



Der Minijob

Da ist mehr für Sie drin!



Projektentwicklungs- und Forschungsstelle
für Chancengleichheit des Kreises Düren



Frauenbüro
der Stadt Düren

Der Minijob

Da ist mehr für Sie drin!

Vorwort

Trotz der seit einigen Jahren bestehenden gesetzlichen Regelungen ist der Informationsbedarf über die Rechte und Pflichten von Minijobberinnen und Minijobbern und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern weiterhin sehr groß.

Nach wie vor stellen Frauen die übergroße Mehrheit der geringfügig Beschäftigten dar. Handel, Gebäudereinigerhandwerk, das Gaststätten- und Hotelgewerbe und Privathaushalte sind die wesentlichen Beschäftigungsbereiche für Minijobs.

Die Autorinnen dieser Broschüre Ingeborg Heinze und Christel Steylaers haben im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen anschaulich und umfassend geschildert, welche Rechte und welche Pflichten Sie in Minijobs haben. Ergänzt wird die Broschüre durch einen ausführlichen Adressenteil, der für Sie als Bürgerin oder Bürger aus dem Kreis Düren wichtig und interessant ist.

Wir hoffen, Ihnen Ihre wichtigsten Fragen zum Thema Minijobs beantworten zu können, so dass Sie einen sicheren Weg durch die vielen Vorschriften und Gesetze, die die Minijobs betreffen, finden.



Gilla Knorr
Frauenbeauftragte
der Stadt Düren

Elke Ricken-Melchert
Gleichstellungsbeauftragte
des Kreises Düren

Inhaltsverzeichnis

Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!.....	5
Wann ist Ihr Job ein Minijob?.....	6
Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten.....	6
Sie haben Anspruch auf Tariflohn.....	7
Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen.....	8
Ihnen steht Erholungsurlaub zu.....	8
Der Feiertag muss bezahlt werden.....	10
Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit.....	10
Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall.....	11
Lohnfortzahlung, wenn Ihr Kind krank wird.....	11
Ihr Recht bei einer Schwangerschaft.....	12
Ihr Recht bei Kündigung.....	12
... durch Sie selbst.....	14
Der Betrieb ist insolvent.....	14
Steuern und Beiträge im Minijob.....	15
Sie sind rentenversichert.....	15
Ihr Anspruch auf Riester-Förderung.....	16
Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung.....	17
Als Arbeitnehmerin im Privathaushalt.....	18

Was muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten	18
„Midijob“ und „Gleitzone“	19
Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze.....	20
Setzen Sie sich durch!.....	20
Hilfreiche Adressen.....	23
Anhang.....	27
Impressum.....	30

Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!

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

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

- Arbeitsvertrag
- tarifliche Bezahlung
- Feiertagsvergütung
- Erholungsurlaub
- Urlaubs-, Weihnachtsgeld
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigungsschutz
- gesetzliche Unfallversicherung
- Rentenversicherung
- Insolvenzgeld
- Mutterschaftsgeld

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

Bitte beachten Sie:

Diese Broschüre enthält allgemeine wichtige Informationen. Eine auf Ihre persönlichen Fragen zugeschnittene Beratung erhalten Sie z.B. beim Finanzamt, Steuerberatungsbüro, bei der Krankenkasse oder der Arbeitsagentur.

Wann ist Ihr Job ein Minijob?

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten Sie nach dem Sozialgesetzbuch,

- wenn Sie nicht mehr als 400,-- Euro im Monat verdienen. **Eine Begrenzung der Stundenzahl gibt es nicht mehr.**
- wenn die Beschäftigten innerhalb eines Jahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Auf diese Form der geringfügigen Beschäftigung wird in dieser Broschüre nur am Rande eingegangen.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Punkt 1 werden zusammengerechnet. Wenn damit die 400,-- Euro Grenze überschritten wird, fallen die Sonderregelungen nach dem 400,-- Euro Gesetz fort: Es handelt sich um „normale“ Beschäftigungen mit voller Sozialversicherungspflicht. Bis zu einem Verdienst von 800,-- Euro müssen Sie selbst einen eingeschränkten Sozialversicherungsbeitrag, der Arbeitgeber den vollen Betrag bezahlen.

Eine geringfügige Beschäftigung können Sie neben einem Hauptberuf wahrnehmen, ohne dass Versicherungspflicht besteht. Für jede weitere geringfügige Beschäftigung neben dem Hauptjob besteht allerdings volle Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungspflicht, auch wenn sie mit mehreren Minijobs die 400-Euro-Grenze nicht überschreiten. Nur von der Arbeitslosenversicherung sind auch die weiteren Beschäftigungen ausgenommen.

Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten

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

Schließen Sie daher einen schriftlichen Arbeitsvertrag!

Durch das Nachweisgesetz haben Sie sogar einen rechtlichen Anspruch auf schriftliche Festlegung folgender Punkte:

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

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin muss Sie außerdem schriftlich darauf hinweisen, dass Sie den Rentenversicherungsbeitrag aufstocken können (s.u.). Dies ist für Sie wichtig, um „Riester-Förderung“ für Ihre Alterssicherung zu erhalten. Sollten Sie bis dahin ohne schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sein, können Sie ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auffordern, diese schriftlichen Angaben zu machen. Dieser Forderung muss innerhalb von zwei Monaten nachgekommen werden.

Sollten Sie vor diesem Schritt zurückschrecken:

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

Sie haben Anspruch auf Tariflohn

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

Stundenkürzungen aus diesem Grunde müssen Sie nicht hinnehmen. Diese können jedoch dann sinnvoll sein, wenn durch die Lohnerhöhung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, d.h. wenn Sie mehr als 400,- Euro im Monat verdienen würden und Sie dieses nicht wollen.

Besonders günstig ist es für Sie, wenn Sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den ein Tarifvertrag für „allgemeinverbindlich“ erklärt worden ist. Dann gilt für Sie oder

Ihren Betrieb der Manteltarifvertrag, auch wenn Sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind oder der Betrieb nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wirkt wie ein Gesetz. Alle Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen sind daran gebunden und alle Beschäftigten können sich darauf berufen. Beim Bundesarbeitsministerium können Sie Auskunft erhalten, ob dieses auf den für Ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag zutrifft (s. Anhang).

Wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für Sie Anwendung findet, dürfen Sie nicht nur die für Sie günstigen Regelungen in Anspruch nehmen, Sie sind auch an die Fristen gebunden, innerhalb deren Sie Ihre Ansprüche anmelden müssen. Diese sind in der Regel sehr kurz (z.B. zwei Monate). Wenn Sie Ihre fälligen Ansprüche nicht innerhalb dieser Frist beim Betrieb geltend gemacht haben, sind diese verfallen. In jedem Fall gilt: Informieren Sie sich über Ihre Rechte beim Betriebsrat oder bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft. Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, können Sie auch vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin Auskunft verlangen.

Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz stehen Ihnen alle Leistungen zu, die auch Vollzeitbeschäftigte in Ihrem Betrieb erhalten. Das Bundesarbeitsgericht spricht von einer Diskriminierung, wenn geringfügig Beschäftigte von Leistungen ausgenommen werden, die andere erhalten (3 AZR 370/88 vom 28.8.1993). Das heißt, Sie haben Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn der Tarifvertrag die Zahlung von Urlaubsgeld bzw. Weihnachtsgeld vorsieht

oder

der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin freiwillig Urlaubs- oder Weihnachtsgeld an Vollzeitbeschäftigte im Betrieb bezahlt.

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

Ihnen steht Erholungsurlaub zu

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

Es gilt: Keine Lohn- und Gehaltsabzüge bei Urlaub.

Im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag ist geregelt, wie lange der Urlaub dauert, das sind heutzutage meist fünf bis sechs Wochen. Falls kein gültiger Tarifvertrag besteht und auch im Arbeitsvertrag nichts geregelt wurde, haben Sie nach dem Bundesurlaubsgesetz einen Mindestanspruch von 24 Werktagen (Samstage werden allerdings mitgezählt). Das entspricht einem Jahresurlaub von vier Wochen. Schwerbehinderten stehen in jedem Fall zusätzliche Tage zu. Regelmäßig beschäftigungsfreie Werktage werden mitgezählt.

Beispiel 1:

Ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen bei einer 5-Tage-Woche ergibt sechs Wochen Jahresurlaub. Angenommen Sie arbeiten drei Tage in der Woche, dann haben Sie Anspruch auf $\frac{3}{5}$ des Jahresurlaubs, also 18 Urlaubstage (sechs Wochen Jahresurlaub), bei 2 Arbeitstagen pro Woche haben Sie nur auf $\frac{2}{5}$, also zwölf Arbeitstage, die auch sechs Wochen Jahresurlaub ergeben, usw.

Wenn Sie keinen tariflichen Urlaubsanspruch haben gilt das Bundesurlaubsgesetz:

Beispiel 2:

Der Urlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche (egal ob in Ihrem Betrieb nur an fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird) ergibt vier Wochen Jahresurlaub. Bei drei Arbeitstagen in der Woche haben Sie Anspruch auf $\frac{3}{6}$ des Jahresurlaubs, also zwölf Urlaubstage (vier Wochen Jahresurlaub), bei zwei Arbeitstagen pro Woche haben Sie Anspruch auf $\frac{2}{6}$, also acht Arbeitstage, die wiederum vier Wochen Jahresurlaub ergeben.

Die Urlaubsdauer darf wegen Krankheit oder anderer Fehlzeiten, wie z.B. Mutterschutz, nicht gekürzt werden (Ausnahme: Elternzeit).

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

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

Gehen Sie auf keinen Fall ohne die Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin in Urlaub, denn dann müssen Sie mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Der Feiertag muss bezahlt werden

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

Beispiel:

regelmäßige Arbeitstage: Donnerstag
Freitag
Samstag

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

Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit

Alle Arbeitnehmer/innen – Arbeiter/innen wie Angestellte – haben das gleiche Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen, also auch alle geringfügig Beschäftigte (s. Anhang).

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

Da Sie bei geringfügiger Beschäftigung meist nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (Familienversicherte z. B. sind nicht selbst Mitglied), erhalten Sie keine ärztliche „gelbe Krankmeldung“, sondern eine einfache Bescheinigung, die für Sie kostenlos sein sollte.

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

Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse unterliegen der gesetzlichen Unfallversicherungspflicht. Unfallversicherungsschutz besteht auch für die im Privathaushalt beschäftigten Personen. Nur enge Verwandte, die im Haushalt unentgeltlich arbeiten, sind nicht gesetzlich unfallversichert. Genauere Informationen erhalten Sie beim Rheinischen Gemeindeunfallversicherungsverband Düsseldorf, der für diesen Personenkreis zuständig ist, oder unter: www.unfallkassen.de.

Haben Sie also auf der Arbeit oder auf dem Hin- oder Heimweg einen Unfall, benachrichtigen Sie den Betrieb und den zuständigen Unfallversicherungsträger. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) trägt alleine der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin.

Wichtig:

Sie sind auch dann über die Berufsgenossenschaft (= Träger der gesetzlichen Unfallversicherung) abgesichert, wenn keine Beiträge für Sie abgeführt wurden.

Lohnfortzahlung, wenn Ihr Kind krank wird

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

Achtung:

Einige Tarifverträge schließen Gehaltsfortzahlungen aus, weil davon ausgegangen wird, dass die Eltern von der Krankenkasse Geld erhalten, was für Sie als geringfügige Beschäftigte aber nicht zutrifft. Lassen Sie sich in diesem Fall eingehend rechtlich beraten. Nach Ansicht von Arbeitsrechtlerinnen wäre hier das Bürgerliche Gesetzbuch anzuwenden (§ 616 BGB), nach dem der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu Lohnfortzahlungen verpflichtet ist.

Ihr Recht bei einer Schwangerschaft

Auch als geringfügig Beschäftigte stehen Sie unter dem Schutz des Mutterschutzgesetzes, in dem zwingende Schutzvorschriften für Mutter und Kind festgelegt sind. Es würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen, auf Fragen des Mutterschutzes vertieft einzugehen, nur soviel:

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

Sind Sie geringfügig beschäftigt, also nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung, steht Ihnen dennoch ein Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210,- Euro zu. Um dieses Mutterschaftsgeld zu erhalten, benötigen Sie eine Bestätigung Ihres Betriebes über Ihre Beschäftigung und eine Geburtsurkunde mit dem standesamtlichen Vermerk „nur gültig für die Mutterschaftshilfe“. Senden Sie diese Unterlagen an das Bundesversicherungsamt in Bonn (s. Anhang) und beantragen Sie die Zahlung des Mutterschaftsgeldes.

ACHTUNG! Sind Sie während der Elternzeit geringfügig beschäftigt und sind Sie weiter ein eigenständiges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse und nicht in der Familienversicherung versichert, dann erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse Ihren durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoverdienst von 13,33 Euro als Mutterschaftsgeld während der gesamten Mutterschutzzeit.

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

Anderslautende tarifvertragliche Regelungen sind aber zulässig.

Ihr Recht bei Kündigung

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für alle Arbeiter/innen im Betrieb, also auch für Sie. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mindestens sechs Monate bei Ihrem

Arbeitgeber bzw. bei Ihrer Arbeitgeberin beschäftigt sind und dass der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat. Teilzeitkräfte werden bei der Ermittlung der Beschäftigungszahl nur mit abgestuften Anteilen mitgerechnet. Wenn Sie erst nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden gilt das Kündigungsschutzgesetz für Sie, wenn der Betrieb mehr als zehn Beschäftigte hat.

Kündigungsfristen gelten auch unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz: Für Angestellte und Arbeiter/innen gelten die gleichen gesetzlichen Kündigungsfristen. Es kann grundsätzlich mit einer vierwöchigen Frist zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden, längere Kündigungsfristen gelten nach einer mehr als zweijährigen Betriebszugehörigkeit. Diese erhöhen sich nach zwei Jahren auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei Monate jeweils zum Monatsende. Sollten Sie noch länger beschäftigt sein erkundigen Sie sich nach den dann gültigen Kündigungsfristen. Berechnet wird die Betriebszugehörigkeit erst ab dem 25. Lebensjahr.

In der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag generell mit 14 - Tage - Frist gekündigt werden.

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

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

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Mündliche Kündigungen sind unwirksam.

Besonderen Kündigungsschutz haben Sie, wenn Sie schwanger oder schwerbehindert sind. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin darf Ihnen dann nur mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde, d.h. des Gewerbeaufsichtsamtes oder des staatlichen Arbeitsschutzamtes (bei Schwangerschaft) bzw. des Integrationsamtes (bei Schwerbehinderung) kündigen. Auskünfte über die Zuständigkeit erteilt das Landesamt für Arbeitsschutz des Landes NRW (Adresse im Anhang).

Information erhalten Sie auch auf der Internetseite www.osha.de.

Sie sollten bei einer Kündigung unverzüglich fachlichen Rat einholen und ggf. innerhalb von 21 Tagen Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Sie brauchen dafür keine anwaltliche Vertretung. Wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Klage formulieren müssen, hilft Ihnen die Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht kostenlos. Sollten Sie sich anwaltlich vertreten lassen, müssen Sie diese Kosten selbst tragen, auch wenn Sie den Prozess gewinnen.

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

...durch Sie selbst

Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen kündigen, aber auch Sie sind zur Einhaltung der Kündigungsfristen verpflichtet, da Sie sich sonst möglicherweise schadenersatzpflichtig machen. Fristlos können Sie nur kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Vor diesem Schritt sollten Sie unbedingt rechtlichen Rat einholen. Besondere Kündigungsmöglichkeiten bestehen während der Schwangerschaft, der Schutzfrist nach der Geburt und während der Elternzeit.

Der Betrieb ist insolvent

Wenn eine Firma Pleite macht, ist in den Geldbörsen ihrer Beschäftigten schon längst Ebbe. Denn unregelmäßige oder ausbleibende Gehalts- bzw. Lohnzahlungen gehören fast immer zu den Vorboten einer Firmeninsolvenz. Doch die Betroffenen müssen neben dem Verlust des Arbeitsplatzes nicht auch noch ausstehende Gehaltszahlungen für zurückliegende Zeiten in Kauf nehmen. Alle die wegen Zahlungsunfähigkeit des Betriebes ihren zustehenden Lohn nicht erhalten haben, haben Anspruch auf Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit, also auch die geringfügig Beschäftigten. Das Insolvenzgeld sichert den Gehalts- oder Lohnanspruch für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Dies gilt auch dann, wenn der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen wird oder – falls ein Insolvenzverfahren mangels Masse offensichtlich nicht in Betracht kommt – wenn die Betriebstätigkeit vollständig beendet wird.

Gezahlt wird das Insolvenzgeld in Höhe des geschuldeten Nettoarbeitsentgelts.

Wer bei der Insolvenz ihrer/seiner Firma nicht zu kurz kommen will, die/der sollte spätestens innerhalb von zwei Monaten zur Agentur für Arbeit gehen, um Insolvenzgeld zu beantragen.

Während des Insolvenzverfahrens beträgt die Kündigungsfrist für Ihr Arbeitsverhältnis maximal drei Monate.

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei der Agentur für Arbeit. Sie können sich auch im Internet auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit umfangreich informieren: www.arbeitsagentur.de. Dort finden Sie unter anderem das Merkblatt und die Antragsvordrucke.

Steuern und Beiträge im Minijob

Seit dem 1.4.2003 müssen die Beschäftigten in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf eine Beschäftigung bis zu 400,- Euro zahlen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zahlt eine Pauschale von 30 % des Arbeitslohns. Davon gehen 15 % an die Renten- und in der Regel 13 % an die Krankenversicherung. Näheres dazu in den folgenden Kapiteln. **Die pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung muss allein der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bezahlen.**

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

Die Steuern, also auch die pauschale Lohnsteuer, kann der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin Ihnen vom Lohn abziehen.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung, die nicht länger als zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage im Jahr dauern darf, fallen keine pauschalen Sozialabgaben an. Die Einkünfte müssen aber über die Lohnsteuerkarte oder pauschal mit 25 % + Solidaritätszuschlag + Kirchensteuer versteuert werden.

Sie sind rentenversichert

15 % Ihres Verdienstes werden an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt. Damit erwerben Sie, sofern Sie nicht schon eine gesetzliche Altersrente beziehen, einen geringen Rentenanspruch von z.Z. 3,29 Euro pro Monat, bei einer 12-monatigen Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 400,- Euro monatlich. Auf die „Wartezeit“ (60 Monate Beitragszahlungen, die man benötigt, um eine Altersrente ab dem 65. Lebensjahr überhaupt zu bekommen) werden pro Beschäftigungsjahr 3,2 Monate angerechnet.

Sie können den Rentenversicherungsbeitrag aber auch durch einen eigenen Beitrag aufstocken. Im Amtsdeutsch heißt dies: „auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichten“. Mit zur Zeit 4,9 % Ihres Verdienstes zusätzlich (bei 400,- Euro Verdienst = 19,60 Euro) erwerben Sie sich nicht nur einen monatlichen Rentenanspruch von zurzeit 4,28 Euro bei zwölf Monaten Beschäftigung bei 400,- Euro monatlich. Ihnen werden auch zwölf Pflichtbeitragsmonate pro Jahr auf die Wartezeit angerechnet. Sie sind bei Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abgesichert,

können eine Rehabilitationskur beantragen und können eine Riester-Förderung für die private Vorsorge erhalten. Wenn Ihr monatlicher Verdienst unter 155,- Euro liegt, müssen Sie zusätzlich die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil und dem Mindestbeitrag in Höhe von 30,85 Euro entrichten.

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

Ob sich die Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages für Sie lohnt, kann im Einzelfall sehr unterschiedlich sein. Wenn Sie beispielsweise schon Rente beziehen, erhöht sich diese nicht. Lassen Sie sich vom Versicherungsamt, von den/der Versichertenältesten oder anderen Stellen beraten (Adressen im Anhang).

Ihr Anspruch auf Riester-Förderung

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

- freiwillig Ihren Rentenbeitrag aufstocken (s.o.),
- Angehörige pflegen und dadurch rentenversichert sind
- einen Ehegatten bzw. eine Ehegattin haben, der bzw. die zum „förderfähigen Personenkreis“ gehört.

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

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

Beispiel 1

Frau A hat keine Kinder, sie ist geringfügig beschäftigt. Als Förderung erhält sie für sich 114,- Euro. Sie muss einen Mindestbeitrag von 60,- Euro (pro Monat 5,- Euro) bezahlen. Sie legt also 174,- Euro an, von denen sie weniger als die Hälfte selbst bezahlen muss.

Beispiel 2

Frau B ist geringfügig beschäftigt und hat drei Kinder. Ihr Mindestbeitrag liegt bei 60,- Euro. Zusätzlich erhält sie 114,- Euro für sich und insgesamt 414,- Euro für die Kinder. Sie spart also im Jahr insgesamt 578,- Euro für ihre Altersvorsorge. Nur knapp ein Zehntel zahlt sie aus dem eigenen Portemonnaie.

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

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

Bitte beachten Sie:

Wenn Ihr Einkommen deutlich höher liegt als 400,- Euro, müssen Sie je nach Kinderzahl auch einen höheren Eigenbetrag leisten, zurzeit 3 % vom Jahresbruttoeinkommen. Leider können wir in dieser Broschüre nicht auf alle komplizierten Regelungen zur Riester-Rente eingehen. Informationen erhalten Sie z.B. beim Finanzamt oder in den meisten Geldinstituten.

Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung

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

Ihr Anspruch auf Familienversicherung bleibt bei einer geringfügigen Tätigkeit auch erhalten, wenn Sie mehr als 350,- Euro (Stand 1.1.2007) verdienen. (Das ist eigentlich die Hinzuverdienstgrenze.)

Wenn Sie privat krankenversichert sind (z.B. Beamtinnen/Beamte, Selbständige), muss kein Krankenversicherungsbeitrag entrichtet werden.

Tipp:

Wenn Sie Mitglied in einer privaten Krankenversicherung oder freiwilliges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind und gerne Pflichtmitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung werden wollen, sollten Sie sich einen „Midijob“ (s.u.) suchen, optimal ist ein 401-Euro-Job. Sie können dann mit einem geringen Beitrag die volle Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

Als Arbeitnehmerin im Privathaushalt

Wenn Sie in einem Privathaushalt geringfügig tätig sind, hat dies für Sie den Nachteil, dass Ihr/Ihre Arbeitgeber/in nur einen Beitrag von 5 % zur Rentenversicherung leisten muss. Aus diesem Beitrag können Sie keine nennenswerte Rente erzielen. Doch auch Sie haben die Möglichkeit, den Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken. Dabei müssen Sie aber deutlich tiefer in die Tasche greifen als wenn Sie in einem Betrieb beschäftigt wären: 14,9 % Ihres Verdienstes müssen Sie zuzahlen. Auch hier gibt es einen Mindestbeitrag.

Trotzdem kann sich die Aufstockung lohnen. Lassen Sie sich vom Versicherungsamt, von den Versichertenältesten oder anderen Stellen beraten (Adressen im Anhang).

Beachten Sie:

Auch im Privathaushalt haben Sie die gleichen Rechte am Arbeitsplatz wie alle anderen Beschäftigten!

Was muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?

Ein Ziel der Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse war es, die Schwarzarbeit bei den sogenannten haushaltsnahen Dienstleistungen zu reduzieren. Und es ist wirklich preiswert und bequem geworden, jemanden im Haushalt legal zu beschäftigen. Statt 30 % müssen nur 12 % Abgaben an die Bundesknappschaft als zentrale Einzugsstelle für die geringfügigen Beschäftigungen abgeführt werden. Bei einem Einkommen von bis zu 400,- Euro geschieht dies über den sogenannten „Haushaltsscheck“. Die Beiträge werden dann entsprechend den Lohnangaben einfach vom Konto abgebucht. Auch die gesetzliche Unfallversicherung wird seit Kurzem über den Haushaltsscheck abgegolten. Für den zusätzlichen Beitrag in Höhe

von 1,6 % sind im Privathaushalt Beschäftigte unfallversichert. Damit entfällt die lästige Pflicht der zusätzlichen Anmeldung beim Unfallversicherungsträger. Zusätzlich fällt eine kleine Umlage in Höhe von 0,1 % des Verdienstes für eine Lohnfortzahlungsversicherung an.

Der Haushaltsscheck ist erhältlich z.B. bei der Bundesknappschaft (Adresse im Anhang) oder als Download unter www.minijob-zentrale.de. Hier ist auch ein Musterarbeitsvertrag erhältlich.

Die Aufwendung für eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt können die Steuer bis zu 20 % (maximal 510,- Euro) ermäßigen.

„Midijob“ und „Gleitzone“

Während die Minijobs allgemein bekannt sind, kennen nur ganz wenige die „Midijobs“, offiziell nennt man sie „Beschäftigung in der Gleitzone“. Früher war es so, dass auch bei einer nur unbedeutenden Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen volle Sozialversicherungs- und Steuerpflicht anfiel. Es musste erheblich mehr verdient werden, um auch nur ein wenig mehr Geld netto zu bekommen. Das stellte sich als großes Hindernis heraus, wenn geringfügig Beschäftigte in einen sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-) Job wechseln wollten. Um diese Hürde abzumildern, hat man die „Gleitzone“ erfunden, in der die Kostenbelastung für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nur ganz allmählich auf die volle Beitragslast anwächst. Die Gleitzone beginnt bei 400,01 Euro und endet bei 800,- Euro, ab dann sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

Wenn jemand ein Monatseinkommen hat, das in der Gleitzone liegt, muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die regulären halben Arbeitgeberbeiträge abführen. Für Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer reduzieren sich die Beiträge aber ganz erheblich: Bei einem Einkommen von 401,- Euro bezahlen Sie nur rd. 39,- Euro statt 84,- Euro. Ihr Ersparnis beträgt also 45,- Euro. Je mehr Sie verdienen, desto geringer ist der Ersparnisbetrag: Bei 600,- Euro sparen Sie noch rd. 18,50 Euro, ab 800,- Euro müssen Sie den vollen Sozialversicherungsbeitrag bezahlen.

Bitte beachten Sie: Die genauen Beträge hängen von dem Beitragssatz Ihrer Krankenversicherung ab, die Angaben hier beruhen auf einem Durchschnittswert.

In der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung bleiben Ihnen in der Gleitzone alle Leistungen erhalten. Allerdings müssen Sie einen geringfügig niedrigeren Rentenanspruch in Kauf nehmen. Wenn Sie das nicht wollen,

müssen Sie dies Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin schriftlich mitteilen. Dann erhalten Sie für den vollen Sozialversicherungsbeitrag auch den Rentenanspruch, der Ihrem Einkommen entspricht.

Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze

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

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

Zweimal im Jahr darf's „mehr“ sein, z.B. dann, wenn Sie als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung „unvorhergesehen“ einspringen müssen, dann ist dieses Überschreiten der Sozialversicherungsgrenzen unschädlich. Das Gleiche gilt, wenn Sie bei einem zweiten Arbeitgeber/einer zweiten Arbeitgeberin kurzfristig, d.h. für maximal zwei Monate, ein zweites Arbeitsverhältnis eingehen.

Achtung bei Rentenbezug:

Die Hinzuverdienstgrenze bei Erwerbsminderungs-, -unfähigkeits- und Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres liegt mit 350,- Euro (Stand 1.1.2007) unter der allgemeinen Geringfügigkeitsgrenze. Wenn Sie nicht möglicherweise erhebliche Einbußen bei Ihrer Rente hinnehmen wollen, sollten Sie mit Ihrem Verdienst unterhalb der Hinzuverdienstgrenze bleiben.

Setzen Sie sich durch!

Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber ist oft nicht bekannt, dass Sie ein Recht auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc. haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie in einem Kleinbetrieb arbeiten. Dann sollten Sie die Broschüre ggf. an die Betriebsleitung weitergeben oder anregen, dass bei der steuerlichen bzw. anwaltlichen Beratungsstelle des Betriebes nachgefragt wird.

Ist in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat, Personalrat oder eine Mitarbeiter/innenvertretung vorhanden, wenden Sie sich an sie, um dort wegen Ihrer Forderungen Unterstützung zu bekommen.

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

Wenn Sie gute Nerven haben, können Sie auf Ihr Recht beharren. Eine daraufhin erfolgende Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen das Maßregelgesetz (§ 612a BGB) nichtig. Ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin darf nämlich Beschäftigte bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil diese in zulässiger Weise ihr Recht ausüben.

Wenn Sie aber auf genau diesen Arbeitsplatz angewiesen sind, bleibt Ihnen nichts anderes übrig, als von der Durchsetzung dieses Rechts abzusehen, da Ihr Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin nur etwas warten muss, um Sie unter einem Vorwand zu entlassen.

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

Findet für Sie kein Tarifvertrag Anwendung, gilt die gesetzliche Verjährung von zwei Jahren, d.h. Sie können noch bis zum 31.12.2007 Forderungen aus dem Jahr 2005 geltend machen. Ansprüche aus dem Jahr 2006 verjähren erst nach dem 31.12.2008.

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

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

Findet für Sie kein Tarifvertrag Anwendung, können Sie Ihre Ansprüche rückwirkend nur im Rahmen der tarifvertraglichen Verfallsfristen geltend machen, die u.U. nur wenige Monate betragen – informieren Sie sich bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft.

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

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

Sie brauchen keine Bedenken zu haben, Ihre Forderungen gerichtlich durchzusetzen. Wenn Sie die in dieser Broschüre aufgeführten Minimalrechte einklagen, gehen Sie praktisch kein Kostenrisiko ein. Selbst wenn Sie möglicherweise in dem einen oder anderen Punkt verlieren, sind die Gerichtskosten nur gering. Den gegnerischen Anwalt bzw. der Anwältin müssen Sie in der ersten Instanz nie bezahlen, denn dies muss immer der Auftraggeber bzw. Auftraggeberin – gleichgültig, wer den Prozess gewinnt oder verliert. Ein Kostenrisiko bezüglich eines Anwaltshonorars gehen Sie also nur ein, wenn Sie selbst einen Anwalt bzw. eine Anwältin beauftragen, es sei denn, Sie haben eine Rechtsschutzversicherung, die auch die Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens trägt. Sollten Sie Mitglied einer Gewerkschaft sein, wird von dort die Rechtsvertretung übernommen.

Hilfreiche Adressen

Agentur für Arbeit

Moltkestr. 49
52351 Düren
Tel.: 02421-1240

DienstSt. Jülich

Bongardstr. 20
52428 Jülich
Tel.: 02461 - 9960

Arbeitsgericht Aachen

Aureliusstr. 30
52064 Aachen
0241 - 470920

Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen

Grausteindorfer Str. 108
53117 Bonn
Tel.: 0228 - 41080

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Dottendorfer Str. 86
53129 Bonn
Tel.: 0228 - 917750

Bundesknappschaft Minijob-Zentrale

45115 Essen
Service-Center Cottbus
Tel.: 01801 - 200504
Fax: 0201 - 384979797
www.minijob-zentrale.de

Bürgertelefon des Bundes- ministeriums für Arbeit u. Soziales

Infotelefon zum Arbeitsrecht
Tel.: 01805 - 676713

Infotelefon zu den Themen
Teilzeit / Alterseilzeit / Minijobs
01805 - 676714

Sie können diese Beratungstelefone zu
0,12 €/Min. jeweils von
Montag bis Donnerstag
von 8.00 bis 20.00 Uhr

Bundesversicherungsamt Mutterschaftsgeldstelle

Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Hotline: 0228 – 6191888

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

Rurstr. 2
10704 Berlin
Tel.: 030 - 8651

Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB Region NRW Süd-West

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 0241 - 9467120

Einzelhandelsverband Aachen – Düren e.V.

Theaterstr. 65
52062 Aachen
Tel.: 0241 - 25141 / -42 / -43
Fax: 0241 - 29906
E-Mail: info@ehv-aachen-dueren.de

Finanzamt Düren

Goethestr. 7
52349 Düren
Tel.: 02421 - 9470

Finanzamt Jülich

Wilhelmstr. 5
52428 Jülich
Tel.: 02461 - 6850

Frauenbüro der Stadt Düren

Weierstr. 6
52349 Düren
Tel.: 02421 – 25-2260 –2262
und –2571
E-Mail: frauenbuero@dueren.de

**Gastgewerbe NRW DEH OGA
Geschäftsstelle Düren**

Im großen Tal 5
52353 Düren
Tel.: 02421 - 91410

**Gewerkschaft Nahrung-Genuss-
Gaststätten – NGG****Verwaltungsstelle Aachen**

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 0241 - 946740

Büro Düren

Josef-Schregel-Str. 2
52349 Düren
Sprechstunden:
montags 14.00 – 17.00 Uhr
(Terminabsprache über Aachen!)

Handwerkskammer Aachen

Sandkaulbach 21
52062 Aachen
Tel.: 0241 – 4710

**Industrie u. Handelskammer
zu Aachen**

Theaterstr. 6 – 10
52062 Aachen
Tel.: 0241 - 44600
E-Mail: info@aachen.ihk.de

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-
Umwelt****Bezirksverband Aachen**

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 0241 - 946730

Industriegewerkschaft**Metall – IGM****Verwaltungsstelle Aachen**

Dennewartstr. 17
52068 Aachen
Tel.: 0241 - 946720

Ortsverwaltung Düren

Kämergasse 27
52349 Düren
(Terminabsprache über Aachen!)

**Innungsverband für das
Nordrheinische Friseurhandwerk
Verwaltungsstelle Düren**

siehe Kreishandwerkerschaft Düren

Krankenkassen

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

**Kreishandwerkerschaft
Düren – Jülich**

Schützenstr. 14
52351 Düren
Tel.: 02421 - 28710
Fax: 02421 - 14833
E-Mail : dueren@handwerk-rureifel.de

**Landesamt für Arbeitsschutz des
Landes NRW**

Kleinbergstr. 127 – 131

40225 Düsseldorf

Tel.: 0211 - 31010

Fax: 0211 - 31011189

E-Mail : poststelle@lafa.nrw.de

**Landesinnungsverband NRW des
Gebäudereiniger-Handwerks**

Frankenwerft 35

50667 Köln

Tel.: 0221 - 251064

Fax: 0221 - 2582114

Haus des Handwerks

E-Mail: info@gebauereiniger-nrw.de

Innung Aachen

Heinrichsallee 72

52062 Aachen

Tel.: 0241 - 949820

Fax: 0241 - 9498234

**Landesversicherungsanstalt
Nordrhein-Westfalen**

Rheinprovinz

Königsallee 71

40215 Düsseldorf

Tel.: 0211 - 9370

Fax: 0211 - 9373096

www.lva-rheinprovinz.de

**Landesversicherungsanstalt
LVA-Düren**

Goethestr. 4

52349 Düren

Tel.: 02421 - 48201

Fax: 02421 - 4821961

E-Mail: service-zentrum.dueren@lva-rheinprovinz.de

Minijob-Zentrale

siehe: Bundesknappschaft

**Ministerium für Arbeit, Gesundheit
und Soziales NRW**

Fürstenwall 25

40219 Düsseldorf

Tel.: 0211 - 8555

Fax: 0 211 – 8553211

**Projektentwicklungs- und
Forschungsstelle für
Chancengleichheit des
Kreises Düren**

Bismarckstr. 16

52351 Düren

Tel.: 02421 - 222 260

Fax: 02421 - 222595

**Rheinischer Gemeindeunfall-
versicherungsverband**

Heyestr.99

40625 Düsseldorf

Tel.: 0211 - 28080

Fax: 0211 - 2808119

E-Mail: Zentrale@RGUW.de
www.rheinischer-guvv.de

Sozialgericht Aachen

Theaterstr. 35 – 39

52062 Aachen

Tel.: 0241 - 4010250

Fax: 0241 - 40102599

Staatliches Amt für Arbeitsschutz

Borchersstr. 20

52072 Aachen

Tel.: 0241 - 88730

**Wirtschaftsvereinigung des
Großhandels, Außenhandels und
Dienstleistungen e. V.**

Salierring 32
50677 Köln
Tel.: 0221 - 9977101
Fax: 0221 - 9977150

**Verband des Rheinischen
Bäckerhandwerks
Bäckerinnung Düren – Jülich**

Schützenstr. 14
522351 Düren
Tel.: 02421 - 28710

ver.di Bezirk Aachen-Düren

Schützenstr. 22
52062 Aachen
Tel.: 0241 - 36089
Fax: 0241 – 405769

ver.di Geschäftsstelle Düren

Am Langen Graben 5
52353 Düren
Tel.: 02421 – 91990
Fax: 02421 - 919949

**Gesellschaft für Wirtschafts- und
Strukturförderung des
Kreises Düren mbH**

Marienstr. 15
52351 Düren
Tel.: 02421 - 48850

Anhang

Bundesurlaubsgesetz in der Fassung vom 07.05.2002 (Auszüge)

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

§ 5 Teilurlaub

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

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

Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung vom 23.12.2003 (Auszüge)

§ 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen

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

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. (...) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwan-

gerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen. Der Anspruch (...) entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

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

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

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

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

(...) Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Teilzeit- und Befristungsgesetz in der Fassung vom 24.12.2003 (Auszüge)

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. (...) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

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

Impressum

Herausgeberinnen:

Frauenbüro der Stadt Düren
Weierstr. 6
52349 Düren
Tel.: 02421/25 2260
E-Mail: frauenbuero@dueren.de

Projektentwicklungs- und Forschungsstelle für Chancengleichheit
des Kreises Düren
Bismarckstr. 16
52351 Düren
Tel.: 02421/22 2260
E-Mail: e.ricken-melchert@kreis-dueren.de

Stand: Januar 2007

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

Text:
Ingeborg Heinze (Juristin),
Christel Steylaers (Politologin)
für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und
Gleichstellungsstellen (BAG), Berlin

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) gestattet.

