



GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

INFORMATIONEN UND BEISPIELE

SOZIAL-, STEUER- UND ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN



STAND: JANUAR 2020

Impressum

Herausgeberinnen:
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Borken

Text:
Rosemarie Braunnagel-Fürstenau
Rechtsanwältin, Münster

Text und Redaktion:
Dagmar Jeske
Bürgermeisterin Stadt Velen

Umschlaggestaltung:
Nina Linfert
Das Werbe Werk, Borken

Druck:
Kreisverwaltung Borken

18. überarbeitete Auflage, Januar 2020

Für fehlerhafte Angaben und deren Folgen wird keine Haftung übernommen.

Ein paar Worte zuvor...

Der Minijob – auch nach über vier Jahrzehnten ist er immer noch eine beliebte Beschäftigungsform – vor allem bei Frauen. Bei der erstmaligen Schaffung dieser Beschäftigungsart zum 1. Juli 1977 wurden gar keine Beiträge fällig und die maximale Arbeitszeit betrug 15 Stunden/Woche. Zum 01.04.1999 wurden erstmalig Beiträge für diese Beschäftigung fällig – zahlbar durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Vor der Umstellung auf den Euro betrug das maximale Entgelt 630 DM. Eine größere Reform erlebte der Minijob bei der Änderung der Hartz – Gesetze: Die wöchentliche Stundengrenze wurde abgeschafft, der maximale Verdienst wurde auf 400 Euro im Monat angehoben und die sogenannte „Gleitzone“ (heute Übergangsbereich) zwischen 400 - 800 Euro wurde eingeführt.

Eines ist aber geblieben: Diese Beschäftigung fördert nach wie vor das klassische Zuverdienermodell mit „gering zuverdienender Ehefrau“. Der Ehemann ist Vollzeit beschäftigt und die Ehefrau erledigt hauptsächlich die Hausarbeit und verdient „geringfügig“ dazu. Weiter unterstützt wird dies durch das Ehegattensplitting im Steuerrecht. Oft ist es hierdurch für die Frau relativ unattraktiv, oberhalb der Minijob-Grenze zu arbeiten, da dann das Entgelt voll versteuert wird. Diese Konstellationen begünstigen seit Jahrzehnten das faktische Risiko für Altersarmut – vor allen Dingen für die Frauen.

Vielen unbekannt ist ebenso, dass auch für die Minijobs alle Gesetze gelten, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen sollen: Das Urlaubsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz bei Krankheit, das Mindestlohnsgesetz und und und...

Eine Übersicht über all diese Regelungen, Gesetze und Ansprüche für die Beschäftigten möchte diese Broschüre geben – viel Freude bei der Lektüre!

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Kreis Borken

Januar 2020

Inhalt

Seite	6 – 8	I – Aktuelles im Überblick
	6	Einführung und Anhebung des Mindestlohnes
	6	Änderung des Beitrages zur Krankenversicherung
	7	Verlängerung der kurzfristigen Beschäftigung
	7	Haushaltsjobbörse im Internet
	7	Anhebung der Grenze auf 450 Euro
	8	Anhebung des Übungsleiterfreibetrages zum 01.01.2013
	8	Anspruch auf eine schriftliche Entgeltbescheinigung
Seite	9 - 11	II - Begriffserklärungen
	9	"Urlaubsgeld" und "Entgelt während des Urlaubs"
	9	"Krankengeld" und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
	10	Beschäftigung "auf Steuerkarte" und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
	11	ArbeitnehmerInnen und Aushilfen
Seite	12 - 57	III - Sozialrechtliche Grundlagen
	12	Geringfügige Beschäftigungsformen
	13	Kurzfristige Beschäftigung
	17	Berufsmäßige Beschäftigung
	20	Geringfügig entlohnte Beschäftigung - Minijob
	22	Mehrfachbeschäftigungen
	26	Gelegentliches Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze
	27	Steuerfreie Aufwandsentschädigungen
	29	Meldeverfahren
	31	Pauschalbeiträge durch ArbeitgeberInnen
	32	Krankenversicherungsbeitrag
	33	Rentenversicherungsbeitrag der ArbeitgeberInnen
	34	Rentenversicherungspflicht seit dem 01.01.2013

35	Vorteile der Rentenaufstockung
37	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
40	Übergangsregelungen 2012 – 2013 - 2014
41	Beitrag zur Rentenversicherung bei unter 175 € Entgelt
42	Abgabe von Rentenbeiträgen bei mehreren Tätigkeiten
46	Weitere Abgaben der ArbeitgeberInnen
46	Umlageversicherung für Krankheit und Mutterschaft
47	Insolvenzgeldumlage
48	Unfallversicherung
48	Übersichtstabellen
50	Gleitzone zwischen 450,01 € und 1.300 €

Seite 58 - 61 IV - Steuerrechtliche Grundlagen

58	Pauschsteuer in Höhe von 2%
59	Pauschaler Lohnsteuersatz in Höhe von 20% bzw. 25%
60	Besteuerung nach Lohnsteuerkarte

Seite 62 – 88 V - Arbeitsrechtliche Grundlagen

62	Arbeitsvertrag (Muster ab Seite 66)
69	Arbeitszeit
70	Entgelt
72	Entgeltzahlung an Feiertagen
73	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
75	Mutterschutz
76	Betriebliche Sozialleistungen
77	Urlaub
82	Kündigung
85	Was tun bei Problemen mit ArbeitgeberInnen?

Seite 89 VI – Abkürzungsverzeichnis

Seite 90 - 100 VII - Adressen

Aktuelles im Überblick

Einführung und Anhebung des Mindestlohnes

Zum 01.01.2015 ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten. Natürlich gilt der Mindestlohn auch für alle Beschäftigten im Minijob. 2015 betrug er zunächst 8,50 Euro pro Stunde, zum 01.01.2020 steigt er auf 9,35 Euro pro Stunde an. Da die monatliche Grenze von 450 Euro nicht überschritten werden darf, wird damit auch gleichzeitig die maximale Stundenanzahl pro Woche bzw. Monat festgelegt (450 €/Monat : 9,35 €/Std. = max. 48 Stunden im Monat).

Je nach Umfang der Beschäftigung kann es also mit jeder Erhöhung des Mindestlohnes erforderlich sein, die zu leistende Stundenzahl nach unten anzupassen, wenn das Beschäftigungsverhältnis weiterhin ein Minijob bleiben soll. Der Mindestlohn gilt sowohl im privaten Bereich als auch im gewerblichen Bereich.

Außerdem ist zu beachten, dass es Branchen gibt, in denen gesetzlich oder tariflich ein höherer Mindestlohn gilt – dann gilt der höhere Betrag! Eine Übersicht über alle Branchenmindestlöhne finden Sie unter www.bmas.de/mindestlohn.

Übersicht Höhe des Mindestlohnes und Anzahl der möglichen Stunden:

01.01.2015	8,50 € pro Stunde	52,9 Stunden/Monat
01.01.2017	8,84 € pro Stunde	50,9 Stunden/Monat
01.01.2019	9,19 € pro Stunde	48,9 Stunden/Monat
01.01.2020	9,35 € pro Stunde	48,1 Stunden/Monat

Ausnahmen vom Mindestlohn gibt es nur wenige: Er gilt nicht für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung, ehrenamtlich tätige Personen, Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten, TeilnehmerInnen an einer Maßnahme der

Arbeitsförderung, HeimarbeiterInnen nach dem Heimarbeitsgesetz und Selbstständige.

Anhebung der Entgeltgrenzen im Übergangsbereich (bisher „Gleitzone“) von 850 € auf 1.300 €

Minijobs sind oft so attraktiv, weil – bis auf die Beiträge zur Rentenversicherung– keine Abzüge für die Beschäftigten entstehen. Bei Überschreitung der Minijob-Grenze um nur 1 Cent wurden direkt die vollen Beiträge in Höhe von ca. 21% vom Entgelt fällig. Daher wurde im Jahr 2003 die sogenannte „Gleitzone“ eingeführt, um die Höhe der fälligen Beiträge nur langsam Schritt für Schritt zu erhöhen. Dieser Bereich lag zunächst zwischen 400,01 und 800 Euro. Ab 2013, mit Erhöhung der Minijob-Grenze auf 450 € lag dieser Bereich dann zwischen 450,01 und 850 €. Mit dem „RV-Leistungsverbesserungs- und –Stabilisierungsgesetz“ wurde dieser Bereich deutlich ausgeweitet von 450,01 auf bis zu 1.300 Euro. Damit profitieren deutlich mehr Beschäftigte von niedrigeren Sozialversicherungsbeiträgen als bisher. Zur Unterscheidung von der bisherigen Regelung heißt dieser Bereich nun nicht mehr „Gleitzone“ sondern „Übergangsbereich“.

Das Gesetz hat eine weitere Verbesserung für die Beschäftigten mit sich gebracht: Durch die besonderen Berechnungen im Übergangsbereich zahlen die ArbeitnehmerInnen weniger Beiträge in die Rentenversicherung. Bisher wurden auch nur die niedrigeren Beiträge dem individuellen Rentenversicherungskonto gutgeschrieben. Seit dem 01.07.2019 erfolgt dies nicht mehr. Das bedeutet, trotz weiterhin de facto weniger gezahltem Rentenversicherungsbeitrag wird die Rente so berechnet, als sei der volle Beitrag gezahlt worden. Die Rente wird also in voller Höhe vom gesamten Bruttoverdienst berechnet.

Bis zum 30.06.2019 konnten die Beschäftigten einen Antrag stellen, und freiwillig den Rentenversicherungsbeitrag auf das volle Entgelt aufstocken. Dies

ist nun nicht mehr erforderlich, da automatisch der volle Beitrag für die Berechnung der Rente zugrunde gelegt wird.

Änderung des Beitrages zur Krankenversicherung

Bis Ende 2014 gab es einen gesetzlich festgelegten Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 15,5%. Dieser bestand aus dem Arbeitgeberanteil mit 7,3% und dem Arbeitnehmeranteil in Höhe von 8,2%. Diese 8,2% beinhalten den "normalen" Anteil von 7,3% (wie Arbeitgeberanteil) plus einem damals gesetzlich festgelegten Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9%, den die Beschäftigten allein tragen mussten. Seit 2015 ist die Höhe des Zusatzbeitrages nicht mehr gesetzlich vorgeschrieben, sondern die Krankenkassen können die Höhe selbst bestimmen.

Seit dem 01.01.2019 wird der Zusatzbeitrag nicht mehr allein von den Beschäftigten getragen, sondern wird – wie der „normale“ Beitrag zur Krankenversicherung je zur Hälfte durch die Arbeitgebenden und die Beschäftigten gezahlt. Das heißt, seit 2015 beträgt der gesetzlich festgelegte Krankenversicherungsbeitrag weiterhin 14,6%: 7,3% für die Arbeitgebenden, 7,3% für die Beschäftigten. Hinzu kommt der Zusatzbeitrag, der individuell je Krankenkasse festgelegt wird. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag beträgt im Jahr 2020 1,1%. Seit Beginn 2019 wird dieser Zusatzbeitrag wieder zur Hälfte von den Arbeitgebenden gezahlt.

Eine jeweils aktuelle Übersicht finden Sie unter www.krankenkassen-direkt.de.

Verlängerung der kurzfristigen Beschäftigung

Bis Ende 2014 galt für kurzfristig Beschäftigte eine maximale Beschäftigungsdauer von 50 Tagen bzw. 2 Monate im Kalenderjahr. Seit 2015 wurde dies verlängert auf 70 Arbeitstage bzw. 3 Monate. Die Regelung war zunächst befristet bis Ende 2018 – nun gilt sie dauerhaft.

Nähere Erklärungen dazu ab Seite 13.

Ihre Rechte im Überblick

Im Gesetz und vor Gericht gelten Beschäftigte im Minijob als ganz normale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies bedeutet, dass fast alle geltenden Gesetze, die für „Arbeitnehmer“ gelten, auch für die Beschäftigten im Minijob gelten.

In der Realität sieht dieses häufig anders aus. MinijobberInnen gelten in den Köpfen als Aushilfen mit wenig Rechten und Ansprüchen. Erstaunlicherweise gibt es diese Auffassung sowohl auf der Seite der Arbeitgebenden – aber auch bei den Beschäftigten selbst!

Um hier einen kurzen und schnellen Überblick über alle bestehenden Rechte und Ansprüche zu liefern, enthält diese Broschüre erstmalig das Kapitel „Rechte im Überblick“. Ausführliche Erläuterungen zu diesen Themen gibt es dann auf den folgenden Seiten in der Broschüre.

- Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem die wichtigsten Punkte festgehalten werden,
- Recht auf bezahlten Urlaub in Höhe von (mindestens) 4 Wochen, gesetzliche Grundlage: Bundesurlaubsgesetz, Seite
- Recht auf Weiterzahlung des Entgeltes bei Krankheit für 6 Wochen, gesetzliche Grundlage: Entgeltfortzahlungsgesetz, Seite
- Recht auf eine schriftliche Verdienstabrechnung, gesetzliche Grundlage: Entgeltbescheinigungsverordnung, Seite **73**
-

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 <-> 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 des Betriebes 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 Sechstageswoche) bezahlter Urlaub zusteht. Das heißt: MinijobberInnen haben Anspruch auf mindestens 4 "Arbeitswochen" Urlaub pro Jahr, in denen der Durchschnittslohn der letzten 13 Wochen weiter gezahlt wird (siehe Seite 77).

Krankengeld <-> Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist ebenfalls gesetzlich vorgeschrieben. Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz steht jeder ArbeitnehmerIn und somit auch 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 (Näheres dazu ab Seite 73).

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

Beschäftigung "auf Steuerkarte" <->

sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Beschäftigung "auf Steuerkarte" – damit ist im Volksmund oft die Beschäftigung oberhalb von 450 Euro gemeint, bei der die ArbeitnehmerInnen (früher) eine Steuerkarte abgeben mussten und Beiträge zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Diese Unterscheidung von der Versteuerung nach individueller Steuerklasse abhängig zu machen ist aber nicht korrekt, da auch bei der Ausübung eines Minijobs die Möglichkeit besteht, diesen gemäß der Lohnsteuerklasse zu versteuern. Die meisten Minijobs werden zwar mit 2% pauschal versteuert, aber einige ArbeitgeberInnen bestehen auch beim Minijob auf die Versteuerung gemäß Steuerklasse für die geringfügig Beschäftigten. Der entscheidende Unterschied zwischen diesen beiden Beschäftigtengruppen ist die Sozialversicherungspflicht. MinijobberInnen zahlen regulär keine Beiträge zur Sozialversicherung (mit Ausnahme der Rentenversicherung, wenn keine Befreiung beantragt wurde).

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – das ist eine Beschäftigung bei der die ArbeitgeberInnen und die ArbeitnehmerInnen jeweils Beiträge zur Sozialversicherung zahlen: Kranken- und Pflegeversicherung sowie Renten- und Arbeitslosenversicherung. Außerdem muss diese Beschäftigung immer zwingend individuell gemäß Lohnsteuerklasse versteuert werden, eine pauschale Versteuerung ist hier nicht möglich. Wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro liegt, gelten hinsichtlich der Berechnung der Höhe der Beiträge besondere Regelungen (= Beschäftigung im Übergangsbereich, Erklärung ab Seite 50).

Zum Schluss möchte ich noch ein Begriffspaar erklären, das 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. Seit 2013 gilt die Versicherungsfreiheit bei der **geringfügig entlohnten Beschäftigung** nicht mehr für die Rentenversicherung.

"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.

Grundsätzliche Unterscheidung der geringfügigen Beschäftigungen

	Gesetzliche Regelung	Arbeitszeit	Monatliches Arbeitsentgelt
Geringfügig entlohnte Besch. in Betrieben	§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV	keine Beschränkung	bis 450 €/Monat
Geringfügig ent- lohnte Besch. in Privathaushalten	§ 28 a Abs. 7, § 8 a SGB IV	keine Beschränkung	bis 450 €/Monat
Kurzfristige Beschäftigung (im Betrieb und Privat-HH)	§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV	nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr	Keine Grenze beim Verdienst (außer bei Berufsmäßigkeit, siehe Seite 17)

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 **drei Monate** oder insgesamt **70 Arbeitstage im Voraus** (bis 2014 zwei Monate/50 Tage) 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 450 € monatlich**.

Beispiel 1

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

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

Unterscheidung der Zeitgrenzen: 3 Monate oder 70 Arbeitstage

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist von dem **Dreimonatszeitraum** 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 **70 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 70 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 (drei Monate oder 70 Arbeitstage) überschritten wird, von der Dreimonatsfrist auszugehen. Demgegenüber ist im Fall c) auf den Zeitraum von 70 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 kurzfristigen 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 (Sechstageswoche) und verdient im Monat 950 €. Sie übernimmt nacheinander für drei Verkäuferinnen die Urlaubsvertretung bis zum 15. Juli.

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

Die zuletzt vertretene Verkäuferin teilt ihrem Arbeitgeber jedoch am 15. Juli mit, dass sie die Arbeit nicht am 16. Juli, sondern erst am 1. August aufnehmen wird. Dadurch ergibt sich eine Verlängerung der Urlaubsvertretung bis zum 31. Juli.

→ Da aber auch durch diese Verlängerung die Beschäftigung nicht über drei 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. Juli ihre vorläufige Arbeitsunfähigkeit mit. Die Aushilfsverkäuferin erklärt sich am selben Tage bereit, die Vertretung für die (ungewisse) Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter zu übernehmen.

→ Damit ist das Ende dieser Beschäftigung ungewiss und ab dem 15. Juli liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Die Versicherungsfreiheit endet deshalb am 14. Juli. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigung tatsächlich schon vor dem 1. August 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 (Fünftageweche)	24 Kalendertage
b)	vom 31. März bis 15. April (Sechstageweche)	16 Kalendertage
c)	vom 2. Mai bis 18. Juni (Sechstageweche)	<u>48 Kalendertage</u>
	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 drei Monaten (=90 **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 90 **Kalendertagen** erfolgt nur im Fall einer Stückelung bzw. mehreren Beschäftigungen mit jeweils einer Fünf- oder Sechstageweche. Eine zusammenhängende Beschäftigung vom 01.06. bis 31.08. überschreitet (trotz 92 Kalendertagen) die Drei-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 (Sechstageweche)	58 Kalendertage
gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von	900 €

bei Arbeitgeber B:

vom 2. Mai. bis zum 3. August (Sechstageswoche) 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 (also 450-Euro-Job).

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. 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.

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 450-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 **Arbeit-suchende** 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 450 Euro pro Monat liegt.

Beispiel 7

Eine Frau in Elternzeit übt eine für 2 Monate befristete Beschäftigung als Zeitungsbotin aus. Das Arbeitsentgelt beträgt 450 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 450 Euro pro Monat liegt, wird die Berufsmäßigkeit nicht geprüft und es liegt hier trotzdem eine kurzfristige, versicherungsfreie Beschäftigung vor.

Beispiel 8

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 64 €.

➔ 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 60 Euro (450 Euro durch 30 Tage mal 2 Tage) übersteigt, liegt hier auch 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!

Seit Beginn des Jahres 2017 gehört die tägliche Geringfügigkeitsgrenze (GFG) der Vergangenheit an. Ab diesem Zeitpunkt ist daher für die Beurteilung, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, nur mehr die monatliche GFG heranzuziehen. Diese Neuregelung ist zum 01.01.2017 in Kraft getreten.

Zur Beantwortung der steuerrechtlichen Behandlung einer kurzfristigen Beschäftigung siehe "Kapitel IV - steuerrechtliche Grundlagen" ab Seite 58.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung - Minijob

Im Gegensatz zur kurzfristigen Beschäftigung ist die **geringfügig entlohnte Beschäftigung** versicherungsfrei, wenn das Arbeitsentgelt im Monat regelmäßig 450 Euro nicht übersteigt. Diese Beschäftigung wird daher auch oft "**450-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 450 € 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: $12 \times \text{monatliches Entgelt} + \text{sonstige Zahlungen} = \text{max. } 5.400 \text{ €}$ oder

Monat: $\text{Durchschnittsbetrag} = \text{Gesamtjahresentgelt} : 12 = \text{max. } 450 \text{ €}$

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 450-€-Grenze im Jahresdurchschnitt überschritten, so dass die Jahresvergütung allein auf Grund der Sonderzahlung **höher als 5.400 €** ist, wird das Beschäftigungsverhältnis versicherungspflichtig.

Beispiel 9

Eine Arzthelferin arbeitet mehrere Stunden in der Woche und erhält im Monat 440 €. 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 (440 € x 12 Monate)	5.280 €
Weihnachtsgeld (Sonderzahlung)	<u>250 €</u>
zusammen	5.530 €

Ein Zwölftel dieses Betrages (5.530 € : 12) sind 460,83 € und übersteigt die Grenze von 450 €. Damit ist die Arzthelferin in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ab Januar versicherungspflichtig.

Saisonbedingte Arbeitsentgeltschwankungen

Bei Schwankungen hinsichtlich der Entgelthöhe sowie bei saisonbedingtem unterschiedlichem Entgelt im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ist der jeweilige Jahresgesamtbetrag des Arbeitsentgelts 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 470 € und in den Monaten Oktober bis Januar monatlich 350 €.

→ Das Arbeitsentgelt ist wie folgt zu berechnen:

Februar bis September (8 x 470 €)	3.760 €
Oktober bis Januar (4 x 350 €)	<u>1.400 €</u>
zusammen	5.160 €

Ein Zwölftel dieses Betrages (5.160 € : 12) sind 430 €. Er übersteigt die Grenze von 450 € nicht, so dass die Verkäuferin nicht versicherungspflichtig wird (obwohl von Feb. - Sept. die 450-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 immer mit der (ruhenden) Hauptbeschäftigung zusammen gerechnet.)

Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen ArbeitgeberInnen

Es ist zulässig, mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander auszuüben, deren Entgelte allerdings immer zusammengerechnet werden müssen. Im Falle mehrerer Beschäftigungen bei verschiedenen ArbeitgeberInnen sind die **Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen**, um eine Überschreitung der Grenze der 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 300 €

bei ArbeitgeberIn B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 130 €
zusammen 430 €

→ Die Verkäuferin ist **in beiden Beschäftigungen versicherungsfrei**, weil ihr Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt 450 € 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 450-Euro-Grenze übersteigt. Die ArbeitgeberInnen und die ArbeitnehmerIn müssen dann für jede Beschäftigung Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge tragen (diese Beschäftigung liegt dann im so genannten "Übergangsbereich" – Erklärungen hierzu ab Seite 50).

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 01.05. bis 31.07. gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 €

→ Die Verkäuferin ist **in beiden Arbeitsverhältnissen versicherungsfrei**, weil die beiden Beschäftigungen nicht zusammen gerechnet werden. Beschäftigung A bleibt versicherungsfrei, weil die 450-Euro-Grenze nicht

überschritten wird. Beschäftigung B bleibt als kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei, da sie nicht länger als 3 Monate ausgeübt wird.

Hauptbeschäftigung und mehrere geringfügige Beschäftigungen

Wenn die ArbeitnehmerIn im **Hauptberuf sozialversicherungspflichtig** (also mehr als 450 €/Monat) 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 420 €

→ 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 01.01.2017

gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 100 €

bei ArbeitgeberIn C als geringfügig Beschäftigte seit 01.02.2018

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. Obwohl jeweils einzeln und auch zusammen gerechnet die Beschäftigungen bei B und C die 450-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. ArbeitgeberIn A berechnet also wie bisher Beiträge von 1.300 € und ArbeitgeberIn C muss Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung von 250 € berechnen. 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 Arbeitslosenversicherung wird beibehalten, damit die so genannten "Bagatellbeschäftigungen" keine Ansprüche auf höheres Arbeitslosengeld begründen (siehe auch Beispiele 26 und 27, Seiten 44 und 45).

Anzeigepflicht

Da mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet werden, müssen alle ArbeitgeberInnen die ArbeitnehmerIn befragen, ob sie eine oder mehrere weitere 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 eine Anzeige- und Mitteilungspflicht der ArbeitnehmerIn gegenüber den ArbeitgeberInnen 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 drei Mal/Monate innerhalb eines Jahres** anzusehen. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass die erforderliche Vertretung tatsächlich aufgrund eines **unvorhersehbaren** Ereignisses anfällt.

Beispiel 16

Eine Erzieherin arbeitet 10 Stunden in der Woche und erhält im Monat 300 €. Ende Juni bittet die Arbeitgeberin 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- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, da es sich

nur um ein gelegentliches und **unvorhersehbares** Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze handelt.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Gemäß dem Einkommenssteuergesetz gibt es einige Geldleistungen, die grundsätzlich **nicht** zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gezahlt werden, somit auch nicht steuer- oder beitragspflichtig sind und somit auch nicht zu dem Entgelt im Minijob oder in der Gleitzone hinzu gezahlt werden.

Dies sind steuerfreie Aufwandsentschädigungen wie

- Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG)
- Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26a EStG)
- Aufwandsentschädigung für Vormundschaft / Pflegschaft (§ 3 Nr. 26b EStG)

Sind sämtliche Voraussetzungen erfüllt, ist sogar eine Kombination von Aufwandsentschädigung und Minijob möglich (siehe Beispiel 17).

Zum 01.01.2013 sind die Beträge mit dem "Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes" angehoben worden.

Übungsleiterfreibetrag

Der Übungsleiterfreibetrag beträgt max. 2.400 € (früher 2.100 €) im Jahr und kann monatlich mit 200 € oder auch in beliebigen anderen Beträgen ausgezahlt werden. Grundsätzlich müssen dafür folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss sich um eine Tätigkeit als ÜbungsleiterIn in Sportvereinen, als AusbilderIn, ErzieherIn, BetreuerIn oder einer ähnlichen Beschäftigung oder um künstlerische Tätigkeiten oder um die Pflege von alten, kranken oder behinderten Personen handeln.
2. Der Arbeitgeber muss berechtigt sein, steuerfreie Aufwandsentschädigungen auszuzahlen. Dies sind juristische Personen des öffentlichen Rechts (Stadtverwaltungen, Universitäten etc.) und Einrichtungen zur Förderung

gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke wie z.B. gemeinnützige Vereine wie der Caritas, DRK etc.

3. Die Tätigkeit darf nur nebenberuflich ausgeübt werden, das heißt max. 13 Stunden pro Woche.

Ehrenamtsfreibetrag

Der Ehrenamtsfreibetrag beträgt 720 € (bis Ende 2012 500 €) im Kalenderjahr und kann für Tätigkeiten ausgezahlt werden, die nicht unter die Tätigkeiten des Übungsleiterfreibetrages fallen (siehe Nr. 1) wie z.B. Vereinsvorstand, Vereinskassierer, Platz- und Gerätewart, oder bei der Ausbildung und Betreuung von Tieren. Außerdem müssen die Voraussetzungen Nr. 2 und 3 erfüllt sein.

Aufwandsentschädigung für Vormundschaft / Pflegschaft

Diese Entschädigung kann gezahlt werden für die nicht berufliche Tätigkeit als Vormund, Pfleger oder rechtlicher Betreuer. Die pauschale Entschädigung gem. § 1835a BGB beträgt 323 €/Jahr je Fall. Diese Beträge werden allerdings auf die Höchstsumme von 2.400 € / Jahr (Übungsleiterfreibetrag) angerechnet.

Beispiel 17

Eine Hausfrau betreut für einen gemeinnützigen Verein Kinder im Rahmen der Offenen Ganztagschule für 13 Stunden/Woche. Das Arbeitsentgelt beträgt 650 €/Monat.

→ Die Voraussetzungen für die Gewährung des Übungsleiterfreibetrages liegen vor. Das Arbeitsentgelt beträgt nach Abzug der steuerlichen Freibetrages 450 € im Monat (625 € - 200 € = 450 €). Es handelt sich somit um eine 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 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. 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 **Haushalts-scheckverfahren** 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. (Formulare und weitere Infos erhältlich auf www.minijob-zentrale.de).

Durch die Minijob-Zentrale werden im privaten Haushalt aus verwaltungsökonomischen Gründen im Gegensatz zu den Betrieben **keine Betriebsprüfungen** durchgeführt.

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 zentrale Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken zuständig (davor 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, 66088 Saarbrücken

Telefon: 08 00 / 4 5555 20, Telefax: 06 81 / 98 84 29 13 00

E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

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) prüfen seit dem Jahr 2010 die Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfungen auch die Beiträge zur Unfallversicherung. Auch aus diesem Grund sind einige Änderungen im Meldeverfahren notwendig geworden. Seit 2009 müssen in den Meldungen zusätzlich folgende Daten enthalten sein: Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, Mitgliedsnummer des Betriebes, Gefahrarifstelle, 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.

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 46) zahlen. Diese beträgt seit Juli 2019 bei der Minijob-Zentrale 0,19%. Seit 2009 ist die Minijob-Zentrale außerdem für den Einzug der **Insolvenzgeldumlage** zuständig. Diese beträgt seit dem Jahr 2018 unverändert 0,06%. Diese verschiedenen Abgaben bewirken, dass im Jahr 2020 eine Gesamtbeitragslast mindestens **in Höhe von 30,25% für die ArbeitgeberInnen** besteht!

Für Betriebe mit regelmäßig weniger als 30 Beschäftigten kommt noch die U1-Umlage für Krankheit (Erklärung Seite 46) hinzu. Diese beträgt 0,9% des Entgeltes. Je nach Größe des Betriebes betragen also die abzuführenden Beiträge insgesamt zwischen **30,25 und 31,15%** 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 ist geringer und beträgt seit Juli 2019 lediglich **14,69%**. 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 1,09%. Außerdem die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung in Höhe von 1,6%, insgesamt also 14,69%.

Krankenversicherungsbeitrag

ArbeitgeberInnen zahlen **pauschal 13% (Betrieb) bzw. 5% (Privat-haushalt) 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.

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

Beispiel 18* (* Berechnung ohne U1, U2 und Insolvenzgeldumlage, siehe Seite 31)

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, da sie sich von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen. Der Arbeitgeber hat Gesamtausgaben in Höhe von 338 Euro.

Ausnahme

Der Pauschalbeitrag von 13% (bzw. 5% in Privat-HH) zur Krankenversicherung muss von den ArbeitgeberInnen nicht gezahlt werden **für privat krankenversicherte** geringfügig Beschäftigte (z.B. BeamtenInnen).

Beispiel 19* (* Berechnung ohne U1, U2 und Insolvenzgeldumlage, siehe Seite 31)

Eine Hausfrau ist durch ihren Ehemann (der Beamter ist) privat krankenversichert und 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 der ArbeitgeberInnen

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. BeamtInnen). Auch für MinijobberInnen, die bereits RentnerInnen sind, muss der Beitrag gezahlt werden.

Erwerb von Rentenansprüchen durch die ArbeitgeberInnenbeiträge

Grundsätzliche Voraussetzung für einen späteren Erhalt von Rente ist, dass die Versicherten auf ihrem persönlichen Rentenversicherungskonto mindestens **60 Pflichtbeitragsmonate** gesammelt haben (so genannte **Wartezeit von mindestens 5 Jahren**). Hierbei zählen auch Zeiten der Kindererziehung oder kurze rentenversicherungspflichtige Beschäftigungen.

Auch aufgrund der Pauschalbeiträge, die nur die ArbeitgeberInnen für Minijob-Arbeitsverhältnisse leisten, entstehen (geringe) **Rentenansprüche und Pflichtbeitragsmonate** für die Beschäftigten. Bei der Ausübung eines Minijobs für 12 Monate werden hiervon 4 Monate als Pflichtbeitragszeit in der Rentenversicherung angerechnet. Wenn in diesen 12 Monaten in jedem Monat 450 Euro verdient wurde, erhöhen die **ArbeitgeberInnenbeiträge** die Rente später um 3,54 Euro pro Monat (bei geringerem Verdienst entsprechend weniger).

Beispiel 20* (* Berechnung ohne U1, U2 und Insolvenzgeldumlage, siehe Seite 31)

Eine Raumpflegerin verdient ein Jahr lang monatlich je 450 €.

➔ Bei einem Verdienst von 450 € (also volle Ausschöpfung der Geringfügigkeitsgrenze) sind demnach 67,50 € für die Rentenversicherung (15%) von der ArbeitgeberIn fällig. Dafür erlangt die Raumpflegerin nach einem Jahr regelmäßiger Tätigkeit einen **monatlichen Rentenanspruch von 3,54 Euro** und erwirbt **4 Pflichtbeitragsmonate**, die für die Wartezeit berücksichtigt werden.

RentenversicherungsPFLICHT seit dem 01.01.2013

Grundsätzlich sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für ArbeitnehmerInnen sozialversicherungsfrei – seit 2013 mit Ausnahme der Rentenversicherung. Seit dem 01.01.2013 sind neu aufgenommene Minijobs grundsätzlich rentenversicherungspflichtig: das bedeutet, dass auch die Beschäftigten einen eigenen Beitrag zur Rentenversicherung tragen müssen.

Der Rentenversicherungsbeitrag beträgt seit dem Jahr 2018 18,6%. Die ArbeitgeberInnen zahlen weiterhin den Betrag von 15% (bzw. 5% in privaten Haushalten) und die ArbeitnehmerInnen tragen die Differenz zu 18,6%, somit 3,6% (bzw. 13,6%) des Arbeitsentgeltes.

Vorteile der Rentenaufstockung

Durch die Aufstockung der Rente mit eigenen Beiträgen erwerben die MinijobberInnen viele zusätzliche Leistungsansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung:

1. Anrechnung der gesamten Zeit als Pflichtbeitragsmonate

Bei Ausübung des Minijobs für 12 Monate werden auch die gesamten 12 Monate als Pflichtbeitragsmonate und somit als Versicherungsjahr in der Rentenversicherung angerechnet. Dies sichert zwei wichtige Ansprüche:

a) Anspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit:

Zwingende Voraussetzung für die Erwerbsminderungsrente sind mindestens 36 Monate Pflichtbeiträge innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Rente!

Die Erwerbsminderungsrente schützt bei Invalidität und kommt zur Auszahlung, wenn die Beschäftigten nicht mehr als sechs bzw. drei Stunden pro Tag arbeiten können (häufigster Grund für diese Rente: psychische Erkrankungen).

b) Erhalt des Anspruchs auf vorgezogene Altersrenten

Für Versicherte ab dem Geburtsjahr 1964 gibt es die Regelaltersrente erst ab dem 67. Lebensjahr (also ab 2031). Für die Jahrgänge 1947 bis 1963 wird die Altersgrenze schrittweise angehoben (erste Verlängerungen für "werdende" RentnerInnen bereits seit dem Jahr 2012). Dieser Personenkreis kann aber trotzdem mit **65** Jahren Rente ohne Abschläge beantragen, nämlich die "Rente für besonders langjährig Versicherte" mit 45 Versicherungsjahren. Auch die Frührente mit 63 Jahren ist (mit Abschlägen) weiterhin möglich für "langjährig Versicherte" mit 35 Versicherungsjahren. Außerdem gibt es Juli 2014 die Frührente mit 63 – ohne Abschläge – für Personen mit 45 Versicherungsjahren. Die Sammlung von möglichst vielen Pflichtbeitragsmonaten ist somit für viele Beschäftigte im Minijob wie z.B. StudentInnen, Hausfrauen und Arbeitslose sehr wichtig! Studienjahre und Zeiten der Arbeitslosigkeit zählen nämlich als Versicherungsjahre nicht mit!

2. Erwerb eines höheren Rentenanspruches

Die zusätzlichen eigenen Rentenversicherungsbeiträge erhöhen natürlich auch die Höhe der späteren Rente. Bei einem monatlichen Verdienst von 450 Euro für ein Jahr erhöht sich die spätere Rente um 4,41 Euro monatlich.

3. Leistungen der Rehabilitation inkl. Übergangsgeld

Durch die zusätzlichen Beiträge erwerben die Beschäftigten Anspruch auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung. Somit auch auf Leistungen der beruflichen ReHa (Hilfsmittel am Arbeitsplatz, Umschulungen etc.) als auch Leistungen der medizinischen ReHa (Kuren etc.). Außerdem kann dann während der ReHa-Maßnahme ein Übergangsgeld ausgezahlt werden, wenn die gesetzliche Lohnfortzahlung von 6 Wochen bereits abgelaufen ist.

4. Anspruch auf die Förderung der Riester-Rente

Das Einkommen im Minijob gilt durch die Gesetzesänderung nun als rentenversicherungspflichtiges Einkommen und berechtigt somit zum Abschluss eines Riester-Renten-Vertrages. Hat die MinijobberIn keine weiteren Einnahmen, kann sie mit einem eigenen Betrag von jährlich 60 € die staatliche Riester-Grundzulage in Höhe von 154 Euro im Jahr bekommen. Für jedes Kind gibt es zusätzlich 185 € Zulage, für ab 2008 Geborene sogar 300 € Zulage im Jahr.

5. Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung

Alle ArbeitgeberInnen müssen ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung anbieten. Durch die Aufstockung erwerben nun auch MinijobberInnen diesen Anspruch.

Beispiel 21* (* Berechnung ohne U1, U2 und Insolvenzgeldumlage, siehe Seite 31)

Eine Raumpflegerin beginnt am 01.01.2013 einen Minijob und verdient ein Jahr lang monatlich 450 €.

→ Die ArbeitgeberIn trägt die Arbeitgeber-Beiträge in Höhe von 135 € (15% RV = 67,50 €, 13% KV = 58,50 €, 2% Pauschsteuer = 9 €). Außerdem überweist sie den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag der Raumpflegerin (3,6% = 16,20 €). Der Raumpflegerin werden nun noch 433,80 € ausgezahlt.

Dafür erlangt sie nach einem Jahr regelmäßiger Tätigkeit einen **monatlichen Rentenanspruch von 4,41 €** und erwirbt **volle 12 Pflichtbeitragsmonate**. Außerdem kann sie Leistungen der Rehabilitation und die Riester-Zulage erhalten und hält ihren Versicherungsschutz für die Erwerbsminderungsrente und vorgezogene Altersrenten aufrecht.

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Es besteht die Möglichkeit, sich von der **Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien zu lassen**.

Sie haben also die Wahl: Sie bleiben entweder **rentenversicherungspflichtig** oder Sie werden **rentenversicherungsfrei**.

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). Aufgrund der oben genannten Vorteile sollten Sie sich diesen Schritt aber gut überlegen, zumal sich diese Erklärung für die Dauer dieser Beschäftigung nicht mehr widerrufen lässt! Meist ist eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nur für diejenigen sinnvoll, die neben dem Minijob noch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.

Sie sollten sich in jedem Fall vor Abgabe eines Befreiungsantrages in Ihrem Versicherungsamt vor Ort (Rathaus) beraten lassen oder das kostenlose Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung unter 0800 - 1000 4800 kontaktieren!

Schriftliche Befreiungserklärung

Wenn die geringfügig Beschäftigte die Rentenversicherungsfreiheit wählen möchte, muss sie ihrer ArbeitgeberIn eine schriftliche Erklärung geben. In diesem Befreiungsantrag (§ 5 Abs. 1b SGB VI) beantragt die ArbeitnehmerIn die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

(Formloses Schreiben: "Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung" oder Formular unter www.minijob-zentrale.de).

Zu beachten ist hierbei, dass diese Befreiung nur **mit Wirkung für die Zukunft** erklärt werden kann. Die Versicherungsfreiheit beginnt also frühestens mit dem Monat, in dem der Antrag bei der ArbeitgeberIn eingegangen ist.

Beachten Sie, dass die Befreiung für die gesamte Beschäftigungsdauer verbindlich ist und diese Erklärung im Rahmen einer laufenden Beschäftigung **nicht zurück genommen** werden kann!

Nach Beendigung der geringfügigen Beschäftigung verliert die Befreiung allerdings ihre Wirkung. Bei einer späteren Aufnahme einer anderen geringfügigen Beschäftigung wird ein **erneuter Befreiungsantrag** erforderlich, sofern dies wieder gewünscht ist.

Bei Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen, die trotz Zusammenrechnung noch unterhalb der Grenze von 450 € liegen, können Sie die Befreiung **nur einheitlich für alle geringfügigen Beschäftigungen** beantragen!

Beispiel 22

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

➔ In diesem Fall ist die Erzieherin vom 2. Juli bis 31. August rentenversicherungspflichtig beschäftigt. Ab dem 1. September ist sie bis zum Ende der Beschäftigung von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Beispiel 23

Frau Z ist Hausfrau. Sie arbeitet für 200 € monatlich seit dem 01.04.2019 in einer Familie als Kinderbetreuerin.

➔ Die Familie muss als private 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%). Da Frau Z keinen Befreiungsantrag gestellt hat, muss sie ihren Beitrag zur Rentenversicherung um 13,6% aufstocken ($18,6\% - 5\% = 13,6\% * 200 \text{ €}$ Arbeitsentgelt => 27,20 € eigener Beitrag). Ihre ArbeitgeberIn behält diesen Betrag von ihrem Arbeitsentgelt ein und führt ihn (zusammen mit ihrem

ArbeitgeberInnenbeitrag) an die Minijob-Zentrale ab. Frau Z verbleiben dann monatlich 172,80 €.

Übergangsregelungen 2012 – 2013 - 2014

Für die Minijob-Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 01.01.2013 neu beginnt, gelten die oben dargestellten Regelungen mit der grundsätzlichen Pflicht zur Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge.

Bis Ende 2012 waren Minijobs grundsätzlich in allen Versicherungszweigen sozialversicherungsfrei. Das bedeutete: keine eigenen Beträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Für den Zweig der Rentenversicherung konnten die MinijobberInnen aber freiwillig auf diese Freiheit verzichten und eine entsprechende Erklärung bei ihren ArbeitgeberInnen einreichen. Sie haben dann die Rentenbeiträge aus eigener Tasche aufgestockt und die Differenz von zuletzt (2012) 19,9% und 15% (bzw. 5%), also 4,9% (bzw. 14,9%) von ihrem Verdienst dazu gezahlt. Für alle Minijob-Arbeitsverhältnisse, die bereits **vor 2013** begonnen haben, gelten daher zahlreiche Übergangsvorschriften.

Zur möglichst verständlichen Darstellung werden sie in 3 Gruppen eingeteilt:

1. Gruppe:

- ➔ Entgelt vor und nach 2013 weiterhin unter 400 €/Monat
- ➔ Bisher keine Aufstockung der Rente erfolgt

Für diese Beschäftigten gelten weiterhin die alten Regelungen aus 2012 – solange, wie das Entgelt weiterhin unter 400 € im Monat bleibt. Das bedeutet, es sind ab 01.01.2013 keine Aufstockungsbeiträge zur Rente zu zahlen und die Beschäftigten haben zukünftig immer noch die Möglichkeit, freiwillig die Aufstockung der Rente zu erklären. Aktuell sind keine Erklärungen erforderlich.

2. Gruppe:

→ Entgelt vor und nach 2013 weiterhin unter 400 €

→ Vor 2013 bereits freiwillig die Aufstockung der Rente erklärt

Diese Beschäftigten sind auch weiterhin an die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge gebunden. Eine Befreiung davon ist nicht möglich.

3. Gruppe:

→ Entgelt vor 2013 unterhalb von 400 € und nach dem 01.01.2013 (irgendwann) oberhalb von 400 € und unterhalb von 450 €

Beispiel: bisheriges Entgelt 400 €, ab dem 01.04.2018 Entgelt 430 €

→ Bisher keine Aufstockung der Rente erfolgt

Für die Beschäftigte im Beispiel gilt bis zum 31.12.2018 das alte Recht, da ihr Entgelt die neue Grenze (zwischen 400 € und 450 €) noch nicht ausschöpft. Ab dem 01.04.2018 gilt das neue Recht und sie muss ab April die Rentenbeiträge aufstocken. Möchte die Beschäftigte die Aufstockung (weiterhin) nicht, muss sie spätestens im März einen Antrag auf Befreiung bei ihrer ArbeitgeberIn stellen.

Beitragsaufstockung zur Rentenversicherung bei Entgelt unter 175 € im Monat

Eine Sonderregelung gilt für geringfügig Beschäftigte, die unter 175 € im Monat verdienen (bis 2012: 155 €). In diesem Fall muss die ArbeitnehmerIn einen

Mindestbeitrag entrichten. Dieser beträgt 18,6% von 175 €, also **32,55 €**.

Wenn die ArbeitnehmerIn zum Beispiel in einem **Betrieb** tätig ist und 100 € monatlich verdient, muss sie daher einen Eigenbeitrag in Höhe von 17,55 € zahlen. Da ihre ArbeitgeberIn den **Pauschalbeitrag** in Höhe von **15%** des Entgeltes entrichten muss (also 15 €), hat sie die Differenz zum Mindestbeitrag (32,55 €) in Höhe von 17,55 € selbst zu leisten. Würde die ArbeitnehmerIn das gleiche Entgelt in einem **privaten Haushalt** verdienen, würde dieser 5 € (5%) zahlen und die ArbeitnehmerIn hätte einen Eigenbeitrag in Höhe von 27,55 €.

Beispiel 24

Eine Verkäuferin arbeitet 2 Stunden in der Woche in einem Betrieb für ein monatliches Entgelt von 120 €. Sie hat keine Befreiung von der Rentenversicherung beantragt.

→ Die ArbeitgeberIn muss den Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung in Höhe von 15% des Entgelts (120 €), also 18 € zahlen. Die Verkäuferin muss die Differenz zu dem festgelegten Mindestbeitrag in Höhe von 32,55 € entrichten, in diesem Fall 14,55 €. Diese Summe führt die ArbeitgeberIn von den 120 € an die Rentenversicherung ab. Im Ergebnis liegt der monatliche Netto-Verdienst der Verkäuferin bei 105,45 €.

Beispiel 25

Eine Haushälterin arbeitet 5 Stunden in der Woche in einem Privathaushalt für ein monatliches Entgelt von 160 €. Sie hat keine Befreiung von der Rentenversicherung beantragt.

→ Die ArbeitgeberIn muss den Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung in Höhe von 5% des Entgelts, also 8 € zahlen. Die Haushälterin muss die Differenz zu dem festgelegten Mindestbeitrag in Höhe von 32,55 € entrichten, in diesem Fall 24,55 €. Diese Summe führt die ArbeitgeberIn von den 160 € an die Rentenversicherung ab. Im Ergebnis liegt der monatliche Verdienst der Haushälterin bei 135,45 €.

Wenn Sie bis zu 175 € 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 mehreren Tätigkeiten**Prüfung der Versicherungspflicht**

Bei Aufnahme mehrerer Tätigkeiten ist darauf zu achten, ob die zusammen gerechneten Entgelte die Grenze von 450 € überschreiten oder nicht. Wird die Grenze nicht überschritten, wird jede Minijob-Beschäftigung einzeln mit den pauschalen Beiträgen (siehe obige Erläuterungen) abgerechnet.

Wird die Grenze von 450 € insgesamt durch die Zusammenrechnung überschritten, so muss jede ArbeitgeberIn und die ArbeitnehmerIn jeweils die Hälfte der Sozialabgaben wie in einem "normalen" Arbeitsverhältnis und auch die steuerlichen Abgaben tragen. Eventuell kommt eine Berechnung der Beiträge im „Übergangsbereich“ in Betracht (siehe Seite 50).

Zusammenrechnung

Es müssen **alle Tätigkeiten** zusammengerechnet werden, wobei es darauf ankommt, ob es sich um mehrere geringfügig entlohnte oder um 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 450 € überschritten wird, handelt es sich bei **allen** Beschäftigungen **nicht mehr** um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse!

Hauptbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Demgegenüber können Beschäftigte, die bereits eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausüben, daneben noch **einen** 450-€-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. (siehe auch Bsp. 14 und 15, Seite 24)

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

Beispiel 26

Eine geringfügig Beschäftigte arbeitet

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

Die geringfügig Beschäftigte hat keinen Befreiungsantrag gestellt.

→ Sie arbeitet insgesamt für ein Entgelt von monatlich 150 €. Die Arbeitgeber müssen jeweils in beiden geringfügigen Beschäftigungen pauschale Beiträge zahlen:

A als Arbeitgeber eines Betriebes zahlt 15% Rentenversicherung (7,50 €), 13% Krankenversicherung (6,50 €), 2% Pauschalsteuer (1 €) sowie insgesamt 1,15% Umlageversicherungen (U1, U2, Insolvenzgeld) (0,58 €).

B als Arbeitgeber eines Privathaushalts entrichtet jeweils 5% Renten- und Krankenversicherung (5 €), 2% Pauschalsteuer in Höhe von 2 €, 1,6% Unfallversicherungsbeitrag (1,60 €) sowie 1,09% Umlageversicherung für Krankheit (U1) und Mutterschaft (U2) (1,09 €).

Da die Verkäuferin keinen Befreiungsantrag gestellt hat, muss sie eigene Beiträge zur Rentenversicherung in beiden Arbeitsverhältnissen zahlen.

Da sie in beiden Arbeitsverhältnissen zusammen **nicht** über 175 € verdient, muss sie den Beitrag bis zum Mindestsatz von insgesamt 32,55 € 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 20,05 € 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 6,68 € (20,05 € : 3 x 1) und zahlt der Minijobberin noch 43,32 € aus (50 € - 6,68 €). Arbeitgeber B zahlt als Eigenanteil 13,37 € (20,05 € : 3 x 2) und zahlt der Beschäftigten noch 86,63 € (100 € - 13,37 €) aus. Von dem Verdienst in Höhe von 150 € werden ihr also insgesamt 129,95 € ausgezahlt.

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Übt eine ArbeitnehmerIn mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die bei Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € monatlich überschreiten, so müssen sowohl die ArbeitnehmerIn als auch die ArbeitgeberIn jeweils zur Hälfte die Sozialabgaben tragen.

Beispiel 27

Eine Bürokauffrau arbeitet jeweils wöchentlich bei

Arbeitgeber A für	450 €
Arbeitgeberin B für	450 €
Arbeitgeberin C für	<u>450 €</u>
zusammen	1.350 €

➔ Alle Entgelte müssen zusammengerechnet werden, so dass die Bürokauffrau monatlich einen Gesamtverdienst von 1.350 € hat. Da sie die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € deutlich und auch die Höchstgrenze des Übergangsbereich (siehe Seite 50) von 1.300 € 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.

Von Arbeitgeber A (Entgelt 450 €) sind folgende Abgaben zu zahlen:

	Anteil Arbeitgeber A	Anteil ArbeitnehmerIn
Rentenversicherung 18,6%	9,3% = 41,85 €	9,3% = 41,85 €
Krankenversicherung 14,6%	7,3% = 32,85 €	7,3% = 32,85 €
Zusatzbeitrag KV 1,1%	0,55% = 2,48 €	0,55% = 2,48 €

Arbeitslosenvers. 2,4%	1,2% = 5,40 €	1,2%	= 5,40 €
Pflegeversicherung 3,05%	1,525% = 6,86 €	1,525%	= 6,86 €
Sozialabgaben insgesamt	19,875% = 89,44 €	19,875%	= 89,44 €

Die gleiche Berechnung der Beiträge erfolgt bei den Arbeitgeberinnen B und C. Zudem müssen alle drei ArbeitgeberInnen Steuern von den Entgelten abführen (pauschale Besteuerung mit 20% oder gemäß individueller Lohnsteuerkarte).

Bei solchen – recht komplizierten – Konstellationen sollten Sie sich auf jeden Fall vom Finanzamt vor Ort und Ihrer Krankenkasse beraten lassen!

RentnerInnen

ArbeitgeberInnen müssen auch dann 15% Pauschalbeitrag (bzw. 5%) 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.

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. Wenn die Beschäftigte im privaten Haushalt sich ausschließlich um die Kinderbetreuung kümmert, sind diese Kosten sogar bis zu 4.000 € pro Kind im Jahr absetzbar.

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 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. Aus diesen "Umlagetöpfen" können die ArbeitgeberInnen sich dann die entstandenen Lohnfortzahlungskosten (größtenteils) wieder erstatten lassen.

An der **U2-Umlage** für Mutterschaft nehmen zwingend alle ArbeitgeberInnen teil – ohne Ausnahme. Die U2-Umlage beträgt seit 2019 bei der Minijob-Zentrale 0,19% des Arbeitsentgeltes. Dafür erstattet die Minijob-Zentrale den ArbeitgeberInnen 100% der entstandenen Lohnfortzahlungskosten.

An der **U1-Umlage** für Krankheit 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 2017 0,9% 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 Insolvenzverfahrens 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 2009 von der Unfallversicherung auf die Krankenkassen und somit auch auf die Minijob-Zentrale übergegangen. Die Insolvenzgeldumlage müssen die Betriebe für alle Beschäftigten zahlen - auch für die MinijobberInnen. Sie beträgt seit 2018 0,06%.

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 (Stand 01/2020)

In den nachfolgenden Tabellen finden Sie einen Vergleich der Arbeitsentgelte und Höhe der Beiträge für geringfügige Beschäftigungen mit 450 € Verdienst im Monat ohne und mit Beitragsaufstockung in der Rentenversicherung.

Privathaushalte

Geringfügige Beschäftigung in Höhe von 450 € im Privathaushalt

	ohne	mit
--	------	-----

	Aufstockung	Aufstockung
Monatl. AG-Beitrag zur Steuer (Pauschsteuer)	2% (9,00 €)	2% (9,00 €)
monatl. AG-Beitrag zur Unfallversicherung	1,6% (7,20 €)	1,6% (7,20 €)
monatl. AG-Beitrag zur Umlageversicherung	1,09% (4,91 €)	1,09% (4,91 €)
monatl. AG-Beitrag zur Krankenversicherung	5% (22,50 €)	5% (22,50 €)
monatl. AG-Beitrag zur Rentenversicherung	5% (22,50 €)	5% (22,50 €)
monatl. AN-Beitrag zur Rentenversicherung	—	13,6% (61,20 €)
monatl. Rentenanspruch*	1,18 €	ca. 4,41 €
Pflichtbeitragsmonate	2 Monate	12 Monate

Betriebe

Geringfügige Beschäftigung in Höhe von 450 € im Betrieb

	ohne Aufstockung	mit Aufstockung
monatl. Pauschsteuer	2% (9,00 €)	2% (9,00 €)
monatl. AG-Beitrag zur Krankenversicherung	13% (58,50 €)	13% (58,50 €)
monatl. AG-Beitrag zur Umlageversicherung (Betriebe bis 30 Besch.)	1,09% (4,91 €)	1,09% (4,91 €)
Insolvenzgeldumlage (für best. Betriebe)	0,06% (0,27 €)	0,06% (0,27 €)
monatl. AG-Beitrag zur		

Rentenversicherung	15% (67,50 €)	15% (67,50 €)
monatl. AN -Beitrag zur Rentenversicherung	—	3,6% (16,20 €)
monatl. Rentenanspruch*	3,54 €	ca. 4,41 €
Pflichtbeitragsmonate	4 Monate	12 Monate

Niedriglohn-Jobs in der Übergangsbereich (bisher Gleitzone) zwischen 450,01 € und 1.300,00 € - Midijobs

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 Sozialversicherungsbeiträge** zu entrichten (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Mit dem "Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung" wurde diese Grenze zum 01.01.2013 auf den Bereich von 450,01 € bis 850,00 € angehoben. Eine erneute Anhebung erfolgte zum 1. Juli 2019 mit dem „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“, welches die maximale Grenze auf 1.300 Euro festlegt und dies nun als „Übergangsbereich“ definiert.

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 nur langsam von rund **10,8%** (bei einem Arbeitsentgelt von **450,01 €**) auf den regulären Satz von rund **20%** (bei einem Arbeitsentgelt von **1.300 €**) ansteigt. Der **ArbeitgeberInnen**anteil bleibt dagegen unverändert und wird anhand der normalen Beitragssätze angetastet, er beträgt 19,875% (Stand 01/2020).

Gegebenenfalls kommt für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen noch der Zuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose (über 23 Jahre) in Höhe von 0,25% dazu.

Eine Pauschalversteuerung des Arbeitsentgelts ist in der Gleitzone **nicht möglich**, vielmehr muss die ArbeitnehmerIn individuell gemäß ihrer Lohnsteuerklasse 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 **Auszubildende und PraktikantInnen** und grundsätzlich auf **kurzfristige geringfügig Beschäftigte** im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Zudem liegen Gleitzonefälle nicht vor, wenn lediglich Teilarbeitsentgelte, z.B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn bzw. Ende der Tätigkeit im Laufe des Kalendermonats. 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 sozialversicherungs-pflichtige 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, siehe Seite 24).

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:

$$\text{Fiktiver Arbeitsverdienst} = F \times 450 + \left[\frac{1.300}{(1.300-450)} \right] - \left[\frac{450}{(1.300-450)} \right] * F \times (AE - 450)$$

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 2020 gilt ein festgelegter durchschnittlicher Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von 39,75% und der Faktor F beträgt daher **0,7547**.

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 18,6% (also 9,3%), in der Pflegeversicherung die Hälfte von 3,05% (1,525%) (den evtl. Zuschlag für Kinderlose zahlen nur die ArbeitnehmerInnen), in der Arbeitslosenversicherung die Hälfte von 2,4% (1,2%) und in der Krankenversicherung 7,3% von 14,6%, insgesamt also **19,325%**.

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 450,01 € bis 1.300 € demnach nichts.

Bemessungsentgelt für die Sozialversicherung der ArbeitnehmerIn

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

In welchem Maße das Arbeitsentgelt für die Beitragsermittlung reduziert wird, kann für das Jahr 2020 beispielhaft aus der nachstehenden Übersicht ersehen werden.

Beitragsermittlung für 2020 für ausgewählte Arbeitsentgelte

vereinbartes Brutto-Arbeitsentgelt	fiktiver Arbeitsverdienst = Beitragspflichtige Summe
451,00 €	340,74 €
500,00 €	396,11 €
600,00 €	509,09 €
700,00 €	622,08 €
800,00 €	735,07 €
900,00 €	848,05 €
1.000,00 €	961,04 €
1.100,00 €	1.074,03 €
1.200,00 €	1.187,01 €
1.299,00 €	1.298,87 €

Unterschiedliche Basis für Sozialversicherungsbeiträge

Das Bemessungsentgelt beträgt beispielsweise bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 500 € monatlich 396,11 €. Auf dieser Basis wird die Beitragsberechnung durchgeführt. Demzufolge besteht bei einem **tatsächlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag von zur Zeit 39,75%** (RV: 18,6% + KV:

15,7% + AV: 2,4% + PV: 3,05%, Stand: 01/2020) ein Gesamt-Beitrag in Höhe von 157,45 € (396,11 € x 39,75%).

ArbeitgeberInnen müssen auf Basis des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts, also 500 €, ihren Anteil in Höhe von 19,875% tragen, somit 99,38 €. Die ArbeitnehmerIn muss lediglich die Differenz zum errechneten Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 157,45 € tragen, also noch 58,07 €.

Das nachfolgende Beispiel verdeutlicht anhand der verschiedenen Berechnungsschritte, wie das Bemessungsentgelt, Gesamtsozialversicherungsbeitrag 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 450 € und weniger als 1.300 € verdient, liegt ihr Entgelt im Übergangsbereich und sie hat Anspruch darauf, niedrigere Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Bemessungsentgelt

1. Schritt: Berechnung des Bemessungsentgeltes

$$F \times 450 + ([1.300 / (1.300 - 450)] - [450 / (1.300 - 450)] * F) \times (AE - 450)$$

Im vorliegenden Beispiel sind folgende Größen bekannt, die in die obige Formel eingesetzt werden müssen:

F = 0,7547 (aktueller Wert für den Faktor F im Jahr 2020)

AE = 500 € (konkretes Arbeitsentgelt)

In Einzelschritten gerechnet ergibt sich folgende Berechnung:

Formel	Beispiel
$F \times 450$	$0,7547 \times 450 \text{ €} = 339,615 \text{ €}$
$1.300/(1.300-450)$	$1.300 / 850 = 1,529$
$450/(1.300-450)$	$450 / 850 = 0,529$
$[1.300/(1.300-450)] - [450/(1.300-450)] \times F$	$1,529 - (0,529 \times 0,7547) = 1,129$
$F \times 450 + 1,129 \times (AE - 450)$	$339,615 + (1,129 \times 50) =$ 396,11*

(*Ergebnis bei nur 3 Nachkommastellen 396,07 € / 396,11 € bei mind. 12 Nachkommastellen)

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

$$0,7547 \times 450 + (1,529 - 0,529 \times 0,7547) \times (500 - 450) = \mathbf{396,11 \text{ €}^*}$$

Sozialversicherungsgesamtbeitrag

2. Schritt: Berechnung des Gesamtbeitrages zur Sozialversicherung

Bemessungsentgelt x tatsächlicher Gesamtsozialversicherungsanteil

$$396,11 \text{ €} \times 39,75\% = 157,45 \text{ €}$$

Der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung beträgt 157,45 € unter Zugrundelegung des Gesamtsozialversicherungsanteils für 2020 in Höhe von 39,75%.

ArbeitgeberInnenanteil

3. Schritt: Berechnung des ArbeitgeberInnenanteils

Tatsächliches Arbeitsentgelt x ArbeitgeberInnenanteil

$$500 \text{ €} \times 19,875\% = 99,38 \text{ €} \text{ AG-Anteil Sozialversicherungsbeiträge}$$

ArbeitnehmerInnenanteil

4. Schritt: Berechnung des ArbeitnehmerInnenanteils

Gesamtbeitrag – ArbeitgeberInnenanteil

157,45 € - 99,38 € = 58,07 € AN-Anteil Sozialversicherungsbeiträge

➔ Die Frisörin muss einen Sozialversicherungsanteil in Höhe von 58,07 € tragen, d.h. sie bekommt bei einem Bruttoverdienst von 500 € pro Monat 441,93 € netto im Monat ausgezahlt (abzüglich der zu zahlenden Steuern).

Beispiel 28

Eine Verkäuferin arbeitet in Teilzeit bei einer Gärtnerei für ein monatliches Entgelt in Höhe von 980 €. 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 980 €. Es muss mit der oben beschriebenen Formel, das für die Beitragsbemessung erforderliche Entgelt berechnet werden.

$$F \times 450 + \left(\frac{1.300}{1.300-450} \right) - \left[\frac{450}{1.300-450} \right] * F \times (AE - 450)$$

$$0,7547 \times 450 + (1,529 - 0,529 \times 0,7547) \times (980 - 450) =$$

$$339,615 + 1,129 \times 530 = 937,99$$

Folglich beträgt der beitragspflichtige Verdienst lediglich 937,99 €. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 372,85 € (937,99 x 39,75%). Davon trägt die ArbeitgeberIn 194,78 € (980 € x 19,875%). Die Verkäuferin muss einen Sozialversicherungsbeitrag in Höhe von 178,07 € (372,85 € - 194,78 €) tragen.

Gesetzliche Rentenversicherung im Übergangsbereich (früher "Gleitzone")

Bis zum 30.06.2019 galt, dass für die spätere Rentenberechnung nur **der fiktiv errechnete Arbeitsverdienst zugrunde gelegt** wurde und nicht der tatsächliche Verdienst. Bei einem tatsächlichen Arbeitsverdienst von 500 € wurde also nur der fiktive Arbeitsverdienst in Höhe von 396,11 € zur Berechnung berücksichtigt (siehe Beispiel oben).

Seit dem 01.07.2019 und der damit verbundenen Anhebung der Grenze auf 1.300 € wurde auch dies neu geregelt. Die Beschäftigten haben keine Nachteile mehr in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass bei der Berechnung der späteren Rente der volle Arbeitsverdienst (im Beispiel 500 Euro) zugrunde gelegt wird. Und dies obwohl die ArbeitnehmerIn den tatsächlichen Beitrag nur von 396,11 € gezahlt hat. Hier ist also ohne zusätzliche Zahlung eine deutliche Verbesserung für die Beschäftigten erfolgt. Die Berücksichtigung des vollen Entgeltes an der Rentenversicherung erfolgt automatisch, eine Antragstellung ist hierfür nicht erforderlich.

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**

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 pauschal enthaltene Kirchensteuer von der ArbeitgeberIn zu entrichten ist, wenn die ArbeitnehmerIn keiner Religionsgemeinschaft angehört.

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 ArbeitgeberInnenbeiträge (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 31. Juli und der 31. 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 450-Euro-Minijobs, für die ArbeitgeberInnen Pauschalbeiträge 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. dann wählen, wenn sie aufgrund der Zusammenrechnung von mehreren geringfügigen Beschäftigungen mit der Folge der Überschreitung der 450-€-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 jeweils bis zu 450 € unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte die

pauschalierte 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 Lohnsteuerklasse

Neben der pauschalen Versteuerung haben ArbeitgeberInnen die Möglichkeit der Besteuerung nach konkreter Lohnsteuerklasse (§ 39b EStG). In diesem Fall informiert die ArbeitnehmerIn die ArbeitgeberIn, dass sie gemäß individueller Lohnsteuerklasse veranlagt werden möchte.

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 dem Finanzamt abgegeben werden.

Keine Lohnsteuer

Bei den folgenden Lohnsteuerklassen fällt für die geringfügig Beschäftigte bis zu einem Entgelt in Höhe von 450 € 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 450 € pro Monat in Lohnsteuerklasse V 38,58 € Lohnsteuer (plus 3,47 € Kirchensteuer) und in Lohnsteuerklasse VI 50,75 € Lohnsteuer (plus 4,56 € Kirchensteuer) (Stand: 01/2020).

Zweite „Lohnsteuerkarte“

Seit Abschaffung der Papier-Steuerkarte 2011 ordnet das Finanzamt bei Anmeldung einer Beschäftigung die ArbeitnehmerIn automatisch einer individuellen Lohnsteuerklasse zu. Wird eine zweite Beschäftigung aufgenommen, erfolgt die Zuordnung automatisch in die Lohnsteuerklasse VI.

Ob für Sie die pauschale Besteuerung oder aber die Versteuerung gemäß individueller Steuerklasse 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 (gemäß Nachweisgesetz) verpflichtet, mindestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine so genannte "Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen" auszuhändigen. 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.

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:

- Mindestlohngesetz (MiLoG)
- 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)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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 tarifvertragschließenden 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, Integration 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, Integration 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/Herr

wohnhaf in

geb. am

(im Folgenden Arbeitnehmer/in genannt)

wird folgender **Arbeitsvertrag** geschlossen:

1. Beginn und Art der Tätigkeit

Der/Die Arbeitgeber/in beschäftigt den/die Arbeitnehmer/in ab dem

unbefristet / befristet bis zum

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.

Die Vergütung wird nachträglich am Ende des Monats / der Woche / des Tages durch Barzahlung / durch Überweisung auf folgendes Konto überwiesen:

Geldinstitut:

Kontonummer: Bankleitzahl:

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) Eine Arbeitsverhinderung ist der/dem Arbeitgeber/in möglichst frühzeitig mitzuteilen.

b) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhält der/die Arbeitnehmer/in 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

c) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, ist spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

8. Weitere Beschäftigungen

Der/Die Arbeitnehmer/in 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.

9. Allgemeine Pflichten

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, über alle ihn/ihr dienstlich bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Außerdem verpflichtet er/sie sich, die übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

10. Ausschlussfristen

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

11. Vertragsänderungen

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

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitgeber/in

.....

Unterschrift Arbeitnehmer/in

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**. Grundsätzlich ist seit 2015 aber mindestens der Mindestlohn in Höhe von 9,35 Euro (seit 01/2020) pro Stunde zu zahlen.

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 die geringfügig Beschäftigten 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). Trotzdem hat es noch bis zum 31.10.2009 gedauert, bis die **Anlage 18 des AVR (= Allgemeine Vertragsrichtlinien des Caritas)** außer Kraft gesetzt wurde. In dieser Anlage 18 wurde bestimmt, dass – bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung - geringfügig Beschäftigten ein geringerer Stundenlohn gezahlt werden kann und ihnen bestimmte Zulagen, Zeitzuschläge und die Weihnachtszuwendung nicht gewährt werden.

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, Feiertags, Nachts) zu.

Entgeltzahlung 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 29

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.

Pflicht zur Ausstellung einer Entgeltbescheinigung

Zum 1. Juli 2013 trat die neue "Entgeltbescheinigungsverordnung" (EBV) in Kraft. Hier wird festgelegt, dass jede ArbeitnehmerIn eine schriftliche Entgeltbescheinigung für jeden Abrechnungszeitraum erhalten muss. Lediglich wenn keine Änderungen gegenüber dem Vormonat bestehen, kann auf die weitere Ausstellung einer Entgeltbescheinigung verzichtet werden. Außerdem sind viele Mindestbestandteile festgelegt worden, die in der Bescheinigung enthalten sein müssen, wie z.B. die Versicherungsnummer, der Beschäftigungsbeginn, die Steuerklasse, Angabe Gleitzone (ja/nein), Angabe Mehrfachbeschäftigung (ja/nein), Bezeichnung und Betrag sämtlicher Bezüge und sämtlicher Abzüge, das Nettoentgelt und den Auszahlungsbetrag.

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 Wochen steht je – neuer – Krankheit erneut zu. Kleinere 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 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 Entgeltfortzahlung jedoch die ärztliche Verordnung einer stationären Maßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung voraus.

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 sozialversicherungspflichtig 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. über eine 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 ausgezahlt wird** (Adresse & Infos siehe Kapitel VII, ab Seite 90).

Zu diesem Personenkreis gehören die geringfügig Beschäftigten, die nicht selbst - z.B. durch eine zusätzliche sozialversicherungspflichtige Tätigkeit - 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 von 14 Wochen. Eine Aufstockung durch die ArbeitgeberIn bei einer Minijobberin kommt daher nur bei einem Verdienst von mehr als 390 €/Monat (13 € x 30 Tage) in Betracht (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 450-€-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.

Pflege von nahen Angehörigen - 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 freustellen 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.

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 mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% steht ein Zusatzurlaub von 1 Arbeits-Woche zu.

Individueller Urlaubsanspruch

Bei geringfügig Beschäftigten, 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 \times Arbeitstage der Teilzeit pro Woche

Beispiel 30

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 31

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) trotzdem 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 76) 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 Vollzeit-Beschäftigten 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 **Betriebszugehörigkeit** 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 32

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 33

Einer ArbeitnehmerIn wurde im Jahr 2017 während ihrer Krankheit trotz fristgerechter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung kein Entgelt gezahlt.

→ Diese Ansprüche aus dem Jahr 2017 sind verjährt, wenn die ArbeitnehmerIn sie nicht bis zum 31.12.2019 mit einer Klage geltend gemacht hat.

Beispiel 34

Eine ArbeitnehmerIn erhielt im Jahr 2019 keinen Urlaub.

→ Der Anspruch auf Urlaub aus dem Jahr 2019 verfällt **bereits** am 31. März des Folgejahres, hier also am 31.03.2020. 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 rechtsschutzversichert, 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.

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
EVG	Entgeltbescheinigungsverordnung
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

Astrid Schupp

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: astrid.schupp@bocholt.de

Kreis Borken

Gleichstellungsstelle

Irmgard Paßerschroer

Burloer Straße 93

46325 Borken

Tel.: 0 28 61 / 82 2138

Fax: 0 28 61 / 82 271 2138

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 - 74 77

Internet: www.gronau.de

E-Mail: edith.brefeld@ Gronau.de

Stadt Isselburg

Gleichstellungsstelle

Dina Deckers

Minervastraße 12

46419 Isselburg

Tel.: 0 28 74 / 9 11 – 66

Fax: 0 28 74 / 9 11 - 80

Internet: www.isselburg.de

E-Mail: dina.deckers@isselburg.de

Gemeinde Raesfeld

Gleichstellungsstelle

Elke Gesing

Weseler Straße 19

46348 Raesfeld

Tel.: 0 28 65 / 9 55 - 162

Fax: 0 28 65 / 9 55 - 316

Internet: www.raesfeld.de

E-Mail: gesing@raesfeld.de

Gemeinde Reken

Gleichstellungsstelle

Sabine Rentmeister

Kirchstraße 14

48734 Reken

Tel.: 0 28 64 / 9 44 - 112

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

Cordula Mauritz

Markt 3

48703 Stadtlohn

Tel.: 0 25 63 / 87 - 850

Fax: 0 25 63 / 87 – 9 850

Internet: www.stadtlohn.de

E-Mail: c.mauritz@stadtlohn.de

Gemeinde Südlohn

Gleichstellungsstelle

Winterswyker Straße 1

46354 Südlohn

Tel.: 0 28 62 / 5 82 - 0

Internet: www.suedlohn.de

Stadt Velen

Gleichstellungsstelle

Ursula Mußenbrock

Ramsdorfer Straße 19

46342 Velen

Tel.: 0 28 63 / 9 26 - 219

Fax: 0 28 63 / 9 26 - 344

Internet: www.velen.de

E-Mail: mussenbrock@velen.de

Stadt Vreden

Gleichstellungsstelle

Maria 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: 08 00 / 4 5555 00

ArbeitgeberInnen: 08 00 / 4 5555 20

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

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

Agentur für Arbeit, Nebenstelle Bocholt

(zuständig für Bocholt, Isselburg und Rhede)

Hindenburgstraße 10

46395 Bocholt

Fax: 0 28 71 / 25 35 - 34

Agentur für Arbeit, Nebenstelle Borken

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

Bahnhofstr. 22c

46325 Borken

Fax: 0 28 61 / 92 29 - 50

Agentur für Arbeit, Nebenstelle Gronau

(zuständig für die Stadt Gronau)

Bahnhofstraße 39

48599 Gronau

Fax: 0 25 62 / 93 34 - 55

Gewerkschaften

Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB

DGB-Region Münsterland

Johann-Krane-Weg 16

48149 Münster

Tel.: 02 51 / 1 32 35 - 0

Fax: 02 51 / 1 32 35 - 20

Internet: www.muensterland.dgb.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

Bahnhofstr. 13

48653 Coesfeld

Tel.: 0 25 41 / 95 29 - 0

Fax: 0 28 41 / 95 29 29

Internet: www.verdi.de

E-Mail: gst.coesfeld@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 / www.bocholt.igmetall.de

E-Mail: bocholt@igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Johann-Krane-Weg 16

48149 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 => Bäckerhandwerk 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: info@gew.de

Sonstige Adressen:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Minijob-Zentrale

45115 Essen

Tel.: 03 55 / 2902 707 99

Internet: www.minijob-zentrale.de

E-Mail: nur über das Kontaktformular der Internetseite

Deutsche Rentenversicherung Bund

10704 Berlin

Tel.: 08 00 – 10 00 480 70

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

E-Mail: meinefrage@drv-bund.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, Gesundheit und Soziales des Landes NRW

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

Tel.: 02 11 / 8 55 – 5

Fax: 02 11 / 8 55 – 32 11

Internet: www.mags.nrw.de

E-Mail: info@mags.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

Leisweg 12

48653 Coesfeld

Tel.: 0 25 41 / 8 45 – 0

Fax: 0 25 41 / 8 45 - 333

Internet: www.arbeitsschutz.nrw.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 88

Fax: 02 28 / 619 – 18 77

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-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.dehoga-westfalen.de

E-Mail: info@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.die-gebaeudedienstleister.de

E-Mail: biv@gebaeudereiniger.de



**Gemeinsam.
Gleichstellung.
Gestalten.**



**Kommunale
Gleichstellungsbeauftragte
im Kreis Borken**

HERAUSGEGEBEN VON DEN
**KOMMUNALEN
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
IM KREIS BORKEN**