

Der Minijob



Da ist mehr für Sie drin!



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.

Impressum

Text:

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

Herausgeberinnen:

Stadt Mainz. Frauenbüro
Rathaus
Jockel-Fuchs-Platz 1, 55116 Mainz
Telefon 06131 - 122175
E-Mail: frauenbuero@stadt.mainz.de

Landkreis Mainz-Bingen. Gleichstellungsstelle
Kreisverwaltung
Georg-Rückert-Straße 11, 55218 Ingelheim
Telefon 06132 -7871040
E-Mail: glst@mainz-bingen.de

Titel und Layout: Frauenbüro Stadt Mainz

Druck: Hausdruckerei
Mainz 2007

Stand Januar 2007

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

Inhalt

Vorwort	5
Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!	7
Wann ist Ihr Job ein Minijob?	8
Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten	8
Sie haben Anspruch auf Tariflohn	9
Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen	10
Ihnen steht Erholungsurlaub zu	11
Der Feiertag muss bezahlt werden	12
Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit	12
Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall	13
Lohnfortzahlung wenn Ihr Kind krank wird	14
Ihr Recht bei einer Schwangerschaft	14
Ihr Recht bei Kündigung	15
... durch Sie selbst	17
Der Betrieb ist insolvent	17
Steuern und Beiträge im Minijob	18
Sie sind rentenversichert	18
Ihr Anspruch auf Riester-Förderung	19
Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung	21
Als Arbeitnehmerin im Privathaushalt	21
Was muss die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?	22
»Midijob« und »Gleitzone«	22
Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze	23
Setzen Sie sich durch!	24
Hilfreiche Adressen	27
Anhang	31

Vorwort

Sie arbeiten bereits in einem Minijob, wissen aber nicht genau, welche Rechte Sie haben?

Sie interessieren sich - ob freiwillig oder notgedrungen - für einen Minijob und möchten wissen, was Sie beachten müssen?

Sie brauchen zusätzlich einen Minijob, weil Sie von Ihrem regulären Gehalt kaum leben können?

Aus unserer Arbeit wissen wir, dass viele Frauen, die einem 400-Euro-Job nachgehen, nur wenig über ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmerin wissen. Häufig tauchen Fragen erst dann auf, wenn es zu Konflikten am Arbeitsplatz kommt.

Große Unsicherheit herrscht auch bei denjenigen, die noch überlegen, ob denn ein Minijob überhaupt das richtige Beschäftigungsverhältnis für sie ist.

Auch wenn diese Broschüre keine Problemlösung für den Einzelfall bieten kann, so finden Sie darin doch Antworten auf viele Fragen rund um die geringfügige Beschäftigung.

Unser Dank gilt der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG), die uns freundlicherweise diese Broschüre zum Nachdruck überlassen hat.

Frauenbüro Stadt Mainz
Gleichstellungsstelle Landkreis Mainz-Bingen

Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, das ist ganz klar gesetzlich festgelegt: Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe Anhang) darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern 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 mittelbare 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 beziehungsweise 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 zum Beispiel beim Finanzamt, Steuerberatungsbüro, 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 Beschäftigung 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 Beitrag 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 nur 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 gegebenenfalls 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 beziehungsweise die Arbeitgeberin muss Sie außerdem schriftlich darauf hinweisen, dass Sie den Rentenversicherungsbeitrag aufstocken können (siehe unten). Dies ist für Sie wichtig, um »Riesterförderung« für Ihre Alterssicherung zu erhalten.

Sollten Sie bisher ohne schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sein, können Sie Ihren Arbeitgeber beziehungsweise 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

Geringfügig 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, das heißt 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 gelten 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 beziehungsweise 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 (siehe 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 derer Sie Ihre Ansprüche anmelden müssen. Diese sind in der Regel sehr kurz (zum Beispiel 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 der für Sie zuständigen Gewerkschaft. Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, können Sie auch vom Arbeitgeber 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 verbotenen Diskriminierung, wenn geringfügig Beschäftigte von Leistungen ausgeschlossen werden, die andere ArbeitnehmerInnen 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 beziehungsweise Weihnachtsgeld vorsieht

oder

der Arbeitgeber 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 fünf zusätzliche Tage zu. Regelmäßig beschäftigungsfreie Werktage werden mitgezählt.

Beispiel 1:

Ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen bei einer 5-TageWoche ergeben 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 zwei Arbeitstagen pro Woche haben Sie nur Anspruch 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-Tagewoche (egal ob in Ihrem Betrieb nur an fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird) ergeben 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 Krankheiten oder anderer Fehlzeiten, wie zum Beispiel 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 beziehungsweise 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 arbeiten stattdessen Mittwoch, Freitag und Samstag, dann müssen Sie Lohn für alle vier Tage erhalten.

Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit

Alle ArbeitnehmerInnen - ArbeiterInnen wie Angestellte - haben das gleiche Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen, also auch alle geringfügig Beschäftigten (siehe 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 darauffolgenden 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 als geringfügig Beschäftigte(r) meist nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (Familierversicherte zum Beispiel sind nicht selbst Mitglied), erhalten Sie vom Arzt keine »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 Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, der für diesen Personenkreis zuständig ist. Das ist für Rheinland-Pfalz die Unfallkasse Rheinland-Pfalz in Andernach (Anschrift siehe unter Hilfreiche Adressen im Anhang). Informationen gibt es zudem unter: www.unfallkassen.de

Haben Sie also bei 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 beziehungsweise 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 beziehungsweise dem Kinderarzt eine Bescheinigung ausstellen, dass Ihr Kind wegen einer Erkrankung betreut werden muss und geben Sie 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 geringfügig 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 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 Mutterschaftsgeld
- 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. Hilfreiche Adressen im Anhang) und beantragen 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 Ihr durchschnittliches kalendertägliches Nettoverdienst von 13,33 € als Mutterschaftsgeld während der gesamten Mutterschutzzeit ausbezahlt.

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 Erziehungsurlaubs (heute entspricht dies der Elternzeit) lediglich an vier Tagen gearbeitet hatte. Anders lautende tarifvertragliche Regelungen sind aber zulässig.

Ihr Recht bei Kündigung

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für alle ArbeitnehmerInnen im Betrieb, also auch für Sie. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mindestens sechs Monate bei Ihrem Arbeitgeber beziehungsweise bei Ihrer Arbeitgeberin beschäftigt sind und dass der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat. Teilzeitkräfte werden bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl 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 ArbeiterInnen 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-Tagesfrist gekündigt werden.

Sollten Sie in einem Kleinbetrieb beschäftigt sein, der weniger als 20 ArbeitnehmerInnen hat (Auszubildende werden hierbei nicht gezählt, Teilzeitbeschäftigte in abgestuften Anteilen), dann kann der Arbeitgeber durch Einzelvertrag mit Ihnen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren. Vier Wochen dürfen aber dabei nicht unterschritten werden. Ebenfalls durch ausdrücklichen Vertrag kann mit vorübergehenden (bis zu drei Monaten) 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 beziehungsweise die Arbeitgeberin darf Ihnen dann nur mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde, das heißt des staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes (bei Schwangerschaft) beziehungsweise des Integrationsamtes (bei Schwerbehinderung) kündigen.

Auskünfte über die Zuständigkeit erteilt Ihnen das Landesamt für Umweltschutz und Gewerbeaufsicht in Mainz oder das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen in Rheinland-Pfalz (siehe Hilfreiche Adressen im Anhang) Informationen erhalten Sie auch auf der Internetseite www.osha.de

Sie sollten sich bei einer Kündigung unverzüglich fachlichen Rat einholen und gegebenenfalls 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 Angaben von Gründen kündigen, aber auch Sie sind zur Einhaltung der Kündigungsfristen verpflichtet, da Sie sich sonst möglicherweise schadenersatzpflichtig machen können. Fristlos können Sie nur kündigen, wenn ein »wichtiger« Grund vorliegt. Vor diesem Schritt sollten Sie sich 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- beziehungsweise 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 ihnen 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 seiner Firma nicht zu kurz kommen will, 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 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 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 zum Beispiel 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 beziehungsweise die Arbeitgeberin Ihnen vom Lohn abziehen.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung, die nicht länger als zwei Monate beziehungsweise 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 zurzeit 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 zurzeit 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, den 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 (siehe oben)
- Angehörige pflegen und dadurch rentenversichert sind
- einen Ehegatten beziehungsweise eine Ehegattin haben, der beispielsweise die zum »förderfähigen Personenkreis« gehört.

Da Sie als Geringverdienerin beziehungsweise Geringverdiener nur mit einer geringen staatlichen Rentenzahlung rechnen können, ist es für Sie umso wichtiger, zusätzlich privat vorzusorgen. Mit einem vergleichsweise geringen Eigenbeitrag 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 Eigenbeitrag 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 ist als 400,- Euro, müssen Sie je nach Kinderzahl auch einen höheren Eigenbeitrag leisten, zurzeit 3 % vom Jahresbruttoeinkommen. Leider können wir in dieser Broschüre nicht auf alle komplizierten Regelungen zur Riester-Rente eingehen. Informationen erhalten Sie zum Beispiel 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, SchülerInnen, StudentInnen oder RentnerInnen, freiwillig Versicherte) muss der Arbeitgeber 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 (zum Beispiel 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 ein Pflichtmitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung werden wollen, sollten Sie sich einen »Midi-job« (siehe unten) 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 Arbeitgeber 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, 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 beziehungsweise 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 Beschäftigten 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 zum Beispiel bei der Bundesknappschaft (Adresse im Anhang) oder als download unter www.minijob-zentrale.de. Hier ist auch ein Musterarbeitsvertrag erhältlich.

Die Aufwendungen für eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt können die Steuer bis zu 10 % (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 geringfügigen 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 man von einem Job als geringfügig Beschäftigte in einen sozialversi-

cherungspflichtigen (Teilzeit-)Job wechseln wollte. Um diese Hürde abzumildern, hat man die »Gleitzone« erfunden, in der die Kostenbelastung für die Arbeitnehmerin beispielsweise 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 beziehungsweise die Arbeitgeberin die regulären halben Arbeitgeberbeiträge abführen.

Für Sie als Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer reduzieren sich die Beiträge aber ganz erheblich: Bei einem Einkommen von 401,- Euro bezahlen Sie nur rund 39,- Euro* statt 84,- Euro*. Ihre Ersparnis beträgt also 45,- Euro*. Je mehr Sie verdienen, desto geringer ist der Ersparnisbetrag: Bei 600,- Euro sparen Sie noch rund 18,50 Euro*, ab 800,- Euro müssen Sie den vollen Sozialversicherungsbeitrag bezahlen.

(* 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 beziehungsweise 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 ArbeitnehmerInnen zum Beispiel 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 (zum Beispiel Erfolgsbeteiligung oder einmalige Leistungsprämie) nicht vertraglich vereinbart und auch nicht regelmäßig gezahlt wurde.

Zweimal im Jahr darf's »mehr« sein, zum Beispiel 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 kurzfristig, das heißt 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 beziehungsweise 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 diese Broschüre gegebenenfalls an die Betriebsleitung weitergeben oder anregen, dass beim Berater des Betriebes (Steuerberater beziehungsweise Steuerberaterin, Anwältin oder Anwalt) nachgefragt wird.

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

In der Praxis kommt es leider gar nicht so 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 Ihren Rechten beharren. Eine daraufhin erfolgende Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot (§612a BGB) nichtig. Ein Arbeitgeber beziehungsweise 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 dieser Rechte abzusehen, da Ihr Arbeitgeber beziehungsweise Ihre 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 beziehungsweise im Rahmen der tariflich geltenden Verfallsfrist rückwirkend alles einfordern, was Ihnen trotz gesetzlicher beziehungsweise tariflicher Vorschriften nicht gewährt worden ist.

Findet für Sie kein Tarifvertrag Anwendung, gilt die gesetzliche Verjährung von zwei Jahren, das heißt 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 (zum Beispiel 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 ein Tarifvertrag Anwendung, können Sie Ihre Ansprüche rückwirkend nur im Rahmen der tarifvertraglichen Verfallsfristen geltend machen, die unter Umständen nur wenige Monate betragen können - informieren Sie sich bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft.

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

Werden Ihre Forderungen nicht erfüllt, können Sie beim Arbeitsgericht Klage einreichen. Sie brauchen dafür keinen Anwalt. 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 beziehungsweise die Anwältin müssen Sie in der ersten Instanz nie bezahlen, denn dies muss immer der Auftraggeber beziehungsweise die Auftraggeberin - gleichgültig, wer den Prozess gewinnt oder verliert. Ein Kostenrisiko bezüglich eines Anwaltshonorars gehen Sie also nur ein, wenn Sie selbst einen Anwalt beziehungsweise 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

Gewerkschaften

Gewerkschaft ver.di

Die Gewerkschaft ver.di ist zuständig für Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Branchen, z.B. auch dem Einzelhandel. Etwa die Hälfte der über 2,7 Millionen Mitglieder von ver.di sind Frauen. Wenn Sie nicht genau wissen, ob ver.di die für Sie zuständige Gewerkschaft ist, rufen Sie einfach an und erkundigen Sie sich.

ver.di Bezirk Rhein-Nahe-Hunsrück

Münsterplatz 2-6
55116 Mainz
Telefon 06131 - 627260
Telefax 06131 - 6272626
E-Mail: bz.rnh@verdi.de
<http://rhein-nahe-hunsrueck.verdi.de>

IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU)

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt ist zuständig für Gebäudereinigerinnen.
IG Bauen-Agrar-Umwelt

Bezirksverband Rheinhessen-Vorderpfalz

Büro Mainz
Kaiserstraße 26 - 30
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 233887
Telefax: 06131 - 233889
E-Mail: mainz@igbau.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Region Darmstadt & Mainz
Rheinstraße 50
64283 Darmstadt
Telefon: 06151 - 366980
Telefax: 06151 - 3669817
E-Mail: region.darmstadt-mainz@ngg.net
www.ngg.net

Informationenstellen

Agentur für Arbeit Mainz

Untere Zahlbacher Straße 27
55131 Mainz
Telefon: 06131 - 248-0
Telefax: 06131 - 248248
E-Mail: mainz@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Außenstelle Ingelheim

Konrad-Adenauer-Straße 30
55218 Ingelheim
Telefon: 06132 – 7890-0
Telefax: 06132 - 7890-21

Agentur für Arbeit Außenstelle Bingen

Mainzer Straße 57 – 59
55411 Bingen
Telefon: 06721 - 9197-0
Telefax: 06721 – 9197-45

AOK

Regionaldirektion Mainz-Bingen
Hintere Bleiche 59
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 2560
Telefax: 06131 - 256160
E-Mail: aok.rheinlandpfalz@rp.aok.de

Arbeitsgericht Mainz

Ernst-Ludwig-Straße 4
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 141-0
Telefax: 06131 - 1419773
E-Mail: poststelle@arbg.jm.rlp.de

Finanzämter**Mainz-Mitte**

Schillerstraße 13
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 251-0
Telefax: 06131 - 25124090
E-Mail: poststelle@fa-mz.fin-rlp.de

Mainz-Süd

Emy-Roeder-Straße 13
55129 Mainz
Telefon: 06131 - 552-0
Telefax: 06131 - 552-25272
E-Mail: poststelle@fa-ms.fin-rlp.de

Bingen-Alzey

Rochusallee 10
55411 Bingen
Telefon: 06721 – 706-0
Telefax: 06721 – 14080
E-Mail: poststelle@fa-bi.fin-rlp.de

Landesamt für Umwelt, Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht

Abteilung Gewerbeaufsicht
Kaiser-Friedrich-Straße 7
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 60330
Telefax: 06131 - 1432966
E-Mail: poststelle@luwg.rlp.de
www.luwg.rlp.de

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen

Bauhofstraße 9
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 162027
Telefax: 06131 - 162452
E-Mail: poststelle@masgff.rlp.de
www.masgff.rlp.de

Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

Unfallkasse Rheinland-Pfalz

Orensteinstraße 10
56626 Andernach
Telefon: 02632 - 960-0
Telefax: 02632 - 960100
E-Mail: info@ukrlp.de

Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz

Gymnasiumstraße 4
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 284820 (zur Terminvereinbarung)
Telefax: 06131 - 284825
E-Mail: vb-mz@vrz.rlp.de
www.verbraucherzentrale-rlp.de

Versicherungsamt

Stadtverwaltung Mainz

Standes- und Versicherungsamt
Abt. Sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten
Stadthaus
Kreyßig-Flügel
Kaiserstraße 3-5
55116 Mainz
Telefon: 06131 - 122447
Telefax: 06131 - 123077
E-Mail: standesamt@stadt.mainz.de
www.mainz.de

*(Für Bewohnerinnen des Landkreises Mainz-Bingen:
Wenden Sie sich in sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten an
Ihre zuständige Stadt- oder Verbandsgemeindeverwaltung.)*

Bundesweite Adressen

Bundesversicherungsamt

Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Hotline 0228/619-1888
täglich von 9.00-12.00 und Do. auch von 13.00-15.00

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Tarifregister
Referat IIIa3
53107 Bonn
Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge kann
im Internet unter www.bmas.bund.de abgerufen werden.

Bundesknappschaft

Minijob-Zentrale
45115 Essen
Service-Center Cottbus
Telefon: 08000/ 200504
Montag - Freitag: 7:00-19:00 Uhr
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de
www.minijob-zentrale.de

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 Schwangerschaft 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.

Zusätzliche Information

Nachweisgesetz

§ 1

Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

§ 2

Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, daß der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 3

Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 4

Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Für Ihre Notizen

