den Umlagesatz für Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft (U2) erhalten Sie bei den Krankenkassen und bei der Minijob-Zentrale.

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit haben Beschäftigte – Mütter oder Väter – Anspruch auf Freistellung von der Arbeit **bis zu drei Jahren je Kind**. Die ersten zwei Jahre sind hierbei bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres der Kindes zu nehmen. Das dritte Jahr kann direkt darauf folgen, es ist jedoch auch möglich, **mit Zustimmung des Arbeitgebers** zwölf Monate Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt, bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes zu nehmen.

Die Elternzeit kann je Elternteil auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Vater und Mutter können auch **gleichzeitig** Elternzeit beanspruchen.

Anspruch auf diese Elternzeit haben Vollzeit- wie auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte, einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten. Für die Dauer der Elternzeit entfällt der Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Das Arbeitsverhältnis besteht fort, und es besteht ein Sonderkündigungsschutz.

Voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Mutterschaftsgeld für geringfügig Beschäftigte

Ausgleichsverfahren U 2

Elternzeit

Wer kann Elternzeit beanspruchen?

Form und Frist beachten

Elternzeit wird nicht automatisch gewährt; sie muss vielmehr, wenn sie unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfristen genommen werden soll, **sechs Wochen**, sonst spätestens **acht Wochen** vor dem Beginn beim Arbeitgeber **schriftlich** geltend gemacht werden. Gleichzeitig muss **verbindlich** erklärt werden, für welche Zeiträume insgesamt Elternzeit innerhalb der ersten zwei Jahre in Anspruch genommen werden soll. Nur aus wichtigem Grund kann eine Änderung der Elternzeit verlangt werden. Einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Elternzeit bedarf es nicht. Die Mitteilung über die Elternzeit könnte wie folgt abgefasst sein:

Musterbrief: Geltend- machung Elternzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit teile ich mit, dass ich für mein am 16.1.2008 geborenes Kind (...) im Anschluss an die Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats meines Kindes am 15.1.2009 Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz nehmen werde.
(Datum) (Unterschrift)

Elterngeld

Die Neuregelung des Elterngeldes seit 1.1.2007 hat den Zweck, Familien gerade im ersten Lebensjahr des Kindes mehr Geld zur Verfügung zu stellen, als dies in der Vergangenheit mit dem Erziehungsgeld der Fall war.

Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld soll den Verdienstaufschlag für den wesentlichen Teil der Arbeitszeitreduzierung weitgehend ersetzen. Es beträgt 67 % des entfallenden Nettoentgelts, mindestens jedoch 300 € monatlich und höchstens 1.800 €. Bei niedrigerem monatlichem Nettoeinkommen als 1.000 € wird ein höherer Anteil des Verdienstaufschlags ersetzt, dies ist insbesondere für Teilzeitbeschäftigte interessant. Je niedriger der Nettoverdienst ist, umso mehr erhöht sich das Elterngeld bis zu 100 % des Verdienstaufschlags. Zusätzlich gibt es Zuschläge bei Mehrlingsgeburten und wenn ältere Geschwister im Haushalt leben.

Diese Ausgestaltung des Elterngeldes dürfte dazu führen, dass für die Zeitdauer des Elterngeldbezugs überhaupt keine Berufstätigkeit – oder nur in äußerst geringem Umfang – ausgeübt wird und während anderer Zeiträume der Elternzeit der Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung während der Elternzeit verstärkt geltend gemacht wird. Festzustellen ist schon jetzt, dass in größerem Umfang als früher sich auch Väter an der Elternzeit beteiligen.

Dauer des Elterngeld- anspruchs

Das Elterngeld wird nicht für die gesamte Dauer der Elternzeit gezahlt, sondern lediglich für 12 Monate. Nimmt auch der andere Elternteil Elternzeit für mindestens 2 Monate in Anspruch, erhöht sich der Anspruch auf Elterngeld auf 14 Monate. Allein Erziehende haben einen eigenen Anspruch auf 14 Monate Elterngeld. Der Elterngeldanspruch kann auf den doppelten Zeit-

raum ausgedehnt werden; dann jedoch wird das ausgezahlte Elterngeld halbiert.

Hinsichtlich des Urlaubs darf der Arbeitgeber den Jahresurlaub für jeden **vollen** Monat, in dem Elternzeit gewährt wird, um 1/12 kürzen. Sonderzahlungen dürfen ebenfalls für jeden Monat der Elternzeit um 1/12 reduziert werden, wenn die Regelung über die Sonderzahlung auf ein „aktives“ Arbeitsverhältnis mit Entgeltbezug abstellt.

Grundvoraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist, dass **keine volle Erwerbstätigkeit** ausgeübt wird. Zulässig ist es, während der Elternzeit **bis zu 30 Stunden** wöchentlich zu arbeiten. Diese Tätigkeit kann entweder bei dem eigenen Arbeitgeber durchgeführt werden, jedoch auch bei einem anderen. Soll die Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber durchgeführt werden, bedarf es der vorherigen Genehmigung des eigenen Arbeitgebers. Bezüglich der genauen Einzelheiten wenden Sie sich bitte in Nordrhein-Westfalen an die Elterngeldstellen, die seit 1.1.2008 bei den Kreisen und kreisfreien Städten eingerichtet worden sind. Der Antrag gilt auch bis zu drei Monaten rückwirkend!

Für viele Beschäftigte ist die Möglichkeit, gegenüber dem eigenen Arbeitgeber zeitlich befristet Teilzeitarbeit zu verlangen, sehr interessant, zumal auf diesem Wege zum einen der Bezug zum Betrieb auch während der Elternzeit erhalten bleibt, zum anderen, weil während der Elternzeit bereits ein Teilzeitarbeitsverhältnis nach Ende der Elternzeit erprobt werden kann (zu den Einzelheiten vgl. oben S. 21). Insbesondere wenn Sie beabsichtigen, Ihre Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit auf Teilzeit zu reduzieren, sollten Sie diese Möglichkeit auch während der Elternzeit ernsthaft erwägen.

Während der gesamten Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung gilt ein absolutes Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Der Kündigungsschutz während der Elternzeit beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer, frühestens jedoch acht Wochen vor dem Beginn. Nur in besonderen Fällen kann die für das Elternzeitgesetz zuständige Stelle beim Kreis bzw. einer kreisfreien Stadt die Kündigung des Arbeitgebers ausnahmsweise für zulässig erklären (vgl. S. 56). Der Kündigungsschutz endet mit dem Ende der Elternzeit. Erwerbstätige, die die Elternzeit in mehreren Abschnitten nehmen, sind in den dazwischen liegenden Zeiträumen nicht vor einer Kündigung geschützt.

Die ArbeitnehmerInnen, die Elternzeit beanspruchen, können **während** der Elternzeit grundsätzlich unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen kündigen. Darüber hinaus besteht ein **Sonderkündigungsrecht** unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit.

Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Teilzeitanspruch während der Elternzeit

Kündigungsschutz

Sonderkündigungsrecht bei Elternzeit

Urlaub

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

Gesetzlicher Mindesturlaub: 24 Werktage

Wenn in Ihrem Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag gilt und Sie keine besondere Vereinbarung getroffen haben, steht Ihnen der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Seit 1995 beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktage, das sind vier Wochen. **Werktage** sind alle Tage von Montag bis Samstag; Sonntage, Feiertage und Krankheitstage zählen nicht als Urlaubstage. Der Samstag zählt bei der „Werktagsregelung“ auch dann als Urlaubstag, wenn in dem Betrieb samstags nicht gearbeitet wird. Nach der Werktagsregelung hat die Woche also immer sechs Urlaubstage, unabhängig davon, wie viel Arbeitstage tatsächlich gearbeitet werden. Findet auf Ihr Arbeitsverhältnis dagegen eine vertragliche oder tarifliche Regelung Anwendung, die Ihren Urlaub in **Arbeitstagen** beziffert, zählen nur die Tage Montag bis Freitag als Urlaubstage; die Woche hat hier also immer fünf Urlaubstage.

Zusatzurlaub für Schwer- behinderte

Die oben angegebenen Urlaubstage erhöhen sich, wenn Sie schwerbehindert sind. Nach § 125 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub.

Tariflicher Urlaub

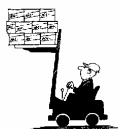
Wenn auf Ihr Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag auf Grund beiderseitiger Tarifbindung, vertraglicher Einbeziehung oder Allgemeinverbindlichkeit Anwendung findet (vgl. S. 11), haben Sie Anspruch auf den Tarifurlaub. Hier finden Sie eine Zusammenstellung des tariflichen Jahresurlaubs:



In der **Gebäudereinigung** hängt die Dauer des Ihnen zustehenden Urlaubs davon ab, wie lange das Arbeitsverhältnis besteht:

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

Maßgebend sind die Beschäftigungsjahre am 1. Januar des Urlaubsjahres. Als Arbeitstage zählen nur Montag bis Freitag, Samstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Diese Urlaubsregelung ist allgemeinverbindlich.



Die Minstdauer des Urlaubs im **Groß- und Außenhandel** ist in Nordrhein-Westfalen abhängig davon geregelt, ob im Betrieb die regelmäßige Arbeit auf fünf oder sechs Tage in der Woche verteilt ist. Wird regelmäßig an sechs Tagen in der Woche gearbeitet, beträgt die Minstdauer des Jahresurlaubs 36 Werktage, wird die regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt, beträgt der jährliche Mindesturlaub 30 Arbeitstage

(§ 8 Abs. 4 MTV). Diese Regelung gilt bei beiderseitiger Tarifbindung und wenn die Tarifgeltung vertraglich vereinbart wurde.

Im Gaststätten- und Hotelgewerbe steht allen Beschäftigten wegen der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages Urlaub wie folgt zu:



§ 7 MTV Gaststätten- u. Hotelgewerbe – 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.

§ 15 Abs. 3 MTV Einzelhandel

Der Urlaub beträgt je Kalenderjahr	
bis zum vollendeten 20. Lebensjahr	30 Werktage
nach dem vollendeten 20. Lebensjahr	32 Werktage
nach dem vollendeten 23. Lebensjahr	34 Werktage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr	36 Werktage



Die tarifliche Urlaubsregelung im Einzelhandel ist nicht allgemeinverbindlich, sie gilt also nur bei beiderseitiger Tarifbindung oder wenn der tarifliche Urlaub vertraglich vereinbart wurde.

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 geringfügig beschäftigte Kraft an jedem betrieblichen Arbeitstag arbeitet. Wenn jedoch nur an vereinzelten Tagen wöchentlich gearbeitet wird, treten Schwierigkeiten auf:

Frau Putzig (vgl. S. 28) arbeitet freitags in einem Privathaushalt. Ihr stehen nach dem Gesetz 24 Werktage Urlaub zu. 24 Werktage könnten auch 24 Freitage sein. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie tatsächlich an 24 Freitagen bezahlten Urlaub hat. Ihr stehen 4 Wochen = 24 Werktage Urlaub zu, entsprechend ist sie an vier Freitagen bezahlt zu beurlauben.

Die Anzahl der „echten“ Urlaubstage entnehmen Sie folgenden Umrechnungstabellen, ausschlaggebend ist, ob in Ihrem Betrieb der Urlaub nach Arbeitstagen (5 Tage/Woche) oder Werktagen (6 Tage/Woche) gewährt wird:

Urlaubsdauer und Teilzeitbeschäftigung

Beispiel

**Umrechnungstabelle
Arbeitstage /
„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
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

**Umrechnungstabelle
Werkstage /
„echte“
Urlaubstage**

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

Frieda Freundlich, 37 Jahre alt, arbeitet als Serviererin jeweils samstags und sonntags 4 Stunden im Restaurant „Mc Fisch“. Nach dem Tarifvertrag für das Gaststätten- und Hotelgewerbe stehen ihr 30 Arbeitstage Urlaub zu. Sie möchte nun wissen, wie viele Samstage 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.



Monika Metro (vgl. S. 26), deren Arbeitsverhältnis als Großhandelskauffrau bei einem Großhandelsunternehmen in den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für den Groß- und Außenhandel fällt, arbeitet drei Tage in der Woche, im Betrieb gilt eine 5-Tage-Woche. Nach der Tabelle stehen Monika Metro also 18 „echte“ Arbeitstage Urlaub zu.



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

Berechnung des Urlaubsentgelts

Nach dem Bundesurlaubsgesetz errechnet sich die Urlaubsentgeltung 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.



Wochenvergütungen sind jedoch aus der Mode gekommen; daher stellt § 9 Ziffer 9 MTV **Einzelhandel** 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 (§ 14 Ziff. 2.1). § 7 Ziffer 3 MTV **Gaststätten- und Hotelgewerbe** beziffert das tägliche Urlaubsentgelt mit 1/22 der monatlich vereinbarten Bezüge. Im **Groß- und Außenhandel** wird bei schwankender Vergütung in Folge unterschiedlicher Arbeitszeit ebenfalls vom Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate vor Urlaubsantritt ausgegangen (§ 8 Abs. 3b MTV).

Berechnungszeitraum

Zur Vereinfachung ist es im Übrigen üblich geworden, an Stelle der letzten 13 Wochen die letzten drei Monate bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes zu Grunde zu legen.

Frau Freundlich hat mit dem Restaurant „Mc Fisch“ einen monatlichen Festverdienst in Höhe von 200 € vereinbart. Nach dem MTV steht ihr 1/22 der Monatsvergütung je **tariflichem Urlaubstag** zu. Der **Gesamtjahresurlaub** beträgt 30 Tage, daher stehen Frau Freundlich als gesamtes Urlaubsentgelt zu:



$$\frac{1}{22} \times 200 \text{ €} \times 30 \text{ Tage} = 272,73 \text{ €}$$

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

Urlaub im Ein- und Austrittsjahr

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.

Bundesurlaubsgesetz

Nach dem Bundesurlaubsgesetz wird 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.

Tarifverträge

Abweichungen sind durch Tarifverträge möglich:



§ 7 Ziff. 7.2.2 und 7.2.3 MTV Gaststätten- und Hotelgewerbe:

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

- für Zeiten eines Kalenderjahres, die er/sie wegen Nichterfüllung der 6-monatigen 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.

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



§ 15 MTV Einzelhandel:

(4) Jeglicher Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach mehr als dreimonatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen. (...)

(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 für diese Zeit von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

§ 8 MTV Groß- und Außenhandel

Abs. 2

Der für das Kalenderjahr zustehende volle tarifliche Urlaubsanspruch wird erstmalig nach dreimonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben, es sei denn, der Arbeitnehmer befindet sich noch in der Probezeit, spätestens jedoch nach 6 Monaten.

Abs. 7 a)

Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten je vollen Kalendermonat 1/12 des Jahresurlaubs.



§ 14 Abs. 1.5 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.



Grete Suhrbier, 37 Jahre alt, ist vom 1.7.2008–31.8.2008 zur Aushilfe im Supermarkt „Mark und Groschen“ beschäftigt. Sie hat keinen Urlaub erhalten. Sie möchte wissen, ob ihr Urlaub zusteht.

Beispiel Teilurlaub

Das Arbeitsverhältnis von Frau Suhrbier dauerte nicht länger als drei Monate. Im Einzelhandel entsteht aber nach dem Tarifvertrag jeglicher Urlaubsanspruch erst nach mehr als dreimonatiger Beschäftigungsdauer. Daher hat Frau Suhrbier keinen Urlaubsanspruch, wenn der Tarifvertrag wegen beiderseitiger Tarifbindung oder vertraglicher Vereinbarung gilt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine derartige tarifliche Urlaubsregelung zulässig ist, obgleich die tarifliche Regelung schlechter ist als das Gesetz.



Nach dem **Bundesurlaubsgesetz** sind es

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

In der **Gebäudereinigung** stehen einer entsprechend eingestellten Arbeitnehmerin 2/12 von 28 Arbeitstagen also 4,66 Arbeitstage Urlaub zu, die auf 5 volle Tage Urlaub aufzurunden sind.

Andere Bereiche

Im **Gaststätten- und Hotelgewerbe** wären es ebenfalls 2/12 von 30 Arbeitstagen = 5 Arbeitstage Urlaub.

Im **Groß- und Außenhandel** in NRW wird danach differenziert, ob sich die tarifliche Arbeitszeit auf 5 oder 6 Tage in der Woche verteilt. Entweder werden 36 Werktage Urlaub im Urlaubsjahr gewährt oder 30 Arbeitstage. Teilzeitbeschäftigte erhalten 6 Werktage bzw. 5 Arbeitstage für jede volle Urlaubswoche ange-



rechnet, unabhängig, wie sich ihre individuelle Arbeitszeit verteilt (§ 8 MTV).

Entsprechend errechnet sich der Urlaubsanspruch bei einer betrieblichen 6-Tage-Woche wie folgt:

$$\frac{2}{12} \times 36 \text{ Werktage} = 6 \text{ Werktage,}$$

und bei einer betrieblichen 5-Tage-Woche wie folgt:

$$\frac{2}{12} \times 30 \text{ Arbeitstage} = 5 \text{ Arbeitstage.}$$

Zusätzliches Urlaubsgeld

Neben dem Urlaubsentgelt (also der Vergütungszahlung während des Urlaubs) wird häufig ein so genanntes „**zusätzliches Urlaubsgeld**“ gezahlt. Ob eine teilzeit oder 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.



**Tarifvertrag über Sonderzahlungen im Einzelhandel:
Teil A Urlaubsgeld § 1**

- (1) Das Urlaubsgeld für erwachsene vollbeschäftigte Arbeitnehmer beträgt 2006 993 € brutto und 2007 1.003 € brutto.
- (4) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein anteiliges Urlaubsgeld gemäß Abs. 1 entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit (das sind z. Zt. 37,5 Stunden).



In der gewerblichen **Gebäudereinigung** gibt es seit 2007 zusätzliches Urlaubsgeld. Allen gewerblich Beschäftigten, die länger als sechs Monate im Unternehmen tätig sind, erhalten nach § 14 a des RTV für jeden ihrer Urlaubstage ein zusätzliches Urlaubsgeld von 1,85 Stundenlöhnen. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Leistung. Für Innenreinigerinnen beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld je Urlaubstag, abhängig von ihrer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit im Jahr 2008 bei einem Stundenlohn von 8,15 € also:

tägliche Arbeitszeit	zusätzliches Urlaubsgeld 1 Urlaubstag	zusätzliches Urlaubsgeld 28 Urlaubstage	zusätzliches Urlaubsgeld 29 Urlaubstage	zusätzliches Urlaubsgeld 30 Urlaubstage
7,8 Std.	15,08 €	422,17 €	437,25 €	452,33 €
7 Std.	13,53 €	378,87 €	392,40 €	405,93 €
6 Std.	11,60 €	324,75 €	336,34 €	347,94 €
5 Std.	9,67 €	270,62 €	280,29 €	289,95 €
4 Std.	7,73 €	216,50 €	224,23 €	231,96 €
3 Std.	5,80 €	162,37 €	168,17 €	173,97 €

2 Std.	3,87 €	108,25 €	112,11 €	115,98 €
1 ½ Std.	2,90 €	81,19 €	84,09 €	86,99 €
1 Std.	1,93 €	54,12 €	56,06 €	57,99 €

Diese tarifliche Regelung ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden, sodass der Anspruch auf dieses zusätzliche Urlaubsgeld derzeit nur bei beiderseitiger Tarifbindung besteht (vgl. S. 11).

§ 2 – Urlaubsgeldabkommen Groß- und Außenhandel

Das Urlaubsgeld für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen beträgt 643,55 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.



§ 7 MTV Gaststätten- und Hotelgewerbe Urlaubsgeld

Ziffer 7.4

Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten ArbeitnehmerInnen und Auszubildende 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 vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit des Betriebes.



Was geschieht, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist, und Sie stellen fest, dass Ihnen noch Urlaub zusteht? Der Urlaub muss Ihnen gegenüber abgegolten werden. Das Urlaubsentgelt für den nicht gewährten Urlaub ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Sie ausbezahlen.

**Urlaubs-
abgeltung**

Nach dem Nordrhein-Westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz ist der Anspruch auf eine anerkannte ein-

**Bildungs-
urlaub**

wöchige Weiterbildungsveranstaltung für alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis schwerpunktmäßig in Nordrhein-Westfalen ist und in deren Betrieb zehn Beschäftigte und mehr tätig sind, gewährleistet. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend. Auch teilzeit oder geringfügig Beschäftigte haben diesen Anspruch auf vom Arbeitgeber vergütete Freistellung.

Ein entsprechendes Antragsschreiben könnte wie folgt formuliert sein:

Musterbrief Antrag auf Bildungs- urlaub

Absenderin/Absender

An Firma...

Sehr geehrte Damen und Herren!

Vom 15.9.2008 bis zum 19.9.2008 möchte ich an der nach dem Nordrhein-Westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz anerkannten Veranstaltung „Name der Veranstaltung“ teilnehmen und beantrage hierfür bezahlte Freistellung.

(Datum) (Unterschrift)

Weihnachtsgeld

Wann besteht ein Anspruch auf Weih- nachtsgeld?

Ob Sie ein Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen, eine Jahressonderzahlung, Jahressonderzuwendung 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.**

Ist im Arbeitsvertrag keine Regelung enthalten, und wenn auch kein Tarifvertrag auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet, könnte ein Anspruch aus „**betrieblicher Übung**“ bestehen: Nach **dreimaliger, vorbehaltloser** Zahlung in der Vergangenheit steht Ihnen auch in der Zukunft ein Anspruch auf die Sonderzuwendung zu.

Sollten Sie keinen tariflichen oder vertraglichen Anspruch haben, wird jedoch in Ihrer Firma an Vollzeitbeschäftigte eine Sonderzuwendung gezahlt, sollten auch Teilzeitbeschäftigte – selbst wenn sie in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen – diese Sonderzuwendung in anteiliger Höhe fordern; denn das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt:

BAG Urteil vom 6.12.1990 – 6 AZR 159/89

Das unterschiedliche Arbeitspensum eines Teilzeitbeschäftigten und eines Vollzeitbeschäftigten stellt keinen sachlichen Grund für die Nichtgewährung der Weihnachtszuwendung dar.

Wenn überhaupt keine Regelung bezüglich eines Weihnachtsgeldes in Ihrem Betrieb besteht, haben Sie keinen Anspruch auf eine derartige Zahlung.

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

Höhe des Anspruchs

§ 9 MTV Gaststätten- und Hotelgewerbe Jahressonderzahlung

9.1 Jede/r ArbeitnehmerIn, der/die am 1.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, hat seit 1998 Anspruch auf eine Sonderzahlung von 50 % eines tariflichen Monatseinkommens.

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

9.4 Scheidet ein/e ArbeitnehmerIn vor dem 1. April eines folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann die über 102,26 € hinausgehende Sonderzahlung im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückgefordert werden. Im Falle der Rückzahlungsverpflichtung verbleibt dem/der ArbeitnehmerIn jedenfalls der Betrag von 102,26 €, auch wenn die Jahressonderzahlung diesen Betrag überschreitet.

Die Rückzahlung entfällt beim Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie bei Kündigung durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen, es sei denn, die Auflösungsvereinbarung erfolgt zur Abwendung einer arbeitgeberseitigen verhaltensbedingten Kündigung.



§ 2 Tarifvertrag über Sonderzahlung im Groß- und Außenhandel

2. Der Anspruch auf eine Sonderzahlung entsteht erstmals nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten am 1.12. des Auszahlungsjahres und wird jeweils am 1.12. eines Jahres fällig, soweit betrieblich nichts anderes vereinbart ist.

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine Sonderzahlung im Verhältnis ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zur tariflichen bzw. zur jeweiligen betrieblichen Arbeitszeit.



4. Die Sonderzahlung beträgt für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer ab 1998 790,00 DM (= 403,92 €). Die Auszubildenden erhalten hiervon 50%.
5. Die Höhe der Sonderzahlung ermäßigt sich für jeden Kalendermonat, in dem dem Anspruchsberechtigten weniger als 2 Wochen Arbeitsentgelt oder Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschutzgesetz zustehen, um 1/12.
6. Im Austrittsjahr besteht kein Anspruch auf Sonderzahlung.



Tarifvertrag über Sonderzahlungen im Einzelhandel: Teil B: Tarifliche Sonderzuwendung § 1

(1) Die tarifliche Sonderzuwendung beträgt 62,5 % des individuell dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer zustehenden Tarifentgeltes. Stichtag des zugrunde zu legenden Tarifentgeltes für die tarifliche Sonderzuwendung ist jeweils der 30. November des Kalenderjahres bzw. der Monat des Austritts in den Fällen des § 1 Abs. 3 dieses Abschnitts.

(2) Jeglicher Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung entsteht erstmalig nach mehr als 12-monatiger ununterbrochener Zugehörigkeit zu demselben Betrieb/Unternehmen am 1. Dezember des Kalenderjahres.

(3) Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, steht dem Arbeitnehmer nach Erfüllen der Wartezeit gem. Abs. 2 für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 der tariflichen Sonderzuwendung zu.



Nach dem Rahmentarifvertrag für die **Gebäudereinigung** gibt es kein „Weihnachtsgeld“. Sollte das Gebäudereinigungsunternehmen jedoch freiwillig eine derartige Zahlung leisten, müssen auch MinijobberInnen und andere Teilzeitbeschäftigte eine anteilige Leistung erhalten.

Beispiele

Frau Nett ist als Spülkraft im Restaurant „Zum fröhlichen Kochlöffel“ eingestellt. Sie ist im zweiten Jahr in dem Restaurant beschäftigt. Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden.

Der tarifliche Monatslohn beträgt seit 1.3.2008 für ArbeitnehmerInnen mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können, 1.257 € brutto

50 % von 1.257 € sind 627,50 €, das ist die Jahressonderzahlung für Vollzeitbeschäftigte. Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden, das sind im Monatsschnitt

$$8 \text{ Stunden} \times 4,35 \text{ Wochen} = 34,8 \text{ Stunden/Monat.}$$

Da die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit 169 Stunden/Monat beträgt, stehen Frau Nett also

$$\frac{34,8}{169} \times 627,50 \text{ €} = 129,42 \text{ € brutto}$$



als **Jahressonderzuwendung** zu.

Viele vertragliche und tarifvertragliche Regelungen über Sonderzahlungen sehen vor, dass das „Weihnachtsgeld“ zurückgezahlt werden muss, wenn das Arbeitsverhältnis nach Auszahlung des Weihnachtsgeldes innerhalb eines bestimmten Zeitraums auf Grund einer Kündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers endet. Solche Regelungen sind im Allgemeinen zulässig. Beachten Sie jedoch bitte folgende Ausnahmen:

- ➔ bezüglich der Rückzahlungsverpflichtung muss eine **ausdrückliche Regelung** getroffen sein. Gibt es eine derartige Rückzahlungsregel nicht, darf das Weihnachtsgeld **nicht** zurückgefordert werden (BAG vom 10.7.1974 – 5 AZR 494/73);
- ➔ Gratifikationen, die 200,00 DM (102,26 €) nicht überschreiten, dürfen überhaupt nicht zurückgefordert werden, hat das Bundesarbeitsgericht am 17.3.1982 entschieden (Aktenzeichen 5 AZR 1250/79);
- ➔ Sonderzuwendungen, die höher sind als 102,26 € und niedriger sind als ein voller Monatsbezug, dürfen auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung nur zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 31.1. des Folgejahres endet (ein Ausscheiden am 31.3. des Folgejahres oder später ist für die Gratifikation unschädlich). Auch dies hat das BAG am 9.6.1993 entschieden (Aktenzeichen 10 AZR 529/92);
- ➔ wenn das Weihnachtsgeld die Höhe eines Monatsbezuges hat oder noch höher ist, darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über den 31.3. des Folgejahres gebunden werden.

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

Frau Montag und Frau Feiertag sind 2008 seit langem als kaufmännische Angestellte in einem größeren Unternehmen beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 8 Stunden. Da sie unterschiedlich qualifizierte Tätigkeiten verrichten, erhalten sie unterschiedlich hohe Vergütungen, Frau Montag erhält 200 € / Monat und Frau Feiertag 400 € / 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

Wann muss Weihnachtsgeld zurückgezahlt werden?

Wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird

Jahresgesamteinkommen ist ausschlaggebend

auch den zwei geringfügig beschäftigten Frauen diese Sonderzahlung zu.

Ob die **Geringfügigkeitsgrenze von 400 €** monatlich durch Sonderzahlungen überschritten wird, richtet sich ausnahmsweise nicht nach der Monatsvergütung sondern nach dem Jahresgesamteinkommen (vgl. S. 62).

Bei Frau Montag, die ein Monatsentgelt von 200 € erhält, beträgt der Jahresverdienst $13 \times 200 \text{ €} = 2.600 \text{ €}$, der Monatsdurchschnittslohn beträgt also 216,67 €, sodass die Geringfügigkeit nicht verloren geht.

Bei Frau Feiertag, deren Monatsvergütung 400 € beträgt, beläuft sich das Jahresentgelt auf 5.200 €, der rechnerische Monatsdurchschnittslohn beträgt 433,33 €. Das Arbeitsverhältnis ist **im gesamten Jahr in vollem Umfang** sozialversicherungspflichtig.

Jahresplanung ist erforderlich

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, so beispielsweise auch im Einzelhandel, Groß- und Außenhandel und Gebäudereinigerhandwerk. 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 **Jahresentgeltsumme von 4.800 €** (also monatlich 400 €) nicht überschritten wird. Eine solche Jahresbetrachtung ist ohne weiteres möglich, da die Höhe der tariflichen oder betriebsüblichen Sonderzahlungen bekannt ist.

Regelung: Abgeltung durch bezahlte Freizeit...

Wenn eine Gesamtbetrachtung und Anpassung des Arbeitsverhältnisses unterblieben ist, kann durch folgende Regelung vermieden werden, dass trotz der Sonderzuwendung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, ohne dass auf die 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 400 € erhält, braucht sie einen Monat lang keine Arbeitsleistung zu erbringen und erhält gleichwohl die Monatsvergütung von 400 €. Für Frau Montag, die 200 € monatlich erhält, braucht

keine Arbeitszeitregelung getroffen zu werden, da die Versicherungsgrenze nicht überschritten wird.

Es ist ebenfalls möglich, dass der Arbeitgeber Ihnen eine steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung von Auslagen, die Sie für Ihr Arbeitsverhältnis aufwenden mussten, gewährt. Fahrtkostenerstattungen sind jedoch pauschal mit 15% zu versteuern und seit 2007 erst für tägliche Wegstrecken über 21 km möglich.

...oder durch Erstattung von Auslagen

Durchsetzung von Ansprüchen

Es geschieht sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitarbeitsverhältnissen: Nicht immer halten sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an die gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Regeln. Es ist davon auszugehen, dass gerade geringfügig Beschäftigte ihre Rechte nicht hinreichend kennen oder ihre Ansprüche nicht geltend machen.

Wenn zwingende Regelungen nicht eingehalten werden

Was ist nun zu tun? Zunächst sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber sprechen. Sie sollten auf die Rechtslage hinweisen. Zeigen Sie diese Broschüre! Gerade in Kleinbetrieben ist den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht immer bewusst, dass es sich auch 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!

Reden Sie mit Ihrem Arbeitgeber

Wenn ein Gespräch nicht zu einem akzeptablen Ergebnis führt, sollten Sie sich überlegen, ob Sie Ihrer Forderung nicht durch ein Schreiben Nachdruck verleihen. Sie sollten dann Ihren Anspruch mit Fristsetzung detailliert geltend machen.

Schriftliche Geltendmachung

An Firma...
Sehr geehrte Damen und Herren!
In der Zeit vom ... bis ... war ich arbeitsunfähig krank. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung habe ich Ihnen bereits übersandt. 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)

Musterbrief einer Geltendmachung

Wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber trotz einer entsprechenden Geltendmachung Ihre Ansprüche nicht erfüllt oder aber die Kündigungsfristen nicht einhält, müssen Sie sich entscheiden, ob Sie die Firma verklagen wollen. Viele Arbeit-

Soll geklagt werden?

nehmerinnen 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 das Arbeitsverhältnis gekündigt worden ist, kommt für viele der Zeitpunkt, dass die Ansprüche auch gerichtlich durchgesetzt werden sollen. Allerdings ist es nicht möglich, alle in der Vergangenheit nicht erfüllten Ansprüche nunmehr rechtlich einzufordern.

Alte Ansprüche verjähren oder verfallen

Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht Verjährungsfristen vor. Die regelmäßige **Verjährungsfrist beträgt drei Jahre**. Ansprüche aus dem Jahr 2005 sind also verjährt, wenn sie nicht bis zum 31.12.2008 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.

Tarifliche Ausschlussfristen

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



§ 24 MTV Einzelhandel, Verfallklausel

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

- a) 3 Monate nach Fälligkeit:
Ansprüche auf Abgeltung der Überstunden;
- b) spätestens 3 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.

(2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind. (...)

(4) Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.



§ 22 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.

§ 15 MTV Groß- und Außenhandel Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

Der Anspruch auf Vergütung sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen.

Spätestens innerhalb weiterer drei Monate nach Ablauf dieser Frist ist Klage zu erheben. Ist das Beschäftigungsverhältnis beendet, so beträgt die Klagefrist einen Monat.



§ 16 Ausschlussfristen, MTV Gaststätten- u. Hotelgewerbe

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.



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

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

Sind Sie rechtsschutzversichert, und ist das Arbeitsrecht in die Rechtsschutzversicherung einbezogen, beauftragen Sie eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt (vorzugsweise Fachanwälte 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 Beratungs- oder Prozesskostenhilfe gewährt wird. Hierüber informiert Sie Ihre Anwältin oder Ihr Anwalt.

**Klage vor dem
Arbeitsgericht**

**Gewerk-
schaftlicher
Rechtsschutz**

**Besteht eine
Rechtsschutz-
versicherung?**

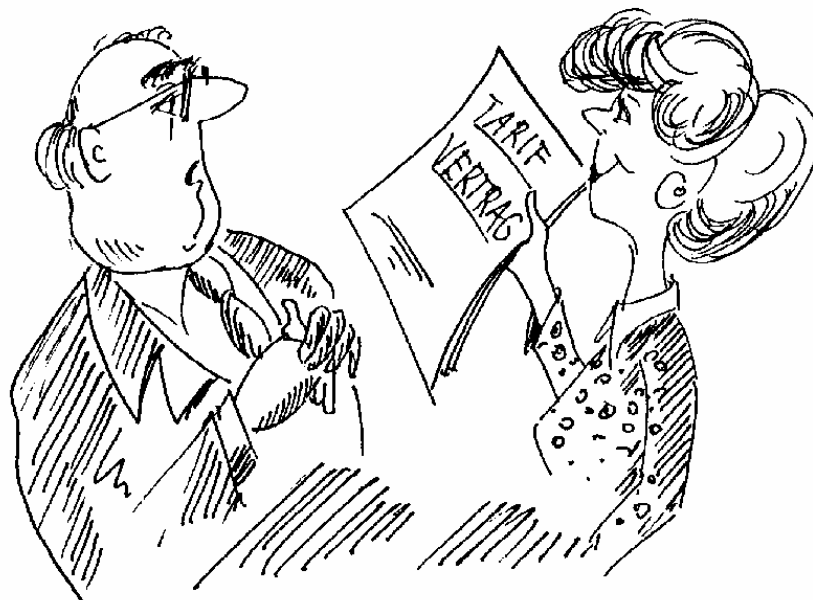
**Anwaltskosten
und Prozess-
kostenhilfe**

Sie können sich auch selbst vertreten

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

Verfahrensablauf beim Arbeitsgericht

Wenn Sie sich entschlossen haben zu klagen, findet vor dem Arbeitsgericht 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 Gerichtsgebühren an, es können lediglich Auslagen in geringer Höhe entstehen. 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 einem Vergleich. Im Übrigen sind die Gerichtskosten beim Arbeitsgericht sehr niedrig: Die Gebühren, die nach dem Wert des Streitgegenstandes berechnet werden, sind auf maximal 500 € begrenzt. Zu den Gebühren hinzu kommen Auslagen, z.B. für Postzustellungen und Zeugenentschädigungen.



Kündigung und Kündigungsschutz

Es gibt keinen Unterschied zwischen vollzeit, teilzeit 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.

Haben Sie eine Kündigung erhalten, besteht eine Verpflichtung, sich unverzüglich – das heißt innerhalb von drei Tage nach Kenntnis der Kündigung – bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden; andernfalls kann eine Sperrzeit verhängt werden. Lassen Sie es sich bestätigen, dass Sie sich arbeitssuchend gemeldet haben.

Wenn kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, müssen sowohl von der ArbeitnehmerIn als auch vom Arbeitgeber die Kündigungsfristen eingehalten werden.

Die Kündigungsfristen von ArbeiterInnen und Angestellten sind im § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt. Hiernach gelten für beide Seiten folgende Grundkündigungsfristen:

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

In **Kleinbetrieben**, in denen in der Regel nicht mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, kann im Arbeitsvertrag auch eine kürzere Grundkündigungsfrist vereinbart werden. Sie darf vier Wochen nicht unterschreiten (ohne feststehendes Enddatum).

**Kündigungs-
erklärung**

**Kündigung
schriftlich!**

**Meldepflicht
bei der Agen-
tur für Arbeit**

**Gesetzliche
Kündigungs-
fristen**



**Ausnahme:
Kleinbetriebe**

Teilzeit- beschäftigte zählen anteilig

Leider werden die im Betrieb Beschäftigten nicht einfach pro Kopf durchgezählt. Im Rahmen einer seit dem 1.1.1999 geltenden gesetzlichen Regelung zählen Teilzeitbeschäftigte nur 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 ge- setzliche Kün- digungsfristen

Für den **Arbeitgeber** gelten gesetzlich **verlängerte Kündigungsfristen** bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen (es werden jedoch nur Beschäftigungszeiten nach Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt):



- ➔ 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.

Tarifliche Kündigungs- fristen

Durch Tarifverträge können Kündigungsfristen eigenständig und vom Gesetz abweichend geregelt werden, z.B.:

Gaststätten- und Hotelgewerbe, § 15 MTV:

- ➔ Während der ersten 14 Tage des Beschäftigungsverhältnisses kann beiderseits mit täglicher Frist gekündigt werden,
- ➔ danach beträgt die Kündigungsfrist beiderseits im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr 14 Tage,
- ➔ nach einer zweijährigen ununterbrochenen Tätigkeit im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist beiderseits einen Monat zum Monatsende, nach mehr als 10-jähriger Betriebszugehörigkeit erhöhen sich die Kündigungsfristen weiter.



Gebäudereinigung

(gewerbliche Beschäftigte – § 19 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. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Betriebszugehörigkeitszeiten, die vor Vollendung des 21. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

In **Kleinbetrieben der gewerblichen Gebäudereinigung** mit in der Regel nicht mehr als 20 Beschäftigten beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in der gewerblichen Gebäudereinigung bei Arbeitsverhältnissen, die länger bestanden haben als

- 5 Jahre 1 Monat zum Monatsende,
- 10 Jahre 2 Monate zum Monatsende,
- 20 Jahre 3 Monate zum Quartalschluss.

Einzelhandel:

- Während einer vereinbarten Probezeit, die in der Regel drei Monate nicht überschreiten darf, gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen (§ 12 MTV).
- Grundkündigungsfrist für ArbeiterInnen und Angestellte: 6 Wochen zum Monatsende (§ 11 Abs. 6 MTV). Einzelvertraglich kann von dieser Kündigungsfrist abgewichen werden, wenn die Mindestkündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende nicht unterschritten wird.
- Wenn nach Vollendung des 25. Lebensjahres mehr als 5 Betriebszugehörigkeitsjahre vorliegen, verlängern sich die Kündigungsfristen für den Arbeitgeber auf drei Monate, nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit auf vier Monate, nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf fünf Monate und nach über 12-jähriger Betriebszugehörigkeit auf sechs Monate jeweils zum Monatsende.



Groß- und Außenhandel – § 7 MTV:

- Während der **Probezeit** oder wenn es sich um ein **Aus-hilfsarbeitsverhältnis** handelt, kann das Arbeitsverhältnis in den ersten 14 Kalendertagen täglich zum Ende des darauf folgenden Tages, danach mit einer Frist von 4 Wochen gekündigt werden.
- Nach Ablauf der Probezeit gilt für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Grundkündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.
- In Kleinbetrieben, in denen nicht mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, können kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden, sie müssen jedoch mindestens 4 Wochen (ohne feststehendes Enddatum) betragen.



- ➔ Die Kündigungsfrist verlängert sich für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 25. Lebensjahres der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

5 Jahre bestanden hat auf	3 Monate
8 Jahre bestanden hat auf	4 Monate
10 Jahre bestanden hat auf	5 Monate
12 Jahre bestanden hat auf	6 Monate jeweils zum Monatsende.

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 Elternzeit in Anspruch nehmen, steht Ihnen der jeweilige **Sonderkündigungsschutz** auch zu, wenn Sie teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind.

Bei **Schwerbehinderten** und den vom Arbeitsamt schwerbehinderten Menschen Gleichgestellten muss vor Ausspruch einer Kündigung vom Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt werden.

Für **Schwangere** gilt allgemein für den Zeitraum bis vier Monate nach der Entbindung ein absolutes Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Nur in besonderen Fällen kann die für Mutterschutz zuständige Stelle ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären. Dieser Sonderkündigungsschutz gilt auch für Beschäftigte, die sich in der Elternzeit befinden.

Klage gegen eine Kündigung

3-Wochenfrist beachten!

Eine Kündigung kann nur im Wege einer Klage vor dem Arbeitsgericht auf die Rechtswirksamkeit überprüft werden.

Jede Klage gegen eine Kündigung muss spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung beim Arbeitsgericht eingereicht worden sein. Auch wenn Sie z.B. die Einhaltung der richtigen Kündigungsfristen, Sonderkündigungsschutz als Schwerbehinderte geltend machen wollen, müssen Sie dies innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung durch eine Klage beim Arbeitsgericht zum Ausdruck bringen.

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 Zugangs der Kündigungserklärung **länger als sechs Monate** bestanden hat,
- ➔ **und** in dem Betrieb, in dem Sie beschäftigt sind, **mehr als zehn ArbeitnehmerInnen** beschäftigt sind.

Auszubildende und Firmeninhaber oder die **Geschäftsführer** einer GmbH zählen bei der Anzahl der Beschäftigten nie mit. **Teilzeitbeschäftigte** werden anteilig gezählt (vgl. S. 54).

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2004 begonnen hat, reicht es aus, wenn nur mehr als 5 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Bei der Frage, ob mehr als fünf Beschäftigte tätig sind, zählen nach dem 1.1.2004 neu Eingestellte nicht mit.

Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses überprüft das Arbeitsgericht, ob die Kündigungsgründe, die der Arbeitgeber vorträgt, eine Kündigung rechtfertigen können oder nicht. Wird zum Beispiel wegen einer Rationalisierungsmaßnahme betriebsbedingt gekündigt, prüft das Gericht zum einen, ob ein Kündigungsgrund vorliegt und ein Arbeitsplatz wegfällt und sodann, ob die soziale Auswahl zutreffend vom Arbeitgeber vorgenommen wurde. Die soziale Auswahl ist zwischen Beschäftigten mit vergleichbarer Tätigkeit vorzunehmen. Je älter und länger beschäftigt jemand ist, umso höher ist im Rahmen der sozialen Auswahl der Schutz. Bei Teilzeitbeschäftigten ergibt sich jedoch eine negative Besonderheit: Die soziale Auswahl zwischen Beschäftigten mit vergleichbarer Tätigkeit bezieht sich auch auf eine vergleichbare Arbeitszeit, der Personenkreis der sozialen Auswahl ist daher häufig kleiner.

Wenn ein Urteil ergeht, stellt das Gericht entweder fest, dass die Kündigung wirksam ist; das Arbeitsverhältnis endet dann zum Ablauf der Kündigungsfrist. Stellt das Gericht fest, dass die Kündigung unwirksam ist, besteht das Arbeitsverhältnis fort, die Firma muss für die Zwischenzeit die Vergütung fortzahlen und die klagende ArbeitnehmerIn weiterbeschäftigen.

Kündigungsschutzprozesse enden eher selten mit einem Urteil, viel häufiger ist eine Einigung, ein gerichtlicher **Vergleich**. In einem Vergleich wird typischerweise niedergelegt,

- ➔ dass das Arbeitsverhältnis durch fristgemäße betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers beendet wird und
- ➔ dass der Arbeitgeber für den Verlust des Arbeitsplatzes an die ArbeitnehmerIn eine genau bezifferte Abfindung zu zahlen hat.

Die Höhe der Abfindung wird von den Parteien vor Gericht ausgehandelt. Es wird dann nicht mehr durch Urteil entschieden, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht.

Kündigungs- schutzprozess

Wann muss eine Abfindung gezahlt werden?

Entgegen weit verbreiteter Auffassung gibt es keinen allgemeinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn der Arbeitgeber kündigt. Ein **Anspruch auf Abfindung** ist für ArbeitnehmerInnen nur in folgenden Fällen gegeben:

- ➔ Es ist eine Vereinbarung über eine Abfindung abgeschlossen worden.
- ➔ Die Firma hat wegen dringender betrieblicher Erfordernisse gekündigt **und der Arbeitgeber hat freiwillig bereits in dem Kündigungsschreiben darauf hingewiesen**, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen kann, wenn sie/er keine Kündigungsschutzklage erhebt. In diesem Fall muss die Abfindung 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr der Beschäftigung betragen.
- ➔ Ein Abfindungsanspruch kann sich aus einem **Sozialplan** ergeben. Sozialpläne sind abzuschließen, wenn in einer Firma, die mehr als 20 Beschäftigte haben muss, ein Betriebsrat gewählt ist **und** eine wesentlichen Betriebsänderung, Rationalisierungsmaßnahme oder Stilllegung stattfindet. Dann muss die Firma mit dem Betriebsrat einen Sozialplan abschließen. In Sozialplänen sind meistens Abfindungszahlungen für den Verlust des Arbeitsplatzes niedergelegt. Wird eine Kündigung in Verbindung mit einem Sozialplan ausgesprochen, ist die Sozialplanabfindung zu zahlen, wenn das Arbeitsverhältnis in Folge der Kündigung beendet wird.
- ➔ In extrem seltenen Ausnahmefällen kann das Arbeitsgericht trotz Unwirksamkeit einer Kündigung im Kündigungsschutzprozess das Arbeitsverhältnis bei Vorliegen besonderer Umstände durch Urteil auflösen. In diesen extrem seltenen Fällen ist vom Gericht im Urteil eine Abfindung festzusetzen, die der Arbeitgeber zahlen muss.

Abfindungen und Steuern

Abfindungen wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes werden versteuert, sie unterliegen nicht der Sozialabgabepflicht. Bei Minijobs gibt es keine Besonderheiten.

Abfindungen aus gerichtlichen Vergleichen, Sozialplänen und bei gerichtlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen im Regelfall **nicht** dazu, dass das Arbeitslosengeld gekürzt werden dürfte.

Beendigung auf andere Weise

Auch ohne Kündigung können Arbeitsverhältnisse beendet werden: Zum einen enden zeitbefristete Arbeitsverhältnisse ohne Kündigung, zum anderen ist die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auch durch Vereinbarung möglich.

Befristete Arbeitsverträge

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde. Eine Zeitbefristung muss **schriftlich** vereinbart werden. Einen Kündigungsschutz gibt es bei dieser Art der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht. Aus die-

sem Grund sind zeitbefristete Arbeitsverhältnisse nicht beliebig häufig hintereinander abschließbar. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz darf eine vierfache Befristung hintereinander (einmalige Befristung mit bis zu dreimaliger Verlängerung) für die Gesamtdauer von maximal 2 Jahren wirksam vereinbart werden. Einer Begründung dafür bedarf es nicht, die Befristung muss schriftlich vereinbart sein. Es darf zwischen den Vertragsparteien noch nie zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden haben. In diesem Fall oder wenn Befristungen über einen längeren Zeitraum als zwei Jahre oder eine vierte oder weitere Verlängerung ansteht, bedarf es einer **Begründung** für die Befristung. Der Befristungsgrund muss sich dann sowohl auf die Notwendigkeit der zeitlichen Begrenzung selbst als auch auf die jeweilige Dauer der Befristung beziehen. Halten Sie die Befristung Ihres Arbeitsverhältnisses für unzulässig, weil es sich um die fünfte oder weitere Befristung handelt oder weil die Gesamtbefristungsdauer von zwei Jahren überschritten worden ist, müssen Sie innerhalb **von drei Wochen, nachdem das Arbeitsverhältnis wegen des Befristungsablaufs geendet hat, Klage** auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht erheben.

Vor Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses besteht eine Verpflichtung, sich spätestens drei Monate vor Ablauf der Zeitbefristung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden; andernfalls kann eine Sperrzeit verhängt werden. Lassen Sie es sich bestätigen, dass Sie sich arbeitssuchend gemeldet haben.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf nur dann vor Fristablauf gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt oder wenn Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden ist. Die Kündigungsfristen müssen dann eingehalten werden. Ist im Arbeitsvertrag eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit **nicht** vereinbart worden, ist eine ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses rechtlich nicht zulässig. Als befristete Arbeitsverhältnisse werden häufig Aushilfsarbeitsverhältnisse oder Vertretungsarbeitsverhältnisse abgeschlossen.

Nicht nach den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes werden **Aufhebungsvereinbarungen** überprüft. Wenn Sie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses **vereinbart** haben, können die Kündigungsfristen verkürzt werden, braucht der Betriebsrat nicht angehört zu werden, kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich praktisch nicht mehr überprüft werden. Selbst der Sonderkündigungsschutz von Schwerbehinderten und Schwangeren oder während der Elternzeit entfällt, da ja das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung, sondern durch Vereinbarung beendet wird. Ein Widerrufsrecht bezüglich

**Meldepflicht
bei der Agentur
für Arbeit**

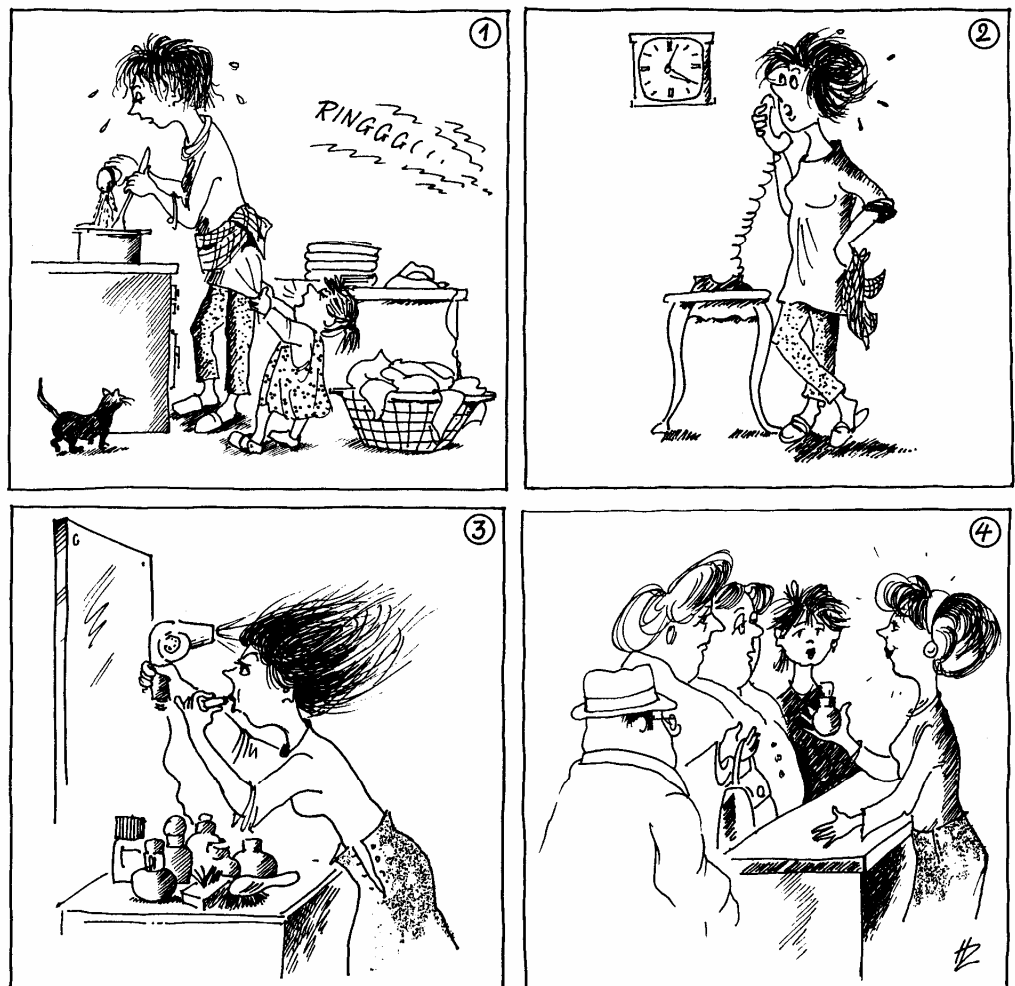
**Kündigung
eines befristeten
Arbeitsverhältnisses**

**Aufhebungs-
vereinbarung**

einer Auflösungsvereinbarung besteht nicht. Eine Aufhebungsvereinbarung muss jedoch, soll sie wirksam sein, **schriftlich** vereinbart werden, beide Vertragsseiten müssen diese Vereinbarung also unterschreiben.

Werden Sie nach Abschluss einer Auflösungsvereinbarung arbeitslos, müssen Sie im Regelfall mit einer Sperrzeitverhängung beim Arbeitslosengeld rechnen.

Es ist daher dringend zu empfehlen, dass Sie sich vor Abschluss einer Auflösungsvereinbarung genau beraten lassen, um nicht unwiderrufliche Nachteile zu erleiden.



Sozialrecht

Nahezu alle Arbeitsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig.

Die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung betragen seit dem 1.1.2008:

- ➔ Rentenversicherung 19,9 %
- ➔ Krankenversicherung, je nach Krankenkasse 12,4 - 15,5 %
- ➔ Pflegeversicherung, 1,7 %, ab 1.7.2008 1,95 %
- ➔ Pflegeversicherung für Kinderlose 1,95 %, ab 1.7.2008 2,2 %
- ➔ Arbeitslosenversicherung 3,3 %

des Bruttoentgelts. Die Höhe der jeweiligen Beiträge wird jährlich festgesetzt. Die Festlegung der Krankenversicherungsbeitragssätze erfolgt durch die Krankenkassen selbst, sodass es hier unterschiedliche Beitragssätze gibt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Beiträge gemeinsam und im Regelfall je zur Hälfte.

Hiervon gibt es jedoch Ausnahmen: Seit 2005 wird bei der **Krankenversicherung** ein Zuschlag von 0,9 % des Bruttolohns erhoben, der alleine von den Versicherten zu tragen ist und bei der Definition des Beitragssatzes **nicht** einbezogen wird.

Seit 2005 müssen **Kinderlose** einen Zuschlag zur Pflegeversicherung in Höhe von 0,25 % des Bruttoverdienstes alleine tragen.

Für **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**, den Minijobs, in denen

- ➔ der **monatliche Verdienst maximal 400 €** beträgt,

ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der Sozialversicherung **beitragsfrei**, für den Arbeitgeber gilt eine spezielle Sozialabgabepflicht.

Eine regelmäßige, jährliche Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobs gibt es nicht. Der Grenzwert gilt sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern. Wird die Verdienstgrenze überschritten wird das Arbeitsverhältnis auf für die beschäftigten beitragspflichtig.

Bestimmte Arbeitsverhältnisse fallen nicht unter diese Minijob-Regelung, auch wenn die Vergütung von 400 € im Monat nicht überschritten wird:

- ➔ Auszubildende
- ➔ Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr

Gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen Beiträge gemeinsam

Minijobs bis 400 €

Feste 400-€-Grenze

Ausnahmen

- ➔ Menschen, die stufenweise ins Erwerbsleben eingliedert werden
- ➔ KurzarbeiterInnen.

Sonderfall: Sonderzahlungen

Sonderzahlungen – wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld – gehen zu je 1/12 in die Berechnung des Monatseinkommens ein, sofern sie regelmäßig gezahlt werden. Nicht regelmäßig gezahlt wird dagegen ein „Jubiläumsgeld“. Auch unter Einbeziehung der Sonderzahlung darf ein Jahresverdienst von 4.800 € (12 x 400 €) nicht überschritten werden. Wird diese Grenze wegen der Sonderzahlung überschritten, ist das Arbeitsverhältnis **im gesamten Jahr sozialversicherungspflichtig** (vgl. auch S. 47 f.).

Beiträge bei Minijobs

Der **Arbeitgeber** muss Pauschalbeiträge abführen in Höhe von:

- ➔ Rentenversicherung 15 % des Lohns
- ➔ Krankenversicherung 13 % des Lohns
- ➔ Pauschalsteuer 2 % des Lohns.

An die Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind grundsätzlich keine Pauschalbeiträge abzuführen. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung und für das Umlageverfahren U 2 muss der Arbeitgeber zusätzlich abführen. Bei Kleinbetrieben bis 30 Beschäftigte fällt für den Arbeitgeber noch die Umlage U 1 an.

Haushaltsnahe Dienstleistungen im Privathaushalt



Noch niedrigere Abgaben fallen für den Arbeitgeber an bei Minijobs, die als „haushaltsnahe Dienstleistung“ in einem **Privathaushalt** ausgeübt wird.

Um derart begünstigte Tätigkeiten handelt es sich dann,

- ➔ wenn ein Privathaushalt Arbeitgeber ist (ein Gebäude- und Reinigungsunternehmen, das gewerblich auch in Haushalten reinigt, kann diese Sonderregelung nicht in Anspruch nehmen)

und

- ➔ die zu verrichtenden Tätigkeiten sonst gewöhnlich von Haushalts-, also Familienmitgliedern verrichtet werden.

Das sind beispielsweise:

- ➔ Putzen,
- ➔ Kochen,
- ➔ Pflege, Versorgung und Betreuung von Kindern, Kranken, alten und pflegebedürftigen Menschen,
- ➔ Gartenpflege.

In diesem Fall gelten folgende Pauschalsätze für den Arbeitgeber:

- ➔ Rentenversicherung 5 % des Lohns
- ➔ Krankenversicherung 5 % des Lohns
- ➔ Pauschalsteuer 2 % des Lohns.

Hinzu kommen für den Privathaushalt als Arbeitgeber Beiträge für die **gesetzliche Unfallversicherung** in Höhe von 1,6 % des

Lohns und für das **Umlageverfahren der Lohnausgleichskasse** für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Leistungen bei Schwangerschaft in Höhe von 0,1 %. Insgesamt fallen also Arbeitgeber-Abgaben in Höhe von 13,7 % für den Privathaushalt an.

Diese Sonderregelung der Beitragsfreiheit und der Reduzierung der Beiträge hat Auswirkungen auf die Gegenleistungen aus der Rentenversicherung und den Erwerb der staatlich geförderten, zusätzlichen privaten Altersversorgung für die Minijobber.

Der volle Beitragssatz für die **Rentenversicherung** beträgt 2008 19,9 % der Arbeitsvergütung. Da der pauschale Arbeitgeberbeitrag niedriger ist als der Vollbeitrag, führt der Pauschalbeitrag nur zu einer diesem niedrigeren Beitrag entsprechend höheren Rente. Ein Jahr einer geringfügigen Beschäftigung bei einer Monatsvergütung von 400 € ergibt nach heutigem Wert eine Monatsrente in Höhe von ca. 3,22 €, wenn nicht aufgestockt wird.

Soweit die oder der geringfügig Beschäftigte bereits selbst AltersrentnerIn ist, erhöhen die Arbeitgeberbeiträge die Rentenansprüche nicht mehr. Der Arbeitgeber muss den Pauschalbeitrag gleichwohl zahlen.

Die **Beschäftigungszeiten**, für die in einem Minijob der Arbeitgeber den Beitrag abführt, werden jedoch nicht in vollem Umfang als **Beitragszeit** gewertet.

Beitragszeiten sind wichtig, um überhaupt bestimmte Rentenarten zu erwerben. Der Umfang der erforderlichen Beitrags- und „Wartezeiten“ ist je nach Rentenart unterschiedlich. Gerade **Frauen fehlen** häufig wegen Erziehungs- und Pflegezeiten **Beitragszeiten**.

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.

Damit eine Frau ab Vollendung des 60. Lebensjahres die **Altersrente für Frauen** erhalten kann, muss sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeitragszeiten, also mindestens 121 Monate Pflichtbeiträge, nachweisen.

Vollwertige Beitragszeiten können auch in einem Minijob erworben werden, wenn die Arbeitnehmerin den Rentenversicherungsbeitrag freiwillig auf den vollen Beitragssatz von 19,5 % des Arbeitsentgelts aufstockt. Dadurch wird erreicht, dass die gesamte **Zeitdauer** des Minijobs in vollem Umfang als Beitragszeit zählt. Eine Aufstockung kann nur für die Zukunft erfolgen. Sie gilt für alle Minijobs, falls Sie mehrere Minijobs ausüben. Die Aufstockungserklärung kann nicht widerrufen werden, sie gilt bis zur Beendigung aller Minijobs.

Rentenversicherung

Wert des Pauschalbeitrages

Wann sind Beitragszeiten wichtig?

Aufstockung der Beiträge

Wenn Sie Fragen über die Voraussetzungen der einzelnen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder zur Höhe der zu erwartenden Rentenabschläge haben, nutzen Sie das regionale Beratungsangebot der Rentenversicherung.

Beispiel

Frieda Fleißig ist im Januar 1949 geboren, 2008 ist sie also 59 Jahre alt. Nachdem ihre Kinder aus dem Haus waren, hat sie nach Vollendung ihres 40. Lebensjahres 109 Monate versicherungspflichtig gearbeitet. Weil ihre Firma geschlossen wurde, verlor Frau Fleißig ihren Arbeitsplatz. Nun hat sie einen Minijob. Sie möchte mit 60 Rente beantragen, doch dafür fehlen ihr 12 Monate Beitragszeit, die sie in einem Minijob nur durch Verzicht auf ihre Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung erwerben kann.

Aufstockung bei Vergütung in Höhe von 400 €



Beträgt die Vergütung 400 €, zahlt der Arbeitgeber als pauschalen Rentenversicherungsbeitrag 60 €, der Aufstockungsbeitrag der Arbeitnehmerin beträgt 2008 4,9 % von 400 €, das sind 19,60 €, die im Lohnabzugsverfahren von ihrer Vergütung abgezogen werden. Es werden also 380,40 € ausgezahlt.

Im **Privathaushalt** zahlt der Arbeitgeber 5 % pauschalen Rentenversicherungsbeitrag, bei einem Monatsentgelt von 400 € also 20 €, sodass der Aufstockungsbeitrag 14,9 %, also 59,60 € beträgt. Es werden in diesem Fall also vom Arbeitgeber 340,40 € an die Arbeitnehmerin ausgezahlt.

2008: Mindestbeitrag: 30,85 €

Der an den Rentenversicherungsträger abzuführende Gesamt-Rentenversicherungsbeitrag muss 2008 **mindestens 30,85 € betragen** (das sind 19,9 % von 155 €). Bei Monatsvergütungen unter 155 € muss der Beitrag also immer auf 30,85 € aufgestockt werden.

Beispiel: Aufstockung bei Vergütung von unter 155 €



Bei einem Monatslohn von 100 € errechnet sich der Aufstockungsbeitrag wie folgt: Die Arbeitgeber führt 15 € (15 % von 100 €) Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung ab. Frau Fleißig muss diesen Beitrag aus ihrem Verdienst um 15,85 € auf 30,85 €, dem Mindestbeitragssatz, aufstocken. Sie erhält also 84,15 € ausgezahlt.

Wäre Frau Fleißig in einem Privathaushalt zu einem Monatslohn von 100 € beschäftigt, erhöhte sich ihr Aufstockungsbeitrag: Der Arbeitgeberhaushalt führt 5 % des Lohns, also 5 €, an die Rentenversicherung über die Minijob-Zentrale ab. Diese Summe muss Frau Fleißig auf 30,85 € aufstocken, sodass ihr Rentenversicherungsanteil 25,85 € beträgt und sie als Nettovergütung 74,15 € ausgezahlt erhält.

Wenn Frau Fleißig den Minijob mindestens 12 Monate lang ausübt, kann sie die Altersrente für Frauen ab Februar 2009 beziehen. Ohne die freiwillige Aufstockung des Beitrages könnte sie erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres Altersrente beziehen. Wenn sie nach Vollendung ihres 60. Lebensjahres ab Februar 2009 Altersrente für Frauen beziehen will, muss sie

einen Rentenabschlag von 18 % bis zu ihrem Tod hinnehmen. Ungekürzte Rente erhielte sie erst, wenn sie nach vollendetem 65. Lebensjahr ab Februar 2014 in Rente ginge.

Die seit 2002 eingeführte staatliche Förderung für den Aufbau einer privaten Altersvorsorge können MinijobberInnen nur dann in Anspruch nehmen, wenn der Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers auf den vollen Beitragssatz aufgestockt wird.

Die Förderung der privaten Altersvorsorge regelt sich wie folgt: Es muss ab 2008 mindestens 4 % vom sozialversicherungspflichtigen Jahreseinkommen des Vorjahres angespart werden. Hierbei muss es sich um einen Altersvorsorgevertrag handeln, der nach Maßgabe des Rentenreformgesetzes anerkannt, also „zertifiziert“ ist. Es ist dabei unerheblich, ob es sich um monatliche Sparbeträge handelt, oder ob zum Jahresende die Sparleistung einmalig erfolgt. Der Staat fördert diese Sparleistung mit einer Grundzulage ab 2008 mit 154 € jährlich für Ledige, bei Verheirateten mit 308 €, wobei die Grundzulage für Verheiratete zu gleichen Teilen auf zwei Verträge aufgeteilt wird. Diese Grundzulage bekommen alle, die von der Möglichkeit dieser privaten Altersvorsorge Gebrauch machen.

Hinzu kommen eventuell Kinderzulagen seit 2008 in Höhe von jährlich 185 € je Kind, für das Kindergeld gezahlt wird. Für ab 2008 geborene Kinder wurde die Zulage auf 300 € erhöht.

Durch die staatliche Förderung wird diese Art der privaten Altersvorsorge gerade für Niedrigverdienende besonders attraktiv.

Bei besonders niedrigen Einkünften kann es geschehen, dass der gesetzlich geforderte Mindestsparbetrag schon alleine durch die staatliche Förderung erreicht oder gar überschritten wird. In diesen Fällen muss gleichwohl ein zusätzlicher Mindesteigenanteil, ein so genannter Sockelbetrag in Höhe von mindestens 60 € aus eigenen Mitteln angespart werden.

Kann der Mindesteigenanteil nicht in voller Höhe aufgebracht werden, verringert sich die staatliche Förderung anteilig.

Die staatliche Förderung muss beantragt werden; Sie erhalten die entsprechenden Antragsformulare von Ihrem Vertragspartner, bei dem Sie Ihre private Altersvorsorge abgeschlossen haben. Wenn Sie genauere Informationen hierzu wünschen, sollten Sie bei der Rentenversicherung die **kostenlose Broschüre „Altersvorsorge – heute die Zukunft planen“** bestellen.

Generell ist Frauen in einem Minijob zu empfehlen, von der Aufstockungsmöglichkeit bei der Rentenversicherung Gebrauch zu machen, um vollwertige Versicherungszeiten zu erwerben und an der Förderung der privaten Altersvorsorge teilnehmen zu können. Gerade bei niedrigen Einkünften wie bei Minijobs ist

**Private
Altersvorsorge
„Riester-
Rente“**

Kinderzulage

**Mindesteigen-
anteil bei
„Riester-
Rente“**

**Soll der
Beitrag
aufgestockt
werden?**

der Anteil der staatlichen Förderung bei der privaten Altersvorsorge verhältnismäßig hoch, sodass sich die Aufstockung in Verbindung mit der Teilnahme an der staatlich geförderten „Riester-Rente“ durchaus „lohnt“, auch wenn ein Jahr der Beschäftigung mit einer Monatsvergütung von 400 € lediglich nach heutigem Wert mit der Aufstockung zu einer monatlichen Rente von ca. 4,26 € führt. Ob eine Aufstockung im Gleitzonebereich (vgl. S. 75) wirtschaftlich sinnvoll ist, ist vom Einzelfall abhängig.

Erklärung

Wenn Sie sich für eine Aufstockung entschieden haben, um vollwertige Beitragszeiten zu erwerben oder um an der Förderung der privaten Altersvorsorge teilzunehmen, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber eine **Erklärung** abgeben, wonach Sie auf Ihre persönliche Rentenversicherungsfreiheit im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis verzichten. Sie sollten die Erklärung wie folgt abfassen:

Musterbrief: Aufstockungs- erklärung bei Minijobs

Vorname Name
Adresse
Geburtsdatum
Sozialversicherungsnummer

An Firma...
Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich verzichte auf die Beitragsfreiheit zur Rentenversicherung.

(Datum)

(Unterschrift)

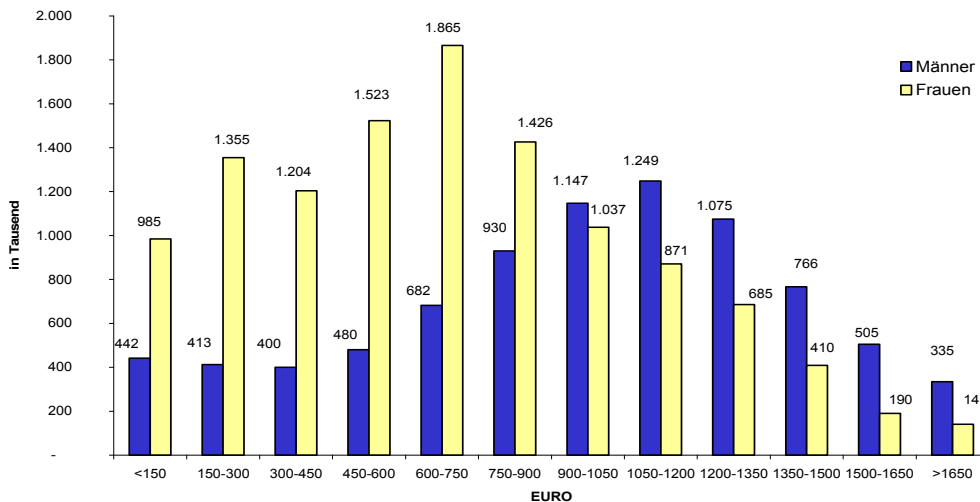
Hinweis

Wenn Sie sich entscheiden, Ihren Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken, sind Sie an diese Erklärung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gebunden. **Haben Sie mehrere Arbeitsverhältnisse, erstreckt sich die Rentenaufstockung auf alle Arbeitsverhältnisse.** Die Erklärung gilt nicht rückwirkend. Geht allerdings die Erklärung innerhalb von zwei Wochen nach Beschäftigungsbeginn beim Arbeitgeber ein, gilt die Aufstockung **auf Wunsch der ArbeitnehmerIn** ausnahmsweise rückwirkend ab Beschäftigungsbeginn.

Die Minijob-Zentrale teilte im April 2008 mit, dass bei den mehr als 6,7 Millionen Minijobs von der Aufstockungsmöglichkeit lediglich bei etwas mehr als 250.000 die Möglichkeit genutzt wurde, mit der freiwilligen Eigenleitung die Rentenbeiträge aufzustocken. Dabei führen die Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rentenversicherung dazu, dass gerade Frauen nur äußerst niedrige eigene Rentenansprüche erwerben. Viele Frauen in Deutschland sind somit Kandidatinnen für Altersarmut.

Die gesetzliche Rentenversicherung ist darauf zugeschnitten, eine im Regelfall auskömmliche Altersrente zu gewähren, wenn ein Arbeitnehmer sein ganzes Leben lang voll erwerbstätig war. Das sind im Regelfall Männer. Die allgemeine Biografie von Frauen führt nicht zu einer hinreichenden eigenen Altersversorgung. Frauen erhalten nach wie vor niedrigere Entgelte als Männer. Die Renten von Frauen sind daher im Vergleich zu den Renten von Männern erheblich geringer. Die folgende Übersicht zeigt die Höhe der gezahlten Renten in Euro im Jahr 2006 nach Geschlecht und die Anzahl der jeweiligen Rentenbezieherinnen und -bezieher in 1.000:

Die Altersversorgung von Frauen



Quelle: Rentenversicherungsbericht 2007

Wenn Sie Fragen über die Voraussetzungen der einzelnen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder zur Höhe der zu erwartenden Rentenabschläge haben, nutzen Sie das regionale Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung.

Nahezu alle geringfügig Beschäftigten sind krankenversichert. Sie erhalten Krankenversicherungsleistungen, weil sie beitragsfreies Mitglied im Rahmen der Familienversicherung sind oder aber als RentnerIn, Studierende, Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II-BezieherIn krankenversichert sind.

Die Arbeitgeber der geringfügig Beschäftigten müssen einen Pauschalbeitrag in Höhe von 11 % (ab 1.7.2006 voraussichtlich in Höhe von 13 %) des Arbeitsentgelts an die Minijob-Zentrale abführen. Nur der Arbeitgeber zahlt diesen Beitrag. Dieser Arbeitgeberbeitrag darf nicht auf die geringfügig Beschäftigten abgewälzt werden. Ein Arbeitnehmerbeitrag zur Krankenversi-

Krankenversicherung

Krankenversicherungsleistungen bei Minijobs

cherung ist nicht zu zahlen, eine „Aufstockungsmöglichkeit“ wie bei der Rentenversicherung ist nicht vorgesehen.

Durch den pauschalen Arbeitgeberbeitrag an die Krankenkasse erwerben die geringfügig Beschäftigten **keine zusätzlichen Ansprüche gegenüber der Krankenkasse**, es gibt also **kein Krankengeld** in den ersten vier Wochen des Minijobs und nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit (vgl. S. 29) oder wenn ein Kind erkrankt (vgl. S. 31).

Privat- versicherte

Eine Sonderregelung gilt für die Beschäftigten, 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 von 11 % des Arbeitsentgelts. Zu einer Erhöhung der Vergütung führt dies jedoch nicht.

Keine Ausnahme gibt es für freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherte: Hier muss der Arbeitgeber die pauschalen 11 % an die Krankenkasse zahlen.

Arbeitslosen- versicherung

Die Arbeitslosenversicherungspflicht beginnt nach den speziellen Vorschriften des Sozialgesetzbuchs III erst ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden, sofern der Monatsverdienst von 400 € überschritten wird.

Unfallver- sicherung

In den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voll einbezogen. Der Versicherungsschutz besteht unabhängig davon, ob ein Minijob ausgeübt wird, vollzeit oder teilzeit gearbeitet wird. Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind teilweise 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. Weiterhin sind Berufskrankheiten im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Die Arbeitgeber tragen die Beiträge zu den entsprechenden Berufsgenossenschaften selber und allein.

Privathaushalt



Für Beschäftigte in **Privathaushalten** ist die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen der gesetzliche Unfallversicherungsträger. **Alle Haushaltshilfen sind gesetzlich unfallversichert**. Die Minijob-Zentrale nimmt den Privathaushalten die Anmeldung und Beitragszahlung 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 direkt.

Als RentnerIn **vor Vollendung des 65. Lebensjahres** dürfen Sie 2008 nach einer im April 2008 rückwirkend zum 1.1.2008 in Kraft getretenen Gesetzesänderung bis zu **400 €** monatlich zu Ihrer Vollrente hinzuverdienen, ohne dass Ihre Rente gekürzt werden dürfte. Zweimal im Jahr ist ein Zuverdienst bis 800 € erlaubt. Dies gilt für alle Rentenarten. Mit dieser Anhebung des zulässigen Zuverdienstes von ursprünglich 355 € auf die Minijobgrenze ist die Gefahr von Verwechslung und erheblichen Rentenrückforderungen nicht mehr gegeben.

Nach Vollendung des 65. Lebensjahres kann in unbeschränkter Höhe hinzu verdient werden; eine Anrechnung auf die Rente erfolgt nicht. Wenn der Verdienst von 400 € monatlich überschritten wird, ist er kranken- und pflegeversicherungs-pflichtig, hinsichtlich der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht für die Rentnerin bzw. den Rentner selbst Beitragsfreiheit, der Arbeitgeber hat jedoch die Arbeitgeberbeiträge in voller Höhe zu entrichten. Wenn Sie genauere Informationen hierzu wünschen, sollten Sie bei Deutschen Rentenversicherung die **kostenlose Broschüre „Wie viel können Rentner hinzuverdienen?“** bestellen. Wie der Verdienst aus dem Minijob **steuerrechtlich** behandelt wird, lesen Sie bitte im Kapitel **Steuerrecht** dieser Broschüre nach (S. 76 ff.).

Aufwandsentschädigungen aus nebenberuflicher Tätigkeit für Körperschaften des öffentlichen Rechts oder eines gemeinnützigen Vereins oder Einrichtungen zur Förderung mildtätiger oder kirchlicher Zwecke können bis zu **500 € jährlich** sozialversicherungs- und steuerfrei bezogen werden. Diese Bezüge sind auch **neben** einem Minijob möglich, sie sind sogar **in** einem Minijob möglich. Auf die Art der Tätigkeit kommt es nicht an.

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 sozialversicherungs- und steuerfrei bis 2.100 € im Kalenderjahr, das sind – gleichmäßig aufs Jahr verteilt – 175 € 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 575 € bezogen werden, die Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung sind erst für den 175 € monatlich übersteigenden Betrag abzuführen.

Für **Studierende** in Minijobs gilt Folgendes: Bei einer geringfügigen Beschäftigung bis 400 € hat der Arbeitgeber die pauschalen Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, es besteht für die Studierenden die Möglichkeit der Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages. Hinsichtlich der **Rentenversicherung**

**Rente und
Hinzuver-
dienst:
NEU 400 €**

Ehrenamt

**„Übungsleiter-
tätigkeit“:
2.100 € /Jahr
zusätzlich**

Studierende

gelten oberhalb der 400-€-Grenze die allgemeinen Regelungen auch für Studierende.

Dagegen besteht hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Beitragsfreiheit, wenn die Tätigkeit während des Semesters wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden ausgeübt wird. In der vorlesungsfreien Zeit besteht generell Beitragsfreiheit, unabhängig von der Stundenzahl und der Höhe des Entgelts.

Arbeitslosengeld I und geringfügige Beschäftigung

Es ist zulässig, neben dem Bezug von **Arbeitslosengeld I** eine geringfügige Beschäftigung 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 kommen kann.

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 €.

Arbeitslosengeld II und Zuverdienst

Sind Sie **Bezieherin von Arbeitslosengeld II (ALG II)**, ist grundsätzlich anrechnungsfrei ein Grundbetrag von 100 € monatlich. Soweit der Verdienst aus der Erwerbstätigkeit höher ist als 100 € und maximal 800 € beträgt, sind 20% des über 100 € liegenden Bruttoeinkommens zusätzlich anrechnungsfrei.

Beispiel für Freibeträge bei ALG II

Ein Minijob mit einem monatlichen Verdienst von 400 € wird also wie folgt berücksichtigt:

Grundfreibetrag	100,00 €
+ 20 % von 300 €	<u>60,00 €</u>
Gesamtfreibetrag:	<u>160,00 €</u>

In Höhe von 240 € kommt es zur Anrechnung auf das Arbeitslosengeld II. Beachten Sie bitte, dass die Aufnahme der Tätigkeit dem Sozialleistungsträger gemeldet werden muss!

Eine Aufwandsentschädigung aus einem so genannten 1-€-Job wird **nicht** auf das Arbeitslosengeld II angerechnet. Auch Aufwandsentschädigungen aus ehrenamtlicher Tätigkeit können nicht angerechnet werden.

Nebenbeschäftigung: 1 Minijob ist zulässig

Zulässig ist es, neben einer 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, wonach die Beschäftigten keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen haben, der zweite, später begonnene Nebenjob unterfällt der vollen Sozialversicherungspflicht.

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 400 € nicht überschritten wird. Es sind also lediglich die pauschalen Arbeitgeberbeiträge abzuführen.

Die steuerliche Behandlung lesen Sie bitte im Kapitel Steuerrecht nach, S. 76 ff.

Im Allgemeinen ist die jeweilige Krankenkasse der Beschäftigten die gesetzliche **Einzugsstelle** für den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil der Beiträge für die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beiträge sind also in voller Höhe an die jeweilige Krankenkasse abzuführen, die diese an die anderen Sozialversicherungsträger weiterleitet.

Bei **Minijobs** ist die bundesweit einzige Einzugsstelle die Knappschaft-Bahn-See; dort ist die „**Minijob-Zentrale**“ eingerichtet worden. 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 Rentenversicherung und Krankenversicherung, sogar die Steuern werden von der Minijob-Zentrale weitergeleitet. Die Minijob-Zentrale ist auch Ansprechpartnerin für Erstattungsleistungen für Aufwendungen des Arbeitgebers für Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Ein Beitrag für geringfügig Beschäftigte fällt hierfür nicht an. Für Kleinbetriebe bis 30 Beschäftigte übernimmt die Minijob-Zentrale auch die Durchführung des Umlageverfahrens U 1 für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Auszahlung der Erstattungsbeträge. Der Beitrag für das Umlageverfahren U 1 beträgt 0,1 % des Lohns.

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.

Für **Minijobs in Privathaushalten** ist ein spezielles Melde- und Einzugsverfahren entwickelt worden: das **Haushaltsscheckverfahren**. 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 Dienstleis-

Sozialversicherungsfreie Haupttätigkeit

Wie kommt der Beitrag zur Sozialversicherung?

Minijob-Zentrale

Haushaltsscheck bei haushaltsnahen Dienstleistungen



tungen 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 alle notwendigen Beiträge einschließlich der Steuern abgebucht. Wenn die Beschäftigten den Rentenversicherungsbeitrag aufgestockt haben, berücksichtigt die Minijob-Zentrale dies ebenfalls.

Im Rahmen des **Haushaltsscheckverfahrens** erteilt die **Minijob-Zentrale** vorgeschriebene Meldungen und Bescheinigungen für Arbeitgeber und die Beschäftigten, sie übernimmt hier auch die Zuteilung der erforderlichen „Betriebsnummer“, die andernfalls bei dem Betriebsnummern-Service in Saarbrücken beantragt werden müsste. Die Minijob-Zentrale übernimmt auch die Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung und den Beitragseinzug hierfür in Höhe von 1,6 % des Lohns. Die Minijob-Zentrale entlastet Privathaushalte, wenn diese Minijobber beschäftigen, also weit gehend von Abrechnungs- und Meldearbeiten. Auch die entsprechenden Bescheinigungen und Jahresmeldungen werden von der Minijob-Zentrale erstellt.

Die Minijob-Zentrale zieht nicht nur die Umlage U 1 in Höhe von 0,1 % ein, sie erstattet dem Privathaushalt als Arbeitgeber einer Haushaltshilfe zudem auf Antrag auch 80 % der Entgeltfortzahlungskosten im Krankheitsfall.

Tipp: Festen Monatslohn vereinbaren!

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

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

Ein Muster des Haushaltsschecks ist im **Anhang** dieser Broschüre abgedruckt.

**Sozialversicherungsfrei:
Kurzfristige Beschäftigung**

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 Nachschicht 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 sozialversi-**

berufungspflichtigen Hauptbeschäftigung erfolgt nicht. Ebenfalls gibt es **keine Zusammenrechnung mit einem Mini-job**. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. In der Zusammenrechnung darf die 2-Monatsgrenze 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 während Grundwehrdienst oder Zivildienst erfolgt,
- ➔ die Tätigkeit zwischen Schulentlassung und dem Beginn der Ausbildung erfolgt,

und

- ➔ das monatliche Arbeitsentgelt höher ist als 400 €.

Eine Beschäftigung wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, wenn der Arbeitnehmer hierdurch also seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in solchem Umfang erwirbt, dass die wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung oder Tätigkeit beruht. Bei Zweifelsfällen ist es empfehlenswert, bei einer Krankenkasse nachzufragen, ob Versicherungspflicht besteht oder nicht. Wird Berufsmäßigkeit angenommen, ist die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig.

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

Alle ArbeitgeberInnen, die sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, müssen diese 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 Jahres-

Keine Berufsmäßigkeit

Dauerarbeitsverhältnisse

Melde- und Nachweispflichten des Arbeitgebers

meldungen erforderlich. 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.

„Gleitzone“: Niedrigere Beiträge für Beschäftigte bis 800 €

In der „Gleitzone“ im Vergütungsbereich von **400,01 € bis 800 €** monatlich gilt Folgendes: Der Arbeitgeber zahlt den regulären, halben gesetzlichen Arbeitgeberbeitrag. Für die ArbeitnehmerIn wird die jeweilige Beitragshöhe nach einer komplizierten Formel errechnet, in der die tatsächliche Vergütung, nach der der Beitrag zu zahlen ist, herabgesetzt wird. Für diese ermäßigte Vergütung steigen die Sozialabgaben auf Arbeitnehmerseite langsam von 4 % des Bruttoverdienstes bei 400,01 € bis auf ca. 21 % bei einem Bruttoverdienst von 800 € an.

Durch diese neue Regelung soll das „Teilzeitloch“ oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze geschlossen werden. In der Vergangenheit „lohnte“ es sich wirtschaftlich nicht für geringfügig Beschäftigte, durch Aufstockung der Arbeitszeit in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis überzuwechseln, da in diesem Fall durch die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und die Steuerbelastung der Nettoverdienst geringer ausfiel als der Nettoverdienst im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. So kommt es, dass in dem Vergütungsbereich bis etwa 800 € brutto monatlich praktisch kaum Arbeitsverhältnisse, auch keine Teilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden.

Die Abgabenbelastung soll am Beispiel einer allein erziehenden Arbeitnehmerin mit Kind, deren Krankenversicherung einen Beitragssatz von 14% hat und deren Monatslohn 600 € brutto beträgt, bei Steuerklasse II für den Monat Oktober 2008 aufgezeigt werden.

Ohne Gleitzone nregelung:

Lohn	600,00 €
Lohnsteuer StKI II	0,00 €
Kirchensteuer 9 %	0,00 €
Rentenversicherung $\frac{1}{2}$ x 19,9 %	59,70 €
Krankenversicherung $\frac{1}{2}$ x 14 % +0,9 %	47,40 €
Arbeitslosenversicherung $\frac{1}{2}$ x 3,3 %	9,90 €
Pflegeversicherung $\frac{1}{2}$ x 2,2 %	5,85 €
Auszahlungsbetrag	477,15 €

Mit **Gleitzone nregelung** werden die Sozialabgaben für die Beschäftigte reduziert, entsprechend ist der ausgezahlte Nettolohn höher:

Lohn	600,00 €
Lohnsteuer StKI II	0,00 €
Kirchensteuer 9 %	0,00 €
Rentenversicherung	50,68 €
Krankenversicherung	40,63 €
Arbeitslosenversicherung	8,40 €
Pflegeversicherung	4,97 €
Auszahlungsbetrag	495,32 €

Bei der Arbeitnehmerin ist durch diese Gleitzone eine Ersparnis bei den Sozialabgaben in Höhe von 18,17 € netto entstanden.

In der Gleitzone werden zwar vollwertige Versicherungszeiten erworben, der niedrigere Arbeitnehmerbeitrag führt zu einer niedrigeren Rentenanwartschaft und damit zu einer niedrigeren Rente. Beschäftigte in diesem Vergütungsbereich haben daher wie MinijobberInnen die Möglichkeit, ihren **Rentenversicherungsbeitrag** auf den vollen Beitragssatz aufzustocken.

**Aufstockung
in der Renten-
versicherung
bei Vergütun-
gen bis 800 €**

Beschäftigte im Lohnbereich bis 800 € sollten folgenden Wortlaut wählen:

Ich erkläre, dass sich mein Rentenversicherungsbeitrag nach meinem tatsächlichen Arbeitseinkommen richten und in voller Höhe gezahlt werden soll.



Steuerrecht

Nach völlig eigenständigen Regeln des Steuerrechts wird bestimmt, ob und in welcher Höhe Steuern auf ein Beschäftigungsverhältnis erhoben werden.

Lohnsteuerkarte

In Arbeitsverhältnissen erfolgt der Steuerabzug im Regelfall im Lohnsteuerabzugsverfahren über die Lohnsteuerkarte. Nach Maßgabe der Steuerklasse, die auf der Steuerkarte eingetragen ist, bestimmt sich der Lohnsteuerabzug, den der Arbeitgeber von der Vergütung abzuziehen und an das Finanzamt abzuführen hat.

Lohnsteuerabzug und Steuerklassen

Je nach Steuerklasse führen zu einer Steuerschuld nur Entgelte, die 2008 monatlich **höher** liegen als

➔ Steuerklasse I	898,66 €
➔ Steuerklasse II	1.031,99 €
➔ Steuerklasse III	1.701,49 €
➔ Steuerklasse IV	898,66 €
➔ Steuerklasse V	77,24 €
➔ Steuerklasse VI	0,57 €

Solidaritätszuschlag

Neben der Lohnsteuer ist auch der Solidaritätszuschlag über die Steuerkarte abzuführen. Derzeit beträgt der Solidaritätszuschlag 5,5 % der Lohnsteuer.

Kirchensteuer

Wenn Sie Mitglied einer Kirchensteuer erhebenden Religionsgemeinschaft sind, fällt für Sie auch ein Kirchensteuerabzug an. In Nordrhein-Westfalen beträgt die Kirchensteuer 9 % der Lohnsteuer.

Steuern bei kleinen Arbeitsverhältnissen

Bei kleinen Arbeitsverhältnissen kommen **vier** Möglichkeiten der steuerrechtlichen Regelung in Betracht:

- ➔ 2 % Pauschalsteuer, wenn der Arbeitgeber bei Minijobs den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag zahlt (12 % allgemein oder 5 % in Privathaushalten). In diesem Pauschalbetrag sind Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer enthalten.
- ➔ 20 % Pauschalsteuer, wenn kein pauschaler Rentenversicherungsbeitrag gezahlt werden darf, hinzu kommen der Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % der Lohnsteuer und die pauschale Kirchensteuer in Höhe von in Nordrhein-Westfalen 7 % der Lohnsteuer als pauschale Kirchensteuer.
- ➔ 25 % Pauschalsteuer, wenn es sich um steuerrechtlich kurzfristige Beschäftigung handelt, hinzu kommen der Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % der Lohnsteuer und die pauschale Kirchensteuer in Höhe von in Nordrhein-Westfalen 7 % der Lohnsteuer als pauschale Kirchensteuer.
- ➔ Versteuerung über die individuelle Lohnsteuerkarte.

Für Minijobs gilt eine sehr niedrige und einfache Pauschalsteuer in Höhe von 2 % des Lohns. Wenn der Arbeitgeber – wie bei fast allen Minijobs bis 400 € – verpflichtet ist, den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 12 % bzw. 5 % zu zahlen, fallen **nur 2 % pauschale Steuern an. In diesen 2 % sind auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer enthalten.**

Ministeuern für Minijobs

Wenn mehrere kleine Jobs eingegangen werden, die in der Zusammenrechnung die Verdienstgrenze von 400 € überschreiten, gilt steuerlich Folgendes. In der Sozialversicherung werden diese Jobs zusammengerechnet, in Folge der Zusammenrechnung sind beide kleinen Jobs sozialversicherungspflichtig, sodass die Minijob-Regelungen nicht gelten. Im Steuerrecht findet eine derartige Zusammenrechnung nicht statt. Die Beschäftigten können nun wählen, ob sie eine Versteuerung über Steuerkarte wünschen, oder sie können sich dafür entscheiden, keine Steuerkarte vorzulegen und dann den Verdienst vom Arbeitgeber pauschal versteuern zu lassen. In diesem Fall beträgt der Pauschalsteuersatz 20 %, hinzu kommen die pauschale Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag, insgesamt betragen die Steuern in Nordrhein-Westfalen 22,5 % des Bruttolohns.

Pauschalbesteuerung in anderen Fällen

Eine Pauschalversteuerung ist auch bei kurzfristigen Beschäftigungen möglich. Die steuerrechtlichen Voraussetzungen für eine Pauschalversteuerung als kurzfristige Beschäftigung sind 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, hinzukommen wiederum der Solidaritätszuschlag und die pauschale Kirchensteuer, hinzu kommen wiederum der Solidaritätszuschlag und die pauschale Kirchensteuer, sodass die Pauschalsteuer hier insgesamt 28,125 % beträgt.

Rechtlich ist der Arbeitgeber Schuldner der pauschalen Lohnsteuer. Es ist zulässig, dass der Arbeitgeber die Pauschalsteuer auf die Teilzeitkraft abwälzt. Vor dem Hintergrund, dass bei Minijobs die Pauschalsteuern lediglich 2 % betragen, wird es eher selten geschehen, dass die Arbeitgeber die Pauschalsteuer abwälzen. Jedoch ist es im Bereich der gewerblichen Gebäudereinigung üblich, dass auch die Pauschalsteuer auf die MinijobberInnen abgewälzt wird. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann verlangen, dass das Arbeitsverhältnis über die Lohnsteuerkarte abgerechnet wird; sinnvoll ist dies jedoch im Regelfall nicht.

Wer trägt die pauschale Lohnsteuer?

Wann ist Pauschalversteuerung günstig?

Muss der Arbeitgeber jedoch volle Sozialversicherungsbeiträge zahlen und zudem Pauschalsteuern abführen, wird es Regelfall sein, dass die Pauschalsteuern auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Auch bei der 25%igen Pauschalsteuer für kurzfristige Beschäftigungen werden häufig die Pauschalsteuern auf die Beschäftigten übertragen, obgleich überhaupt keine Sozialabgaben anfallen. In diesen Fällen sollte genau gerechnet werden: Ob die Pauschalbesteuerung für die Arbeitnehmer dann noch günstig ist, bestimmt sich nach den individuellen Einkünften; denn anders als bei Steuerabzügen über das Lohnsteuerkartenverfahren kann eine individuell zu hohe Pauschalsteuer nicht über die Einkommenssteuererklärung zurückverlangt werden! Genau berechnen kann dies Ihr Finanzamt oder Ihre SteuerberaterIn.

Wie kommen die Steuern zum Finanzamt?

Für die Abführung der Lohnsteuer ist der Arbeitgeber zuständig. Wird ihm die Lohnsteuerkarte vorgelegt, zahlt er die individuelle Lohnsteuer der Arbeitnehmer an das Betriebsstättenfinanzamt.

Bei einem Minijob bis 400 € ist die Minijob-Zentrale bei der Knappschaft-Bahn-See in Essen Einzugsstelle der pauschalen Lohnsteuer von 2 %. Von dort werden dann die Steuern an die Finanzverwaltung weitergeleitet.

Für die anderen Lohnsteuerpauschalen ist ebenfalls das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zuständig.

Steuern sparen mit Haushaltshilfen

Handelt es sich bei dem Minijob um ein Arbeitsverhältnis in einem Privathaushalt, in dem haushaltsnahe Dienstleistungen erbracht werden, ist für den Arbeitgeber ein Steuervorteil geschaffen worden: 10 % der Gesamtaufwendungen für die Haushaltshilfe, maximal jedoch 510 € jährlich können direkt von der Steuerschuld abgezogen werden.

Durch diese besonders einfach gestalteten Regelungen, die zudem mit einer Steuerersparnis verbunden sind, die die Mehrkosten des Haushaltsscheckverfahrens praktisch ausgleicht, dürften aus vielen in der Vergangenheit nicht angemeldeten Putzjobs legale Arbeitsverhältnisse entstehen. In Nordrhein-Westfalen waren im Juni 2003 7.355 Haushaltshilfen ordnungsgemäß angemeldet. Bis Dezember 2007 hat sich diese Anzahl auf 32.021 mehr als vervierfacht.

Schwarzarbeit

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



- Aushilfslöhne 2008, Mini-Jobs, Aushilfs- und Nebenbeschäftigungen, Teilzeitbeschäftigungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Bonn 2008
- Bährle, Ralph Jürgen / Hartmann, Susanne, „Stern“ Ratgeber Nebenjobs, Wien 2008
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Die 400-Euro-Regelung und Beschäftigung in der Gleitzone, Bonn 2007
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Rentenratgeber für Frauen, Bonn 2007
- Bundesministerium Arbeit und Soziales, Teilzeit – Alles was Recht ist, Bonn 2007
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Altersvorsorge – heute die Zukunft planen, Berlin 2008
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Minijobs: Vorteil für Ihre Rente, Berlin 2007
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Rente für Frauen: Mehr Leistung durch sozialen Ausgleich, Berlin 2007
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Wie viel können Rentner hinzuverdienen? Altersrenten, Berlin 2008
- Hanau, Peter / Peters-Lange, Susanne, Teilzeitarbeit – Mini-Jobs, München 2006
- Heidenreich, Jürgen, Mini-, Midi-, Aushilfsjobs. Ein rechtlicher Leitfaden für Unternehmen: Ein Rechtlicher Leitfaden für Unternehmen, Weinheim 2006
- Koch, Irmelind R., 400-Euro-Jobs, Regensburg 2007
- Minijob-Zentrale, Minijobs, Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Essen 2007
- Minijob-Zentrale, Minijobs in Privathaushalten, Informationen über die neuen Regelungen, Essen 2007
- Schönfeld, Wolfgang / Reimers, Peter / Hofmann, Michael A., Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Mini-Jobs/400-€-Jobs, Heidelberg/München/Landsberg/Berlin 2008
- Stein, Anette, Schulze, Eike, Fleschütz, Katja, Schnelleinstieg 400 € Mini-Jobs, Freiburg, Berlin, München 2006
- Winkel, Rolf und Nakielski, Hans, 111 Tipps zum Arbeitslosengeld II und Sozialgeld, Frankfurt am Main 2007
- WSI – Tarifhandbuch 2008, Aktuelle Tarifpolitik, Tarifdaten im Überblick, Tarifliche Regelungen von 40 Wirtschaftszweigen in Ost und West, Köln 2008

Agentur für Arbeit Düren

Moltkestr. 49
52351 Düren
Tel. 0 24 21 / 1 24-0

Geschäftsstelle Jülich

Bongardstr. 20
52428 Jülich
Tel. 0 24 61 / 97 10-0

Arbeitsgericht Aachen

Im Justizzentrum
Adalbertsteinweg 92
52070 Aachen
Tel. 02 41 / 94 25-0
Fax: 02 41 / 94 25-8 01 55

Bundesversicherungsamt

Mutterschaftsgeldstelle
Villemombler Str. 76
53123 Bonn
Tel. 02 28 / 619-0

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Dottendorfer Str. 86
53129 Bonn
Tel. 02 28 / 91 77 50

Bundesknappschaft

Minijob-Zentrale
45115 Essen
Tel. 0800 / 0200504
Fax: 02 01 / 3 84 97 97 97
www.minijob-zentrale.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Dienstszitz Berlin
Mohrenstrasse 62
10117 Berlin

Dienstszitz Bonn
Rochusstr. 1
53123 Bonn

Tel. 0 18 88 / 527- 0
E-Mail: poststelle@bmas.bund.de

Bürgertelefone:

Informationen zur Rente
0 18 05 / 67 67 10
Infos für behinderte Menschen
0 18 05 / 67 67 15
Informationen zu den Themen
Teilzeit/Altersteilzeit/Mini-Jobs
0 18 05 / 67 67 14
Informationen zu den Themen
Unfallversicherung/Ehrenamt

0 18 05 / 67 67 11

Das Bürgertelefon ist von montags
bis donnerstags immer von 8.00 bis
20.00 Uhr erreichbar, Festpreis aus
dem Festnetz 14 Cent/Min.

Bundesministerium für Gesundheit (BMG)

Dienstszitz Bonn

Am Propsthof 78a
53121 Bonn

Dienstszitz Berlin

Friedrichstraße 108
10117 Berlin (Mitte).

Tel. 030 / 1 84 41-0 (bundesweiter
Ortsstarif)

Fax 030 / 1 84 41-19 21

Bürgertelefone:

Krankenversicherung
0 18 05 / 99 66-02

Pflegeversicherung
0 18 05 / 99 66-03

Die Bürgertelefone sind montags bis
donnerstags von 8 bis 20 Uhr
erreichbar, Festpreis aus dem
Festnetz 14 Cent/Min.

<http://www.bmg.bund.de>
E-Mail: info@bmg.bund.de

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dienstszitz Berlin
Alexanderstraße 3
10178 Berlin
Tel. 030 / 18-555-0
Fax 030 / 18-555-4103

Dienstbereich Bonn
Rochusstraße 8 – 10
53123 Bonn

<http://www.bmfsfj.de>
info@bmfsfj.service.bund.de

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2
10709 Berlin
Tel. 030 / 865-2 28 01

Servicetelefon:

0800 / 10 00 48 00
kostenlos, Montag bis Donnerstag:
7.30 bis 19.30 Uhr
Freitag: 7.30 bis 15.30 Uhr

**Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See**

siehe: Minijob-Zentrale

**Deutsche Rentenversicherung
Rheinland**

(ehemals LVA Rheinprovinz)

40194 Düsseldorf

Telefon 0211 937-0

Telefax 0211 937-3096

Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB

Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Friederich-Ebert-Str. 34-38

40210 Düsseldorf

Tel. 02 11 / 36 83-0

DGB Region NRW Süd-West

Dennewartstr. 17

52068 Aachen

Tel. 02 41 / 94 67 12-0

Geschäftsstelle Düren

Kämergasse 27

52349 Düren

Tel. 0 24 21 / 2 72 21

Einzelhandelsverband Nordrhein

Kaiserstr. 42a

40479 Düsseldorf

Tel. 02 11 / 4 98 06-0

Einzelhandelsverband

Aachen - Düren e.V.

Theaterstr. 65

52062 Aachen

Tel. 02 41 / 2 51 41

Geschäftsstelle Düren

Schützenstr. 14

52351 Düren

Tel. 0 24 21 / 692044

Finanzamt Düren

Goethestr. 7

52349 Düren

Tel. 0 24 21 / 9 47-0

Finanzamt Jülich

Wilhelmstr. 5

52428 Jülich

Tel. 0 24 61 / 6 85-0

Gastgewerbe NRW e. V. DEHOGA

Hotel- und Gaststättenverband

Nordrhein-Westfalen e.V.

Hammer Landstraße 45

41460 Neuss

Tel. 0 21 31 / 75 18-0

Gewerkschaft der Polizei

Kreisgruppe Düren

August-Klotz-Str. 34

52349 Düren

Tel. 0 24 21 / 94 94 00

Kreisgruppe PAI Linnich

Rurallee 20

52441 Linnich

Tel. 0 24 62 / 98 20

Gemeinde Kreuzau

Bahnhofstraße 7

52372 Kreuzau

Tel. 0 24 22 / 507-121

Gemeinde Merzenich

Valdersweg 1

52399 Merzenich

Tel. 0 24 21 / 39 91 30

Gewerkschaft Erziehung und

Wissenschaft

Kreisverband Düren

z.H. Herrn Peter Erken

Martinstr. 8

52388 Nörvenich

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-

Gaststätten – NGG

Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Sonnenstr. 10

40227 Düsseldorf

Tel. 02 11 / 38 83 98-0

NGG Region Aachen

Dennewartstr. 17

52068 Aachen

Tel. 02 41 / 94 67 40

Gewerkschaft Transnet

Ortsverwaltung Aachen

Stolberger Str. 2

52068 Aachen

Tel. 02 41 / 9 03 94 96

Gesellschaft für Wirtschafts- und

Strukturförderung des Kreises

Düren mbH

Marienstr. 15

52351 Düren

Tel. 0 24 21 / 48 85-0

Handwerkskammer Aachen

Sandkaulbach 21

52062 Aachen

Tel. 02 41 / 4 71-0

Industrie u. Handelskammer zu Aachen

Theaterstr. 6
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 Bergbau, Chemie, Energie

Bezirk Alsdorf
Otto-Brenner-Str. 4
52477 Alsdorf
Tel. 0 24 04 / 90 97-0

Industriegewerkschaft Metall - IGM

Vorstandsverwaltung

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

Verwaltungsstelle Aachen

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

Verwaltungsstelle Düren

Kämergasse 27
52349 Düren
Tel. 0 24 21 / 2 80 10

Innungsverband Friseur und Kosmetik Nordrhein

Richard-Wagner-Str. 32-34
50674 Köln
Tel. 02 21 / 25 27 39

Verwaltungsstelle Düren

siehe Kreishandwerkerschaft Düren

Krankenkassen

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

Kreis Düren

Bismarckstr. 16
52351 Düren

Gleichstellungsbeauftragte

Projektentwicklungs- und Forschungsstelle für Chancengleichheit
Frau Ricken-Melchert
Tel. 0 24 21 / 22-22 60

Schwerbehinderte

Frau Halterbeck
Tel. 0 24 21 / 22-13 80

Elterngeld

Herr Halterbeck
Tel. 0 24 21 / 22-12 06
Herr Klee
Tel. 0 24 21 / 22-12 08
Frau Mosch
Tel. 0 24 21 / 22-1216

Kreishandwerkerschaft Rureifel

Schützenstr. 14
52351 Düren
Tel. 0 24 21 / 2 87 10

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

Minijob-Zentrale

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen
Servicetelefon 01801 / 200 504
montags bis freitags von 7.00 bis 19.00 Uhr zum Ortstarif
Fax 0201 / 384 97 97 97
www.minijob-zentrale.de
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Tel. 02 11 / 855-5
Fax: 02 11 / 855-3211

Tarifregister

Horionplatz 10
40213 Düsseldorf
Fax: 02 11 / 86 18 31 20
Bürgercenter Call NRW
0 18 03 / 100 115

Mo - Fr 8.00 - 18.00 Uhr
Informationen unter:
www.tarifregister.nrw.de

**Ministerium für Generationen, Familie,
Frauen und Integration des
Landes Nordrhein-Westfalen**
Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
Tel. 02 11 / 86 18-50
Fax: 02 11 / 86 18 54 444
E-Mail: info@mgffi.nrw.de

Sozialgericht Aachen
Im Justizzentrum Aachen
Adalbertsteinweg 92
52070 Aachen
Tel. 02 41 / 94 25-0
Fax 02 41 / 94 25-8 00 02

Stadt Düren
Frauenbüro
Frauenbeauftragte Frau Knorr
Weierstr. 6
52349 Düren
Tel. 0 24 21 / 25-22 60, -22 62
und -25 71

Stadt Jülich
Gleichstellungsstelle
Frau Esser
Große Rurstraße 17
52428 Jülich
Tel. 0 24 61 / 63-236

Stadt Linnich
Frau Bensberg-Horn
Rurdorfer Str. 64
52441 Linnich
Tel. 0 24 62 / 99 08-28

Stadt Nideggen
Frau Larscheid
Zülpicher Str. 1
52385 Nideggen
Tel. 0 24 27 / 80 90

**Tarifgemeinschaft des Groß- und
Außenhandels**
c / o Arbeitgeberverband
Großhandel-Außenhandel-
Dienstleistungen
Westfalen-Mitte e.V.
Westfalendamm 217
44141 Dortmund
Tel. 02 31 / 43 37 01

**Wirtschaftsvereinigung des Groß-
handels, Außenhandels und
Dienstleistungen e. V.**
Salierring 32
50677 Köln
Tel. 02 21 / 99 77 10 1
Fax: 0221 / 99 77 15 0

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
Zentrale
St.-Franziskus-Str. 146
40470 Düsseldorf
Tel. 0211 9024-0
Fax 0211 9024-355
<http://www.unfallkasse-nrw.de/>

**Verband des Rheinischen
Bäckerhandwerks**
Am Kiekenbusch 4
47269 Duisburg
Tel. 02 03 / 71 01 20

Bäckerinnung Aachen
Heinrichsallee 72
52062 Aachen
Tel. 02 41 / 94 982 0

Bäckerinnung Düren - Jülich
Schützenstr. 14
52351 Düren
Tel. 0 24 21 / 28 71-0

**Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft
e.V. – ver.di**
Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Tel. 030 / 69 56-0

Landesbezirk NRW
Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf
Tel. 02 11 / 6 18 24-0

Bezirk Aachen/Düren/Erft
Geschäftsstelle Aachen
Harscampstraße 20
52062 Aachen
Tel. 02 41 / 9 46 76-0

Geschäftsstelle Düren
Krämergasse 27
52349 Düren

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: _____

Hinweis bei geringfügiger Beschäftigung: Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben, wenn auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet wird.

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)