



Informationen für Beschäftigte im Minijob

Rente und Arbeitsrechte für alle

Aktualisierte Auflage 2017

KATHOLISCHE
FRAUENGEMEINSCHAFT
DEUTSCHLANDS

*leidenschaftlich
glücken unser Leben*





Inhalt

Seite

Vorwort	4
Drei Modelle und die „Gleitzone“	8
Sondermodelle	15
Rentenversicherung	17
Arbeitsrecht – das steht Ihnen zu!	21
Der Arbeitsvertrag	26
Stichwortverzeichnis	27
Rat und Auskunft	28
Impressum	31



Vorwort

Minijobs gehören zu den sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen. Sie weichen in wesentlichen Merkmalen von den normalen Arbeitsverhältnissen ab. Dazu gehören Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und Telearbeit. Die Minijobs fallen in den Bereich der Teilzeitarbeit. Hier können

sich vielfache Nachteile ergeben, zum Beispiel keine existenzsichernde Beschäftigung, häufig keine soziale Absicherung, oft kein Zugang zu Weiterbildung und nur geringe berufliche Aufstiegschancen.

2014 waren insgesamt 7,5 Millionen Beschäftigte – fast 20 Prozent aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland – in einem Minijob und verdienen bis zu 450,00 Euro im Monat. Der Anstieg der atypischen Arbeitsverhältnisse zulasten normaler führt zwangsläufig zu zunehmender sozialer Unsicherheit, sowohl in der Lebens- als auch in der Familienplanung. Die damit verbundenen möglichen Folgen drohender Altersarmut werden oftmals unterschätzt und in Entscheidungen nicht mit einbezogen. Der Gender Pension Gap in Deutschland liegt bei 59,6 Prozent. Das heißt, in Deutschland beziehen Frauen um 59,6 Prozent geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer.

Obwohl Beschäftigte in Minijobs grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen und tariflichen Ansprüche wie regulär Beschäftigte haben, ergeben sich in der Praxis oft Nachteile. Rechte werden ihnen vorenthalten, zum Beispiel die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die Gewährung von Urlaub.

Die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) hat sich umfangreich mit dem ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) beschäftigt. Dieser Bericht nimmt den gesamten Lebensverlauf von Männern und Frauen in den Blick und macht die langfristigen und einschneidenden Folgen von Entscheidungen in einzelnen Lebensabschnitten deutlich. Zentral für eigenständige Existenz- und Alterssicherung ist Erwerbsarbeit. Männer und Frauen brauchen verlässliche, sozialversicherungsrechtlich abgesicherte und existenzsichernde Erwerbsarbeitsplätze. Beschäftigung im Niedriglohnbereich und die sogenannten Minijobs bieten diese Sicherheit nicht.

Deshalb nimmt die kfd in ihrem im Juni 2013 verabschiedeten Positionspapier „Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ eindeutig Stellung. Sie setzt sich ein für:

- gesetzlich vorgeschriebene Lohntransparenz zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Dazu gehört die grundsätzliche Neubewertung der sogenannten Frauenberufe. Die psychosozialen Belastungen müssen in allen Berufen finanziell berücksichtigt werden.
- grundsätzlich auf Dauer angelegte und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, die Existenzsicherung und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Es ist gesetzlich zu garantieren, dass niemand bei Vollzeitbeschäftigung auf staatliche Zusatzleistungen angewiesen ist.
- die Umwandlung aller Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Nur so ist ein Beitrag zu eigenständiger Existenzsicherung zu leisten und Altersarmut vorzubeugen.

Die arbeitsrechtlichen Regelungen für Minijobs wurden zuletzt 2013 reformiert. Die Geringfügigkeitsgrenze wurde auf 450,00 Euro im Monat angehoben. Für Beschäftigte im Minijob wurde eine Rentenversicherungspflicht eingeführt, von der sich Beschäftigte allerdings befreien lassen können. Alle Regeln zum Minijob und geringfügiger Beschäftigung werden im Folgenden ausführlich erläutert.

Diese Broschüre will Sie als Arbeitnehmerin informieren und dazu ermutigen, Ihre Rechte wahrzunehmen und durchzusetzen, die Ihnen auch im Minijob und Niedriglohnbereich zustehen.

Allgemein zu bedenken gilt: Minijobs sind keine Brücke in den Arbeitsmarkt, also in reguläre Beschäftigung.

- Minijobs sind eine der wesentlichen Barrieren für Frauen auf dem Weg zu einer eigenständigen Existenzsicherung.
- Minijobs verschärfen den Niedriglohnsektor.
- Beschäftigten im Minijob werden oft Arbeitnehmerrechte vorenthalten.
- Soziale Sicherung ist unzureichend.
- Beschäftigte im Minijob üben oft ausbildungsferne Tätigkeiten aus.

(Aus Aufruf: „Für eine Reform der Minijobs“, DGB, 2013; die kfd hat den Aufruf unterstützt)





Drei Modelle und die „Gleitzone“

Wichtige Änderungen seit Januar 2013 im Bereich der geringfügig entlohten Beschäftigung:

- Die abgabenfreie Verdienstgrenze wurde von 400,00 Euro auf 450,00 Euro angehoben.
- Personen, die ab dem 1. Januar 2013 einen geringfügig entlohten Minijob aufnehmen, unterliegen

grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung; hierfür zahlen sie geringe Beträge. Eine Ausnahme bilden nur diejenigen, die bereits eine Vollrente wegen Alters oder eine Beamtenversorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze beziehen.

Entgeltgeringfügigkeit: Bei einem Verdienst bis zu 450,00 Euro im Monat liegt eine „geringfügig entlohnte Beschäftigung“ vor, auch „Minijob“ oder „450-Euro-Job“ genannt.

Achtung! Jahressonderleistungen und Einmalzahlungen werden anteilig dem Monatsverdienst zugerechnet! Eine Arbeitszeitbeschränkung gibt es nicht. Der Minijob bleibt für Sie als Arbeitnehmerin steuerfrei. Ebenfalls in der Arbeitslosen-, Kranken- und damit auch in der Pflegeversicherung bleiben Sie versicherungsfrei. Der Arbeitgeber übernimmt die Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung (Krankenversicherung 13 Prozent, Rentenversicherung 15 Prozent, individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger, pauschale Lohnsteuer 2 Prozent, Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung für Krankheit/Kur 0,7 Prozent, Umlage für Schwangerschaft/Mutterschaft 0,14 Prozent¹, gegebenenfalls Insolvenzgeldumlage von 0,04 Prozent). Als geringfügig Beschäftigte tragen Sie die Differenz vom Pauschalbeitrag Ihres Arbeitgebers zur Rentenversicherung von derzeit 15 Prozent zum derzeit gültigen Beitragssatz in der Rentenversicherung = 18,9 Prozent seit Januar 2013, also 3,9 Prozent Ihres Einkommens.

Aus den Pauschalbeträgen zur Krankenversicherung entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis. Sie müssen bereits einer gesetzlichen Krankenversicherung angehören, etwa als mitversicherte Ehefrau; ansonsten müssen Sie sich freiwillig versichern. Eine Sonderregelung greift, wenn Sie im Hauptberuf Beamtin oder selbstständig sind und keiner gesetzlichen

¹ Diese Arbeitgeberpauschalbeiträge gelten nicht für sogenannte kurzfristige Minijobs, die von vornherein für eine begrenzte Dauer ausgeführt werden. Die Regelungen für Minijobs in Privathaushalten siehe Seite 10–12.

Krankenversicherung angehören. Die Pauschalabgabe des Arbeitgebers zur Krankenversicherung entfällt dann.

Mit Ihren Rentenversicherungsbeiträgen erwerben Sie vollwertige Pflichtenanschaften. Das sind die Wartezeiten, die Sie erfüllen müssen, um eine Rente zu beanspruchen. So vermeiden Sie Lücken in Ihrer Versicherungsbiografie. Und Sie haben Anspruch auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung wie: Leistungen zur Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Anspruch auf Riester-Förderung.

Zeitgeringfügigkeit: Bei kurzfristigen Beschäftigungen mit einem Monatsentgelt über 450,00 Euro kann ebenfalls geringfügige Beschäftigung vorliegen. Voraussetzung: Die Beschäftigung ist innerhalb eines Kalenderjahres auf 2 Monate oder 50 Arbeitstage beschränkt und nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt. Dabei kommt es nicht auf die Höhe des Einkommens an. Der Arbeitgeber übernimmt die Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung (Krankenversicherung 13 Prozent, Rentenversicherung 15 Prozent, pauschale Unfallversicherung 1,6 Prozent, pauschale Lohnsteuer 2 Prozent, Umlage für Krankheit/Kur 0,7 Prozent, Umlage für Schwangerschaft/Mutterschaft 0,14 Prozent).

Achtung! Falls es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, welche für die Arbeitnehmerin nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, gilt dennoch die Grenze von 450,00 Euro. Bei Unsicherheit/Unklarheit empfiehlt es sich, Rat einzuholen, zum Beispiel unter www.minijob-zentrale.de.

Haushaltsnahe Beschäftigung: Die Hartz-Gesetzgebung definiert typische Tätigkeiten in privaten Haushalten als „haushaltsnahe Beschäftigung“, beispielsweise Kochen, Putzen, Pflegen, Kinder betreuen, Gartenarbeit. Um die hier vorherrschende Praxis der Schwarzarbeit

in legale Bahnen zu lenken und die Arbeitgeberseite zu Beiträgen in die Sozialversicherung heranzuziehen, gelten Sonderregelungen für die pauschale Abgabe des Arbeitgebers, vorausgesetzt, das monatliche Entgelt beläuft sich auf maximal 450,00 Euro (Pauschalabgabe Arbeitgeber: Krankenversicherung 5 Prozent, Rentenversicherung 5 Prozent, pauschale Lohnsteuer 2 Prozent, pauschale Unfallversicherung 1,6 Prozent, Umlage für Krankheit 0,7 Prozent, Umlage für Schwangerschaft/Mutterschaft 0,14 Prozent). Private Haushalte können als Arbeitgeber einen Teil dieser Lohnkosten von der persönlichen Steuerschuld absetzen, nämlich 20 Prozent der Gesamtaufwendung und maximal 510,00 Euro pro Jahr beziehungsweise durchschnittlich 42,50 Euro im Monat. Dies stellt einen zusätzlichen Anreiz zur Legalisierung dar. Seit dem 1. Januar 2006 ist keine Anmeldung mehr beim zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung erforderlich. Mit den übrigen Abgaben zieht die Minijob-Zentrale den Beitrag per Lastschrift ein und leitet ihn an die zuständigen Versicherungsträger weiter.

Für Sie als Arbeitnehmerin in einem privaten Haushalt entsteht – wie im Fall von Entgeltgeringfügigkeit und Zeitgeringfügigkeit – durch den gezahlten Krankenversicherungspauschalbeitrag Ihres Arbeitgebers kein Leistungsanspruch gegenüber der Krankenversicherung. Sollten Sie nicht familienversichert sein, müssen Sie sich freiwillig versichern, also den gesamten Krankenversicherungsbeitrag zahlen.

Weitere Informationen zur haushaltsnahen Beschäftigung hat die kfd in der Dokumentation „Haushaltsbezogene Dienstleistungen: fair – legal – bezahlbar.“ zusammengestellt. Die Broschüre ist bestellbar über den kfd-Shop (www.kfd-bundesverband.de/shop).

Rentenversicherung in Privathaushalten: Der Beitrag geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten (haushaltsnahe Beschäftigung) zur Rentenversicherung



beträgt seit 2013 13,9 Prozent, da der Arbeitgeber in diesem Fall nur 5 Prozent Beitragsanteil abführt. Vorteile siehe Seite 17. Hierzu nähere Infos unter: www.minijob-zentrale.de.

Gleitzone: Darüber hinaus gibt es die sogenannte Gleitzone für Einkommen zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro. In der Gleitzone erwerben Sie als Beschäftigte den vollen Sozialversicherungsschutz. Ihre Versicherungsbeiträge steigen dabei von circa 10 Prozent bei 450,00 Euro bis 21 Prozent bei 850,00 Euro langsam an. Sie können – anders als im Minijob – das gesamte Leistungsspektrum beanspruchen. In der Gleitzone handelt es sich nicht um geringfügige Beschäftigungen, sondern um Teilzeitarbeitsverhältnisse. Bei mehreren Minijobs ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgeblich. Übersteigt es 450,00 Euro, werden die Regeln der Gleitzone angewandt.

Das Einkommen in der Gleitzone ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Arbeitnehmerin muss einen gestaffelten, auf einer besonderen Berechnungsgrundlage basierenden Sozialversicherungsbeitrag zahlen, der Arbeitgeber hingegen stets die vollen Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung entrichten.

Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone begründen grundsätzlich Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Daher liegt die Zuständigkeit nicht bei der Minijob-Zentrale, sondern für die Meldungen zur Sozialversicherung und den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge bei Ihrer Krankenkasse.

In der Gleitzone besteht für Sie als Arbeitnehmerin ein Anspruch auf alle Leistungen der Sozialversicherung, also auf Krankengeld und Lohnersatzleistungen der Agentur für Arbeit. Dies kann für Sie von Vorteil sein. Ihr Entgelt unterliegt einer individuellen Besteuerung je nach Steuerklasse und sonstigen Einnahmen. Schwankt das Arbeitsentgelt, kommt die Gleitzone-Regelung monatlich zur Anwendung; das gilt genauso für Beschäftigte in Privathaushalten.

Wichtig: Unabhängig davon, in welchem der drei genannten Modelle Beschäftigte arbeiten oder ob eine Beschäftigung in der Gleitzone vorliegt, haben Minijobber/innen Anspruch auf den Mindestlohn. Dieser wurde am 1. Januar 2015 von der Bundesregierung eingeführt. Ab dem 1. Januar 2017 beträgt der Mindestlohn 8,84 Euro pro Stunde. Ausgenommen vom Mindestlohn sind: Schüler/innen, Auszubildende, Pflichtpraktikantinnen/-praktikanten, Langzeitarbeitslose und Ehrenamtliche sowie Arbeitnehmer/innen, die per Arbeitnehmerentendegesetz beschäftigt sind.



Sondermodelle

Mehrere Minijobs: Sie dürfen mehrere Minijobs gleichzeitig ausüben, allerdings nicht beim selben Arbeitgeber. Dies soll verhindern, abgabenpflichtige Arbeitsplätze in mehrere Minijobs aufzuspalten. Ihr Verdienst aus allen Minijobs wird zusammengerechnet. Liegen Sie damit über 450,00 Euro, besteht insgesamt Steuer- und Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung). In der Sozialversicherung erwerben Sie damit Ansprüche, abgesehen von der Arbeitslosenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung bleiben sogar mehrere Minijobs versicherungsfrei, folglich entstehen keine Leistungsansprüche auf Zahlung von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Sie müssen jeden einzelnen Arbeitgeber über die Zahl der ansonsten ausgeübten Minijobs informieren.

Hauptberuf und Minijob: Wenn Sie als Arbeitnehmerin bereits einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können Sie daneben nur einen 450-Euro-Minijob ausüben. Der zweite und jeder weitere 450-Euro-Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist in der Regel versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung; nur Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden. Ausgenommen von der Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Beschäftigung wird stets der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob. Wie bei allen Minijobs führt der Arbeitgeber eine Pauschalsteuer von 2 Prozent ab. Es gibt ferner die Möglichkeit, über eine zweite Steuerkarte reguläre Lohnsteuer zu zahlen.

Elternzeit: Während der Elternzeit können Sie einer Erwerbsarbeit nachgehen. Diese darf die Wochenarbeitszeit von 30 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus gelten keine Besonderheiten für Minijobs.

Altersrente: Bei einer normalen – nicht vorgezogenen – Altersrente können Sie unbeschränkt hinzuverdienen.

ALG-I-Bezug: Beziehen Sie Arbeitslosengeld (ALG I), gelten bei Aufnahme eines Minijobs Besonderheiten: Die maximale Stundenzahl während einer Beschäftigungswoche darf 15 Stunden nicht überschreiten. Anderenfalls gelten Sie nicht mehr als beschäftigungslos und verlieren den Anspruch auf ALG I. Jede Nebenbeschäftigung muss unverzüglich der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Das Arbeitsentgelt aus dem Minijob wird nach Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, tatsächlichen Werbungskosten und eines Freibetrages pro Kalendermonat von 165,00 Euro auf das ALG I angerechnet und um diesen Anrechnungsbeitrag gekürzt.

ALG-II-Bezug: Beziehen Sie ALG II, können Sie trotzdem einen Minijob ausüben. Die Arbeitszeit unterliegt keiner Beschränkung, denn auch Vollzeitbeschäftigte können ALG II ergänzend zu ihrem Arbeitsentgelt erhalten. Jede Nebenbeschäftigung muss unverzüglich der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Ein Bruttoverdienst bis 100,00 Euro bleibt grundsätzlich anrechnungsfrei. Bei einem Bruttoverdienst zwischen 100,01 und 1000,00 Euro sind 20 Prozent anrechnungsfrei, und bei einem Bruttoverdienst zwischen 1000,01 und 1200,00 Euro sind es 10 Prozent. Haben Sie ein minderjähriges Kind, kommen maximal 30,00 Euro Freibetrag dazu.

Tagesmutter/Arbeitsort: Eine haushaltsnahe Beschäftigung liegt selbst dann vor, wenn Sie in Ihrer eigenen Wohnung arbeiten – also etwa als Tagesmutter Kinder betreuen. Die Voraussetzung dafür bildet die Verdienstgrenze von 450,00 Euro.

Rentenversicherung

Aufgrund von Gesetzesänderungen besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung für:

- eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die ab dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurde und
- eine bereits vor dem 1. Januar 2013 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung, wenn das monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von 400,01 Euro bis maximal 450,00 Euro angehoben wird.

Der Arbeitgeber entrichtet einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent beziehungsweise 5 Prozent (bei Minijobs in Privathaushalten). Sie haben einen Eigenanteil in Höhe von 3,9 Prozent beziehungsweise von 13,9 Prozent (in Privathaushalten) zu tragen. Das ist der Differenzbetrag zwischen dem allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung von derzeit 18,9 Prozent und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers.

Vorteile der Rentenversicherungspflicht: Durch die Rentenversicherungspflicht in der Beschäftigung erwirbt der/die Minijobber/in vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind darüber hinaus Voraussetzung für:

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und

- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (mehr) besteht.

Zudem

- erhöht sich der Rentenanspruch, da das Arbeitsentgelt in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt wird und
- kann die staatliche Förderung für private Altersvorsorge, beispielsweise die sogenannte Riester-Rente, sowohl von Ihnen als geringfügig beschäftigte Ehefrau als auch von Ihrem Ehepartner beansprucht werden.

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht:

Frauen im Minijob, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen möchten, können sich jederzeit – auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses – von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind diejenigen, die bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt haben. In diesem Fall bleiben sie weiterhin versicherungspflichtig, und es gibt kein Befreiungsrecht.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Arbeitgeber zahlt dann weiterhin den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent beziehungsweise 5 Prozent (in Privathaushalten). Ihr Eigenanteil fällt mit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht weg. Sie erhalten dann nur anteilige Beitragsmonate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten, und auch das erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt.

Nachträgliche Beitragsaufstockung: Eine nachträgliche Beitragsaufstockung ist nur im begründeten Ausnahmefall zulässig. Diese Ausnahme besteht, wenn Sie einen sozialrechtlichen Herstellungsanspruch geltend machen können. Dieser liegt vor, wenn Ihnen infolge eines Beratungsfehlers eines Sozialversicherungsträgers (zum Beispiel Krankenkasse oder Rentenversicherungsträger) ein Schaden entstanden ist.

Besteht ein sozialrechtlicher Herstellungsanspruch, kann die fehlende oder rechtzeitige Abgabe der Erklärung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit nachgeholt werden. Das gilt nicht, wenn ein Versäumnis oder eine Verletzung der Aufklärungspflicht durch den Arbeitgeber vorliegt. Nähere Infos hierzu unter: www.minijob-zentrale.de.





Arbeitsrecht – das steht Ihnen zu!

Gleichbehandlung: Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Minijobs/Teilzeitbeschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen Rechte und Ansprüche wie für Vollzeitbeschäftigte. Wegen der Teilzeitbeschäftigung darf Sie der Arbeitgeber nicht schlechter behandeln (Diskriminierungsverbot). Alle Ansprüche, die Vollzeitbeschäftigten in Ihrem Betrieb zustehen, gelten für Sie im Minijob genauso.

Tariflohn: Zahlt Ihr Betrieb Tariflöhne, dürfen Sie im Minijob davon nicht ausgenommen werden. Die Eingruppierung sollte immer entsprechend Ihrer Tätigkeit erfolgen. Der Grundsatz gilt selbst bei Vereinbarung einer Pauschale. Ihr Betriebs- oder Personalrat beziehungsweise die Mitarbeitervertretung informiert Sie über die korrekte Eingruppierung.

Jahressonderleistungen: Gilt in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, dann besteht für Sie ein anteiliger Anspruch auf alle dort festgelegten zusätzlichen Leistungen, wie zum Beispiel Betriebsrenten, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Fahrgeldzuschüsse. Durch solche Sonderleistungen und Einmalzahlungen kommt es möglicherweise zur Überschreitung der 450-Euro-Grenze und damit zur Sozialversicherungspflicht (siehe Gleitzone Seite 12).

Tarifierhöhung: Sollten Sie durch die Ihnen zustehende Tarifierhöhung über die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 Euro gelangen, greift die Gleitzone-Regelung. Dies darf nicht einseitig durch den Arbeitgeber durch Stundenreduzierung ausgeglichen werden. Die/der Beschäftigte muss dem zustimmen.

Lohnfortzahlung: Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall und bei notwendigen Kuren seit dem 1. Juni 1994 wieder eine hundertprozentige Lohnfortzahlung – nachdem kurze Zeit Krankheitstage auf den Urlaub angerechnet wurden.

Dies regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und gilt ebenso im Minijob. Laut § 5 EFZG sind Sie verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorlegen.

Bezahlter Urlaub: Seit dem 1. Januar 1995 gilt nach dem Bundesurlaubsgesetz ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 24 Werktagen pro Kalenderjahr. Entsprechend Ihrer Arbeitszeit und dem gültigen Tarifvertrag errechnet sich Ihr individueller Urlaubsanspruch.

Sonderurlaub für Schwerbehinderte: Schwerbehinderten stehen fünf zusätzliche Urlaubstage zu.

Feiertagsvergütung: Können Sie wegen eines gesetzlichen Feiertags nicht arbeiten, steht Ihnen der Lohn dennoch zu, ohne Vor- oder Nacharbeit leisten zu müssen.

Kündigungsschutz: Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt auch für geringfügig Beschäftigte, sofern die Beschäftigung mindestens sechs Monate dauert und im Betrieb mehr als fünf Personen arbeiten. Sie genießen gesetzlichen Kündigungsschutz, sofern Sie mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung in einem Betrieb mit mehr als fünf Vollzeitbeschäftigten gearbeitet haben. Die Grundkündigungsfrist nach § 622 BGB beträgt vier Wochen jeweils zum 15. oder zum letzten Tag eines Kalendermonats.

Mutterschutz/Mutterschaftsgeld: Als geringfügig Beschäftigte sind Sie durch die Regelungen des Mutterschutzgesetzes ebenfalls abgesichert. Da Sie keine eigenen Krankenversicherungsbeiträge zahlen, besteht jedoch kein Anspruch auf das Mutterschaftsgeld als

Einkommensersatz. Aber: Sie können beim Bundesversicherungsamt in Bonn (siehe Rat und Auskunft Seite 28) ein Mutterschaftsgeld in Höhe von einmalig und höchstens 210,00 Euro beantragen.

Elternzeit: Als geringfügig Beschäftigte haben Sie Anspruch auf Elternzeit, sofern es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt, und zwar bis zum vollendeten dritten Lebensjahr Ihres Kindes. Für die Zeit der Freistellung besteht Kündigungsschutz. Abhängig von Ihrem Tarif- oder Arbeitsvertrag kann sogar Anspruch auf Sonderzahlung während der Elternzeit bestehen. Auskünfte erteilt das örtliche Arbeitsgericht.

Arbeitsunfälle: Alle Beschäftigungsverhältnisse unterliegen der gesetzlichen Unfallversicherungspflicht. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber alleine. Dies gilt genauso für Beschäftigte in Privathaushalten. Die Meldung erfolgt bei der Minijob-Zentrale. Bei Unfällen während der Arbeit oder auf dem Weg zur oder von der Arbeitsstelle müssen Sie Ihren Arbeitgeber unverzüglich verständigen.

Betriebsverfassungsgesetz: Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gelten zugleich für geringfügig Beschäftigte. Das bedeutet: Sie können sich zum Beispiel in den Betriebsrat wählen lassen.

Erwerbslosigkeit: Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bleiben insgesamt in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei, sofern alle Entgelte unter 450,00 Euro liegen. Das bedeutet aber: ohne Beitragszahlung keine Ansprüche.

Qualifizierung: Die längerfristige Ausübung einer „minderqualifizierten“ Tätigkeit kann den Wechsel in qualifizierte Arbeit erschweren. Das sollten geringfügig Beschäftigte bedenken, da sie oft unterhalb ihres Ausbildungsniveaus arbeiten.

Krankheit: Ein Anspruch auf Krankengeld nach Ablauf der Lohnfortzahlung besteht nicht, obwohl die Arbeitgeber Pauschalbeiträge an die Krankenversicherung abführen. Für freiwillig versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Arbeitgeber keine Krankenversicherungsbeiträge zahlen. Somit zahlen Sie Ihren Anteil und den des Arbeitgebers. Für berufstätige Eltern und Alleinerziehende besteht ein Anspruch auf Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder, wobei die Krankenkasse für diese Zeit Krankengeld zahlt. Dies gilt nicht für Minijobs, da keine Krankenkassenbeiträge gezahlt werden.

Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit: Berufsunfähigkeitsrente, „Berufsschutz“ genannt, gilt nur noch in Ausnahmefällen für Jahrgänge vor 1961. Eine Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit wird nur noch gewährt bei Nachweis von wenigstens 36 Monaten mit Pflichtbeiträgen in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Versicherungsfalls. Durch die Aufstockung der Rentenbeiträge besteht die Möglichkeit, Ansprüche zu erwerben. Das Bundesversicherungsamt in Bonn berät in Zweifelsfällen (Adresse Seite 28).

Meldepflicht / Sozialversicherungsausweis: Am 1. Juli 1991 erfolgte die Einführung des Sozialversicherungsausweises, den alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Arbeitgeber vorlegen müssen, also auch geringfügig Beschäftigte. Ihr zuständiger Rentenversicherungsträger schickt Ihnen einen Sozialversicherungsausweis zu, sobald Sie ein Arbeitgeber erstmals zur Sozialversicherung anmeldet.

Krankenversicherungspflicht: Aus den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers zur Krankenversicherung für 450-Euro-Jobs entsteht für Sie kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis. Lediglich die gesetzliche Unfallversicherung gilt ohne Einschränkungen, und damit haben Sie gegebenenfalls einen Anspruch auf Einkommensersatz. Wer einen Minijob bis 450,00 Euro ausübt, ist also entweder über seinen sozialversiche-

rungspflichtigen Hauptjob, über die Familienversicherung oder freiwillig krankenversichert. Übersteigt der Verdienst die 450-Euro-Grenze, gilt die Gleitzone-Regelung. Das bedeutet für die Arbeitnehmerin, sie kommt in den Genuss einer vollwertigen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Für den Arbeitgeber bietet die Gleitzone-Regelung ebenfalls Vorteile, weil er für die Sozialversicherungsbeiträge stufenweise Ermäßigungen bekommt. Sollten Sie als 450-Euro-Kraft keine Krankenversicherung haben, können Sie Ihren Arbeitgeber um eine minimale Erhöhung bitten, um beim Verdienst in die Gleitzone zu kommen. Da das für Ihren Arbeitgeber im Einzelfall sogar günstiger sein kann, bestehen gute Chancen auf Erfolg für ein solches Anliegen.



Der Arbeitsvertrag

Kein Recht ohne Vertrag! Eine Tätigkeit unter Minijob-Konditionen stellt ein normales Arbeitsverhältnis dar. Wer länger als einen Monat beschäftigt wird, hat Anspruch auf eine Niederschrift der Vertragsbedingungen. Der Arbeitsvertrag sollte enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers
- Name und Anschrift der Arbeitnehmerin
- Beschäftigungsbeginn, zum Beispiel „beginnt am ... und gilt als unbefristet geschlossen“
- bei Befristung Beschäftigungsdauer
- Arbeitsort
- kurze Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Fälligkeit des Gehalts (beispielsweise Monatslohn, Überstundenzuschläge je Stunde, Urlaubsgeld je Urlaubstag, Weihnachtsgeld in Prozent)
- Angaben zur Arbeitszeit: Stundenzahl pro Tag, pro Woche, pro Monat, Verteilung auf bestimmte Arbeitstage oder fest vereinbarte Einsatzzeiten
- Sonstige Leistungen, wie Fahrtkostenerstattung, Personalrabatte, Kontoführungsgebühren, „Essenszuschuss“
- Angaben zum Urlaub, wie etwa saisonbedingte Sperrzeiten
- Kündigungsfrist
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Stichwortverzeichnis

ALG-I- / ALG-II-Bezug 16
 Altersrente 16
 Arbeitsunfälle 23
 Aufstockung 19, 24
 Betriebsverfassungsgesetz 23
 Bezahlter Urlaub 22
 Elternzeit 15, 23
 Entgeltgeringfügigkeit 9, 11
 Erwerbslosigkeit 23
 Erwerbsminderung/-unfähigkeit 24
 Feiertagsvergütung 22
 Gleichbehandlung 21
 Gleitzone 8, 12, 13, 21, 25
 Hauptberuf und Minijob 15
 Haushaltsnahe Beschäftigung 11, 12, 16
 Jahressonderleistungen 9, 21
 Krankenversicherungspflicht 24
 Krankheit 5, 9, 10, 11, 22, 23
 Kündigungsschutz 22, 23
 Lohnfortzahlung 9, 21
 Mehrere Minijobs 15
 Meldepflicht/Sozialversicherungsausweis 24
 Mutterschutz/Mutterschaftsgeld 22, 23
 Qualifizierung 23
 Rentenversicherung 17, 18, 19
 Rentenversicherung in Privathaushalten 11, 12
 Sonderurlaub für Schwerbehinderte 22
 Tagesmutter/Arbeitsort 16
 Tariflohn/Tariferhöhung 21
 Zeitgeringfügigkeit 10, 11

Rat und Auskunft

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
 Minijob-Zentrale
 Pieperstraße 14–28, 44789 Bochum
 Tel. 0355/2902-70799
 Mo. bis Fr. 7.00 bis 19.00 Uhr
 E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de
www.minijob-zentrale.de
 Link: Service/Download-Center

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
 Wilhelmstraße 49, 11017 Berlin
 Postanschrift: 11017 Berlin
 Tel. 030/221911005
 Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs
 Mo. bis Do. 8.00 bis 20.00 Uhr
 E-Mail: info@bmas.bund.de
www.bmas.de

Bundesversicherungsamt
 Mutterschaftsgeldstelle
 Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn
 Tel. 0228/6191888
www.mutterschaftsgeld.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der
 Mitarbeitervertretungen im Bereich der Deutschen
 Bischofskonferenz
 Godesberger Allee 127, 53175 Bonn
 Tel. 0228/2439-577
 E-Mail: geschaeftsstelle@bag-mav.de
www.bag-mav.de

Deutsche Rentenversicherung Bund
 Ruhrstraße 2, 10709 Berlin
 Postanschrift: 10704 Berlin
 Kostenloses Servicetelefon: 0800/100048070
 Mo. bis Do. 7.30 bis 19.30 Uhr, Fr. bis 15.30 Uhr
 E-Mail: drv@drv-bund.de
www.deutsche-rentenversicherung.de

Berufsverband für Angestellte und Selbstständige
 in der Hauswirtschaft e. V.
 Dantestraße 25, 80637 München
 Beratung zum haushaltsnahen Minijob
 Tel. 089/3567594
 E-Mail: info@bkhev.de
www.bkhev.de

Rat und Auskunft erhalten Sie auch individuell bei den
 Versicherungältesten der Krankenkassen vor Ort, bei
 der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK), bei Ersatz-
 und Innungskrankenkassen, bei der Bundesagentur für
 Arbeit, der örtlichen Agentur für Arbeit und der ihr an-
 gegliederten örtlichen ARGE, Finanzamt, Arbeitsgericht,
 Gewerbeaufsichtsamt, bei den Gewerkschaften sowie
 bei den regionalen Gemeindeunfallversicherungs-
 verbänden.



Impressum

Rente und Arbeitsrechte für alle
Informationen für Beschäftigte im Minijob

Zu beziehen bei
Helga Schnorbus
Tel. 0211/44992-86
Fax 0211/44992-52
E-Mail: shop@kfd.de

Herausgeberin:

Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd)
Bundesverband e.V.
Prinz-Georg-Straße 44
40477 Düsseldorf

Tel. 0211/44992-0
Fax 0211/44992-78
info@kfd.de
www.kfd.de
twitter.com/kfd_BV
facebook.com/kfd.Bundesverband

Fotos: iStockphoto.com

Druck: Albersdruck GmbH & Co KG,
Leichlinger Straße 11, 40591 Düsseldorf

3. überarbeitete Auflage
Erscheinungsdatum: Januar 2017





**KATHOLISCHE
FRAUENGEMEINSCHAFT
DEUTSCHLANDS**

*leidenschaftlich
glauben und leben*