Geringfügige Beschäftigung

Ber
ufliche
Entwickl
ung ist immer
auch persönliche
Entwicklung. Eige
ne Potenziale optimal nut
zen. Am Anfang stehen immer Sie
mit Ihren persönlichen oder unterneh
merischen Wünschen und Zielen. Wer jetzt
über den Tellerrand hinausdenkt und sich
neuen Herausforderungen stellt,
hat morgen die Nase vorn.
Einen Arbeitsplatz
finden, heißt
sich selbst finden.
Jeder Mensch trägt
sein individuelles, un
verwechselbares Potenzial
in sich. Potenziale sehen und Arbeits
plätze finden. Neu-Orientierung darf Spaß
machen und interessant sein. Denn eins ist
sicher: Positiv gestimmte Kandidatinnen wirken
immer gewinnender.....

Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken

Informationen und Beispiele

sozial-, *steuer-* und *arbeitsrecht*liche Grundlagen

Stand: März 2011

Impressum

Herausgeberinnen:
Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken

Text:
Rosemarie Braunnagel-Fürstenau
Rechtsanwältin, Münster

Text und Redaktion:
Dagmar Wissing
Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Südlohn

Umschlaggestaltung:
Silke Hard
Grafikerin, Raesfeld

Druck:
Kreisverwaltung Borken

9. überarbeitete Auflage, März 2011

Ein paar Worte zuvor…

Auch im Jahr des Jubiläums **"100 Jahre internationaler Frauentag"** ist der Bedarf an Informationen rund um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unverändert hoch. Immer noch sind mehr als 2/3 der Beschäftigten im Minijob Frauen. Immer noch werden die Rechte der MinijobberInnen durch die ArbeitgeberInnen nicht ausreichend berücksichtigt. Immer noch müssen die betroffenen Frauen dafür kämpfen, gesetzes- und tarifgerecht bezahlt zu werden. Daher freuen sich die Herausgeberinnen, mit der 9. Auflage dieser Broschüre eine kleine Hilfestellung dazu geben zu können.

Immer wieder ändern sich die gesetzlichen Regelungen und Beiträge für ArbeitgeberInnen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – den so genannten Minijobs. Vieles hat sich verändert, einiges ist aber auch beim Alten geblieben. Neben den schon länger bestehenden Regelungen wurden in der Broschüre die aktuellen gesetzlichen Änderungen sowie aktuellen Berechnungs-grundlagen mit Stand März 2011 aufgenommen. Informationen und Beispiele zu sozialrechtlichen, steuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Grundlagen werden in bewährter Form übersichtlich, verständlich und nachvollziehbar dargestellt.

Insgesamt ergibt sich so für die Leserinnen und Leser ein umfassender Überblick über Rechte und Pflichten im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen (Minijob) sowie dem Niedriglohnsektor (Gleitzone / Midijob).

Eine Rechtsberatung, die in manchen Situationen empfehlenswert ist, kann die Broschüre nicht ersetzen. Wir ermutigen Sie aufgrund unserer Erfahrungen, sich in Konfliktfällen gegebenenfalls einen Rechtsbeistand zur Seite zu holen.

Die Herausgeberinnen
Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken
März 2011

Inhalt

Seite 7 – 10 I – Aktuelles im Überblick

7 Insolvenzgeldumlage für Betriebe

7 Umlageversicherung für Krankheit und Mutterschaft

8 Meldeverfahren

9 Das neue Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

9 Vergabe einer Betriebsnummer

Seite 11 - 13 II - Begriffserklärungen

11 Urlaubsgeld und Entgelt während des Urlaubs

11 Krankengeld und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

12 Beschäftigung "auf Steuerkarte" und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

13 ArbeitnehmerInnen und Aushilfen

Seite 14 - 55 III - Sozialrechtliche Grundlagen

14 Geringfügige Beschäftigungsformen

15 Kurzfristige Beschäftigung

19 Berufsmäßige Beschäftigung

22 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

22 Arbeitsentgeltgrenze

24 Mehrfachbeschäftigungen

28 Gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze

28 Übungsleiterfreibetrag

30 Meldeverfahren

31 Pauschalbeiträge durch ArbeitgeberInnen

32 Krankenversicherungsbeitrag

33 Rentenversicherungsbeitrag

34 Verzicht auf die Versicherungsfreiheit

37 Beitragsaufstockung zur Rentenversicherung unter 155 € Entgelt
39 Abgabe von Rentenbeiträgen bei mehreren Tätigkeiten
43 Weitere Abgaben der ArbeitgeberInnen
43 Umlageversicherung für Krankheit und Mutterschaft
44 Insolvenzgeldumlage
44 Unfallversicherung
45 Übersichtstabellen
46 Gleitzone zwischen 400,01 € und 800 €

Seite 55 - 58 IV - Steuerrechtliche Grundlagen
55 Pauschsteuer in Höhe von 2%
56 Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20% bzw. 25%
57 Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Seite 59 – 86 V - Arbeitsrechtliche Grundlagen
59 Arbeitsvertrag (Muster ab Seite 63)
66 Arbeitszeit
67 Entgelt
69 Entgeltzahlung an Feiertagen
70 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
72 Mutterschutz
73 Betriebliche Sozialleistungen
74 Urlaub
79 Kündigung
82 Was tun bei Problemen mit ArbeitgeberInnen?

Seite 87 VI - Abkürzungsverzeichnis

Seite 88 - 100 VII - Adressen

Für fehlerhafte Angaben und deren Folgen wird keine Haftung übernommen.

Aktuelles im Überblick

Insolvenzgeldumlage für Betriebe

Mit dem Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) hat der Gesetzgeber die Aufgabe des Einzugs der Insolvenzgeldumlage von den Unfallversicherungsträgern auf die Krankenkassen – und somit auch auf die Minijob-Zentrale – übertragen. Bisher wurde die Insolvenzgeldumlage jährlich im Nachhinein von der Unfallversicherung erhoben. Seit 2009 müssen die Betriebe diese Umlage monatlich mit den laufenden Beiträgen für alle ihre – auch geringfügig - Beschäftigten zahlen. Für das Jahr 2010 wurde die Umlage von 0,1% auf 0,41% angehoben. Seit dem 01.01.2011 ist sie auf 0% abgesenkt worden. Private Haushalte müssen diese Umlage nicht zahlen.

Umlageversicherung für Krankheit und Mutterschaft

Bereits seit 2006 ist die Minijob-Zentrale die zuständige Kasse für das schon lange bestehende Arbeitgeber-Ausgleichsverfahren bei Krankheit und Mutterschaft – die so genannte Umlageversicherung. MinijobberInnen, die arbeitsunfähig sind, haben wie alle ArbeitnehmerInnen Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung durch die ArbeitgeberInnen. Dieser Anspruch entsteht bereits nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ebenso sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, werdenden Müttern für eine gewisse Zeit das Entgelt fortzuzahlen. Diese Entgeltfortzahlungskosten werden privaten und kleinen ArbeitgeberInnen (mit bis zu 30 Beschäftigten) von der Minijob-Zentrale zu 80% (bei Krankheit) bzw. zu 100% (bei Mutterschaft) erstattet. Dafür müssen vorher monatlich Umlagen gezahlt werden.

Diese betragen seit dem 01.01.2011: Umlage 1 (Krankheit) 0,60% sowie Umlage 2 (Mutterschaft) 0,14% des Arbeitsentgeltes. Auch private ArbeitgeberInnen müssen diese Umlage zahlen.

Meldeverfahren

Sofortmeldungen

Seit dem 01.01.2009 hat die Bundesregierung für bestimmte Wirtschaftszweige die "Sofortmeldung" wieder eingeführt. Um die illegale Schwarzarbeit zu bekämpfen müssen die ArbeitgeberInnen den Tag des Beschäftigungsbeginns spätestens am Tag der Aufnahme der Beschäftigung melden. Folgende Wirtschaftszweige sind von der Pflicht zur Sofortmeldung betroffen: Gebäudereinigungsgewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Baugewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Schaustellergewerbe, Fleischwirtschaft, Speditionsgewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft und Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen. Die Sofortmeldung ersetzt nicht die normale Anmeldung und wird direkt an die Rentenversicherung geschickt.

Zusätzliche Angaben zur Unfallversicherung in den Meldungen

Aufgrund des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes (UVMG) werden ab dem Jahr 2010 die Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfungen auch die Beiträge zur Unfallversicherung prüfen. Auch aus diesem Grund sind einige Änderungen im Meldeverfahren notwendig geworden. Ab dem 01.01.2009 müssen in den Meldungen zusätzlich folgende Daten enthalten sein: Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, Mitgliedsnummer des Betriebes, Gefahrtarifstelle, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung und die geleisteten Arbeitsstunden. Bei kurzfristig Beschäftigten waren bisher nur An- und Abmeldungen erforderlich. Nun müssen auch hier die oben genannten Angaben und weitere Meldungen gemacht werden, mit der Besonderheit, dass das beitragspflichtige Arbeitsentgelt weiterhin mit Null zu melden ist.

Das neue Pflegezeitgesetz

Seit dem 01.07.2008 gilt das neue Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Dieses Gesetz ermöglicht allen ArbeitnehmerInnen – und somit auch MinijobberInnen – für bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, um in einer akut auftretenden Pflegesituation für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicher zu stellen. Dieses Recht gilt gegenüber jeder ArbeitgeberIn (auch bei Kleinbetrieben) und eine Zustimmung ist nicht erforderlich. Für die Zeit der Freistellung wird kein Entgelt gezahlt.

Außerdem regelt es die Möglichkeit, sich bei bestehender Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen, bis zu 6 Monaten vollständig oder teilweise freistellen zu lassen. Dieses Recht gilt nicht gegenüber ArbeitgeberInnen mit bis zu 15 Beschäftigten und muss 10 Tage vor Beginn der Pflegezeit angekündigt werden. In beiden Fällen (kurzzeitige Pflege und Pflegezeit) besteht für die ArbeitnehmerIn ein besonderer Kündigungsschutz.

Vergabe einer Betriebsnummer

Für die Abwicklung des Beitragsverfahrens benötigen alle ArbeitgeberInnen – auch die privaten Haushalte – eine achtstellige Betriebsnummer. Seit dem Jahr 2008 ist dafür der Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken zuständig (bisher war die jeweilige Agentur für Arbeit zuständig, in dessen Bezirk der Betrieb lag). Bei Minijobs in privaten Haushalten vergibt die Minijob-Zentrale im Haushaltsscheck-Verfahren automatisch eine Betriebsnummer, sofern noch keine vorhanden ist.
Kontakt: Betriebsnummern-Service, Eschberger Weg 68, 66121 Saarbrücken
Telefon: 0 18 01 / 66 44 66, Telefax: 06 81 / 98 84 29 13 00
E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

Seit 2006 können Meldungen und Beitragsnachweise grundsätzlich nur noch elektronisch abgegeben werden. Der Gesetzgeber hat für den Minijob-Bereich nun eine Ausnahmeregelung geschaffen.

Eine private ArbeitgeberIn darf die Meldungen in Papierform einreichen, wenn

1. eine Datenübermittlung durch Datenübertragung nicht möglich ist und
2. er/sie im privaten Bereich nicht gewerbliche Zwecke oder mildtätige, religiöse, wissenschaftliche oder gemeinnützige Zwecke verfolgt.

Begriffserklärungen

Die Vorträge und Beratungen zum Thema Minijob in den letzten Jahren haben deutlich gemacht, wie wichtig es ist, die Bedeutung einiger Begriffe und deren Unterschied zu anderen Begriffen zu kennen. Daher finden Sie an dieser Stelle einige Erklärungen zu Begriffen, die ähnlich klingen, aber ganz unterschiedliche Bedeutungen haben.

Urlaubsgeld und Entgelt während des Urlaubs/Urlaubslohn

Urlaubsgeld ist eine betriebliche Sozialleistung, die - wie das Weihnachtsgeld - meist einmal jährlich gezahlt wird. Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes, es sei denn ein Tarifvertrag sieht dieses vor. Allerdings gilt: wenn allen anderen Beschäftigten ein Urlaubsgeld gezahlt wird, steht dieses den MinijobberInnen auch zu.

Entgeltfortzahlung während des Urlaubs hingegen ist eine gesetzlich vorgeschriebene Zahlung. Das Bundesurlaubsgesetz bestimmt, dass allen ArbeitnehmerInnen – und damit auch MinijobberInnen – mindestens 24 Werktage (bei einer Sechstagewoche) bezahlter Urlaub zusteht. Das heißt: MinijobberInnen haben Anspruch auf mindestens 4 Arbeitswochen pro Jahr Urlaub, in denen der Durchschnittslohn der letzten 13 Wochen weiter gezahlt wird.

Krankengeld und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist ebenfalls gesetzlich vorgeschrieben. Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz steht jeder

ArbeitnehmerIn und MinijobberIn bei Arbeitsunfähigkeit eine Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes für die Dauer von **sechs Wochen je Krankheit** zu. Einzige Voraussetzung ist, dass das Beschäftigungsverhältnis seit mindestens 4 Wochen besteht. Von dieser Regelung gibt es **keine** Ausnahme und darf nicht abgewichen werden. Bei Erkrankung einer MinijobberIn können sich private ArbeitgeberInnen und Kleinbetriebe (mit bis zu 30 Beschäftigten) 80% der Kosten von der Minijob-Zentrale erstatten lassen.

Krankengeld hingegen ist eine Leistung der Krankenkassen. Nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch die ArbeitgeberInnen bekommen sozialversicherungs**pflichtige** ArbeitnehmerInnen eine Geldleistung von der Krankenkasse gezahlt. Diese Leistung bekommen MinijobberInnen nicht, da sie durch den Minijob keine Krankenversicherung erlangen.

Beschäftigung "auf Steuerkarte" und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Beschäftigung "auf Steuerkarte" – damit ist im Volksmund oft die Beschäftigung oberhalb von 400 Euro gemeint, bei der die ArbeitnehmerInnen eine Steuerkarte abgeben müssen und Beiträge zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Diese Unterscheidung abhängig von der Abgabe einer Steuerkarte zu machen ist aber nicht korrekt, da auch bei der Ausübung eines Minijobs die Möglichkeit besteht, diesen gemäß der Lohnsteuerkarte zu versteuern. Die meisten Minijobs werden zwar mit 2% pauschal versteuert, aber einige ArbeitgeberInnen bestehen auch beim Minijob auf die Abgabe der Lohnsteuerkarte für die geringfügig Beschäftigten. Der entscheidende Unterschied zwischen diesen beiden Beschäftigtengruppen ist die Sozialversicherungspflicht. MinijobberInnen zahlen regulär keine Beiträge zur Sozialversicherung (es sei denn sie wünschen dies ausdrücklich im Fall der Rentenversicherung).

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – das ist eine Beschäftigung bei der die ArbeitgeberInnen und die ArbeitnehmerInnen beide Beiträge zur Sozialversicherung zahlen: Kranken- und Pflegeversicherung sowie Renten- und Arbeitslosenversicherung. Außerdem muss bei dieser Beschäftigung immer zwingend eine Lohnsteuerkarte vorgelegt werden, eine pauschale Versteuerung ist hier nicht möglich. Wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt zwischen 400,01 Euro und 800 Euro liegt, gelten hinsichtlich der Berechnung der Höhe der Beiträge besondere Regelungen (= Beschäftigung in der Gleitzone, Erklärung ab Seite 46).

Zum Schluss möchte ich noch ein Begriffspaar erklären, dass unterschiedlich klingt, im Grunde aber genau das gleiche bedeutet:

ArbeitnehmerInnen und Aushilfen

"Aushilfe" ist oft ein Begriff, der für geringfügig Beschäftigte benutzt wird. Vielfach ist dieser Begriff in den Köpfen gleichbedeutend mit "MitarbeiterInnen mit weniger Rechten als den *"auf Steuerkarte"* Beschäftigten". Dies ist falsch! Aushilfe ist also grundsätzlich durchaus ein Begriff, der für geringfügig Beschäftigte benutzt werden kann, allerdings sind MinijobberInnen rechtlich gesehen "ganz normale"

ArbeitnehmerInnen, für die (fast) alle Gesetze genau so gelten, wie für alle anderen ArbeitnehmerInnen auch. Definiert ist dieses u. a. in § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz: "Teilzeitbeschäftigt ist auch ein/e Arbeitnehmer/in, die eine geringfügige Beschäftigung gem. § 8 Sozialgesetzbuch ausübt". Wann immer also in dieser Broschüre, in Arbeitsverträgen, in Tarifverträgen und Gesetzen von "ArbeitnehmerInnen" die Rede ist, sind damit auch immer MinijobberInnen gemeint!

Sozialrechtliche Grundlagen

Geringfügige Beschäftigungsformen

Wer eine geringfügige Beschäftigung ausübt, ist in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei. Es gibt zwei verschiedene Formen der geringfügigen Beschäftigung. Diese werden in § 8 Abs. 1 Nr. 1: **"geringfügig entlohnte Beschäftigung"** und
§ 8 Abs. 1 Nr. 2: **"kurzfristige Beschäftigung"** SGB IV definiert.

"Geringfügig entlohnt" oder "Kurzfristig beschäftigt"

Danach kann eine Beschäftigung allein wegen der **Höhe des Arbeitsentgelts** (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder wegen ihrer **kurzen Dauer** (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein. Es ist somit zu unterscheiden, ob es sich bei der zu beurteilenden Beschäftigung um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Dies gilt sowohl für eine Beschäftigung in Betrieben als auch in Privathaushalten.

Grundsätzliche Unterscheidung der geringfügigen Beschäftigungen

	Gesetzliche Regelung	**Arbeitszeit**	**monatliches Arbeitsentgelt**
Geringfügige Beschäftigung in Betrieben	§ 8 Abs. 1 Nr. **1** SGB IV	keine Beschränkung	bis 400 €/Monat
Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten	§ 28 a Abs. 7, § 8 **a** SGB IV	keine Beschränkung	bis 400 €/Monat
Kurzfristige Beschäftigung (im Betrieb und Privat-HH)	§ 8 Abs. 1 Nr. **2** SGB IV	nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr	Keine Grenze beim Verdienst (außer bei Berufsmäßigkeit, siehe Seite 19)

Kurzfristige Beschäftigung

Die so genannte "kurzfristige Beschäftigung" ist **versicherungsfrei**. Das heißt, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zahlen **keine Pauschalbeiträge** zur Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung). Allerdings sind diese Beschäftigungen grundsätzlich **steuerpflichtig**.

Grundsätzliche Definition

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres auf nicht mehr als **zwei Monate** oder insgesamt **50 Arbeitstage im Voraus** vertraglich begrenzt ist oder **nach ihrer Eigenart begrenzt** zu sein pflegt und **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird. Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart liegt vor, wenn sie aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit resultiert (z. B. bei einer Krankheitsvertretung oder Aushilfsbeschäftigung zur Weihnachtszeit). Im Gegensatz zu den geringfügig entlohnten Beschäftigungen gibt es hier **keine Grenze von 400 € monatlich**.

Beispiel 1

Eine Hausfrau beginnt eine Arbeit als Aushilfsverkäuferin (Sechstagewoche) vom 15. November bis 31. Dezember und verdient im Monat 900 €.

➔ Da diese Tätigkeit im Voraus auf weniger als zwei Monate begrenzt ist, liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, die versicherungsfrei bleibt.

Unterscheidung der Zeitgrenzen: 2 Monate oder 50 Arbeitstage

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist von dem **Zweimonatszeitraum** immer dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an **mindestens fünf Tagen in der Woche** ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von **regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche** ist bei der Beurteilung von einem Zeitraum von **50 Arbeitstagen** auszugehen. Hierbei gilt ein Nachtdienst, der über zwei

Kalendertage reicht, als ein Arbeitstag (vgl. Urteil des BFH v. 28.01.1994 - VI R 51/93, USK 9417). Treffen bei mehreren verschiedenen Beschäftigungen hintereinander beide Fälle aufeinander, ist einheitlich von 50 Arbeitstagen auszugehen.

Beispiel 2

Eine ArbeitgeberIn stellt für Saisonarbeiten mehrere Personen mit den folgenden regelmäßigen Arbeitszeiten pro Woche ein:

a) 6 Tage/Woche b) 5 Tage/Woche c) 4 Tage/Woche

➔ Da in den Fällen a) und b) die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird, ist bei der Festlegung, ob die Zeitdauer (zwei Monate oder 50 Arbeitstage) überschritten wird, von der Zweimonatsfrist auszugehen. Demgegenüber ist im Fall c) auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen, da die Beschäftigung weniger als fünf Tage in der Woche in Anspruch nimmt.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen müssen alle Zeiten der Beschäftigung im Kalenderjahr zur Prüfung der Überschreitung der zeitlichen Grenzwerte **zusammengerechnet** werden. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen ArbeitgeberInnen ausgeübt werden. Kommt es zu einer Überschreitung der Grenze, tritt für alle geringfügigen Beschäftigungen die volle Beitragspflicht zur Sozialversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

Die Versicherungspflicht tritt grundsätzlich aber erst dann ein, wenn die Minijob-Zentrale diese feststellt und auch der ArbeitgeberIn gegenüber bekannt macht. Auf diese Art und Weise werden Beitragsnachforderungen für zurückliegende Zeiten vermieden. Dies gilt allerdings nicht, wenn es die ArbeitgeberIn vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung zu klären (z.B. durch Befragung der ArbeitnehmerIn).

Beispiel 3

Eine Hausfrau beginnt am 1. Mai eine Arbeit als Aushilfsverkäuferin (Sechstagewoche) und verdient im Monat 950 €. Sie übernimmt nacheinander für drei Verkäuferinnen die Urlaubsvertretung bis zum 15. Juni.

➔ Da diese Tätigkeit am 15. Juni beendet sein soll, wird zunächst eine kurzfristige Beschäftigung angenommen, die versicherungsfrei bleibt.

Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 15. Juni mit, dass sie die Arbeit nicht am 16. Juni, sondern erst am 1. Juli aufnehmen wird. Dadurch ergibt sich eine Verlängerung der Urlaubsvertretung bis zum 30. Juni.

➔ Da aber auch durch diese Verlängerung die Beschäftigung nicht über zwei Monate ausgedehnt wird, gilt sie weiterhin als kurzfristige Beschäftigung und bleibt deshalb versicherungsfrei.

Beispiel 4

Es liegt der gleiche Sachverhalt wie in Beispiel 3 vor, allerdings mit folgender Abweichung: Die vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber am 15. Juni ihre vorläufige Arbeitsunfähigkeit mit. Die Aushilfsverkäuferin erklärt sich am selben Tage bereit, die Vertretung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter zu übernehmen.

➔ Damit ist das Ende dieser Beschäftigung ungewiss und ab dem 15. Juni liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Die Versicherungsfreiheit endet deshalb am 14. Juni. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigung tatsächlich schon vor dem 1. Juli beendet wird.

Beispiel 5

Eine Hausfrau nimmt am 1. Mai eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von Beginn an bis zum 18. Juni befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Die Hausfrau war seit dem 1. Januar wie folgt beschäftigt:

a)	vom 13. Januar bis 5. Februar (Fünftagewoche)	24 Kalendertage
b)	vom 31. März bis 15. April (Sechstagewoche)	16 Kalendertage
c)	vom 2. Mai bis 18. Juni (Sechstagewoche)	48 Kalendertage
zusammen		88 Kalendertage

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt jeweils 40 Stunden.

➔ Die Beschäftigung c) ist von Anfang an versicherungspflichtig, weil von vornherein feststeht, dass sie zusammen mit den im maßgeblichen Jahreszeitraum bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung am 13. Januar die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so sind alle Beschäftigungen ab Beginn versicherungspflichtig.

Die Berechnung mit 60 **Kalender**tagen erfolgt nur im Fall einer Stückelung bzw. mehreren Beschäftigungen mit jeweils einer Fünf- oder Sechstagewoche. Eine zusammenhängende Beschäftigung vom 01.07. bis 31.08. überschreitet (trotz 62 Kalendertagen) die Zwei-Monats-Grenze nicht.

Kurzfristige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung

> Zu beachten ist, dass **keine Zusammenrechnung** vorzunehmen ist, wenn eine **geringfügig entlohnte** Beschäftigung mit einer **kurzfristigen** Beschäftigung zusammentrifft!

Beispiel 6

Eine Verkäuferin arbeitet befristet bei ArbeitgeberIn A:

vom 2. Mai bis zum 28. Juni (Sechstagewoche)	58 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	900 €
bei Arbeitgeber B:	
vom 2. Mai. bis zum 3. August. (Sechstagewoche)	94 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	300 €

➔ Die Beschäftigung bei ArbeitgeberIn A ist wegen ihrer kurzen Dauer geringfügig. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist wegen der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig.
Eine Zusammenrechnung der beiden versicherungsfreien Beschäftigungen erfolgt nicht, weil es sich bei A um eine **kurzfristige** und bei B um eine **geringfügig entlohnte** Beschäftigung handelt.

Berufsmäßige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt jedoch nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung "**berufsmäßig"** ausgeübt wird.
Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person **von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung** ist (vgl. Urteil des BSG, 11.06.1980 – 12 RK 30/79). Das heißt, sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. Lebensstandards bestimmend sein.
Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Schulabschluss und Studium) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb als nicht berufsmäßig anzusehen (vgl. Urteil des BSG vom 11.6.1980 - 12 RK 30/79, USK 80106).
Berufsmäßigkeit in diesem Sinne ist auch nicht gegeben, wenn die kurzfristige Beschäftigung von Hausfrauen, AltersrentnerInnen, SchülerInnen oder StudentInnen oder neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Die Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich erst gar nicht zu prüfen, wenn das Arbeitsentgelt die 400-Euro-Grenze nicht übersteigt.

Bei Zweifeln hinsichtlich der "berufsmäßigen Ausübung" sollten Sie bei der Minijob-Zentrale nachfragen, ob in Ihrem speziellen Fall Versicherungspflicht besteht.

Arbeitslosigkeit / Elternzeit

Eine Tätigkeit gilt **immer** als "**berufsmäßig**", wenn sie von Personen ausgeübt wird, die **Leistungen der Arbeitsverwaltung** beziehen oder bei einer **Agentur für Arbeit** für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als **Arbeitssuchende** gemeldet sind. Ebenfalls als berufsmäßig gelten Beschäftigungen, die während der **Elternzeit** oder eines **unbezahlten Urlaubs** ausgeübt werden.

Beschäftigungen dieser Personen werden also immer - ohne Rücksicht auf ihre Dauer - versicherungspflichtig, sofern das Entgelt über 400 Euro pro Monat liegt.

Beispiel 7

Eine Bezieherin von Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit vereinbart eine auf zwei Tage (Samstag und Sonntag) befristete Beschäftigung vom 1. August bis 15. September als Verkaufsaushilfe in einer Tankstelle zu je acht Stunden. Das Arbeitsentgelt beträgt pro Tag 50 €.

➔ Eine Bezieherin von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit gilt als berufsmäßig Beschäftigte, und kann daher trotz der Befristung keine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Da auch das Arbeitsentgelt für den Zeitraum die anteilige Grenze in Höhe von 26,67 Euro (400 Euro durch 30 Tage mal 2 Tage) übersteigt, liegt hier keine geringfügige Beschäftigung vor.

> Zur Sicherheit sollten Sie in solchen Fällen bereits vor Beginn einer Beschäftigung bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit entsprechende Informationen einholen. Auch kommt eine eventuelle Kürzung Ihrer Leistungen in Betracht!

Beispiel 8

Eine Frau in Elternzeit übt eine für 2 Monate befristete Beschäftigung als Zeitungsbotin aus. Das Arbeitsentgelt beträgt 400 Euro im Monat.

➔ Als Beschäftigte in Elternzeit gilt sie als berufsmäßig Beschäftigte, und kann daher trotz der Befristung grundsätzlich keine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Da aber das Arbeitsentgelt unterhalb von 400 Euro pro Monat liegt, wird die Berufsmäßigkeit nicht geprüft und es liegt hier eine kurzfristige, versicherungsfreie Beschäftigung vor.

Für das Jahr 2011 gelten folgende - für die alten und neuen Bundesländer einheitliche - **Geringfügigkeitsgrenzen**:

Geringfügigkeitsgrenzen	
monatlich	400,00 €
wöchentlich	100,00 €
zweiwöchig	200,00 €
vierwöchig	400,00 €
fünfwöchig	500,00 €
kalendertäglich	13,33 €

Zur Beantwortung der steuerrechtlichen Behandlung einer kurzfristigen Beschäftigung siehe "Kapitel IV - steuerrechtliche Grundlagen" ab Seite 55.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Im Gegensatz zur kurzfristigen Beschäftigung ist die **geringfügig entlohnte Beschäftigung** versicherungsfrei, wenn das Arbeitsentgelt im Monat regelmäßig 400 Euro nicht übersteigt. Diese Beschäftigung wird daher auch oft **"400-Euro-Job"** oder auch **"Mini-Job"** genannt.
Eine zeitliche Beschränkung in der Dauer der Ausübung gibt es nicht.

Arbeitsentgeltgrenze

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Bei der Frage, ob das Arbeitsentgelt 400 € übersteigt, ist das regelmäßige Arbeitsentgelt die rechnerische Grundlage. Einmalige Einnahmen (Sonderzahlungen), deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal im Jahr zu erwarten ist, müssen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts berücksichtigt werden.

Maßgebende Beträge:
Jahr: 12 x monatliches Entgelt + sonstige Zahlungen = max. 4.800 € oder
Monat: Durchschnittsbetrag: Gesamtjahresentgelt : 12 = max. 400 €

Sonderzahlungen

Einmaligen Einnahmen (Sonderzahlungen) sind z. B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, die zu je 1/12 in die Berechnung des Monatseinkommens eingehen. Wird wegen einer derartigen Zahlung die 400-€-Grenze im Jahresdurchschnitt überschritten, so dass die Jahresvergütung allein auf Grund der Sonderzahlung **höher als 4.800 €** ist, wird das Beschäftigungsverhältnis versicherungspflichtig.

Beispiel 9

Eine Arzthelferin arbeitet mehrere Stunden in der Woche und erhält im Monat 390 €. Jeweils im Dezember bekommt sie ein ihr vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld von 250 €.

➔ Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende Arbeitsentgelt muss wie folgt errechnet werden:

Laufendes Arbeitsentgelt (390 € x 12 Monate)	4.680 €
Weihnachtsgeld (Sonderzahlung)	250 €
zusammen	4.930 €

Ein Zwölftel dieses Betrages (4.930 € : 12) sind 410,83 € und übersteigt die Grenze von 400 €. Damit ist die Arzthelferin in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung rückwirkend ab Januar versicherungspflichtig.

Saisonbedingte Arbeitsentgeltschwankungen

Bei Schwankungen hinsichtlich der Entgelthöhe sowie bei saisonbedingtem unterschiedlichem Entgelt im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ist der jeweilige Jahresgesamtbetrag des Arbeitsent-gelts festzustellen und danach das durchschnittliche Monatsgehalt zu ermitteln. Jede ArbeitgeberIn hat die Pflicht, zu Beginn des Jahres die voraussichtlichen Jahressummen sorgfältig zu schätzen.

Beispiel 10

Eine Verkäuferin erhält in den Monaten Februar bis September monatlich 420 € und in den Monaten Oktober bis Januar monatlich 350 €.

➔ Das Arbeitsentgelt ist wie folgt zu berechnen:

Februar bis September (8 x 420 €)	3.360 €
Oktober bis Januar (4 x 350 €)	1.400 €
zusammen	4.760 €

Ein Zwölftel dieses Betrages (4.760 € : 12) sind 396,67 €. Er übersteigt die Grenze von 400 € nicht, so dass die Verkäuferin nicht versicherungspflichtig wird (obwohl von Feb. - Sept. die 400-Euro-Grenze überschritten ist).

Mehrfachbeschäftigungen

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei derselben ArbeitgeberIn

Übt eine ArbeitnehmerIn bei **derselben** ArbeitgeberIn gleichzeitig mehrere Beschäftigungen aus, so ist ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung oder Art der Arbeit sozialversicherungsrechtlich von einem **einheitlichen Beschäftigungsverhältnis** auszugehen.

(Hinweis Altersteilzeit: Ebenso werden die Arbeitsentgelte geringfügig beschäftigter ArbeitnehmerInnen bei **derselben** ArbeitgeberIn in der so genannten Freistellungsphase der Altersteilzeit mit der (ruhenden) Hauptbeschäftigung zusammen gerechnet.)

Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen ArbeitgeberInnen

Es ist zulässig, mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander auszuüben, die allerdings zusammengerechnet werden müssen. Im Falle mehrerer Beschäftigungen bei verschiedenen ArbeitgeberInnen sind die **Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen**, um eine Überschreitung der Grenzen einer geringfügigen Beschäftigung beurteilen zu können.

Die Versicherungspflicht besteht jedoch erst ab dem Moment, wenn die Minijob-Zentrale oder ein Rentenversicherungsträger die Versicherungspflicht feststellt und diese der ArbeitgeberIn mitgeteilt wird.

Beispiel 11

Eine Verkäuferin arbeitet

bei ArbeitgeberIn A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	250 €
bei ArbeitgeberIn B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	130 €
zusammen	380 €

➔ Die Verkäuferin ist **in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei**, weil ihr Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt 400 € nicht übersteigt.

Beispiel 12

Eine Verkäuferin arbeitet

bei ArbeitgeberIn A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 €

bei ArbeitgeberIn B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 320 €

zusammen 520 €

➔ Die Verkäuferin ist **in beiden Arbeitsverhältnissen versicherungspflichtig**, weil das Arbeitsentgelt zusammen 520 € beträgt und damit die 400-Euro-Grenze übersteigt. Die ArbeitgeberInnen und die ArbeitnehmerIn müssen dann für jede Beschäftigung Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge tragen (diese Beschäftigung liegt dann in der so genannten "Gleitzone" – Erklärungen hierzu im Kapitel III ab Seite 46).

Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung

Demgegenüber ist eine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte **nicht** vorzunehmen, wenn eine geringfügige Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft.

Beispiel 13

Eine Verkäuferin arbeitet

bei ArbeitgeberIn A regelmäßig seit einigen Jahren gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 €

Außerdem arbeitet sie bei Arbeitgeber B aushilfsmäßig vom 01.06. bis 31.07. gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1000 €

➔ Die Verkäuferin ist **in beiden Arbeitsverhältnissen versicherungsfrei**, weil die beiden Beschäftigungen nicht zusammen gerechnet werden. Beschäftigung A bleibt versicherungsfrei, weil die 400-Euro-Grenze nicht überschritten wird. Beschäftigung B bleibt als kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei, da sie nicht länger als 2 Monate ausgeübt wird.

Hauptbeschäftigung und mehrere geringfügige Beschäftigungen

Wenn die ArbeitnehmerIn im **Hauptberuf sozialversicherungspflichtig** beschäftigt ist und daneben mehrere geringfügige Beschäftigungen ausübt, bleibt lediglich die **erste** geringfügige Beschäftigung **versicherungsfrei**. Maßgebend für die Beurteilung der "ersten" Beschäftigung ist das Beginn- oder Eintrittsdatum der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Beispiel 14

Eine Altenpflegerin arbeitet
bei ArbeitgeberIn A als Hauptbeschäftigung
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.300 €
bei ArbeitgeberIn B als geringfügig Beschäftigte
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 380 €

➔ Die Altenpflegerin ist in der geringfügigen Beschäftigung bei ArbeitgeberIn B nicht versicherungspflichtig, da sie lediglich **einer** geringfügigen Beschäftigung neben der Hauptbeschäftigung bei ArbeitgeberIn A nachgeht. In der Hauptbeschäftigung bei A ist sie selbstverständlich sozialversicherungspflichtig.

Beispiel 15

Eine Verkäuferin arbeitet
bei ArbeitgeberIn A als Hauptbeschäftigung
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.300 €
bei ArbeitgeberIn B als geringfügig Beschäftigte seit 01.01.2010
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 100 €
bei ArbeitgeberIn C als geringfügig Beschäftigte seit 01.05.2011
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250 €

➔ Die Verkäuferin ist in der geringfügigen Beschäftigung bei ArbeitgeberIn B nicht versicherungspflichtig, da diese als erste geringfügige Beschäftigung neben ihrer Hauptbeschäftigung bei A gilt. In der Hauptbeschäftigung bei A ist sie selbstverständlich sozialversicherungspflichtig. Durch die Ausübung einer zweiten geringfügigen Beschäftigung bei ArbeitgeberIn C folgt für diese eine

Zusammenrechnung der Entgelte mit der Hauptbeschäftigung bei A, so dass sich ein sozialversicherungspflichtiges Gesamtentgelt in Höhe von 1.550 € für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ergibt. Obwohl jeweils einzeln und auch zusammen gerechnet die Beschäftigungen bei B und C die 400-Euro-Grenze nicht überschreiten, muss eine Zusammenrechnung der Beschäftigung bei A und bei C erfolgen, da der Gesetzgeber nur **eine** geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei neben einer Hauptbeschäftigung zulässt.
(Hinweis zur Arbeitslosenversicherung: Für die Höhe der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gilt weiterhin nur das Entgelt aus der Beschäftigung bei ArbeitgeberIn A in Höhe von 1.300 €. Die Trennung in der Arbeitslosen-versicherung wird beibehalten, damit die so genannten "Bagatell-beschäftigungen" keine Ansprüche auf höheres Arbeitslosengeld begründen.)

Anzeigepflicht

Da mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet werden, müssen alle ArbeitgeberInnen die ArbeitnehmerIn befragen, ob sie eine oder mehrere weitere sozialversicherungsfreie Tätigkeiten ausübt. Hierbei muss die ArbeitnehmerIn beachten, dass diese Frage sowohl mündlich richtig zu beantworten als auch schriftlich korrekt im Personalfragebogen zu notieren ist. Eine sog. Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte finden Sie auf der Homepage der Minijobzentrale (www.minijob-zentrale.de).
Selbst bei fehlender Nachfrage durch die ArbeitgeberIn besteht die Anzeigepflicht der ArbeitnehmerIn bei Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung.

"Nebentätigkeitsverbot" ist unwirksam

Ein mögliches so genanntes "Nebentätigkeitsverbot" durch ArbeitgeberInnen ist unwirksam – selbst wenn ein solches Verbot im Arbeitsvertrag mit unterschrieben wurde. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits 1988 entschieden. Die ArbeitnehmerIn kann weitere Beschäftigungen aufnehmen, auch wenn die ArbeitgeberIn ein solches Verbot aufgestellt hat. Dies ist auch

dann möglich, wenn dadurch beide Beschäftigungsverhältnisse versicherungspflichtig werden. Zu beachten ist aber in jedem Fall trotzdem die Anzeigepflicht gegenüber der ArbeitgeberIn.

Gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze

Eine Besonderheit bei der Zusammenrechnung von Arbeitsentgelten gilt bei **gelegentlichem und nicht vorhersehbarem Überschreiten** der Arbeitsentgeltgrenze bei geringfügig entlohnten Beschäftigten. Nicht versicherungspflichtig ist ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenzen. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum **bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres** anzusehen.

Beispiel 16
Eine Erzieherin arbeitet 10 Stunden in der Woche und erhält im Monat 300 €. Ende Juni bittet die Arbeitgerberin sie wider Erwarten, vom 1. Juli bis zum 31. August zusätzlich die Vertretung für eine unerwartet erkrankte Kollegin zu übernehmen. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt auf monatlich 800 € in der Zeit der Krankheitsvertretung.
➔ Die Erzieherin bleibt auch für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. August in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, da es sich nur um ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze handelt.

Übungsleiterfreibetrag

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gezählt werden grundsätzlich **steuerfreie Aufwandsentschädigungen** bis zu einem Betrag von 2.100 € im Kalenderjahr. Der steuerfreie Jahresbetrag kann hierbei auch in Höhe von

monatlich 175 € oder in Blöcken jeweils zum Jahresbeginn bzw. zu Beginn der Beschäftigung in Ansatz gebracht werden. Somit können beispielsweise Entgelte aus einer Tätigkeit als ÜbungsleiterIn in Sportvereinen, als AusbilderIn, ErzieherIn, BetreuerIn oder einer ähnlichen Beschäftigung und die Entgelte aus der Pflege von alten, kranken oder behinderten Personen anrechnungsfrei ausgezahlt werden.

Das "Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements" vom 10. Oktober 2007 hat diesen Freibetrag rückwirkend zum 01.01.2007 von 1.848 Euro auf 2.100 Euro pro Jahr angehoben.

Wenn die ausgeübte Tätigkeit grundsätzlich die Voraussetzungen für den Übungsleiterfreibetrag erfüllt und auch die ArbeitgeberIn steuerfreie Aufwandsentschädigungen auszahlen darf, kommt auch eine Kombination von Minijob mit Übungsleiterfreibetrag in Betracht!

Beispiel 17

Eine Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Tätigkeit als Lehrerin aus. Das Arbeitsentgelt beträgt 550 Euro.

➔ Das Arbeitsentgelt beträgt nach Abzug der steuerlichen Freibetrages 375 Euro im Monat (550 € - 175 € = 375 €). Es handelt sich somit um eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung.

> Die steuerfreien Aufwandsentschädigungen gehören **nicht** zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung! Für die Ermittlung des maßgebenden Entgeltes in der Sozialversicherung gilt der Freibetrag ebenso wie im Steuerrecht!

Sonstige Beschäftigungen

Weiterhin werden diejenigen Entgelte nicht zusammen- oder angerechnet, die neben einer geringfügigen Beschäftigung beispielsweise aus dem Wehrdienst, dem Zivildienst oder seit dem 01.08.2008 neben der Ausbildungsbeihilfe oder dem BAföG erworben werden.

Meldeverfahren

Minijob-Zentrale

Alle geringfügig Beschäftigten müssen, wie auch alle anderen ArbeitnehmerInnen, der Sozialversicherung gemeldet werden. ArbeitgeberInnen müssen für geringfügig Beschäftigte nicht nur **An**- und **Abmeldungen**, sondern auch alle anderen Meldungen, z. B. **Jahres- oder Unterbrechungsmeldungen** weiterleiten. Die zentrale Stelle für ArbeitgeberInnen ist seit dem 01.04.2003 die Minijob-Zentrale.

Betriebe

Alle Betriebe müssen seit dem 1. Januar 2006 am elektronischen Meldeverfahren teilnehmen. Meldungen können nicht mehr auf Vordrucken oder auf maschinell verwertbaren Datenträgern erstattet werden. Das kostenlose Programm "sv.net" ermöglicht das unkomplizierte Erstellen und Übermitteln der Meldungen (Programm erhältlich auf www.minijob-zentrale.de).

Privathaushalte

Auch geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten werden in das Meldeverfahren mit einbezogen, mithin auch in das elektronische Meldeverfahren. Zu den Tätigkeiten im Rahmen der haushaltsnahen Beschäftigung zählen die Betreuung von Kindern, Kranken, alten und pflegebedürftigen Menschen sowie hauswirtschaftliche Leistungen wie Kochen, Putzen und Gartenarbeit. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, per Einzugsermächtigung die Pauschalbeiträge im so genannten **Haushaltsscheckverfahren** durch die Minijob-Zentrale abbuchen zu lassen. Bei dem Haushaltsscheck handelt es sich um ein Formular, mit dem die geringfügig Beschäftigte für die Sozial- und Unfallversicherung an- und abgemeldet wird. Durch die Minijob-Zentrale werden im privaten Haushalt aus verwaltungsökonomischen Gründen im Gegensatz zu den Betrieben **keine Betriebsprüfungen** durchgeführt.

Pauschalbeiträge durch ArbeitgeberInnen

Betriebe

Für Minijob-Beschäftigte in Betrieben müssen die ArbeitgeberInnen **pauschale Beiträge** aufbringen. Es handelt sich hierbei um **15% für die Rentenversicherung** und **13% für die Krankenversicherung**. Zudem muss noch eine einheitliche **Pauschsteuer von 2%** entrichtet werden (= Beitragslast 30%). Seit dem Jahr 2006 müssen alle ArbeitgeberInnen für alle ArbeitnehmerInnen außerdem die so genannte U2-Umlage für Mutterschaft (Erklärung Seite 43) zahlen. Diese beträgt bei der Minijob-Zentrale 0,14% seit dem 01.01.2011. Seit dem 01.01.2009 ist die Minijob-Zentrale außerdem für den Einzug der **Insolvenzgeldumlage** zuständig. Diese betrug im Jahr 2010 0,41%, ist aber zum 01.01.2011 auf 0% abgesenkt worden. Diese verschiedenen Abgaben bewirken also, dass im Jahr 2011 immer eine Gesamtbeitragslast mindestens **in Höhe von 30,14% für die ArbeitgeberInnen** besteht!

Für Betriebe mit regelmäßig weniger als 30 Beschäftigten kommt noch die U1-Umlage für Krankheit (Erklärung Seite 43) hinzu. Diese beträgt 0,6% des Entgeltes. Je nach Größe des Betriebes betragen also die abzuführenden Beiträge insgesamt zwischen **30,14% und 30,74%** des zustehenden Arbeitsentgeltes. (Bei den nachfolgenden Beispielen werden der Einfachheit halber jeweils nur die 30% Abgaben berücksichtigt, Markierung durch "*".)

Privathaushalte

Die Belastung für ArbeitgeberInnen in Privathaushalten beträgt im Gegensatz zur Anstellung von geringfügig Beschäftigten in Betrieben lediglich **14,34%.** Darin enthalten sind 5% Rentenversicherung, 5% Krankenversicherung und 2% für die einheitliche Pauschsteuer. Hinzu kommen ebenso die Umlagen zum Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U1 und U2) in Höhe von insgesamt 0,74%. Außerdem die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung in Höhe von 1,6%, insgesamt also 14,34%.

Krankenversicherungsbeitrag

ArbeitgeberInnen zahlen **pauschal 13% bzw. 5% des Arbeitsentgelts** der geringfügig Beschäftigten an die gesetzliche Krankenversicherung. Diese Pauschalbeiträge müssen für alle ArbeitnehmerInnen gezahlt werden, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Dies sind z. B. auch Familienversicherte, freiwillig versicherte Selbständige oder freiwillig versicherte StudentInnen oder höherverdienende ArbeitnehmerInnen, die freiwillig in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

Beispiel 18*

Eine Hausfrau ist durch ihren Ehemann, der als Schlosser arbeitet, in der gesetzlichen Krankenkasse (z.B. AOK) familienversichert. Sie arbeitet als Verkäuferin. Als Arbeitsentgelt wurden 260 € im Monat vereinbart.

➔ Ihr Arbeitgeber muss 15% Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (39 €), einen Beitrag in Höhe von 13% zur Krankenversicherung (33,80 €) und 2% Pauschsteuer (5,20 €) leisten. Der Arbeitgeber zahlt die Gesamtsumme in Höhe von 78 € an die Minijob-Zentrale. Der ArbeitnehmerIn werden 260 Euro ausgezahlt. Der Arbeitgeber hat Gesamtausgaben in Höhe von 338 Euro.

(* In den Beispielen erfolgt keine Berechnung der U1-/U2-Umlagen)

> Durch die Abführung der pauschalen Krankenversicherungsbeiträge erlangen Sie als Beschäftigte **keinen** Krankenversicherungsschutz und auch keine zusätzlichen Ansprüche!

Ausnahme

Der Pauschalbeitrag von 13% zur Krankenversicherung muss von den ArbeitgeberInnen nicht gezahlt werden **für privat krankenversicherte** geringfügig Beschäftigte (z.B. BeamtInnen).

Beispiel 19*

Eine Hausfrau ist durch ihren Ehemann, der Beamter ist, beihilfeberechtigt, also nicht gesetzlich krankenversichert. Sie arbeitet als Raumpflegerin und verdient im Monat 250 €.

➔ Ihre ArbeitgeberIn muss keinen Pauschalbeitrag in Höhe von 13% zur Krankenversicherung leisten, weil sie nicht gesetzlich sondern privat krankenversichert ist. Die ArbeitgeberIn muss nur einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15% (37,50 €) zahlen und die pauschalen Lohnsteuern in Höhe von 2% (5 €) zahlen.

Rentenversicherungsbeitrag

ArbeitgeberInnen müssen neben den Krankenversicherungsbeiträgen auch **15% (bzw. 5% bei Privathaushalten) des Arbeitsentgelts** der geringfügig Beschäftigten zur **gesetzlichen Rentenversicherung** zahlen.

Die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung müssen ArbeitgeberInnen auch für diejenigen geringfügig Beschäftigten entrichten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind (wie z.B. Beamte).

Erwerb von Rentenansprüchen

Für die geringfügig Beschäftigte ergeben sich aufgrund der Pauschalbeiträge, die ArbeitgeberInnen entrichten müssen, (geringe) **Rentenansprüche und Pflichtbeitragsmonate.**

Grundsätzlich gilt, dass Versicherte für die **Regelaltersrente** eine **Wartezeit von 5 Jahren (60 Monate)** aufweisen müssen. Hierbei werden auch kurze rentenversicherungspflichtige Beschäftigungen oder auch Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt.

Beispiel 20*

Eine Raumpflegerin verdient ein Jahr lang monatlich je 400 €.

➔ Bei einem Verdienst von 400 € (also volle Ausschöpfung der Geringfügigkeitsgrenze) fallen demnach 60 € für die Rentenversicherung (15%) sowie 52 € (13%) für die Krankenversicherung an, insgesamt also 112 € für die Arbeitgeberin. Zählt man noch die Pauschalsteuer in Höhe von 8 € (2%) hinzu, ergibt sich eine **Gesamtbelastung** für ArbeitgeberInnen in Höhe von **120 € (30%).** Dafür erlangt die Raumpflegerin nach einem Jahr regelmäßiger Tätigkeit einen **monatlichen Rentenanspruch von 3,25 Euro** und erwirbt **4 Pflichtbeitragsmonate**, die für die Wartezeit berücksichtigt werden.

Verzicht auf die Versicherungsfreiheit

Grundsätzlich sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für ArbeitnehmerInnen sozialversicherungsfrei. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf die **Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu "verzichten"** und durch zusätzliche Beiträge **ergänzende Leistungen** zu erwirken.

> Sie haben also die Wahl: Sie bleiben entweder rentenversicherungs**frei** oder Sie werden rentenversicherungs**pflichtig**.

Dieses Wahlrecht bezieht sich nur auf die Rentenversicherung und steht lediglich den geringfügig entlohnten Beschäftigten, nicht aber den kurzfristig Beschäftigten zu (da hier keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden). Wenn die geringfügig Beschäftigte auf die Versicherungsfreiheit verzichtet, wird die Beschäftigung rentenversicherungspflichtig. ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn müssen dann **beide** Rentenversicherungsbeiträge zahlen.

Der aktuelle Rentenversicherungsbeitrag beträgt 19,9%. Die ArbeitgeberInnen zahlen weiterhin den Betrag von 15% (bzw. 5% in privaten Haushalten) und die ArbeitnehmerInnen tragen die Differenz zu 19,9%, somit 4,9% (bzw. 14,9%) des Arbeitsentgeltes.

Erwerb von Leistungsansprüchen

Bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erwirbt die ArbeitnehmerIn zusätzliche Leistungsansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung: **Leistungen der Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindest-einkommen und Anspruch auf die Förderung der sog. Riester-Rente**.

Mit dem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erhält die geringfügig Beschäftigte **vollwertige Pflichtbeitragszeiten** in der Rentenversicherung. Sie ist in der Lage alle Wartezeiten zu erfüllen, z. B. für einen früheren Rentenbeginn oder für das Aufrechterhalten des Versicherungsschutzes für die Rente wegen Erwerbsminderung.

Beispiel 21*

Eine Raumpflegerin verdient ein Jahr lang monatlich je 400 € und verzichtet von Beginn an auf die Rentenversicherungsfreiheit.

➔ Die ArbeitgeberIn trägt die Arbeitgeber-Beiträge in Höhe von 120 € (Berechnung siehe Beispiel oben). Außerdem überweist sie den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag der Raumpflegerin (4,9% = 19,60 €). Der Raum-pflegerin werden nun noch 380,40 € ausgezahlt.

Dafür erlangt sie nach einem Jahr regelmäßiger Tätigkeit einen **monatlichen Rentenanspruch von 4,31 €** und erwirbt **volle 12 Pflichtbeitragsmonate**. Außerdem kann sie Leistungen der medizinischen Rehabilitation (Kur) erhalten und hält ihren Versicherungsschutz für die Erwerbsminderungsrente aufrecht.

Schriftliche Verzichtserklärung

Wenn die geringfügig Beschäftigte die Rentenversicherungspflicht wählen möchte, muss sie ihrer ArbeitgeberIn eine schriftliche Erklärung abgeben. In dieser Verzichtserklärung (§ 5 Abs. 2 SGB VI) verzichtet die ArbeitnehmerIn auf die Versicherungsfreiheit.

(Formloses Schreiben: "Hiermit verzichte ich ab dem ____ auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung").

Zu beachten ist hierbei, dass dieser Verzicht nur **mit Wirkung für die Zukunft** erklärt werden kann. Die Versicherungspflicht beginnt also mit dem Tag, der auf den Eingangstag der schriftlichen Verzichtserklärung bei der ArbeitgeberIn folgt. Ausnahmsweise kann auch die ArbeitnehmerIn selbst einen späteren Zeitpunkt für den Beginn bestimmen. Für den Fall, dass diese Erklärung innerhalb von 2 Wochen nach Beginn der Beschäftigung bei ihrer ArbeitgeberIn eingeht, wirkt die Erklärung, wenn sie dies verlangt, auf den Beschäftigungsbeginn zurück.

> Beachten Sie, dass der Verzicht für die gesamte Beschäftigungsdauer verbindlich ist und diese Erklärung im Rahmen einer laufenden Beschäftigung nicht widerrufen werden kann.

Nach Beendigung der geringfügigen Beschäftigung verliert die Verzichtserklärung allerdings ihre Wirkung. Bei einer späteren Aufnahme einer anderen geringfügigen Beschäftigung wird eine **erneute Verzichtserklärung** erforderlich, sofern dies wieder gewünscht ist.

> Bei Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen, die trotz Zusammenrechnung noch rentenversicherungsfrei sind, können Sie diesen Verzicht nur einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungen erklären.

Beispiel 22

Eine Erzieherin nimmt ab dem 2. Juli eine geringfügige Beschäftigung auf. Die Verzichtserklärung geht bei ihrer ArbeitgeberIn am 11. September ein.

➔ In diesem Fall ist die Erzieherin vom 2. Juli bis 11. September rentenversicherungsfrei beschäftigt. Ab dem 12. September tritt bis zum Ende der Beschäftigung die Rentenversicherungspflicht ein.

Beispiel 23

Eine privat krankenversicherte Angestellte arbeitet nebenbei für ein monatliches Entgelt von 300 € als Schreibkraft.

➔ Bei dieser Entgelthöhe muss ihre ArbeitgeberIn einen Pauschalbeitrag von 45 € (15%) an die Rentenversicherung entrichten. Die Angestellte kann ihrer ArbeitgeberIn anzeigen, dass sie 4,9% ihres Arbeitsentgeltes an die Rentenversicherung abführen will. Dann wird ihr die ArbeitgeberIn vom Arbeitsentgelt 14,70 € (4,9%) abziehen, so dass ihr noch 285,30 € ausbezahlt würden.

Beispiel 24

Frau Z ist Hausfrau. Sie arbeitet für 200 € monatlich in einer Familie als Kinderbetreuerin.

➔ Die Familie muss als ArbeitgeberIn angesehen werden. Sie muss für Frau Z - bezogen auf ihr Arbeitsentgelt in Höhe von 200 € alle fälligen pauschalen Beiträge abführen. In Bezug auf die Rentenversicherung sind dies 10 € (5%). Frau Z kann ihren Beitrag zur Rentenversicherung um 14,9% aufstocken (29,80 €), die ihre ArbeitgeberIn dann von ihrem Arbeitsentgelt einbehält und zur Rentenversicherung abführt. Dieser Betrag ergibt sich durch Abzug von 5% Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten vom allgemeinen Grundbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 19,9%. Frau Z verbleiben dann monatlich 170,20 €.

Beitragsaufstockung zur Rentenversicherung bei Entgelt unter 155 € im Monat

Eine Sonderregelung gilt für geringfügig Beschäftigte, die unter 155 € im Monat verdienen. In diesem Fall muss die ArbeitnehmerIn einen **Mindestbeitrag** entrichten. Dieser bestimmt sich aus 19,9% von 155 €, also **30,85 €.**

Wenn die ArbeitnehmerIn zum Beispiel in einem **Betrieb** tätig ist und 110 € monatlich verdient, muss sie daher einen Eigenbeitrag in Höhe von 14,35 € zahlen. Da ihre ArbeitgeberIn den **Pauschalbeitrag** in Höhe von **15%** des Entgeltes entrichten muss (also 16,50 €), hat sie die Differenz zum Mindestbeitrag (30,85 €) in Höhe von 14,35 € selbst zu leisten. Würde die ArbeitnehmerIn das gleiche Entgelt in einem **privaten Haushalt** verdienen, würde ihr Arbeitgeber 5,50 € (5%) zahlen und die ArbeitnehmerIn hätte einen Eigenbeitrag in Höhe von 25,35 €.

Beispiel 25

Eine Verkäuferin arbeitet 2 Stunden in der Woche in einem Betrieb für ein monatliches Entgelt von 120 €. Sie verzichtet auf ihre Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

➔ Die ArbeitgeberIn muss den Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung in Höhe von 15% des Entgelts (120 €), also 18,00 € zahlen. Die Verkäuferin muss die Differenz zu dem festgelegten Mindestbeitrag in Höhe von 30,85 € entrichten, in diesem Fall 12,85 €. Diese Summe führt die ArbeitgeberIn von den 120 € an die Rentenversicherung ab. Im Ergebnis liegt der monatliche Verdienst der Verkäuferin bei 107,15 €.

Beispiel 26

Eine Haushälterin arbeitet 4 Stunden in der Woche in einem Privathaushalt für ein monatliches Entgelt von 130 €. Sie verzichtet auf ihre Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

➔ Die ArbeitgeberIn muss den Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung in Höhe von 5% des Entgelts, also 6,50 € zahlen. Die Haushälterin muss die Differenz zu dem festgelegten Mindestbeitrag in Höhe von 30,85 € entrichten, in diesem Fall 24,35 €. Diese Summe führt die ArbeitgeberIn von den 130 € an die Rentenversicherung ab. Im Ergebnis liegt der monatliche Verdienst der Haushälterin bei 105,65 €.

Wenn Sie bis zu 155 € monatlich verdienen, ist es sinnvoll auszurechnen, wie viel Ihnen nach Abzug des Mindestbeitrags zur Rentenversicherung netto pro Monat ausgezahlt wird. Kosten und Nutzen des zusätzlichen Erwerbs von Rentenansprüchen sollten Sie in Hinblick auf ihre persönliche Situation abwägen.

Abgabe von Rentenbeiträgen bei mehren Tätigkeiten

Prüfung der Versicherungspflicht

Bei Aufnahme mehrerer Tätigkeiten ist darauf zu achten, ob die Beschäftigungen versicherungsfrei sind oder nicht, denn danach richtet sich die Beitragspflicht. Sind eine oder mehrere der Beschäftigungen **versicherungsfrei**, dann müssen jeweils die pauschalen Beiträge einschließlich Pauschsteuer (insgesamt mind. 30,14%) von den Arbeitgeber-Innen getragen werden. Handelt es sich demgegenüber um eine oder mehrere **versicherungspflichtige** Beschäftigungen, so müssen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn jeweils die Hälfte der Sozialabgaben sowie die üblichen steuerlichen Abgaben wie in einem "normalen" Arbeitsverhältnis tragen.

Zusammenrechnung

Es müssen **alle Tätigkeiten** zusammengerechnet werden, wobei es darauf ankommt, ob es sich um mehrere geringfügig entlohnte oder um andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen handelt.

Sofern es sich um geringfügige Beschäftigungen bei verschiedenen ArbeitgeberInnen handelt, und diese nebeneinander ausgeübt werden, kommt es zu einer Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte. Wenn die monatliche Grenze von 400 € überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Hauptbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Demgegenüber können Beschäftigte, die bereits eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausüben, daneben noch einen 400-€-Job ausüben, der dann sozialversicherungsfrei bleibt. Alle weiteren geringfügigen Beschäftigungen werden dann aber mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Nur die Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese geringfügigen Beschäftigungen nicht entrichtet werden.

> Bei der Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt lediglich die **erste** geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei.

Beispiel 27*

Eine geringfügig Beschäftigte arbeitet

bei dem Arbeitgeber A (Betrieb) als Verkäuferin für	50 €
bei dem Arbeitgeber B (privat) als Haushälterin für	100 €
zusammen	150 €

Die geringfügig Beschäftigte verzichtet auf die Rentenversicherungsfreiheit.

➔ Sie arbeitet insgesamt für ein Entgelt von monatlich 150 €. Also besteht Versicherungsfreiheit und allein der Arbeitgeber muss jeweils in beiden geringfügigen Beschäftigungen pauschale Beiträge zahlen: A als Arbeitgeber eines Betriebes zahlt 15% Rentenversicherung (7,50 €), 13% Krankenversicherung (6,50 €) sowie 2% Pauschsteuer (1 €). B als Arbeitgeber eines Privathaushalts entrichtet jeweils 5% Renten- und Krankenversicherung (5 €), 2% Pauschsteuer in Höhe von 2 €, 1,6% Unfallversicherungsbeitrag (1,60 €) sowie 0,74% Umlageversicherung für Krankheit und Mutterschaft (0,74 €).

Da die Verkäuferin auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, gilt dies für die Arbeitsverhältnisse A und B gleichzeitig.

Bei **Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit** muss sie die Rentenversicherungsbeiträge in jedem Beschäftigungsverhältnis aufstocken.

Da sie in beiden Arbeitsverhältnissen zusammen **nicht** über 155 € verdient, muss sie den Beitrag bis zum Mindestsatz von insgesamt 30,85 € aufstocken. A zahlt 7,50 € (50 € x 15%), B zahlt 5,00 € (100 € x 5%), so dass von den beiden Arbeitgebern zusammen 12,50 € gezahlt werden. Sie muss einen Eigenbeitrag von 18,35 € zahlen, um den Mindestbeitrag zu erfüllen. Dieser Eigenbeitrag muss anteilig auf beide Arbeitgeber aufgeteilt werden. Hierbei müssen die beiden Entgelte von A und B ins Verhältnis gesetzt werden (Dreisatz). Da sie bei A die Hälfte von B verdient, ist die Aufteilung wie folgt: Arbeitgeber A zahlt als Eigenanteil 6,12 € (18,35 € : 3 x 2) und zahlt der Minijobberin noch 43,88 € aus (50 € - 6,12 €). Arbeitgeber B zahlt als Eigenanteil 12,23 € und zahlt der Beschäftigten noch 87,77 € (100 € - 12,23 €) aus. Von dem Verdienst in Höhe von 150 € werden ihr also insgesamt 131,65 € ausgezahlt.

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Übt eine ArbeitnehmerIn mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € monatlich überschreiten, so müssen sowohl die ArbeitnehmerIn als auch die ArbeitgeberIn jeweils zur Hälfte die Sozialabgaben tragen.

Beispiel 28

Eine Bürokauffrau arbeitet jeweils wöchentlich bei

Arbeitgeber A für	350 €
ArbeitgeberIn B für	300 €
ArbeitgeberIn C für	250 €
zusammen	850 €

➔ Alle Entgelte müssen zusammengerechnet werden, so dass die Bürokauffrau monatlich einen Gesamtverdienst von 850 € hat. Da sie die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € deutlich und auch die Höchstgrenze der Gleitzone (siehe Seite 46) von 800 € überschreitet, wird jede der Tätigkeiten bei A, B und C voll sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Da sie volle Beiträge

zur Sozialversicherung entrichtet, hat sie auch vollen Anspruch auf entsprechende Leistungen. Zudem sind die Arbeitsentgelte steuerpflichtig.

Beispiel 29

Eine Schreibkraft erhält in ihrem Hauptberuf 1.400 € monatlich. Nebenbei arbeitet sie als geringfügig Beschäftigte in einem Call-Center für 200 €. Sie ist gesetzlich krankenversichert zu dem einheitlichen Beitragssatz von 15,5%.

➔ Der Hauptverdienst in Höhe von 1.400 € und die 200 € werden nicht zusammengerechnet. Da es sich lediglich um **eine** zusätzliche geringfügige Beschäftigung handelt, ist diese für die ArbeitnehmerIn sozialversicherungsfrei. Nur die ArbeitgeberIn hat 30,14% der Pauschalabgaben, von 200 € berechnet, also 60,28 € zu zahlen.

RentnerInnen

ArbeitgeberInnen müssen auch dann 15% Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung leisten, wenn die ArbeitnehmerIn als geringfügig Beschäftigte schon eine **Vollrente wegen Alters** erhält. Die Höhe der Rente verändert sich dadurch aber nicht mehr.

Beispiel 30

Frau Y erhält eine Altersrente in Höhe von 1.000 €. Sie ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Gegen ein monatliches Entgelt in Höhe von 250 € arbeitet sie wöchentlich als Haushaltshilfe in einer Familie.

➔ Die Familie ist als ArbeitgeberIn verpflichtet, Frau Y in das allgemeine Meldeverfahren einzubeziehen. Als solche muss sie einen Pauschalbeitrag zur Renten- und Krankenversicherung in Höhe von jeweils 5% (12,50 €) leisten. Die ArbeitgeberIn muss weiterhin für die Haushaltstätigkeit der Frau Y den Pauschsteuerbetrag in Höhe von 2% (5 €), den Unfallversicherungsbeitrag in Höhe von 1,6% (4 €) und den Umlageversicherungsbeitrag U1 und U2 von insgesamt 0,74% (1,85 €) entrichten.

Praktikum

Ausnahmsweise fallen für ArbeitgeberInnen dann **keine** pauschalen Rentenversicherungsbeiträge an, wenn es sich um eine **StudentIn** handelt, die während ihres Studiums lediglich ein **Praktikum** absolviert, da dies rentenversicherungsfrei ist.

Absetzbarkeit der Beiträge von privaten Haushalten

Private Haushalte als ArbeitgeberInnen haben die Möglichkeit, 20% ihrer Kosten, maximal jedoch 510 € im Jahr, **steuerlich von der Einkommensteuer abzusetzen**. Der Prozentsatz wurde zum 01.01.2009 von 10% auf 20% angehoben.

Weitere Abgaben für ArbeitgeberInnen

Umlageversicherung bei Krankheit und Mutterschaft

Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz steht allen ArbeitnehmerInnen und MinijobberInnen (die länger als 4 Wochen beschäftigt sind) die Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit für 6 Wochen zu. Gemäß dem Mutterschutzgesetz steht allen ArbeitnehmerInnen die Weiterzahlung des Entgeltes für die Zeit der Mutterschutzfristen (und evtl. anderen Beschäftigungsverboten) zu. Da diese Kosten für private Haushalte und für kleinere Betriebe unter Umständen die Existenz kosten können, ist zum 01.01.2006 das "Aufwendungsausgleichsgesetz" (AAG) neu geregelt worden. Das AAG verpflichtet die ArbeitgeberInnen monatlich Umlagen an die Krankenkassen zu zahlen: Umlage U1 für Krankheit und Umlage U2 für Mutterschaft. An der U2 für Mutterschaft nehmen zwingend alle ArbeitgeberInnen teil – ohne Ausnahme. Die U2 beträgt seit 2011 bei der Minijob-Zentrale 0,14% des Arbeitsentgeltes. Dafür erstattet die Minijob-Zentrale den ArbeitgeberInnen 100% der entstandenen Lohnfortzahlungskosten.

An der U1 nehmen die privaten ArbeitgeberInnen und Kleinbetriebe mit bis zu 30 Beschäftigten teil. Bei der Berechnung der Beschäftigten zählen Auszubildende und Schwerbehinderte nicht mit. Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 10 Stunden/Woche zählen mit dem Faktor 0,25, Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 20 Stunden/Woche zählen mit einem Faktor von 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 30 Stunden/Woche mit einem Faktor von 0,75. Maßgebend ist die Anzahl der Beschäftigten im Vorjahr. Die Höhe der Umlage 1 beträgt bei der Minijob-Zentrale seit dem 01.01.2009 0,60% des Arbeitsentgeltes. Dafür werden den ArbeitgeberInnen 80% der entstandenen Lohnfortzahlungskosten erstattet.

Insolvenzgeldumlage

Bei Zahlungsunfähigkeit der ArbeitgeberInnen haben die ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf Ersatz des Arbeitsentgeltes, welches ihnen die ArbeitgeberInnen für die letzten 3 Monate vor Eröffnung des Insolvenz-verfahrens noch nicht gezahlt haben. Das Insolvenzgeld dient also zum Ausgleich des Nettolohnanspruchs der ArbeitnehmerInnen für die letzten drei Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Anspruch auf Insolvenzgeld haben alle Beschäftigten – also auch die MinijobberInnen. Umlagepflichtig sind grundsätzlich alle ArbeitgeberInnen, mit **Ausnahme von Privathaushalten**, Bund, Länder, Gemeinden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts. Durch das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) ist die Aufgabe des Einzugs der Insolvenzgeldumlage seit dem 01.01.2009 von der Unfallversicherung auf die Krankenkassen und die Minijob-Zentrale übergegangen. Die Insolvenzgeldumlage ist zum 01.01.2011 von 0,41% wieder auf 0% gesenkt worden.

Unfallversicherung

Grundsätzlich sind alle ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, ihre Beschäftigten gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu versichern. Betriebe wickeln diese Versicherung über die Berufsgenossenschaften ab. Die Beschäftigten in

privaten Haushalten sind über die Minijob-Zentrale unfallversichert. Die Höhe des Unfallversicherungsbeitrages beträgt seit dem 01.01.2006 bundeseinheitlich 1,6% des Arbeitsentgeltes.

Übersichtstabellen

In den nachfolgenden Tabellen finden Sie einen Vergleich der Arbeitsentgelte und Höhe der Beiträge für geringfügige Beschäftigungen mit 400 € Verdienst im Monat ohne und mit Beitragsaufstockung in der Rentenversicherung.

Betriebe

Geringfügige Beschäftigung in Höhe von 400 € im Betrieb

	ohne Aufstockung	**mit** Aufstockung
monatl. Pauschsteuer	2% (8,00 €)	2% (8,00 €)
monatl. AG-Beitrag zur Krankenversicherung	13% (52,00 €)	13% (52,00 €)
monatl. AG-Beitrag zur Umlageversicherung (Betriebe bis 30 Besch.)	0,74% (2,96 €)	0,74% (2,96 €)
Insolvenzgeldumlage (für best. Betriebe)	0%	0
monatl. AG-Beitrag zur Rentenversicherung	15% (60,00 €)	15% (60,00 €)
monatl. **AN**-Beitrag zur Rentenversicherung	———	**4,9% (19,60 €)**
monatl. Rentenanspruch*	3,25 €	**ca. 4,31 €**
Pflichtbeitragsmonate	4 Monate	**12 Monate**

*Stand 02/2011

Privathaushalte

Geringfügige Beschäftigung in Höhe von 400 € im Privathaushalt

	ohne Aufstockung	**mit** Aufstockung
Monatl. AG-Beitrag zur Steuer (Pauschsteuer)	2% (8,00 €)	2% (8,00 €)
monatl. AG-Beitrag zur Unfallversicherung	1,6% (6,40 €)	1,6% (6,40 €)
monatl. AG-Beitrag zur Umlageversicherung	0,74% (2,96 €)	0,74% (2,96 €)
monatl. AG-Beitrag zur Krankenversicherung	5% (20,00 €)	5% (20,00 €)
monatl. AG-Beitrag zur Rentenversicherung	5% (20,00 €)	5% (20,00 €)
monatl. AN-Beitrag zur Rentenversicherung	———	**14,9% (59,60 €)**
monatl. Rentenanspruch*	1,08 €	**ca. 4,31 €**
Pflichtbeitragsmonate	2 Monate	**12 Monate**

*Stand 02/2011

Niedriglohn-Jobs in der Gleitzone zwischen 400,01 € und 800,00 €

Seit dem 01.04.2003 wurde durch das 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt grundsätzlich allen ArbeitnehmerInnen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 400,01 € bis 800,00 € die Möglichkeit gegeben, **niedrigere Sozialbeiträge** zu entrichten (§ 20 Abs. 2 SGB IV).

Geringere Sozialversicherungsbeiträge

Die Gleitzone ist dadurch gekennzeichnet, dass die ArbeitnehmerIn zwar in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig ist, somit auch den Schutz der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung erhält, dass aber der ArbeitnehmerInnenanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in 2011 von rund **10,5%** (bei einem Arbeitsentgelt von **400,01 €**) auf den regulären Satz von rund **21**% (bei einem Arbeitsentgelt von **800,00 €**) ansteigt.

Der **ArbeitgeberInnen**anteil bleibt dagegen unangetastet, er beträgt (seit Einführung des einheitlichen Beitragssatzes in 2008 für alle Krankenkassen 19,725% (Stand 01/2011).

Die Differenz zwischen ca. 21% (ArbeitnehmerInnen) und ca. 20% (ArbeitgeberInnen) entsteht durch den Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 0,9%, den ArbeitnehmerInnen allein ohne Beteiligung der ArbeitgeberInnen zu tragen haben und den evtl. zu zahlenden Zuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose in Höhe von 0,25%.

Eine Pauschalversteuerung des Arbeitsentgelts ist in der Gleitzone **nicht möglich**, vielmehr muss die ArbeitnehmerIn unter Vorlage der Lohnsteuerkarte den **üblichen persönlichen Steuersatz** entrichten.

Ausnahmen

Die Regelung der Gleitzone wird nicht angewandt bei so genannten **Altersteilzeitvereinbarungen**, wenn das reduzierte Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt.

Ebenfalls nicht anwendbar sind die Regelungen auf ArbeitnehmerInnen in der **Berufsausbildung** und grundsätzlich auf **kurzfristige geringfügig Beschäftigte** im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Zudem liegen Gleitzonenfälle nicht vor, wenn lediglich Teilarbeitsentgelte, z.B. wegen Ablaufs

der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn bzw. Ende der Tätigkeit im Laufe des Kalendermonats. Ebenfalls nicht anwendbar ist die Gleitzone auf Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind, z.B. Auszubildende und PraktikantInnen sowie unter bestimmten Bedingungen auch UmschülerInnen. Gleichfalls nicht unter diese Regelung zählen Personen, die ein freiwilliges soziales oder ein freiwilliges ökologisches Jahr absolvieren.

Mehrere Beschäftigungen im Bereich der Gleitzone

Sofern die ArbeitnehmerIn mehrere Beschäftigungen ausübt, ist das **insgesamt erzielte Arbeitsentgelt** ausschlaggebend. Mehrere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen innerhalb der Gleitzone werden zusammengerechnet wie Tätigkeiten innerhalb und oberhalb der Gleitzone (selbstverständlich wird zur Beschäftigung innerhalb der Gleitzone nicht die **erste** geringfügige Beschäftigung hinzugezählt).

Beitragsbemessung - Beitragshöhe

Um die konkreten Beiträge für die einzelnen Fälle innerhalb der Gleitzone berechnen zu können, wird als Erstes das tatsächliche Arbeitsentgelt nach einer komplexen Formel in einen **fiktiven Arbeitsverdienst** umgerechnet, aus dem sich der gesamte Sozialversicherungsbeitrag ergibt (ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenanteil).

Der Beitragsbemessung zu Grunde gelegt wird ein Betrag, der sich nach folgender **Formel** errechnet (§ 20 Abs. 2 SGB IV i.V.m. § 344 Abs. 4 SGB III; § 226 Abs. 4 SGB V; § 163 Abs. 10 SGB VI):

$$\textbf{Fiktiver Arbeitsverdienst} = F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

AE ist das Arbeitsentgelt der Beschäftigten.

F ist der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30% durch den durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Für 2011 gilt

ein festgelegter durchschnittlicher Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von 40,35% und der Faktor F beträgt daher **0,7435**.

> Jedes Jahr wird dieser Faktor vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31.12. für das folgende Kalenderjahr im Bundesanzeiger bekannt gegeben und muss dann entsprechend in die Formel aufgenommen werden.

ArbeitgeberInnenanteile an der Sozialversicherung

In der Gleitzone müssen ArbeitgeberInnen die üblichen ArbeitgeberInnenanteile zur Sozialversicherung entrichten: Bei der Rentenversicherung die Hälfte von 19,9% (also 9,95%), in der Pflegeversicherung die Hälfte von 1,95% (0,975%) (Zuschlag für Kinderlose zahlen nur die ArbeitnehmerInnen), in der Arbeitslosenversicherung die Hälfte von 3,0% (1,5%) und in der Krankenversicherung 7,3% von 15,5%, insgesamt also **19,725%**.

Grundlage für die Beitragsbemessung für **ArbeitgeberInnen** ist das zwischen den Parteien vereinbarte volle **Bruttoarbeitsentgelt**. Für ArbeitgeberInnen ändert sich bei der Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen für Beschäftigte in der Gleitzone von 400,01 € bis 800 € demnach nichts.

Bemessungsentgelt für die Sozialversicherung der ArbeitnehmerIn

Für die Bemessung des ArbeitnehmerInnenanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in der Gleitzone wird ein gegenüber dem Arbeitseinkommen **geringeres Bemessungsentgelt** zu Grunde gelegt.

In welchem Maße das Arbeitsentgelt für die Beitragsermittlung reduziert wird, kann für das Jahr 2011 beispielhaft aus der nachstehenden Übersicht ersehen werden.

Beitragsermittlung für 2011 für ausgewählte Arbeitsentgelte

vereinbartes Brutto-Arbeitsentgelt	fiktiver Arbeitsverdienst = Beitragspflichtige Summe
401,00 €	298,66 €
450,00 €	360,23 €
500,00 €	423,05 €
550,00 €	485,88 €
600,00 €	548,70 €
650,00 €	611,53 €
700,00 €	674,35 €
750,00 €	737,18 €
800,00 €	800,00 €

Unterschiedliche Basis für Sozialversicherungsbeiträge

Das Bemessungsentgelt beträgt beispielsweise bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 450,00 € monatlich 360,23 €. Auf dieser Basis wird die Beitragsberechnung durchgeführt. Demzufolge besteht bei einem **tatsächlichen Gesamt-sozialversicherungsbeitrag von zur Zeit 40,35%** (RV: 19,9% + KV: 15,5% + AV: 3,0% + PV: 1,95%, Stand: 01/2011) ein Gesamt-Beitrag in Höhe von 145,35 € (360,23 € x 40,35%).

ArbeitgeberInnen müssen auf Basis des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts, also 450 €, ihren Anteil in Höhe von 19,725% tragen, somit 88,76 €. Die ArbeitnehmerIn muss lediglich die Differenz zum errechneten Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 145,35 € tragen, also noch 56,59 €.

Das nachfolgende Beispiel verdeutlicht anhand der verschiedenen Berechnungsschritte, wie das Bemessungsentgelt, Gesamtsozialversicherungs-beitrag sowie ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenbeiträge zur Sozialversicherung ermittelt werden.

Berechnungsbeispiel mit Erläuterungen

Auch wenn die Berechnungen im Einzelfall recht kompliziert sind, werden sie nachfolgend an einem Beispiel exemplarisch dargestellt, um das dahinter stehende Prinzip zu verdeutlichen.

Eine Frisörin arbeitet für ein monatliches Entgelt von 500 € in einem Frisörsalon. Da sie über 400 € und weniger als 800 € verdient, liegt ihr Entgelt in der Gleitzone und sie hat Anspruch darauf, niedrigere Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Bemessungsentgelt

1. Schritt: Berechnung des Bemessungsentgeltes

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

Im vorliegenden Beispiel sind folgende Größen bekannt, die in die obige Formel eingesetzt werden müssen:
F = 0,7435 (aktueller Wert für den Faktor F im Jahr 2011)
AE = 500 € (konkretes Arbeitsentgelt)

In Einzelschrittengerechnet ergibt sich folgende Berechnung:

Formel	**Beispiel**
F x 400	0,7435 x 400 € = 297,40 €
2 - F	2 - 0,7435 = 1,2565
AE – 400	500 € - 400 € = 100 €
(2 - F) x (AE – 400)	1,2565 x 100 € = 125,65 €
F x 400 + (2 - F) x (AE –400)	297,40 € + 125,65 € = **423,05 €**

In die Ausgangsformel eingesetzt ergibt sich das für die Beitragsbemessung heranzuziehende Bemessungsentgelt:

$$0{,}7435 \times 400 + (2 - 0{,}7435) \times (500 - 400) = \mathbf{423{,}05\ €}$$

Sozialversicherungsgesamtbeitrag

2. Schritt: Berechnung des Gesamtbeitrages zur Sozialversicherung

Bemessungsentgelt x tatsächlicher Gesamtsozialversicherungsanteil

423,05 € x 40,35% = 170,70 €

Der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung beträgt in diesem Beispiel 170,70 € unter Zugrundelegung des Gesamtsozialversicherungsanteils für 2011 in Höhe von 40,35%.

ArbeitgeberInnenanteil

3. Schritt: Berechnung des ArbeitgeberInnenanteils

Tatsächliches Arbeitsentgelt x ArbeitgeberInnenanteil)

500 € x 19,725% = 98,63 €

Der ArbeitgeberInnenanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen beträgt 98,63€.

ArbeitnehmerInnenanteil

4. Schritt: Berechnung des ArbeitnehmerInnenanteils

Gesamtbeitrag – ArbeitgeberInnenanteil

170,70 € - 98,63 € = 72,07 €

Der ArbeitnehmerInnenanteil beträgt 72,07 €.

➔ Die Frisörin muss einen Sozialversicherungsanteil in Höhe von 72,07 € tragen, d.h. sie bekommt bei einem Bruttoverdienst von 500 € pro Monat 427,93 € netto im Monat ausgezahlt (abzüglich der zu zahlenden Steuern).

Beispiel 31

Eine Verkäuferin arbeitet in Teilzeit bei einer Gärtnerei für ein monatliches Entgelt in Höhe von 680 €. Sie ist in allen Bereichen der Sozialversicherung versicherungspflichtig.

➔ Die Beitragspflicht der ArbeitnehmerIn richtet sich **nicht** nach ihrem tatsächlichem monatlichen Brutto-Verdienst bei der Gärtnerei in Höhe von 680 €. Es muss mit der oben beschriebenen Formel, das für die Beitragsbemessung erforderliche Entgelt berechnet werden.

Ausgangsformel: F x 400 + (2 - F) x (AE – 400)

0,7435 x 400 + (2 - 0,7435) x (680 – 400) = 649,22 €

Folglich beträgt die beitragspflichtige Einnahme lediglich 649,22 €. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 261,96 € (649,22 x 40,35%). Davon trägt die ArbeitgeberIn 134,13 € (680 € x 19,725%). Die Verkäuferin muss einen Sozialversicherungsbeitrag in Höhe von 127,83 € (261,96 € - 134,13 €) tragen.

Gesetzliche Rentenversicherung in der "Gleitzone"

Grundsätzlich wird für die spätere Rentenberechnung nur **der fiktiv errechnete Arbeitsverdienst zugrunde gelegt** und nicht der tatsächliche Verdienst. Bei einem tatsächlichen Arbeitsverdienst von 450 € wird also nur der fiktive Arbeitsverdienst in Höhe von 360,23 € zur Berechnung berücksichtigt.

Ähnlich wie bei der geringfügigen Beschäftigung hat die "Niedriglohn-Beschäftigte" auch die Möglichkeit ihre **Rentenversicherungsbeiträge** "aufzustocken", indem sie die Rentenversicherungsbeiträge von ihrem tatsächlichen vollen monatlichen Bruttoentgelt abführen lässt.

Sie muss durch eine **schriftliche Erklärung** gegenüber ihrer ArbeitgeberIn anstelle der verminderten Einnahmen das volle Arbeitsentgelt der Beitragsbemessung zu Grunde legen lassen. Damit erwirbt sie mehr Entgeltpunkte (§ 70 SGB VI) und erhöht ihre Rentenanwartschaft.

Diese Erklärung kann sie nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen, deren Entgelte zusammen innerhalb der Gleitzone liegen, nur einheitlich abgeben, was dann zudem für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist.

Ausnahmsweise wirkt die Erklärung zum Zeitpunkt des Beginns der Tätigkeit zurück, sofern die Erklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung bei der ArbeitgeberIn eingeht.

Steuerrechtliche Grundlagen

Möglichkeiten der Besteuerung

Es gibt drei Möglichkeiten bei der Besteuerung von Einkünften aus geringfügigen Beschäftigungen:

- die **Pauschsteuer** in Höhe von 2%
- die **Pauschalbesteuerung** in Höhe von 20% bzw. 25% und
- die Besteuerung nach **Lohnsteuerkarte**
  durch **die ArbeitgeberIn.**

Einzugsstellen

Je nach Wahl der Lohnsteuerentrichtung sind verschiedene Einzugsstellen zuständig. Bei der pauschalierten Lohnsteuer ist einheitlich die **Minijob-Zentrale** zuständig, bei der Entrichtung nach Lohnsteuerkarte das jeweils zuständige **Betriebsstättenfinanzamt**.

Pauschsteuer in Höhe von 2%

ArbeitgeberInnen können unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer für das Arbeitsentgelt der geringfügig Beschäftigten im Betrieb oder auch im Privathaushalt, für die sie Rentenbeiträge entrichten, pauschal abführen. Es handelt sich hierbei um eine einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2% des Arbeitsentgelts, die sowohl den **Solidaritätszuschlag** als auch die **Kirchensteuer** pauschal enthält (§ 40a Abs. 2 EStG).

> Zu beachten ist, dass auch dann die anteilige Kirchensteuer von der ArbeitgeberIn zu entrichten ist, wenn die ArbeitnehmerIn keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehören.

Für die einheitliche Pauschsteuer ist seit dem 01.04.2003 die **Minijob-Zentrale** zuständig.

Privathaushalte

ArbeitgeberInnen in Privathaushalten sind verpflichtet, einen so genannten **Haushaltsscheck** auszufüllen, auf dem das konkrete Arbeitsentgelt einzutragen und festzuhalten ist, ob die einheitliche Pauschsteuer entrichtet werden soll. Die Minijob-Zentrale wird dann einheitlich alle ArbeitgeberInnen-beiträge (also Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung sowie die Pauschsteuer und Beiträge zur Umlageversicherung) von der ArbeitgeberIn einbehalten. Für die Privathaushalte sind dabei zwei **Termine** festgelegt worden, nämlich jeweils der 15. Juli und der 15. Januar.

Betriebe

ArbeitgeberInnen in Betrieben sind verpflichtet, der Minijob-Zentrale das jeweilige Arbeitsentgelt einschließlich der berechneten Pauschsteuer mit einem so genannten **Beitragsnachweises** monatlich mitzuteilen.

Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20% bzw. 25%

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Die Möglichkeit, die Lohnsteuer pauschal mit 2 Prozent zu erheben, besteht nur für geringfügig entlohnte 400-Euro-Minijobs, für die ArbeitgeberInnen Pauschal-beiträge zur Rentenversicherung zahlen. Werden keine RV-Beiträge gezahlt, gibt es die Möglichkeit, eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20% des konkreten Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2a EStG n. F.).

ArbeitgeberInnen können die 20%ige Pauschalsteuer z.B. auch dann wählen, wenn sie aufgrund der Zusammenrechnung von mehreren geringfügigen Beschäftigungen mit der Folge der Überschreitung der 400-€-Grenzen anstelle der pauschalen Sozialversicherungsbeiträge die "üblichen" Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen haben. Dann besteht nämlich für die einzelne ArbeitgeberIn die Möglichkeit, bei ihrem konkreten Arbeitsverhältnis mit einem Entgelt von bis zu 400 € unter Verzicht auf die Vorlage der

Lohnsteuerkarte die pauschalisierte Lohnsteuer in Höhe von 20% zu erheben. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass zusätzlich noch der Solidaritätszuschlag sowie die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht berechnet werden müssen. In der Regel wird bei Nichtmitgliedschaft in einer kirchensteuerpflichtigen Religionsgemeinschaft keine entsprechende Steuer abgeführt. Es muss dafür ein Nachweis an die ArbeitgeberInnen erbracht werden.

Kurzfristige Beschäftigungen

Für einen kurzfristigen Minijob kann die ArbeitgeberIn bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer erheben. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Finanzverwaltungen. Möglich ist auch eine Versteuerung anhand der individuellen Lohnsteuerkarte.

Für die Bearbeitung der 20%igen bzw. 25%igen Lohnsteuer ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern das **Betriebsstättenfinanzamt** zuständig. Bei privaten ArbeitgeberInnenhaushalten ist dies das Wohnstättenfinanzamt, bei Betrieben das jeweilige Finanzamt, zu dessen Bezirk der Betrieb örtlich gehört.

Die Pauschalsteuersätze werden (in NRW) wie folgt berechnet:

20%/25%	des Arbeitsentgeltes	als pauschale Lohnsteuer	plus
5,5%	der pauschalen Lohnsteuersumme	als Solidaritätszuschlag	plus
7,0%	der pauschalen Lohnsteuersumme	als Kirchensteuer.	

Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Neben der pauschalen Versteuerung haben ArbeitgeberInnen die Möglichkeit der Besteuerung nach konkreter Lohnsteuerkarte (§ 39b EStG). In diesem Fall legt die ArbeitnehmerIn der ArbeitgeberIn die **Lohnsteuerkarte** vor und diese führt die Steuer ab.

Dann ergibt sich die Höhe der Lohnsteuer aus der konkreten **Lohnsteuerklasse** der geringfügig Beschäftigten. Die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer erfolgt an das Betriebsstättenfinanzamt. Sofern absehbar für einen bestimmten Zeitraum keine Lohnsteuer zu entrichten ist, kann eine so genannte **Nullmeldung** bei beim Finanzamt abgegeben werden.

Keine Lohnsteuer

Bei den folgenden Lohnsteuerklassen fällt für die geringfügig Beschäftigte bis zu einem Entgelt in Höhe von 400 € keine Lohnsteuer an:

Lohnsteuerklasse I: nicht Verheiratete (ledig, geschieden, verwitwet)
Lohnsteuerklasse II: (bestimmte) allein Erziehende mit Kind
Lohnsteuerklasse III o. IV: verheiratete ArbeitnehmerInnen

Lohnsteuer fällt demgegenüber grundsätzlich an bei den Lohnsteuerklassen V (verheiratete ArbeitnehmerInnen) oder VI (zweite Lohnsteuerkarte). Zurzeit sind dies bei einem Arbeitsentgelt von 400 € pro Monat in Lohnsteuerklasse V 35,83 € Lohnsteuer (plus 3,22 € Kirchensteuer) und in Lohnsteuerklasse VI 47,00 € Lohnsteuer (plus 4,23 € Kirchensteuer) (Stand: 01/2011).

Zweite Lohnsteuerkarte

Eine zweite Lohnsteuerkarte mit der Lohnsteuerklasse VI können ArbeitnehmerInnen, die **mehrere** geringfügige Beschäftigungen oder eine geringfügige Tätigkeit neben einem Hauptberuf ausüben, bei ihrer Gemeinde- oder Stadtverwaltung erhalten.

> Ob für Sie die pauschale Besteuerung oder aber die Vorlage einer Lohnsteuerkarte günstiger ist, können Sie bei Ihrem zuständigen Finanzamt erfragen.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Arbeitsvertrag

Eine geringfügige Beschäftigung ist ein normales Arbeitsverhältnis. Ein Arbeitsvertrag kann daher mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Um etwaige Beweisschwierigkeiten in einem späteren Konfliktfall zu vermeiden, ist es immer empfehlenswert, einen **schriftlichen** Arbeitsvertrag abzuschließen.

Nachweisgesetz

Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, mindestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine so genannte "Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen" auszuhändigen. Dies ergibt sich aus dem seit dem 28.07.1995 geltenden Nachweisgesetz, welches sich in zwei Punkten geändert hat:

1. Durch die Änderung des § 1 NachweisG ist der Anwendungsbereich dieses Gesetzes erheblich ausgedehnt worden. Es gilt für **alle Arbeitnehmerinnen**, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

2. Es ist festgelegt worden, dass ArbeitnehmerInnen, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben, einen **Hinweis auf die Möglichkeit der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung** von der ArbeitgeberIn erhalten müssen.

Vertragsinhalte

Folgende Angaben sollten in einem **Arbeitsvertrag** enthalten sein:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer bzw. das Enddatum) und Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte)
- Bezeichnung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts
- Vereinbarte Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

> Grundsätzlich ist es den Vertragspartnerinnen überlassen, welchen Inhalt sie dem Arbeitsvertrag geben. Die Vertragsfreiheit ist jedoch zu Ihrem Schutz einerseits durch Gesetze, andererseits durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingeschränkt.

Verbindliche Gesetze

Im **Arbeitsrecht** gelten für **alle ArbeitnehmerInnen** gesetzliche Schutzfristen und Mindestarbeitsbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Solche – auch für MinijobberInnen - verbindlichen Gesetze sind:

- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Gewerbeordnung (GewO)
- Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgeltfortzG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (ab mindestens 5 ArbeitnehmerInnen)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Schwerbehindertengesetz (SchwbG)

Bestehende Gesetze können nicht zum Nachteil der ArbeitnehmerIn geändert werden. Falls doch Vereinbarungen zu Ungunsten der ArbeitnehmerIn in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, sind diese automatisch unwirksam.

Tarifrecht

Das Tarifrecht darf zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen von den gesetzlichen Grundlagen abweichen. Allerdings gilt das Tarifrecht nicht automatisch für alle.

Das Tarifrecht ist unmittelbar und zwingend in folgenden Fällen:

- Die ArbeitnehmerIn ist Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft und die ArbeitgeberIn schließt selbst einen Tarifvertrag ab oder ist Mitglied eines ArbeitgeberInnenverbandes, der in deren Namen einen Tarifvertrag vereinbart.

- Die Geltung eines Tarifvertrages ist einzelvertraglich im Arbeitsvertrag vereinbart worden. In diesem Fall sind jedoch vertragliche Abweichungen zu Ungunsten der ArbeitnehmerIn möglich.

- Der Tarifvertrag ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt worden. Dann gilt dieser auch für Arbeitnehmerinnen und ArbeitgeberInnen, die nicht den tarifschließenden Verbänden angehören. Abweichungen zu Lasten der ArbeitnehmerInnen sind dann unwirksam (§ 4 Abs. 4 TVG). Eine Liste der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (AVE-Tarifverträge) finden Sie unter www.tarifregister.nrw.de .

Um über tarifliche Grundlagen der jeweiligen Tätigkeitsbranche informiert zu sein, haben auch geringfügig Beschäftigte als Gewerkschaftsmitglieder einerseits die Möglichkeit, von ihrer Gewerkschaft einen Tarifvertrag zu erhalten oder andererseits von ihrer ArbeitgeberIn zu verlangen (§ 8 TVG), dass sie den Tarifvertrag einsehen dürfen. Ebenfalls kann die ArbeitnehmerIn beim Tarifregister des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Düsseldorf den jeweils geltenden Tarifvertrag einsehen (www.tarifregister.nrw.de).

ArbeitnehmerInnen, für die ein Tarifvertrag infolge einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung gilt, können von ihrer tarifabschließenden Partei verlangen, dass diese ihnen gegen Zahlung der entstehenden Kosten eine Kopie zusendet.

Günstigkeitsprinzip

Ist in einem Arbeitsvertrag etwas anderes vereinbart, als Gesetz oder Tarifvertrag verlangen, stellt sich die Frage, ob der Arbeitsvertrag oder das, was im Tarifvertrag bzw. im Gesetz verankert ist, gilt. Dabei wird dem Grundsatz gefolgt, dass diejenige Regelung angewandt werden muss, **bei der die ArbeitnehmerIn besser gestellt ist**. Es gilt in solchen Fällen das so genannte "Günstigkeitsprinzip".

Betriebsvereinbarung

Bei Betriebsvereinbarungen, die in der Regel unmittelbar und zwingend für alle ArbeitnehmerInnen eines Betriebes gelten, kann nicht zu Ungunsten der ArbeitnehmerIn abgewichen werden.

Muster eines Arbeitsvertrages

Auf den folgenden drei Seiten finden Sie ein Muster eines Arbeitsvertrages. Es ist extra so gestaltet und gedruckt, dass Sie es als Kopiervorlage benutzen können. So können Sie selber Ihren Arbeitsvertrag vorbereiten und Ihrer ArbeitgeberIn "nur noch" zur Unterschrift vorlegen.

Arbeitsvertrag

Zwischen .....

.....

(Name und Anschrift der Firma)

(im Folgenden Arbeitgeber/in genannt)

und

Frau .....

wohnhaft in .....

geb. am .....

(im Folgenden ArbeitnehmerIn genannt)

wird folgender **Arbeitsvertrag** geschlossen:

1. Beginn und Art der Tätigkeit

Der/Die Arbeitgeber/in beschäftigt die ArbeitnehmerIn ab dem .....

als ..... (kurze Beschreibung).

Die Betriebsstätte befindet sich in ..... (PLZ, Ort).

2. Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich/monatlich ..... Stunden.

Als Arbeitszeiten werden festgelegt: .....

.....

(Angabe von Wochentagen und Uhrzeiten).

3. Arbeitsentgelt

Das Arbeitsentgelt beträgt je Monat/Woche/Stunde ..... €.

Die Pauschalversteuerung übernimmt der/die Arbeitgeber/in.

4. Sonderzuwendungen

Der/die Arbeitgeber/in zahlt als Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ..... €.

5. Urlaub

Der Urlaub beträgt ..... Arbeitstage im Jahr. Urlaub, der nicht spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres genommen wird, verfällt.
(Es ist mindestens der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche, bei Teilzeitbeschäftigung anteilig, zu gewähren).

6. Probezeit und Kündigung

a) Die ersten ..... Wochen/Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.
b) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von ..... gekündigt werden.
(Mindestens 1 Monat zum Fünfzehnten oder zum Monatsende, § 622 BGB)
c) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

7. Arbeitsverhinderung und Krankheit

a) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhält die ArbeitnehmerIn 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.
b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

8. Hinweis auf Verzicht zur Rentenversicherungsfreiheit

Die ArbeitnehmerIn kann in der Rentenversicherung die Stellung einer versicherungspflichtigen ArbeitnehmerIn erwerben, wenn sie der/dem Arbeitgeber/in erklärt, dass sie auf die Versicherungsfreiheit als geringfügig Beschäftigte verzichtet.

9. Weitere Beschäftigungen

Die ArbeitnehmerIn erklärt, zurzeit folgende weitere Beschäftigungen auszuüben: …….

Bei Aufnahme weiterer Beschäftigungen ist der/die Arbeitgeber/in darüber zu informieren, da dieses umfassende Änderungen in der Sozialversicherungspflicht bewirken kann.

11. Verschwiegenheitspflicht

Die ArbeitnehmerIn verpflichtet sich, über alle ihr dienstlich bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren.

12. Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von 6 Monaten nach ihrem Entstehen geltend gemacht werden, ansonsten sind sie verwirkt.

13. Vertragsänderungen

Änderungen und/oder Ergänzungen zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform.

.....

Ort, Datum

.....	.....
Unterschrift der/des Arbeitgebers/in	Unterschrift der ArbeitnehmerIn

Arbeitszeit

Was die Arbeitsaufgabe ist und wie lange gearbeitet werden muss, bestimmt regelmäßig der Arbeitsvertrag. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind die Rahmenbedingungen **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** und **Gesetze mit Arbeitszeitvorschriften** (z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz oder Mutterschutzgesetz) zu beachten.

> Als ArbeitnehmerIn sollten Sie deshalb darauf hinwirken, dass die Arbeitszeiten mit Beginn Ihrer Tätigkeit auf die konkreten Wochentage aufgeteilt werden.

Insbesondere durch das **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** sind geringfügig Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 TzBfG den Teilzeitbeschäftigten gleichgestellt in allen rechtlichen Möglichkeiten hinsichtlich der Teilzeitarbeit und der befristeten Arbeitsverträge im Sinne dieses Gesetzes. Danach sind ArbeitgeberInnen nach § 12 Abs. 2 TzBfG verpflichtet, mindestens **vier Tage im Voraus** der ArbeitnehmerIn die Lage bzw. eine mögliche geänderte Lage der Arbeitszeit mitzuteilen.

Überstunden

Umstritten ist, ob die ArbeitnehmerIn als geringfügig Beschäftigte zur Ableistung von Überstunden auch dann verpflichtet ist, wenn dies im Arbeitsvertrag nicht vereinbart wurde. Ohne Vereinbarung ist die ArbeitnehmerIn jedenfalls nicht zu Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit verpflichtet. Strittig ist auch, ob ArbeitgeberInnen allein auf Grund ihres Weisungsrechts Überstunden anordnen können.

In **Notfällen und Ausnahmefällen** müssen Überstunden geleistet werden, wenn vorrangige betriebliche Interessen denen der ArbeitnehmerIn entgegenstehen. Unzumutbar für die ArbeitnehmerIn ist die Ableistung von

Überstunden, wenn es z. B. um die Erhaltung ihrer Gesundheit oder in dringenden familiären Fällen um die Kinderbetreuung geht.

> Wenn Sie als ArbeitnehmerIn Überstunden von Beginn der Tätigkeit an ausschließen möchten, dann sollte dies als Vereinbarung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Entgelt

Einzelvertragliches Entgelt

Geringfügig Beschäftigte haben **grundsätzlich Anspruch auf anteilig gleichen Lohn wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**. Da gesetzliche Mindestentgelte allerdings im Arbeitsrecht in den meisten Bereichen nicht verankert sind, unterliegt das Entgelt einzelvertraglichen Vereinbarungen.

Tarifliches Entgelt

Wenn im Betrieb ein Tarifvertrag auf Grund beiderseitiger Tarifbindung oder auf Grund Allgemeinverbindlichkeit angewendet wird oder eine Betriebsvereinbarung besteht, gelten die **Regelungen auch für geringfügig Beschäftigte**. Das bezieht sich sowohl auf Monats-, Wochen- und Stundenentgelte. Alle ArbeitnehmerInnen haben einen **Anspruch auf tarifliche Lohn- oder Gehaltserhöhungen.** Stundenreduzierungen als Ausgleich für Lohn- und Gehaltserhöhungen brauchen nicht angenommen zu werden.

Tarifliche Eingruppierung

Der **Betriebsrat** ist gemäß § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG verpflichtet, darauf zu achten, dass u. a. die zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen geltenden **Tarifverträge auch eingehalten werden**. Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, eine entsprechende Eingruppierung zu erzwingen. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.6.1991 (1 ABR 60/90) kann der

Betriebsrat von ArbeitgeberInnen nach § 101 Abs. 1 BetrVG das Vornehmen der bisher unterlassenen Eingruppierung unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verlangen.

Soweit Tarifverträge geringfügig Beschäftigte von ihrem Geltungsbereich ausnehmen, hat dies wegen Verstoßes gegen Artikel 119 EWG-Vertrag, Artikel 3 GG, § 2 Abs. 1 BetrVG keine Auswirkung (vgl. ASR/Rspr. Nr. 96/91).

Musterschreiben des Betriebsrates zur Eingruppierung

Betreff: Eingruppierung von Frau Z

Sehr geehrte Damen und Herren,
aufgrund unserer Überprüfung haben wir festgestellt, dass Sie Frau Z in den in unserem Betrieb geltenden Tarifvertrag XY nicht richtig eingruppiert haben.
Das BAG hat bestätigt, dass auch geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV Anspruch auf eine tarifliche Eingruppierung und entsprechende Bezahlung haben (Urteil vom 18.6.91 - 1 ABR 60/91).
Wir fordern Sie deshalb auf,
die bisher unterlassene Eingruppierung nachzuholen.
Wir setzen Ihnen eine Frist bis zum ..... (maximal 5 Tage).

Mit freundlichen Grüßen
Betriebsrat

Häufig erhalten geringfügig Beschäftigte ein **Stundenentgelt**, welches dann wie folgt aus dem Monatsentgelt zu ermitteln ist:

Monatsentgelt : Monatsstunden bei Vollzeit = Stundenentgelt

Als ArbeitnehmerIn sollten Sie daher bemüht sein, alle Ansprüche aus dem Tarifvertrag für sich geltend zu machen, indem Sie diese in Ihren eigenen Arbeitsvertrag aufnehmen lassen.

Überstundenentgelt- und zuschläge

Die geringfügig Beschäftigte kann zwar einen Anspruch auf die vereinbarte **Vergütung von Überstunden** geltend machen**,** hat aber keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf Zahlung von Überstunden**zuschlägen**. Fast alle Tarifverträge sehen Zuschläge nur für die Überstunden von Beschäftigten vor, die Vollzeit arbeiten. Diese Form der tarifvertraglichen Regelung ist zulässig, da unter anderem auch vom europäischen Gerichtshof im Dezember 1994 entschieden wurde, dass darin eine mittelbare Diskriminierung von Frauen nicht erkennbar sei.

Geringfügig Beschäftigten stehen aber z. B. **Zuschläge wegen besonderer Erschwernisse** oder der **Arbeitszeitlage** (Sonntags, Feiertage, Nachts) zu.

Entgelt oder Lohnzahlung an Feiertagen

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 2 EntgeltfortzG) haben alle ArbeitnehmerInnen einen **Anspruch auf Entgeltzahlung** für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt. Als **gesetzliche Feiertage** gelten im ganzen **Bundesgebiet** folgende Tage: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, 3. Oktober als Tag der deutschen Einheit, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag. Besonderheiten gelten zusätzlich in den **einzelnen Bundesländern** (NRW: Fronleichnam und 1. November als Allerheiligen). Voraussetzung ist, dass die ArbeitnehmerIn an diesem Tag hätte arbeiten müssen, wenn kein Feiertag gewesen wäre **(Lohnausfallprinzip)**.

Änderung des Arbeitsplanes

Der Anspruch auf Entgeltzahlung an Feiertagen würde umgangen, wenn speziell nur für Wochen mit einem gesetzlichen Feiertag der Arbeitszeitplan geändert würde. Eine solche Vereinbarung liefe dann auf die Leistung unentgeltlicher Überstunden hinaus. Die geringfügig Beschäftigte ist jedoch **nicht verpflichtet**, den Arbeitszeitausfall durch unentgeltliche Vor- oder Nacharbeit

(BAG, Urteil vom 3.5.1983) abzuleisten. Arbeitet die ArbeitnehmerIn dennoch, so sind diese Stunden als Mehrstunden zu bezahlen.

Beispiel 32

Eine Verkäuferin arbeitet regelmäßig dienstags, mittwochs und donnerstags.

➔ Wenn der Donnerstag ein Feiertag ist und die Verkäuferin am Dienstag, Mittwoch und Freitag arbeitet, hat sie einen Anspruch auf Bezahlung von vier Tagen: Dienstag, Mittwoch, Donnerstag und Freitag.

> Einer Verlegung des vertraglich festgelegten Arbeitstages, der auf einen Feiertag fällt, sollten Sie nicht zustimmen, denn in diesem Fall würde die Feiertagsvergütung entfallen, weil der Arbeitstag nicht mehr auf einen Feiertag fällt.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Alle ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb mehr als vier Wochen angehören, haben grundsätzlich bei (unverschuldeter) Arbeitsunfähigkeit einen **Anspruch auf 100% Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zu einer Dauer von sechs Wochen je Krankheit.** Wie oft im Jahr eine ArbeitnehmerIn erkrankt ist unerheblich, der Anspruch auf sechs Woche steht je – neuer – Krankheit erneut zu. Die meisten ArbeitgeberInnen können sich die Entgeltfortzahlungskosten zu 80% von der Minijob-Zentrale erstatten lassen.

Ärztliche Bescheinigung

Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, der ArbeitgeberIn **unverzüglich**, also ohne schuldhaftes Zögern, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz muss die ArbeitnehmerIn, wenn ArbeitgeberInnen darauf bestehen, auch bei einer Krankheit, deren Dauer weniger als 3 Tage beträgt, eine (formlose) Bescheinigung vorlegen.

Kein Krankengeldanspruch

Da die geringfügig Beschäftigte nicht krankenversichert ist, hat sie nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungsdauer durch die ArbeitgeberIn keinen Anspruch auf Krankengeldleistung seitens der Krankenkasse bzw. Minijob-Zentrale.

Entgeltfortzahlung bei Kuren

Bei Kuren haben ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf Fortzahlung von 100% des Arbeitsentgelts für die Dauer von **bis zu 6 Wochen** (hierzu ausführlich § 9 Abs. 1 EntgeltfortzG). Wenn die geringfügig Beschäftigte nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder Rentenversicherung ist, setzt die Entgelt-fortzahlung jedoch die ärztliche Verordnung einer stationären Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung voraus.

Wenn die ArbeitnehmerIn ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund an der Arbeits-leistung gehindert ist, bleibt der Lohnanspruch trotzdem erhalten (§ 616 BGB).

Bezahlte Freistellung

Eine bezahlte Freistellung gibt es nur bei einzelvertraglicher oder tariflicher Vereinbarung zum Beispiel bei schweren Krankheitsfällen in der Familie, besonderen Familienfesten wie der eigenen Hochzeit oder Silberhochzeit, bei einer Geburt in der Familie oder beim Tod naher Angehöriger.

Pflege eines Kindes

Dies gilt auch dann, wenn ein Kind unter zwölf Jahren erkrankt und gepflegt werden muss. Da geringfügig Beschäftigte jedoch nicht sozialversicherungs-pflichtig sind, können sie von der Krankenkasse in diesem Fall **kein Krankengeld bei Erkrankung des Kindes** nach § 45 SGB V verlangen.

Von diesem Verfahren kann durch den Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag sowohl zum Nachteil als auch zum Vorteil der ArbeitnehmerIn abgewichen werden.

Grundsätzlich besteht **kein Anspruch** auf Entgeltfortzahlung wegen schlechter Witterungsverhältnisse oder Ausfall des öffentlichen Verkehrssystems.

Mutterschutz

Auch geringfügig beschäftigte Frauen haben einen **Anspruch auf Mutterschutz**. Sie sind 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen) von der Arbeit freigestellt. Sie dürfen nicht schwer heben, nicht an Sonn- oder Feiertagen und nicht in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr arbeiten. Vor der Geburt kann die Frau auf eigenen Wunsch weiterbeschäftigt werden. Nach der Geburt besteht aber ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Frauen, die zu Beginn der Schutzfrist **privat** oder **nicht selbst gesetzlich krankenversichert** sind (z.B. keine Familienversicherung) und im Übrigen die Voraussetzungen für das Mutterschaftsgeld (= im Arbeitsverhältnis stehen) erfüllen, erhalten zu Beginn der 6-wöchigen Schutzfrist vor der Entbindung **ein einmaliges Mutterschaftsgeld, welches vom Bundesversicherungsamt** (Adresse & Infos siehe Kapitel VII) **ausgezahlt wird.** Zu diesem Personenkreis gehören die geringfügig Beschäftigten, die nicht selbst - z.B. durch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit oder – krankenversichert sind.
Maßgebend ist das Durchschnittsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate. Das Bundesversicherungsamt (www.bva.de) zahlt jedoch maximal 13 Euro täglich und maximal 210 Euro für den gesamten Anspruchszeitraum. Den restlichen Betrag muss die ArbeitgeberIn NICHT (!) aufstocken (siehe § 14 Abs. 1 MuSchG).

Betriebliche Sozialleistungen

Wenn ArbeitgeberInnen ihren sozialversicherungspflichtigen ArbeitnehmerInnen über das Entgelt hinaus Sozialleistungen gewähren, so **gilt dies auch für geringfügig Beschäftigte**. Ob hierbei die Sozialleistungen in voller Höhe oder aber nur anteilig gewährt werden, richtet sich nach Art und Funktion der jeweiligen Leistung.

Die Art und Höhe der Sozialleistung richtet sich nach dem Arbeitsvertrag oder dem Tarifvertrag, der auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Wenn keine Regelung in einem Betrieb besteht, hat die ArbeitnehmerIn keinen Anspruch auf eine solche Leistung.

Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld

Eine betriebliche Sozialleistung ist z.B. die Zahlung eines Weihnachtsgeldes, das sich am Einkommen bemisst und für MinijobberInnen nur **anteilig** ausgezahlt wird.

> Durch die Zahlung eines Weihnachtsgeldes kann es zur **Überschreitung der monatlichen 400-€-Grenze** kommen, da sich die Bewertung nach dem gesamten Jahreseinkommen der ArbeitnehmerIn richtet.

Arbeitszeitverringerung

Falls keine Jahresplanung durchgeführt wurde, kann die Sonderzuwendung als **bezahlte Freizeit** gewährt werden. Es wird dann vorübergehend für den Auszahlungsmonat oder einen darauf folgenden Zeitpunkt vereinbart, dass die Arbeitszeit verringert werden soll.

Beispiel 33

Eine ArbeitnehmerIn erhält ein Entgelt von 400 € monatlich. Im November erhält sie zusätzliches Weihnachtsgeld in Höhe von 400 €.

➔ Damit ihr Jahreseinkommen die Grenze von 4.800 € nicht überschreitet, nimmt sie im Monat Dezember bezahlte Freizeit.

Urlaub

Alle ArbeitnehmerInnen - einschließlich der geringfügig Beschäftigten - haben einen Anspruch auf **bezahlten** Jahresurlaub. Auch beim Urlaub gilt das Gebot der **Gleichbehandlung**.

Mindesturlaub

Die Mindesturlaubsdauer regelt, sofern Arbeits- und Tarifvertrag keine besondere Regelung treffen, das Bundesurlaubsgesetz in § 3 Absatz 1. Der Mindesturlaub beträgt **24 Werktage (bei einer Sechs-Tage-Woche) bzw. 20 Werktage (bei einer Fünf-Tage-Woche) = 4 Arbeits-Wochen**.

Als Werktage gelten alle Tage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. Eine mögliche längere Urlaubsdauer kann sich gegebenenfalls aus einem Tarifvertrag oder dem konkreten Arbeitsvertrag ergeben. Üblich ist zurzeit ein Jahresurlaub von fünf bis sechs Wochen je nach geltendem Tarifvertrag, wobei auch bei der Urlaubsdauer der Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten ist.

Schwerbehinderte

Schwerbehinderten steht ein Zusatzurlaub von 1 Arbeits-Woche zu.

Individueller Urlaubsanspruch

Bei geringfügig Beschäftigen, die nur an einzelnen Tagen der Woche oder des Monats arbeiten, lässt sich der **individuelle Urlaubsanspruch** pro Jahr wie folgt berechnen: Die Urlaubstage einer Vollzeitbeschäftigten werden durch deren Wochenarbeitstage geteilt und dann mit den Arbeitstagen bei Teilzeitbeschäftigten multipliziert.

Urlaubsanspruch bei Vollzeit pro Jahr **:** Zahl der üblichen Arbeitstage in der Woche bei Vollzeit **x** Arbeitstage der Teilzeit pro Woche

Beispiel 34

Eine ArbeitnehmerIn arbeitet 3 Arbeitstage in der Woche.

➔ Eine Vollzeitkraft dieses Unternehmens hat im Jahr bei 6 Arbeitstagen pro Woche 24 Urlaubstage. Diese 24 Tage müssen durch die in diesem Betrieb üblichen 6 Arbeitstage geteilt werden. Dies entspricht einer Urlaubszeit von 4 Arbeitswochen. Da die Teilzeitkraft nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, müssen diese 4 Wochen mit 3 multipliziert werden. Das Ergebnis sind 12 Tage Urlaub für die Teilzeitkraft (= ebenso 4 Arbeitswochen Urlaub).

Beispiel 35

Eine Vollzeitkraft erhält 30 Urlaubstage und üblicherweise wird an 5 Arbeitstagen pro Woche gearbeitet (= 6 Arbeits-Wochen Urlaub). Eine Teilzeitkraft arbeitet nur an drei Tagen in der Woche. Der individuelle Urlaubsanspruch der Teilzeitkraft beträgt 18 Urlaubstage (= 6 Arbeits-Wochen Urlaub).

➔ Berechnet wird er wie folgt:

30 (Urlaubstage) **:** 5 (Arbeitstage) **=** 6 Arbeitswochen Urlaub bei Vollzeit

6 (Arbeitswochen Urlaub bei Vollzeit) **x** 3 (Arbeitstage/Woche der Teilzeitkraft) **=** 18 (Urlaubstage)

Anhand der folgenden Tabellen können Sie Ihren individuellen Urlaubsanspruch ermitteln:

Individueller Urlaubsanspruch bei einer 5-Tage-Woche

	Tatsächliche Arbeitstage pro Woche				
	1	2	3	4	5
Jahresurlaubsanspruch einer Vollzeitkraft in Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche)	**"Individuelle Urlaubstage"**				
20 Arbeitstage	4,0	8,0	12	16,0	20
21 Arbeitstage	4,2	8,4	12,6	16,8	21
22 Arbeitstage	4,4	8,8	13,2	17,6	22
23 Arbeitstage	4,6	9,2	13,8	18,4	23
24 Arbeitstage	4,8	9,6	14,4	19,2	24
25 Arbeitstage	5,0	10,0	15,0	20,0	25
26 Arbeitstage	5,2	10,4	15,6	20,8	26
27 Arbeitstage	5,4	10,8	16,2	21,6	27
28 Arbeitstage	5,6	11,2	16,8	22,4	28
29 Arbeitstage	5,8	11,6	17,4	23,2	29
30 Arbeitstage	6,0	12,0	18,0	24,0	30

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

Individueller Urlaubsanspruch bei einer 6-Tage-Woche

	Tatsächliche Arbeitstage pro Woche					
	1	2	3	4	5	6
Jahresurlaubsanspruch einer Vollzeitkraft in Werktagen (bei einer Sechs-Tage-Woche)	**„Individuelle Urlaubstage"**					
24 Werktage	4,0	8,0	12,0	16,0	20,0	24
25 Werktage	4,2	8,3	12,5	16,7	20,8	25
26 Werktage	4,3	8,7	13,0	17,3	21,7	26
27 Werktage	4,5	9,0	13,5	18,0	22,5	27
28 Werktage	4,7	9,3	14,0	18,7	23,3	28
29 Werktage	4,8	9,7	14,5	19,3	24,2	29
30 Werktage	5,0	10,0	15,0	20,0	25,0	30
31 Werktage	5,2	10,3	15,5	20,7	25,8	31
32 Werktage	5,3	10,7	16,0	21,3	26,7	32
33 Werktage	5,5	11,0	16,5	22,0	27,5	33
34 Werktage	5,7	11,3	17,0	22,7	28,3	34
35 Werktage	5,8	11,7	17,5	23,3	29,2	35
36 Werktage	6,0	12,0	18,0	24,0	30,0	36

Anspruch auf vollen Jahresurlaub

Als Urlaubstage werden nur die Tage angesehen, an denen die ArbeitnehmerIn ohne den Urlaub arbeiten müsste. Nach **6 Monaten Tätigkeit** in einem Betrieb besteht ein Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Für Zeiten kürzerer Tätigkeit wird der Urlaub anteilig errechnet (pro Monat ein Zwölftel).

In Tarifverträgen gibt es zusätzlich Regelungen für die **Urlaubsansprüche im Ein- und Austrittsjahr**, die teilweise sehr vom Gesetz abweichen. Nach dem Bundesurlaubsgesetz gilt, dass der ArbeitnehmerIn ab Beendigungsdatum 1. Juli (oder später) der volle Jahresurlaub zusteht, wenn ihr Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate gedauert hat.

Urlaubsentgeltberechnung

Die Höhe des für die Urlaubszeit zu zahlenden Urlaubsentgelts ergibt sich entweder aus dem Tarifvertrag oder aus dem Bundesurlaubsgesetz. Laut BUrlG (§ 11 Abs. 1 S. 1) wird das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst bemessen, das die ArbeitnehmerIn in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. In Tarifverträgen wird oft an Stelle der letzten 13 Wochen die letzten 3 Monate oder auch 12 Monate bei der **Durchschnittsentgeltberechnung** als Grundlage genommen.

Urlaubsgeld

Neben der Entgeltzahlung während des Urlaubs (Urlaubsentgelt) wird oft zusätzlich auch ein so genanntes Urlaubsgeld (siehe Kapitel "Betriebliche Sozialleistungen", Seite 73) gezahlt. Wenn ArbeitgeberInnen Vollzeitkräften ein Urlaubsgeld zahlen, haben auch geringfügig Beschäftigte nach dem Gleichbehandlungsgebot Anspruch auf mindestens anteiliges Urlaubsgeld. Diesbezüglich gibt es **keine konkreten gesetzlichen Regelungen**, aber meistens bestehen zum Urlaubsgeld tarifvertragliche Bestimmungen.

Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Wenn das **Beschäftigungsverhältnis beendet** ist und der ArbeitnehmerIn noch Urlaub oder auch ein zusätzliches Urlaubsgeld zusteht, hat sie einen Anspruch auf Abgeltung**.** Die ArbeitgeberIn muss ihr nach Beschäftigungsende das Urlaubsgeld für den nicht beanspruchten Urlaub auszahlen.

Bildungsurlaub

Nach dem nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz können ArbeitnehmerInnen eine anerkannte einwöchige Weiterbildungsveranstaltung besuchen. Dieser Anspruch reduziert sich entsprechend, sofern die MinijobberInnen an weniger als 5 Wochentagen arbeiten. Somit haben auch geringfügig Beschäftigte einen **Anspruch auf Vergütung**, wenn sie an einer anerkannten Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen.

Kündigung

Weder bei den Kündigungsfristen noch beim Kündigungsschutz wird zwischen geringfügig und Vollzeitbeschäftigten differenziert. Der Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse besteht **unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit**.

Ordentliche Kündigung

Die **Kündigungserklärung** muss deutlich und zweifelsfrei sein. Unklarheiten gehen zu Lasten der Kündigenden. Ebenso muss eindeutig der **Zeitpunkt**, zu dem gekündigt werden soll, angegeben werden. Falls dies nicht der Fall ist, muss von einer ordentlichen Kündigung zum nächstmöglichen Termin ausgegangen werden.

Form der Kündigungserklärung

Gemäß § 623 BGB bedarf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit immer der **Schriftform**. Die elektronische Form ist damit ausgeschlossen. Eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung muss somit nochmals, damit sie wirksam wird, schriftlich formuliert werden.

Kündigungsgründe

Eine Angabe von Kündigungsgründen muss bei ordentlicher nicht und bei außerordentlicher (d. h. fristloser Kündigung) **nur auf Verlangen** erfolgen. Im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag kann die Begründung auch vorgeschrieben sein.

Kündigungsfristen

Eine ordentliche Kündigung benötigt grundsätzlich keinen sachlichen Grund, um rechtswirksam zu sein. Sofern das Kündigungsschutzgesetz angewendet werden kann, müssen ArbeitgeberInnen einen sozial gerechtfertigten Grund nennen. Es besteht eine Bindung an bestimmte Kündigungsfristen. Die Kündigung gilt nicht

bei befristeten Arbeitsverhältnissen und kann durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

Gesetzliche Fristen

Für Arbeiterinnen und Angestellte gelten einheitliche gesetzliche Kündigungsfristen (§ 622 BGB). Während einer vereinbarten **Probezeit**, die grundsätzlich 6 Monate dauert (in Ausnahmefällen kann diese verlängert werden), beträgt die Kündigungsfrist mindestens **zwei Wochen.** Die **Grundkündigungsfrist** danach beträgt **vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende**. Bei lediglich vorübergehender Aushilfstätigkeit ist jedoch auch eine Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist für die ersten 3 Monate der Tätigkeit möglich. In Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit sind auch längere Kündigungsfristen möglich (§ 622 BGB).

Kündigungsschutz

Der allgemeine Kündigungsschutz **gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen.**

Wenn eine ArbeitnehmerIn nur als vorübergehende Aushilfskraft z.B. für 3 Monate eingestellt wird, kann im Arbeitsvertrag eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.

Längere Kündigungsfristen

Für ArbeitgeberInnen gelten mit zunehmender Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses bei einer Kündigung der ArbeitnehmerIn verlängerte Fristen, die sie einzuhalten haben. Hierbei wird jedoch die **Betriebs-zugehörigkeit** erst vom 25. Lebensjahr an mit einbezogen. In Tarifverträgen können besondere Vereinbarungen zu der Kündigungsfrist getroffen werden.

Betriebszugehörigkeit und Kündigungsfristen

Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	**Kündigungsfristen zum Monatsende** (in Monaten)
2	1
5	2
8	3
10	4
12	5
15	6
20	7

Beispiel 36

Eine ArbeitnehmerIn ist seit 7 Jahren und 3 Monaten bei einer ArbeitgeberIn beschäftigt. Die von der ArbeitgeberIn einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt 2 Monate zum Monatsende.

Außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung ist **in der Regel fristlos** und erfordert einen **wichtigen Grund**, der der kündigenden Person die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses unzumutbar macht. Hierbei ist die außerordentliche Kündigung als **unausweichlich letzte Maßnahme** anzusehen, nachdem die ArbeitgeberIn alle anderen milderen Mittel (z. B. eine Versetzung) erschöpfend angewandt hat.

Anhörung des Betriebsrats

Ein in dem Betrieb bestehender Betriebsrat muss von der ArbeitgeberIn vor Aussprechen der Kündigung gehört werden, da die Kündigung **ansonsten unwirksam** wird.

Besonderer Kündigungsschutz

Für **bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen** gibt es einen Sonderkündigungsschutz, der auch bei geringfügig Beschäftigten gilt. Dies sind Betriebsratsmitglieder und Auszubildende. Bei Schwerbehinderten kann bereits bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 30% ein Antrag bei der Agentur für Arbeit auf Gleichstellung mit Schwerbehinderten gestellt werden.
Ein absolutes Kündigungsverbot besteht für Schwangere allgemein bis vier Monate nach der Entbindung. Dieser besondere Kündigungsschutz besteht auch für Frauen und Männer in Elternzeit.

Was tun bei Problemen mit ArbeitgeberInnen?

Wenn Sie feststellen, dass ArbeitgeberInnen ihre Pflichten verletzen und somit bestehende Ansprüche nicht ordnungsgemäß erfüllen, sollten Sie zuerst in einem persönlichen Gespräch Ihre ArbeitgeberIn darauf aufmerksam machen, um gemeinsam zu einer Regelung zu kommen. Wenn die **mündliche Geltendmachung** Ihrer Rechte erfolglos bleibt, können Sie Ihren Forderungen durch eine **schriftliche Geltendmachung** Nachdruck verleihen.

Sollten Sie z. B. kein Entgelt während Ihrer Arbeitsunfähigkeit bekommen haben, können Sie mit dem folgenden Schreiben Ihre Ansprüche schriftlich geltend machen. Auch eine Nichtzahlung von Entgelt während Ihres Urlaubes können Sie mit diesem Schreiben geltend machen. Ersetzen Sie in dem Schreiben nur die Arbeitsunfähigkeit durch Ihren Urlaub und § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz durch § 1 Bundesurlaubsgesetz.

Musterschreiben
zur Geltendmachung von Lohnfortzahlungsansprüchen

Absenderin Ort, Datum .....
Anschrift .....

Firma .....
Name .....
Anschrift .....

Sehr geehrte Damen und Herren,
gemäß der Ihnen vorliegenden Bescheinigung meines Arztes Dr. XY war ich vom ..... bis ..... arbeitsunfähig krank.
Da Sie für diesen Zeitraum keinen Lohn zahlten, mache ich hiermit die Vergütung von € ..... pro Std. / für ..... Tage x ..... Arbeitsstunden
= € ..... geltend.
Ich berufe mich auf § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, das auch für geringfügig Beschäftigte anzuwenden ist.
Ich setze Ihnen hiermit eine Frist bis zum ..... (etwa 10 – 14 Tage).

Mit freundlichen Grüßen
(Unterschrift)

Arbeitsgerichtliche Klage

Wenn ArbeitgeberInnen trotz einer mündlichen oder schriftlichen Geltendmachung der Rechte der ArbeitnehmerIn nicht reagieren, muss sie sich überlegen, ob sie gegen das Unternehmen vor dem Arbeitsgericht klagen will oder nicht. Wenn die ArbeitnehmerIn während des Bestandes des Beschäftigungsverhältnisses klagen will, muss sie auf **bestimmte Fristen** achten, da Ansprüche verjähren oder auch verfallen können. Wenn sie bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses warten will, z. B. nach einer Kündigung, kann es für die Geltendmachung der alten Ansprüche zu spät sein.

Alle Forderungen aus einem Beschäftigungsverhältnis sind nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch spätestens dann verjährt, wenn sie nicht **bis zum Ablauf des übernächsten Jahres** durch Klage geltend gemacht worden sind.

Beispiel 37

Einer ArbeitnehmerIn wurde im Jahr 2007 während ihrer Krankheit trotz fristgerechter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung kein Entgelt gezahlt.

➔ Diese Ansprüche aus dem Jahr 2007 sind verjährt, wenn die ArbeitnehmerIn sie nicht bis zum 31.12.2009 mit einer Klage geltend gemacht hat.

Beispiel 38

Eine ArbeitnehmerIn erhielt im Jahr 2008 keinen Urlaub.

➔ Der Anspruch auf Urlaub aus dem Jahr 2008 verfällt **bereits** am 31. März des Folgejahres, hier also am 31.03.2009. Bis zu diesem Zeitpunkt muss die ArbeitnehmerIn ihren Anspruch mit einer Klage geltend gemacht haben.

Tarifliche oder arbeitsvertragliche Verfallklauseln

In Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag können Ausschlussfristen (sog. Verfallklauseln) einbezogen sein, die zu einem noch **schnelleren Verfall** der tariflichen Ansprüche führen können. Diese sind, um einen Rechtsverlust der ArbeitnehmerIn zu verhindern, in jedem Fall zu beachten.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz

Wenn die ArbeitnehmerIn eine Klage bei einem Arbeitsgericht einreichen will, kann sie als Gewerkschaftsmitglied gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Dann werden ihre Ansprüche bei der ArbeitgeberIn geltend gemacht und gegebenenfalls auch vor dem Arbeitsgericht eingeklagt.

Gerichtlicher Rechtsschutz

Bei Bestehen einer **Rechtsschutzversicherung** kann die ArbeitnehmerIn eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt beauftragen, ihre Rechte geltend zu

machen. Ist sie weder Mitglied in einer Gewerkschaft noch rechtschutzversichert, muss sie die entstehenden Kosten selbst tragen. Nur wenn sie ein Einkommen unterhalb einer bestimmten Grenze hat, kann sie **Beratungs- oder Prozesskostenhilfe** in Anspruch nehmen. Diese Informationen erhalten Sie bei Ihrer Anwältin oder Ihrem Anwalt.

Wenn die ArbeitnehmerIn **sich selbst vertreten** will, kann sie bei der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts die ihr aus ihrer Sicht zustehenden Ansprüche als konkrete Bezifferung und Bezeichnung, jedoch ohne Rechtsberatung zu erhalten, zu Protokoll geben.

Vergleich

Nachdem die ArbeitnehmerIn Klage beim Arbeitsgericht eingereicht hat, wird zuerst ein Gütetermin anberaumt, der auf eine gütliche Einigung (Vergleich) mit gerichtlicher Unterstützung zielt. Bei dem Abschluss eines solchen Vergleichs fallen für die ArbeitnehmerIn **keine Gerichtskosten** an.

Kammertermin

Wenn keine gütliche Einigung erzielt wird, kommt es danach zu einem so genannten Kammertermin und zu einem **Urteilsspruch** bzw. zu einem immer noch möglichen **Vergleich**. Die dann zu zahlenden **Gerichtskosten** sind beim Arbeitsgericht vergleichsweise gering.

Beispiel 39

Einer ArbeitnehmerIn wird gekündigt. Die Kündigungsfrist wird nicht eingehalten.

➔ Sie kann vor dem Arbeitsgericht die Einhaltung der Kündigungsfrist einklagen. Jedoch wird die Kündigung bei inhaltlich nicht überprüft.

Kündigungsschutzverfahren

Die ArbeitnehmerIn kann nur dann vor Gericht nachprüfen lassen, ob die Kündigung inhaltlich richtig und damit wirksam ist, wenn das **Kündigungsschutzgesetz** auf ihr Beschäftigungsverhältnis anzuwenden ist.

> Eine Klage gegen die von ArbeitgeberInnen ausgesprochene Kündigung müssen Sie innerhalb von **3 Wochen** nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht erheben.

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Arbeitgeber/in
AN	Arbeitnehmer/in
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BSG	Bundessozialgericht
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
Drs.	Drucksache
EStG	Einkommensteuergesetz
EntgeltfortzG	Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall
EuGH	Europäischer Gerichtshof
GG	Grundgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NachweisG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen
RVO	Reichsversicherungsordnung
S.	Satz
SchwbG	Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
Ziff.	Ziffer

Adressen

Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken

Stadt Ahaus

Gleichstellungsstelle

Sybille Großmann

Rathausplatz 1

48683 Ahaus

Tel.: 0 25 61 / 72 - 160

Fax: 0 25 61 / 72 - 81 160

Internet: www.ahaus.de

E-Mail: s.grossmann@ahaus.de

Stadt Bocholt

Gleichstellungsstelle

Annette Hünting

Berliner Platz 1

46395 Bocholt

Tel.: 0 28 71 / 9 53 - 151

Fax: 0 28 71 / 9 53 - 121

Internet: www.bocholt.de

E-Mail: annette.huenting@mail.bocholt.de

Kreis Borken

Gleichstellungsstelle

Irmgard Paßerschroer

Burloer Straße 93

46325 Borken

Tel.: 0 28 61 / 82 2106

Fax: 0 28 61 / 82 271 2106

Internet: www.kreis-borken.de

E-Mail: i.passerschroer@kreis-borken.de

Stadt Borken

Gleichstellungsstelle

Anna Grütering-Woeste

Im Piepershagen 17

46325 Borken

Tel.: 0 28 61 / 9 39 - 297

Fax: 0 28 61 / 9 39 – 62 297

Internet: www.borken.de

E-Mail: gleichstellung@borken.de

Stadt Gescher

Gleichstellungsstelle

Christiane Betting

Marktplatz 1

48712 Gescher

Tel.: 0 25 42 / 60 - 102

Fax: 0 25 42 / 60 - 6 102

Internet: www.gescher.de

E-Mail: betting@gescher.de

Stadt Gronau

Gleichstellungsstelle

Edith Brefeld

Konrad-Adenauer-Straße 1

48599 Gronau

Tel.: 0 25 62 / 12 - 477

Fax: 0 25 62 / 12 - 200

Internet: www.gronau.de

E-Mail: edith.brefeld@gronau.de

Stadt Isselburg

Gleichstellungsstelle

Marie-Luise Testroet

Minervastraße 12

46419 Isselburg

Tel.: 0 28 74 / 9 11 - 42

Fax: 0 28 74 / 9 11 - 54

Internet: www.isselburg.de

E-Mail: marie-luise.testroet@isselburg.de

Gemeinde Raesfeld

Gleichstellungsstelle

Ursula Großewilde

Weseler Straße 19

46348 Raesfeld

Tel.: 0 28 65 / 9 55 - 168

Fax: 0 28 65 / 9 55 - 305

Internet: www.raesfeld.de

E-Mail: grossewilde@raesfeld.de

Gemeinde Reken

Gleichstellungsstelle

Sabine Rentmeister

Kirchstraße 14

48734 Reken

Tel.: 0 28 64 / 9 44 - 025

Fax: 0 28 64 / 9 44 - 299

Internet: www.reken.de

E-Mail: s.rentmeister@reken.de

Stadt Rhede

Gleichstellungsstelle

Ute Schulte

Rathausplatz 9

46414 Rhede

Tel.: 0 28 72 / 9 30 - 240

Fax: 0 28 72 / 9 30 - 49 240

Internet: www.rhede.de

E-Mail: u.schulte@rhede.de

Stadt Stadtlohn

Gleichstellungsstelle

Mechthild Roters

Markt 3

48703 Stadtlohn

Tel.: 0 25 63 / 87 - 850

Fax: 0 25 63 / 87 – 9 850

Internet: www.stadtlohn.de

E-Mail: m.roters@stadtlohn.de

Gemeinde Südlohn

Gleichstellungsstelle

Dagmar Wissing

Winterswyker Straße 1

46354 Südlohn

Tel.: 0 28 62 / 5 82 - 83

Fax: 0 28 62 / 5 82 - 471 83

Internet: www.suedlohn.de

E-Mail: dagmar.wissing@suedlohn.de

Gemeinde Velen

Gleichstellungsstelle

Ursula Mußenbrock

Ramsdorfer Straße 19

46342 Velen

Tel.: 0 28 63 / 9 26 - 255

Fax: 0 28 63 / 9 26 - 299

Internet: www.velen.de

E-Mail: mussenbrock@velen.de

Stadt Vreden

Gleichstellungsstelle

Ria Sönnekes

Burgstraße 7

48691 Vreden

Tel.: 0 25 64 / 3 03 - 207

Fax: 0 25 64 / 3 03 - 105

Internet: www.vreden.de

E-Mail: maria.soennekes@vreden.de

Agenturen für Arbeit: www.arbeitsagentur.de

Zentrale Telefonnummer für alle Agenturen:

ArbeitnehmerInnen: 0 18 01 / 555 111

ArbeitgeberInnen: 0 18 01 / 66 44 66

Agentur für Arbeit, Hauptstelle Coesfeld

(zuständig für Coesfeld, Billerbeck, Gescher, Havixbeck und Rosendahl)

Holtwicker Straße 1

48653 Coesfeld

Fax: 0 25 41 / 9 19 - 254

E-Mail: coesfeld@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit, Nebenstelle Ahaus

(zuständig für Ahaus, Alstätte, Heek, Legden, Schöppingen, Stadtlohn, Südlohn und Vreden)

Hindenburgallee 6

48683 Ahaus

Fax: 0 25 61 / 93 06 - 39

E-Mail: ahaus@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit, Nebenstelle Bocholt

(zuständig für Bocholt, Isselburg und Rhede)

Hindenburgstraße 10

46395 Bocholt

Fax: 0 28 71 / 25 35 - 34

E-Mail: bocholt@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit, Nebenstelle Borken

(zuständig für Borken, Heiden, Raesfeld, Reken und Velen)

Bahnhofstr. 22c

46325 Borken
Fax: 0 28 62 / 92 29 - 50
E-Mail: borken@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit, Nebenstelle Gronau
(zuständig für die Stadt Gronau)
Bahnhofstraße 39
48599 Gronau
Fax: 0 25 62 / 93 34 - 55
E-Mail: gronau@arbeitsagentur.de

Gewerkschaften

Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB
DGB-Region Münsterland
Zumsandestr. 35
48145 Münster
Tel.: 02 51 / 1 32 35 - 0
Fax: 02 51 / 1 32 35 - 20
Internet: www.dgb-muensterland.de
E-Mail: muenster@dgb.de

DGB Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34-38
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 36 83 – 0
Fax: 02 11 / 36 83 - 159
Internet: www.nrw.dgb.de
E-Mail: nrw.info@dgb.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Bezirk Münsterland

Wesemannstraße 10

46397 Bocholt

Tel.: 0 28 71 / 16 50 2

Fax: 0 28 71 / 99 85 46

Internet: www.verdi.de

E-Mail: gst.bocholt@verdi.de

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Verwaltungsstelle Bocholt

Wesemannstraße 10

46397 Bocholt

Tel.: 0 28 71 / 24 99 – 0

Fax: 0 28 71 / 24 99 - 24

Internet: www.igmetall.de

E-Mail: bocholt@igmetall.de

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau)

Bezirksverband Emscher-Lippe-Aa

Wesemannstraße 10

46397 Bocholt

Tel.: 0 28 71 / 12 92 - 0

Fax: 0 28 71 / 18 48 79

Internet: www.igbau.de

E-Mail: bocholt@igbau.de

Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE)

Landesbezirk Westfalen / Bezirk Münster-Bielefeld

Marktallee 56

48165 Münster

Tel.: 0 25 01 / 27 87 – 0

Fax: 0 25 01 / 27 87 - 20

Internet: www.igbce.de

E-Mail: bezirk.muenster@igbce.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Zumsandestraße 35

48145 Münster

Tel.: 02 51 / 36 49 2

Fax: 02 51 / 30 11 8

Internet: www.ngg.net / www.ngg-muensterland.de

E-Mail: region.muensterland@ngg.net

Zeitschrift "Backpapier" auf www.ngg-nrw.de => Bäckerprojekt NRW

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Geschäftsstelle Borken

Elbinger Weg 9

46325 Borken

Tel.: 0 28 61 / 60 23 09

Fax: 0 28 61 / 60 23 10

Internet: www.gew.de / www.gew-nrw.de

E-Mail: kvborken@gew-borken.de

Transnet Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED)

Ortsverwaltung Münsterland/Emscher Lippe / Bezirk Essen

Bahnhofstr. 1-5

48143 Münster

Tel.: 02 51 / 66 41 18

Fax: 02 51 / 66 41 17

Internet: www.transnet.org

E-Mail: ov.muensterland@transnet.org

Sonstige Adressen:

Bundesknappschaft

Minijob-Zentrale

45115 Essen

Tel.: 0 18 01 / 20 05 04 oder 03 55 / 2902 707 99

Internet: www.minijob-zentrale.de

E-Mail: nur über das Kontaktformular der Internetseite

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2

10709 Berlin

Tel.: 08 00 – 10 00 480 70

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

E-Mail: meinefrage@drv-bund.de

Deutsche Rentenversicherung Westfalen

Gartenstr. 194

48147 Münster

Tel.: 08 00 / 10 00 480 11

Fax: 02 51 / 2 38 – 25 70

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de

E-Mail: kontakt@drv-westfalen.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wilhelmstr. 49

10117 Berlin

Tel.: 0 30 / 1 85 27 – 0

Fax: 0 30 / 1 85 27 – 18 30

Internet: www.bmas.de

E-Mail: info@bmas.bund.de

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

Tel.: 02 11 / 8 55 – 5

Fax: 02 11 / 8 55 – 32 11

Internet: www.mais.nrw.de

E-Mail: info@mais.nrw.de

Arbeitsgericht Bocholt (zuständig für die Kreise Borken und Coesfeld)

Benölkenplatz 2

46399 Bocholt

Tel.: 0 28 71 / 295 - 0

Fax: 0 28 71 / 295 – 11 11

Internet: www.arbg-bocholt.nrw.de / Übersicht unter www.deutschejustiz.de

E-Mail: poststelle@arbg-bocholt.nrw.de

Sozialgericht Münster

Alter Steinweg 45

48143 Münster

Tel.: 02 51 / 5 10 23 – 0

Fax: 02 51 / 5 10 23 – 74

Internet: www.sg-muenster.nrw.de / Übersicht unter www.deutschejustiz.de

E-Mail: poststelle@sgms.nrw.de

Staatliches Amt für Arbeitsschutz

(seit 01.01.2007 Teil der Bezirksregierung Münster)

Leisweg 12

48653 Coesfeld

Tel.: 0 25 41 / 8 45 – 0

Fax: 0 25 41 / 8 45 - 333

Internet: www.arbeitsschutz.nrw.de / www.bezreg-muenster.de

E-Mail: poststelle-coe@brms.nrw.de

Bundesversicherungsamt

Friedrich-Ebert-Allee 38

53113 Bonn

Tel.: 02 28 / 6 19 – 0

Fax: 02 28 / 6 19 – 18 70

Internet: www.bva.de

E-Mail: poststelle@bva.de

Das BVA ist die zuständige Stelle für das Mutterschaftsgeld

Tel.: 02 28 / 619 – 18 77

Fax: 02 28 / 619 – 18 88

Internet: www.mutterschaftsgeld.de

E-Mail: mutterschaftsgeldstelle@bva.de

Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e. V.

Weseler Str. 316 c

48163 Münster

Tel.: 02 51 / 4 14 16 – 0

Fax: 02 51 / 4 14 16 – 212

Internet: www.ehv-muensterland.de / www.ehv-wm.de

E-Mail: muenster@ehv-wm.de

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband Westfalen e.V. (DEHOGA)

Weßlings Kamp 19

48653 Coesfeld

Tel.: 0 25 41 / 95 22 – 0

Fax: 0 25 41 / 95 22 – 20

Internet: www.gastgewerbe-nrw.de / www.dehoga-westfalen.de

E-Mail: coesfeld@dehoga-westfalen.de

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV)

Dottendorfer Straße 86

53129 Bonn

Tel.: 02 28 / 91 77 5 – 0

Fax: 02 28 / 91 77 511

Internet: www.gebaeudereiniger.de

E-Mail: biv@gebaeudereiniger.de

Herausgegeben vom

Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

im Kreis Borken