

Geringfügige Beschäftigung

Informationen über Minijobs bis 450 € im Monat

Verfasserinnen:
Ria Sonntag
Birgit Zich



Ausgabe
2018

Herausgeberinnen:

*Geschäftsstelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
des Landes Schleswig-Holstein*



Geschäftsstelle für die
Gleichstellungsbeauftragten
im öffentlichen Dienst des
Landes Schleswig-Holstein



Impressum

Herausgeberinnen:

Geschäftsstelle der kommunalen
Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein
Birgit Pfennig
Geschäftsführerin
Walkerdamm 1
24103 Kiel
geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de

Geschäftsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten
im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein
Carola Hoppe-Neumann
Geschäftsführerin
Fraunhoferstraße 16
24118 Kiel
Carola.Hoppe-Neumann@dataport.de

6. Auflage 2018 — 5.000 Exemplare

© 1993, 2018 by Ria Sonntag und Birgit Zich, 28195 Bremen
ria_sonntag@t-online.de · birgit_zich@t-online.de
© Grafiken: Heide Zigan

Stand 1. Januar 2018
alle Rechte vorbehalten

ISSN 1611-7018
(Ausgabe Schleswig-Holstein 2018)

Der Inhalt dieser Broschüre ist nach bestem Wissen und mit dem Kenntnisstand von
Januar 2018 erstellt worden. Haftung und Gewährleistung sind von den
Herausgeberinnen und Verfasserinnen ausgeschlossen.

Die Broschüre wurde vom Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und
Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein finanziert.



Schleswig-Holstein
Ministerium für Justiz,
Europa, Verbraucherschutz
und Gleichstellung

Minijobs gibt es in fast allen Branchen – überwiegend im ländlichen Raum Westdeutschlands. Bundesweit waren im September 2017 knapp 7 Millionen Minijobs gemeldet, fast 4,3 Millionen hiervon werden von Frauen ausgeübt. In Schleswig-Holstein waren bei der Minijob-Zentrale 249.172 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gemeldet. In Privathaushalten waren im September 2017 bundesweit 289.981 geringfügig Beschäftigte angemeldet, 12.556 hiervon in Schleswig-Holstein, das „Spitzenreiter“ bei den Minijobs bundesweit ist: Fast ein Viertel aller Arbeitsverhältnisse in Schleswig-Holstein sind Minijobs.

Gewerbliche Gebäudereinigung, Handel, Gastgewerbe, Pflegedienste und Privathaushalte sind die Bereiche, in denen am häufigsten Minijobberinnen beschäftigt werden. Diese Tätigkeitsbereiche stehen auch im Mittelpunkt unserer Broschüre.

Deutliche Auswirkungen auf den Niedriglohnbereich, in dem auch viele Minijobberinnen und Minijobber tätig sind, hat der seit 1.1.2015 eingeführte Mindestlohn. Dieser führte dazu, dass sich die Durchschnittsvergütungen der Minijobberinnen deutlich erhöhten.

Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade im Niedriglohnbereich viele Rechte der Beschäftigten nicht eingehalten werden. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz kommen nach einer Studie des gewerkschaftsnahen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zufolge vor allem in Branchen mit vielen Kleinbetrieben und Minijobs besonders häufig vor. So bekamen 2016 rund 43 Prozent der Beschäftigten in privaten Haushalten weniger als den Mindestlohn. Im Hotel- und Gaststättengewerbe betrug die Umgehungsquote 38 Prozent, im Einzelhandel 20 Prozent. Besonders häufig wird der Mindestlohn bei Frauen und Personen mit geringerem Bildungsstand umgangen. Ein Minijob-Arbeitsvertrag und das Vorliegen einer Befristung steigern das Risiko für Umgehungen mithin erheblich, heißt es in der Studie. Auch um diesem Missbrauch entgegen zu wirken, geben wir seit über 25 Jahren diese Broschüre heraus.

Die Broschüre hat den rechtlichen Stand vom 1.1.2018. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann durch diesen Ratgeber jedoch nicht ersetzt werden.

Kiel, im Januar 2018

Die Herausgeberinnen

| Inhalt | Seite |
|--|--------------|
| Vorwort | 3 |
| Sozialrecht | 6 |
| Gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge | 6 |
| Ausnahme: Geringfügige Beschäftigung | 6 |
| Minijobs bis 450 € | 6 |
| Abgaben der Arbeitgeberinnen von Minijobberinnen | 7 |
| Arbeitgeberabgaben bei Dienstleistungen im Privathaushalt | 7 |
| NEU: Rentenversicherungspflicht bei Minijobs für Arbeitnehmerinnen | 7 |
| Befreiung von der Rentenversicherungspflicht | 8 |
| Krankenversicherung bei Minijobs | 9 |
| Kein Krankengeld | 10 |
| Pflege- und Arbeitslosenversicherung bei Minijobs | 10 |
| Unfallversicherung bei Minijobs | 10 |
| Rente und Hinzuverdienst: 6.300 € im Kalenderjahr zulässig | 11 |
| Minijob und Ehrenamt | 11 |
| Minijob und „Übungsleitertätigkeit“ | 11 |
| Arbeitslosengeld I und geringfügige Beschäftigung | 11 |
| Arbeitslosengeld II und geringfügige Beschäftigung | 12 |
| Mehrere Minijobs | 12 |
| Sonderfall: Minijob und Sonderzahlungen | 12 |
| Nebenbeschäftigung: Ein Minijob ist zulässig | 12 |
| Wie kommt der Beitrag zur Sozialversicherung? | 13 |
| Haushaltscheck bei haushaltsnahen Dienstleistungen | 13 |
| Sozialversicherungsfrei: Kurzfristige Beschäftigung | 14 |
| Problem: Dauerarbeitsverhältnisse | 15 |
| Meldepflichten der Arbeitgeberin | 15 |
| Steuerrecht | 16 |
| Ministeuern bei Minijobs | 16 |
| Pauschalversteuerung in anderen Fällen | 16 |
| Wer trägt die pauschale Lohnsteuer? | 17 |
| Versteuerung nach individueller Steuerklasse | 17 |
| Steuern sparen mit Haushaltshilfen | 17 |
| Arbeitsrecht | 18 |
| Grundlagen | 18 |
| Minijobs sind Arbeitsverhältnisse | 18 |
| Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz | 18 |
| Diese Gesetze gelten immer! | 19 |
| Wann gilt ein Tarifvertrag? | 19 |
| Allgemeinverbindliche Tarifverträge | 19 |
| Wie und wo sind Tarifverträge zu erhalten? | 21 |

| | |
|---|-----------|
| Vergütung | 22 |
| Mindestlohn 8,84 €/Std. | 23 |
| Aufzeichnungspflichten beim Mindestlohn | 22 |
| Ausnahmen vom Mindestlohn | 23 |
| Branchenmindestlöhne | 24 |
| Tariflöhne | 24 |
| Arbeitszeit | 26 |
| Mehrarbeit | 26 |
| Vergütungszahlung an Feiertagen | 26 |
| Vergütung bei Krankheit | 27 |
| Wenn ein Kind erkrankt | 28 |
| Mutterschutz | 30 |
| Mutterschutzlohn | 30 |
| Mutterschaftsgeld | 30 |
| Elterngeld | 30 |
| Urlaub | 31 |
| Gesetzlicher Mindesturlaub: 24 Werktage = 4 Wochen | 31 |
| Tariflicher Urlaub | 32 |
| Umrechnungstabellen „echte Urlaubstage“ | 33 |
| Berechnung des Urlaubsentgelts | 34 |
| Urlaub im Ein- und Austrittsjahr | 34 |
| Zusätzliches Urlaubsgeld | 36 |
| Urlaubsabgeltung | 37 |
| Weihnachtsgeld | 38 |
| Wann besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld? | 38 |
| Höhe des Anspruchs | 38 |
| Wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird | 39 |
| Kündigung | 40 |
| Kündigung schriftlich | 40 |
| Gesetzliche Kündigungsfristen | 40 |
| Tarifliche Kündigungsfristen | 41 |
| Sonderkündigungsschutz | 43 |
| Durchsetzung von Rechten | 43 |
| Rechte von Minijobberinnen werden häufig nicht eingehalten | 43 |
| Geltendmachung von Ansprüchen | 43 |
| Musterbrief: Außergerichtliche Geltendmachung | 44 |
| Verjährung und Verfall von Ansprüchen | 44 |
| Klage vor dem Arbeitsgericht | 46 |
| Drei-Wochenfrist Klage gegen Kündigung | 47 |
| Literatur, die weiterhilft | 48 |
| Adressen | 49 |
| Anhang | |
| Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen / Musterarbeitsvertrag | |

Sozialrecht

**Grundsatz:
Pflicht-
versicherung**

Seit über 100 Jahren gilt der Grundsatz, dass abhängig Beschäftigte in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert sind. Damit soll ein Schutz der Beschäftigten bei Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit oder im Alter vor Armut gewährleistet sein. Im Regelfall tragen Arbeitgeberin und Beschäftigte die Sozialversicherungsbeiträge gemeinsam.

**Gesetzliche
Sozialver-
sicherungs-
beiträge**

Die Beiträge zur Sozialversicherung betragen seit dem 1.1.2018:

| | |
|--|-------|
| ➔ Rentenversicherung | 18,6% |
| ➔ Krankenversicherung | 14,6% |
| ➔ Pflegeversicherung | 2,55% |
| ➔ Pflegeversicherung für Kinderlose | 2,8% |
| ➔ Arbeitslosenversicherung | 3,0% |

des Bruttoentgelts. Die Höhe der jeweiligen Beiträge wird jährlich festgesetzt. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen tragen diesen Beitrag ab einer monatlichen Vergütung von 850 € im Allgemeinen je zur Hälfte.

**Ausnahme:
Höhere
Beiträge für
Arbeitnehmer**

Hiervon gibt es jedoch **Ausnahmen**: Bei der Krankenversicherung zahlen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen jeweils einen Beitrag von 7,3%. Die Zusatzbeiträge der Krankenkasse zahlen Arbeitnehmerinnen jedoch allein. Bei der Pflegeversicherung zahlen kinderlose Versicherte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, einen Beitragszuschlag von 0,25% allein.

**Ausnahme:
Geringfügige
Beschäftigung**

Diese allgemeinen Regelungen gelten bei geringfügiger Beschäftigung **nicht**.

Unter den Begriff der geringfügigen Beschäftigung fallen einerseits:

- ➔ kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse: Eine gelegentliche Tätigkeit von geringem Umfang – allein oder neben einer Haupttätigkeit ausgeübt – kann unter bestimmten Voraussetzungen völlig sozialversicherungsfrei sein. Die hierfür geltenden Regelungen werden ab S. 14 beschrieben;

und andererseits:

- ➔ geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, die **Minijobs bis 450 €**.

Hier wird nochmals danach unterschieden, ob die Tätigkeit bei einer Firma oder aber in einem Privathaushalt ausgeübt wird.

**Minijobs bis
450 Euro**

Minijobs sind Arbeitsverhältnisse, in denen

- ➔ der monatliche **Verdienst maximal 450 €** beträgt

- ➔ und die Arbeitnehmerinnen nicht Auszubildende, Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sind, Freiwilligendienste leisten oder deren Vergütung wegen Kurzarbeit so niedrig ist.

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen gelten bei den Sozialabgaben und Steuern folgende Regeln.

Für Arbeitgeberinnen gilt bei Minijobs eine Abgabepflicht von 31,2% des Entgelts:

- ➔ 15% Rentenversicherung
- ➔ 13% Krankenversicherung
- ➔ 1,14% Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft
- ➔ 0,06% Insolvenzgeldumlage und
- ➔ 2% Pauschalsteuer.

Hinzu kommt der individuelle Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Handelt es sich bei der Arbeitgeberin um einen Privathaushalt und ist Gegenstand des Minijobs eine „haushaltsnahe Dienstleistung“, also Putzen, Kochen, Gartenarbeit, Pflege und Betreuung von Kindern, Kranken oder alten Menschen, sind die Abgaben für den Arbeitgeberhaushalt noch niedriger:

- ➔ 5% Rentenversicherung
- ➔ 5% Krankenversicherung
- ➔ 1,6% gesetzliche Unfallversicherung
- ➔ 1,2% Umlage zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft und
- ➔ 2% Pauschalsteuer.

Insgesamt fallen also maximal 14,8% des Arbeitslohns als Abgaben für den Arbeitgeberhaushalt an.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge gilt für Minijobberinnen Folgendes: Es fallen **keine** Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an, umgekehrt bestehen auch keine Ansprüche gegenüber diesen Sozialversicherungen.

Seit 2013 besteht im Minijob für Arbeitnehmerinnen Rentenversicherungspflicht. Für die Arbeitnehmerin fällt ein Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von derzeit 3,6% des Lohns an, die die Arbeitgeberin vom Entgelt abzieht und an die Minijob-Zentrale abzuführen hat. Wird der Minijob in einem Privathaushalt ausgeübt, beträgt der Arbeitnehmerinnenbeitrag 13,6% des Lohns, der vom Lohn abgezogen wird. Zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag wird also der allgemeine Rentenversicherungsbeitrag von 18,6% abgeführt.

Der an den Rentenversicherungsträger abzuführende Gesamt-Rentenversicherungsbeitrag beträgt 2018 **mindestens 32,55 €** (das sind 18,6% von 175 €). Bei Monatsvergütungen

Abgaben für die Arbeitgeberinnen

Dienstleistung im Privathaushalt



Beiträge für Arbeitnehmerinnen

Rentenversicherungspflicht

Erhöhter Beitrag bei Lohn unter 175 €

unter 175 € beträgt der Rentenversicherungsbeitrag unter Berücksichtigung der Arbeitgeberpauschale also immer 32,55 €.

Beispiele

Frieda Fleißig hat einen Minijob, in dem sie einen Monatslohn von 100 € vereinbart hat.

Beitrag bei Vergütung von 100 €

Bei einem Monatslohn von 100 € errechnet sich der Rentenversicherungsbeitrag wie folgt: Die Arbeitgeberin führt 15 € (15% von 100 €) Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung ab. Frau Fleißig muss diesen Beitrag aus ihrem Verdienst um $32,55 € - 15 € = 17,55 €$ (Mindestbeitragsatz) aufstocken. Sie erhält also 82,45 € ausgezahlt.



Wäre Frau Fleißig in einem Privathaushalt beschäftigt, erhöhte sich ihr Aufstockungsbeitrag: Der Arbeitgeberhaushalt führt 5% des Lohns, also 5 €, an die Rentenversicherung über die Minijob-Zentrale ab. Diese Summe muss Frau Fleißig auf 32,55 € aufstocken, sodass ihr Rentenversicherungsanteil 27,55 € beträgt und sie als Vergütung 72,45 € ausgezahlt erhält.

Beispiel Vergütung in Höhe von 450 €

Beträgt die Vergütung 450 €, zahlt die Arbeitgeberin als pauschalen Rentenversicherungsbeitrag 67,50 €, der Beitrag der Arbeitnehmerin beträgt 2016 3,7% von 450 €, das sind 16,65 €, die im Lohnabzugsverfahren von ihrer Vergütung abgezogen werden. Es werden also 433,35 € ausgezahlt.



Im **Privathaushalt** zahlt die Arbeitgeberin 5% Rentenversicherungsbeitrag, bei einem Monatsentgelt von 450 € also 22,50 €, sodass der Rentenversicherungsbeitrag von Frau Fleißig 13,6%, also 61,20 € beträgt. Es werden in diesem Fall also vom Arbeitgeberhaushalt 388,80 € an sie ausgezahlt.

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Es besteht die Möglichkeit, dass sich die Minijobberin von ihrer Beitragspflicht befreien lässt. Hierzu muss sie einen Antrag stellen und bei der Arbeitgeberin abgeben. Die Befreiung bezieht sich auf alle Minijobs, sofern mehrere Minijobs ausgeübt werden.

Soll ich mich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen?

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und wann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sinnvoll ist. Die Beantwortung dieser Frage ist von verschiedenen Kriterien abhängig.

Die **Beschäftigungszeiten** in einem Minijob werden nur dann **in vollem Umfang als Beitragszeiten** gewertet, wenn Sie sich **nicht** von der Versicherungspflicht befreien lassen. Beitragszeiten sind sehr wichtig, um überhaupt bestimmte Rentenarten zu erwerben. Die Dauer der erforderlichen Beitrags- und „Wartezeiten“ ist je nach Rentenart unterschiedlich. Gerade Frauen fehlen häufig **Beitragszeiten** in Folge von Lücken in der Beschäftigung.

Um eine Rente wegen **Erwerbsminderung** beziehen zu können, müssen in den letzten 5 Jahren vor dem Versicherungsfall mindestens für 3 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt worden sein.

Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben) und der Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung setzen ebenfalls Pflichtbeitragszeiten voraus.

Frauen, aber auch Männer, deren einzige Erwerbstätigkeit ein Minijob ist, sollten daher im Regelfall **nicht** auf die Rentenversicherungspflicht verzichten, um rentenrelevante Versicherungszeiten zu erwerben oder bereits bestehende Ansprüche nicht zu verlieren.

Auch die staatliche Förderung für den Aufbau einer privaten Altersversorgung („Riester-Rente“) können Minijobberinnen nur in Anspruch nehmen, wenn sie den eigenen Rentenversicherungsbeitrag zahlen.

Es hängt also von den Bedingungen des Einzelfalles ab, wie die Entscheidung ausfällt. Lassen Sie sich vor Ihrer Entscheidung, ob Sie sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen wollen, von der Rentenversicherung beraten!

Über den Befreiungsantrag muss die Minijobberin alle weiteren – auch zukünftige – Arbeitgeber informieren, bei denen sie eine geringfügige Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer aller Beschäftigungen bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs bei der Arbeitgeberin, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages mitgeteilt wird. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Soweit die Minijobberin bereits Regel-Altersrentnerin ist, besteht die Versicherungspflicht nicht mehr und die Frage nach dem Befreiungsantrag stellt sich also nicht.

Nahezu alle geringfügig Beschäftigten sind krankenversichert. Sie erhalten Krankenkassenleistungen, weil sie beitragsfreies Mitglied im Rahmen der Familienversicherung sind oder aber krankenversichert sind als Rentnerin, Studierende oder als Bezieherin von Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld I und II. Bei Minijobs müssen die Arbeitgeber einen **Pauschalbeitrag in Höhe von 13%** des Arbeitsentgelts an die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft in Essen abfüh-

„Riester-Rente“

Befreiungsantrag

Altersrentnerin

Krankenversicherung

ren. **Dieser Arbeitgeberbeitrag darf nicht auf die geringfügig Beschäftigten abgewälzt werden.**



Kein Krankengeld

Handelt es sich um einen Job in einem **Privathaushalt**, ist der Krankenversicherungsbeitrag noch geringer: Die Minijob-Zentrale bucht im Haushaltsscheckverfahren bei Privathaushalten lediglich **5% des Lohns** als Krankenversicherungspauschale ab.

Durch diesen Pauschalbeitrag erwerben Minijobberinnen allerdings **keine zusätzlichen Ansprüche gegenüber der Krankenkasse**, wie z.B. den Anspruch auf Krankengeld nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit oder Kinderkrankengeld.

Sonderregelung: Privatversicherte

Eine Sonderregelung ist für die Beschäftigten vorgesehen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, weil sie beispielsweise als Selbstständige, Beamte oder Angehörige von Beamten Mitglied einer privaten Krankenversicherung sind: In diesem Fall entfällt für die **Arbeitgeberin** der geringfügig Beschäftigten der pauschale Krankenkassenbeitrag. Zu einer Verdiensterhöhung der Minijobberinnen kommt es hierdurch jedoch nicht.

Pflege- und Arbeitslosenversicherung

In einem Minijob fallen keine Beiträge für die Pflegeversicherung. In der gesetzlichen Pflegeversicherung sind die meisten geringfügig Beschäftigten durch die Familienversicherung mit einbezogen. Außerdem fallen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung an. Sie haben damit jedoch auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Unfallversicherung

In den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung sind auch geringfügig Beschäftigte voll einbezogen. Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind umfangreicher als die der Krankenversicherung. Von der gesetzlichen Unfallversicherung sind Unfälle erfasst, die bei der Verrichtung der Arbeit und auf dem Weg zur Arbeit und zurück geschehen, ebenso werden Berufskrankheiten durch die Unfallversicherung entschädigt. Die Arbeitgeberinnen tragen die Beiträge zu den entsprechenden Berufsgenossenschaften allein.



Für Beschäftigte in **Privathaushalten** ist die Unfallkasse Nord der Unfallversicherungsträger. **Alle Haushaltshilfen sind gesetzlich unfallversichert.** Die Minijob-Zentrale nimmt den Privathaushalten auch diese Meldung ab. Der Beitrag in Höhe von 1,6% des Arbeitsentgelts wird im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens von der Minijob-Zentrale im Kontoeinzugsverfahren abgebucht. Wenn sich ein Arbeits- oder Wegeunfall ereignet, ist dem behandelnden Arzt dies mitzuteilen, die Leistungserbringung erfolgt von der Unfallkasse.

Minijob neben anderen Leistungen

Minijobs werden häufig als Zuverdienst zu Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung oder neben anderen Tätigkeiten ausgeübt. In diesen Fällen

stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang Sozialleistungen gekürzt werden können oder ob die Sonderregelungen der Beitragsfreiheit für Beschäftigte der Minijobs entfallen könnten.

Als Rentnerin **vor Beginn der Regel-Altersrente** (65 Jahre und x Monate) dürfen Sie seit Juli 2017 bis zu 6.300 € im Kalenderjahr (1.1. bis 31.12.) zu Ihrer Rente hinzuverdienen, ohne dass Ihre Rente gekürzt werden dürfte. Dies ist mit einem Minijob alleine nicht möglich; hierdurch ist ein maximaler Zuverdienst von $12 \times 450 \text{ €} = 5.400 \text{ €}$ möglich.

**Rente und
Hinzuver-
dienst**

Nach Beginn der Regel-Altersrente kann in unbeschränkter Höhe hinzuverdient werden; eine Anrechnung auf die Rente erfolgt nicht. Wenn der Verdienst von 450 € monatlich überschritten wird, ist er zwar in voller Höhe kranken- und pflegeversicherungspflichtig, hinsichtlich der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht für die Rentnerin selbst Beitragsfreiheit. Wenn Sie genauere Informationen hierzu wünschen, sollten Sie bei der Rentenversicherung die kostenlose Broschüre „Altersrentner: So viel können Sie hinzuverdienen“ bestellen.

Wie der Verdienst aus dem Minijob **steuerrechtlich** behandelt wird, lesen Sie bitte unten im Kapitel **Steuerrecht** dieser Broschüre nach (S. 16 ff.).

Aufwandsentschädigungen aus nebenberuflicher Tätigkeit für Körperschaften des öffentlichen Rechts oder eines gemeinnützigen Vereins oder Einrichtungen zur Förderung mildtätiger oder kirchlicher Zwecke können bis zu 720 € jährlich sozialversicherungs- und steuerfrei bezogen werden. Diese Bezüge sind **neben** einem Minijob möglich, sie sind sogar **in** einem Minijob möglich. Auf die Art der Tätigkeit kommt es nicht an.

**Minijob und
Ehrenamt**

Noch günstiger wirkt sich eine Nebentätigkeit als „Übungsleiterin“ in Sportvereinen, als Ausbilderin (z.B. für VHS-Kurse), Erzieherin, Betreuerin oder aber auch als Pflegerin bei alten, kranken oder behinderten Menschen aus: Die hierfür gezahlten Aufwandsentschädigungen sind sozialversicherungs- und steuerfrei bis 2.400 € im Kalenderjahr, das sind – gleichmäßig aufs Jahr verteilt – 200 € monatlich. Auch diese Aufwandsentschädigung kann in voller Höhe **neben** und auch **in** einem Minijob bezogen werden. Wird diese Tätigkeit **in** einem Minijob ausgeführt, kann ein monatliches Entgelt bis zu 650 € zu den jeweiligen Sonderregelungen bezogen werden (Arbeitgeberin zahlt Pauschalbeträge für 450 €, für die Arbeitnehmerin entsteht nur die Rentenversicherungspflicht bis 450 €, deren Befreiung kann beantragt werden).

**Minijob und
„Übungsleiter-
tätigkeit“:
2.400 € /Jahr
zusätzlich**

Es ist zulässig, neben dem Bezug von Arbeitslosengeld I einen Minijob auszuüben. Die Aufnahme der Tätigkeit muss der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Das bezogene Arbeitslosengeld wird sich jedoch reduzieren. Im Regelfall kann

**Arbeitslosen-
geld I und
geringfügige
Beschäftigung**

aber nicht die volle Vergütung aus Tätigkeiten in einem Minijob abgezogen werden. **Grundsätzlich anrechnungsfrei ist ein Grundbetrag von 165 € im Monat.** Betroffene sollten vor Aufnahme der Tätigkeit bei der Agentur für Arbeit nachfragen, in welcher Höhe es konkret im Einzelfall zu einer Anrechnung der Leistungen kommt.

Übrigens: Wenn Sie den Minijob in dem Kalenderjahr vor der Arbeitslosigkeit bereits mindestens 10 Monate ausgeübt haben, bleibt Ihnen der Lohn aus dem Minijob sogar in Höhe des Durchschnittslohns aus dem Minijob anrechnungsfrei, sofern dieser Durchschnittslohn höher war als 165 €.

Arbeitslosengeld II und geringfügige Beschäftigung

Sind Sie **Bezieherin von Arbeitslosengeld II (ALG II)**, Hilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Sozialgesetzbuch, 2. Band, „Hartz IV“, ist ein Grundbetrag von 100 € monatlich anrechnungsfrei. Soweit der Verdienst aus der Erwerbstätigkeit höher ist als 100 €, und wenn er 1.000 € nicht übersteigt, sind 20% des über 100 € liegenden Bruttoeinkommens zusätzlich anrechnungsfrei.

Beispiel für Freibeträge bei ALG II

Ein Minijob mit einem monatlichen Verdienst von 450 € wird also wie folgt berücksichtigt:

| | |
|-------------------|----------|
| Grundfreibetrag | 100,00 € |
| + 20% von 350 € | 70,00 € |
| Gesamtfreibetrag: | 170,00 € |

In Höhe von 280 € kommt es zur Anrechnung auf das Arbeitslosengeld II. Beachten Sie bitte, dass die Aufnahme der Tätigkeit dem Jobcenter, von dem Sie Leistungen beziehen, gemeldet werden muss!

Mehrere Minijobs

Es ist zulässig, **mehrere Minijobs nebeneinander auszuüben.** Diese Tätigkeiten fallen jedoch nur dann unter die Sonderregelungen der Minijobs, wenn der Grenzwert von 450 € in der Zusammenrechnung nicht überschritten wird. Es ist also z.B. zulässig, vier verschiedene Putzjobs zu jeweils 100 €/Monat und einen weiteren zu 50 € auszuüben. In der Zusammenrechnung ergibt sich hier ein Gesamtverdienst von 450 €.

Sonderfall: Sonderzahlungen

Sonderzahlungen – wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld – gehen zu je 1/12 in die Berechnung des Monateinkommens ein. Auch unter Einbeziehung der Sonderzahlung darf ein Jahresverdienst von 5.400 € (12 x 450 €) nicht überschritten werden. Wird diese Grenze wegen der Sonderzahlung überschritten, ist das Arbeitsverhältnis **im gesamten Jahr sozialversicherungspflichtig** (vgl. auch S. 39 f.).

Nebenbeschäftigung: Ein Minijob ist zulässig

Zulässig ist es, neben einer voll sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit – sei es eine Vollzeitätigkeit oder eine Teilzeittätigkeit – **einen** Minijob zu den sozialversicherungsrechtlichen Sonderbedingungen auszuüben. Jedoch gilt diese Regelung nur für **einen** Nebenjob; falls Sie zwei Neben-

jobs haben, **darf nur für den ersten, früher begonnenen Nebenjob das Recht der Minijobs angewendet werden.** Der zweite, später begonnene Nebenjob unterfällt der vollen Sozialversicherungspflicht.

Ist die **Haupttätigkeit nicht sozialversicherungspflichtig** (z.B. bei Selbstständigen oder Beamten), kann neben dieser Tätigkeit ein oder auch mehrere Minijobs ausgeübt werden, sofern in der Zusammenrechnung das Monatsentgelt von 450 € nicht überschritten wird. Es sind also lediglich die pauschalen Arbeitgeberbeiträge abzuführen hinzu kommt der Rentenversicherungspflichtbeitrag.

Bei Minijobs ist Einzugsstelle der Abgaben die **Minijob-Zentrale** in Essen. Sämtliche Meldungen und Beitragszahlungen erfolgen durch die Arbeitgeberinnen von Minijobs gegenüber dieser Stelle. Die Minijob-Zentrale leitet dann die Beiträge den gesetzlichen Erfordernissen entsprechend weiter an die Renten- und Krankenversicherung, sogar die Steuern werden von der Minijob-Zentrale weitergeleitet. Für Kleinbetriebe bis 30 Beschäftigte übernimmt die Minijob-Zentrale zudem die Durchführung der Umlageverfahren für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsleistungen. **Darüber hinaus ist es Aufgabe der Minijob-Zentrale, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen zu beraten.** Sie können das Beratungsangebot der Minijob-Zentrale auch telefonisch abrufen. Die Kontaktmöglichkeiten entnehmen Sie bitte dem Adressverzeichnis.

Für **Minijobs in Privathaushalten** ist ein spezielles Melde- und Einzugsverfahren entwickelt worden: das **Haushalts-scheckverfahren**. Dieses Meldeverfahren ist für Minijobs in haushaltsnahen Dienstleistungen **zwingend vorgeschrieben**. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat das Haushaltsscheckformular vollständig auszufüllen und zu unterschreiben. Auch die Arbeitnehmerin muss den Haushaltsscheck unterschreiben. Weiterhin sind die Arbeitgeber der haushaltsnahen Dienstleistungen verpflichtet, der Minijob-Zentrale eine Einzugsermächtigung für die Beiträge zu erteilen. Zweimal im Jahr werden dann alle notwendigen Beiträge rückwirkend einschließlich der Steuern abgebucht.

Im Rahmen des **Haushaltsscheckverfahrens** entlastet die Minijob-Zentrale Privathaushalte weitgehend von Abrechnungs- und Meldearbeiten. Die Knappschaft übernimmt:

- ➔ vorgeschriebene Meldungen und Bescheinigungen für Arbeitgeber und die Beschäftigten,
- ➔ Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung und den Beitragseinzug in Höhe von 1,6% des Lohns,
- ➔ **auf Antrag** die Erstattung von 80% der Entgeltfortzahlungskosten im Krankheitsfall an die Arbeitgeberin einer Haushaltshilfe,

Sozialversicherungsfreie Haupttätigkeit

Wie kommt der Beitrag zur Sozialversicherung?

Haushalts-scheck bei haushalts-nahen Dienstleistungen



- ➔ **auf Antrag** die Erstattung von 100% des fortgezahlten Entgelts während der Zeit von Beschäftigungsverboten bis zum Beginn der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz, zuzüglich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge, und auch den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in voller Höhe an die Arbeitgeberin einer Haushaltshilfe.

Tipp: Festen Monatslohn vereinbaren!

Es ist sinnvoll, gerade bei haushaltsnahen Dienstleistungen einen **Monatsfestlohn** zu vereinbaren. Wenn nämlich die Vergütung von Monat zu Monat unterschiedlich wäre, müsste die Arbeitgeberin jeden Monat eine neue Meldung an die Minijob-Zentrale senden. Wurde der Haushaltshilfe in der Vergangenheit ein fester Stundenlohn gezahlt, ermitteln Sie den Monatslohn wie folgt:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenstunden} \times 4,35 = \text{Monatslohn}$$

Sozialversicherungsfrei: Kurzfristige Beschäftigung

Völlig sozialversicherungsfrei ist eine so genannte „kurzfristige Beschäftigung“. Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie nicht länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage (einzeln oder zusammenhängend) **innerhalb eines Kalenderjahres** ausgeübt wird. Hierbei handelt es sich um eine befristete Sonderregelung. Ab dem 1.1.2019 sind es zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage. Viele **Saisonarbeitsverhältnisse** fallen unter diese Regelung. Wird mit einer regelmäßigen 5-Tage-Woche oder 6-Tage-Woche gearbeitet, ist der 3-Monats-Zeitraum zu Grunde zu legen. Wird weniger als 5 Tage in der Woche gearbeitet, findet die 70-Tage-Regelung Anwendung. Eine Nachtschicht zählt als ein Tag, wird an einem Tag für zwei kurzfristige Arbeitsverhältnisse gearbeitet, zählt dies auch lediglich als ein Arbeitstag. Unabhängig davon, wie viel in dieser Zeit verdient wird und wie viele Stunden Arbeitsleistung erbracht werden, sind keine Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten. **Eine Zusammenrechnung mit einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung erfolgt nicht.** Ebenfalls gibt es **keine Zusammenrechnung mit einem Minijob.** Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden zusammengerechnet. In der Zusammenrechnung darf die 3-Monats-Grenze oder 70-Tage-Grenze nicht überschritten werden.

Keine Berufsmäßigkeit

Die **kurzfristige Beschäftigung** darf **nicht berufsmäßig** ausgeübt werden, um sozialversicherungsfrei zu sein. Stets gilt eine Tätigkeit als „berufsmäßig“, wenn

- ➔ das monatliche Arbeitsentgelt höher ist als 450 €
- und**
- ➔ Arbeitslosengeld I oder II bezogen wird,
- ➔ oder die Tätigkeit während eines unbezahlten Urlaubs aufgenommen wird,
- ➔ oder die Tätigkeit während der Elternzeit erfolgt,

➔ oder die Tätigkeit zwischen Schulentlassung und dem Beginn der Ausbildung verrichtet wird.

Eine Beschäftigung wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch dann „berufsmäßig“ ausgeübt, wenn sie für die Arbeitnehmerin nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Das ist dann der Fall, wenn sie durch die Tätigkeit ihren Lebensunterhalt überwiegend oder doch in solchem Umfang erwirbt, dass ihre wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung oder Tätigkeit beruht. Wird Berufsmäßigkeit angenommen, ist die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig.

ACHTUNG: Dauerarbeitsverhältnisse werden nicht als sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung anerkannt! Das führt im Einzelfall zu Problemen. Es ist zulässig, einen Rahmenvertrag, der den Zeitraum eines Jahres umfasst, abzuschließen. Wird dann jedoch das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der 12 Monate fortgesetzt, liegt ein Dauerarbeitsverhältnis vor, das ab diesem Zeitpunkt sozialversicherungspflichtig wird. Nach Ablauf des Jahresrahmens muss das Arbeitsverhältnis beendet werden, wenn die Sozialversicherungspflicht vermieden werden soll. Wird nach einer **Unterbrechung von mindestens zwei Monaten** ein neuer Rahmenvertrag über ein Jahr mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen, liegt kein Dauerarbeitsverhältnis vor.

Alle Arbeitgeberinnen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, müssen diese kurzfristigen Beschäftigungen bei der **Krankenkasse**, in der die Beschäftigten jeweils versichert sind, anmelden. Bei Unterbrechungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind ebenfalls Meldungen zu machen. Jeweils zum Jahresende sind Jahresmeldungen erforderlich.

Zum Ende des Arbeitsverhältnisses erhalten Sie als Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber eine Kopie des Beitragsnachweises an die Sozialversicherung. Der Arbeitgeber hat gegenüber der Sozialversicherung eine Jahresmeldung zu erstatten und eine Kopie an die Arbeitnehmerin auszuhändigen.

**Problem:
Dauerarbeits-
verhältnisse**

**Meldepflichten
der Arbeit-
geberin**

**Sozialver-
sicherungs-
nachweis**

Steuerrecht

Möglichkeiten des Steuerrechts

Nach völlig eigenständigen Regeln des Steuerrechts wird bestimmt, ob und in welcher Höhe Steuern auf ein Beschäftigungsverhältnis erhoben werden. Bei einem Minijob kommen verschiedene Möglichkeiten der steuerrechtlichen Regelung in Betracht:

- ➔ Arbeiten mit Pauschalversteuerung
- ➔ Versteuerung nach der individuellen Steuerklasse.

Ministeuern bei Minijobs

Für Minijobs gilt eine sehr niedrige und einfache Pauschalsteuer in Höhe von 2% des Lohns. Wenn der Arbeitgeber – wie bei fast allen Minijobs bis 450 € – verpflichtet ist, den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 15% bzw. 5% zu zahlen, fallen **nur 2% pauschale Steuern an. In diesen 2% sind auch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer enthalten.**

Pauschalversteuerung in anderen Fällen

Falls ausnahmsweise der pauschale Rentenversicherungsbeitrag nicht gezahlt werden darf, z.B. wenn zwei kleine Jobs eingegangen wurden, die in der Zusammenrechnung die Verdienstgrenze von 450 € überschreiten, gilt steuerlich Folgendes: Im Sozialversicherungsrecht werden diese Jobs zusammengerechnet und sind daher beide voll sozialversicherungspflichtig. Im Steuerrecht gibt es diese Zusammenrechnung nicht. Es gilt nicht der pauschale Steuersatz von 2%, sondern von 20%, hinzu kommen die pauschale Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag. Die Beschäftigten können wählen, ob sie eine individuelle Versteuerung auf Basis ihrer Steuerklasse wünschen, oder ob sie den Verdienst vom Arbeitgeber pauschal versteuern zu lassen.

Pauschalsteuer bei kurzfristiger Beschäftigung

Eine Pauschalversteuerung ist auch bei kurzfristigen Beschäftigungen möglich. Die steuerrechtlichen Voraussetzungen für eine Pauschalversteuerung als kurzfristige Beschäftigung sind **völlig eigenständig** und abweichend vom Sozialversicherungsrecht geregelt:

- ➔ gelegentliche, nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung,
- ➔ die Dauer der Beschäftigung darf 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreiten,
- ➔ der Lohn darf 68 € je Arbeitstag nicht überschreiten,
- ➔ der Stundenlohn darf nicht höher sein als 12 €.

Unter diesen Voraussetzungen beträgt der **pauschale Steuerersatz 25% des Entgelts**, hinzu kommen wiederum der Solidaritätszuschlag und die pauschale Kirchensteuer.

Land- und Forstwirtschaft

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft gelten folgende Sonderregelungen für Aushilfskräfte, die zumindest zu 75% typisch land- oder forstwirtschaftlichen Tätigkeiten verrichten müssen:

- ➔ wenn die Dauer der Beschäftigung 180 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreitet,
- ➔ beträgt der pauschale Steuersatz **5%** des Entgelts, hinzu kommen der Solidaritätszuschlag und die pauschale Kirchensteuer.

Rechtlich ist die Arbeitgeberin Schuldnerin der pauschalen Lohnsteuer. Es ist aber auch zulässig, dass die Arbeitgeberin die Pauschalsteuer auf die Teilzeitkraft abwälzt, dies z.B. ist im Bereich der gewerblichen Gebäudereinigung regelmäßig der Fall.

Wenn der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer auf Sie abwälzt, sollten Sie sich beim Finanzamt oder im Rahmen einer Beratung informieren, ob Sie die Pauschalversteuerung akzeptieren oder aber das Entgelt nach Ihrer persönlichen Steuerklasse abrechnen lassen. Nur so können Sie eventuell zu hohe Steuern über eine Steuererklärung zurückerstattet erhalten. Wirtschaftlich interessant ist diese Frage vor allem für kurzfristig Beschäftigte, bei denen der Pauschalsteuersatz 25% beträgt.

Bei einem Minijob bis 450 € ist die **Minijob-Zentrale** in Essen Einzugsstelle der pauschalen Lohnsteuer von 2%. Von dort werden dann die Steuern an die Finanzverwaltung weitergeleitet.

Für die anderen Lohnsteuerpauschalen ist wiederum das **Betriebsstättenfinanzamt** des Arbeitgebers zuständig.

Ehrenamtliche Nebentätigkeiten sind steuerlich begünstigt. Aufwandsentschädigungen für Körperschaften des öffentlichen Rechts oder für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke können seit 2013 bis zu 720 € jährlich steuerfrei bezogen werden, bei so genannten Übungsleitertätigkeiten sind seit 2013 jährlich 2.400 € steuerfrei (vgl. S. 11). Diese Steuerfreibeträge können **nicht** nebeneinander bezogen werden.

Beschäftigen Sie als Arbeitgeberin in Ihrem Haushalt eine oder mehrere Minijobberinnen für haushaltsnahe Dienstleistungen, ist für Sie ein Steuervorteil geschaffen worden: 20% der Gesamtaufwendungen für die Haushaltshilfe, maximal jedoch 510 € jährlich werden direkt von der Steuerschuld abgezogen.

Durch diese besonders einfach gestaltete Regelung, deren Steuerersparnis zudem die Mehrkosten des Haushaltscheckverfahrens ausgleicht, konnten aus vielen in der Vergangenheit nicht angemeldeten Putzjobs legale Arbeitsverhältnisse entstehen. In Schleswig-Holstein waren 2004 lediglich 2.064 Haushaltshilfen ordnungsgemäß angemeldet. Bis Herbst 2017 ist diese Anzahl auf 12.806 angestiegen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es für den Privathaushalt eine Ordnungswidrigkeit darstellt,

Wer trägt die pauschale Lohnsteuer?

Versteuerung nach individueller Steuerklasse

Wie kommen die Steuern zum Finanzamt?

Steuern sparen mit Ehrenamt

Steuern sparen mit Haushaltshilfe



Schwarzarbeit

Haushaltshilfen nicht bei der Minijob-Zentrale anzumelden. Da auch keine Lohnsteuern abgeführt werden; stellt dies eine Straftat dar. Es ist also dringend zu empfehlen, die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale vorzunehmen.

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen

Minijobs sind Arbeitsver- hältnisse Arbeitsvertrag und Nachweis- gesetz



Für alle Arbeitsverhältnisse, egal ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse handelt, ob es Minijobs sind oder kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, gilt das Arbeitsrecht.

Arbeitsverhältnisse richten sich in erster Linie nach dem, was mündlich oder schriftlich vereinbart worden ist. Die getroffenen Vereinbarungen bilden den Arbeitsvertrag.

Nach dem **Nachweisgesetz** muss ein Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich** niederlegen. Es 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; wird eine Befristungsabrede nicht schriftlich vereinbart, ist die Befristung unwirksam,
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. die Bezeichnung oder allgemeine 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.

Das Nachweisgesetz gilt nahezu uneingeschränkt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Lediglich Aushilfskräfte, die zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt worden sind, fallen nicht darunter.

Gesetzliche Mindestarbeits- bedingungen

Auch wenn **kein schriftlicher Arbeitsvertrag** vorliegt oder der Arbeitgeber sich an getroffene Vereinbarungen nicht mehr erinnern mag, ist eine Minijobberin nicht rechtlos. Es

gelten im Arbeitsrecht **gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen und Schutzvorschriften**, die nicht unterschritten werden dürfen. Selbst in einem schriftlichen Arbeitsvertrag darf hiervon nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin abgewichen werden. Sollte dies doch der Fall sein, wäre eine derartige, schlechtere Vereinbarung **unwirksam**.

In folgenden Gesetzen sind unter anderem die **Mindestarbeitsbedingungen und Schutzrechte** geregelt:

- ➔ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- ➔ Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
- ➔ Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- ➔ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- ➔ Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgeltfortzG)
- ➔ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG)
- ➔ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)
- ➔ Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- ➔ Mindestarbeitsbedingungengesetz
- ➔ Mindestlohngesetz
- ➔ Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- ➔ Nachweisgesetz
- ➔ Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- ➔ Tarifvertragsgesetz.

Die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen regeln wirklich nur **Mindeststandards**, wenn es um Arbeitgeberleistungen geht.

Umfassende, der heutigen Zeit angepasste Arbeitsbedingungen werden in **Tarifverträgen** geregelt. Tarifverträge gelten jedoch nur,

- ➔ wenn die Arbeitnehmerin Mitglied in der tarifvertragsabschließenden Gewerkschaft ist
und
- ➔ auch der Arbeitgeber Mitglied in dem tarifvertragsabschließenden Arbeitgeberverband ist (beide Voraussetzungen müssen **gemeinsam** vorliegen),

oder

- ➔ wenn die Geltung eines Tarifvertrages **vertraglich vereinbart** wurde,

oder

- ➔ wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, gilt er wie ein Gesetz. Bessere Bedingungen können vertraglich vereinbart werden; Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmerin sind unwirksam.

Diese Gesetze gelten immer!



Wann gilt ein Tarifvertrag?

Diese Tarifverträge gelten immer!



Nur 490 der bundesweit rund 71.900 gültigen Tarifverträge waren am 1.1.2016 für allgemeinverbindlich erklärt worden. Doch gelten allgemeinverbindliche Tarifverträge gerade in Branchen, in denen besonders viele Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte tätig sind. In Schleswig-Holstein sind dies zum Beispiel:

- ➔ **Rahmentarifvertrag (RTV)** für die gewerblichen Beschäftigten in der **Gebäudereinigung** vom 28.6.2011 (gültig seit 1.1.2012 bis auf weiteres);
- ➔ **Mindestlohtarifvertrag** für die gewerblichen Beschäftigten in der **Gebäudereinigung** gültig ab 1.1.2018 bis mindestens 31.12.2020;
- ➔ **Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe** des Landes Schleswig-Holstein vom 15.4.1994 (gültig bis auf weiteres).

Wenn man Ihnen sagt, dass für Sie Tarifverträge nicht gelten, Ihre Firma jedoch **allen** Vollzeitbeschäftigten tarifliche Leistungen gewährt, sollten Sie diese tariflichen Leistungen auch fordern und vereinbaren, denn nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten unzulässig. Zur Klarstellung wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch geringfügig Beschäftigte, also Minijobberinnen, Teilzeitbeschäftigte sind:

§ 2 TzBfG Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung (...) ausübt.

§ 4 TzBfG Verbot der Diskriminierung

(1) 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.

Der **Umfang** der Teilzeittätigkeit oder Sonderregelungen im Sozialversicherungsrecht sind **kein** sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung, hat das Bundesarbeitsgericht bereits mehrfach entschieden. Allerdings ist es sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber tarifliche Leistungen nur an tarifgebundene Arbeitnehmer zahlt.

Häufig stellt sich die Frage, wie Arbeitnehmerinnen einen für sie geltenden Tarifvertrag erhalten können.

1. Wenn Sie Gewerkschaftsmitglied sind, erhalten Sie die für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträge von Ihrer Gewerkschaft.

Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, wird es viel komplizierter:

2. Tarifauskünfte können Sie telefonisch beim Tarifregister des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie in Kiel erhalten.
3. Bei Ihrem Arbeitgeber können Sie Einsichtnahme in die Tarifverträge verlangen:

§ 8 Tarifvertragsgesetz

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.



4. Allgemeine Anhaltspunkte über Tarifregelungen können Sie im Internet dem WSI-Tarifarchiv bei der Hans-Böckler-Stiftung entnehmen.
5. Versuchen Sie, das von Ihnen benötigte Exemplar von den tarifvertragsabschließenden Parteien zu erhalten. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen, für die ein Tarifvertrag infolge einer Allgemeinverbindlicherklärung gilt, können von einer der tarifvertragsabschließenden Parteien eine Abschrift gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen. Das ist in den Branchen

Gebäudereinigung:

- ➔ Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand;
- ➔ Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks;



Hotel- und Gaststättengewerbe:

- ➔ Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Landesbezirk Nord;
- ➔ Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Schleswig-Holstein;



Die Adressen der jeweiligen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände können Sie dem Anschriftenverzeichnis am Ende dieser Broschüre entnehmen.

Wenn etwas anderes im Vertrag vereinbart wurde, als gesetzlich vorgesehen ist, oder wenn der Tarifvertrag etwas anderes regelt als das Gesetz, gilt das so genannte „Günstigkeitsprinzip“, wonach das jeweils für die Arbeitnehmerin Günstigere Anwendung findet.

Günstigkeitsprinzip

Vergütung



Seit 1.1.2018 beträgt der allgemeine **gesetzlichen Mindestlohn 8,84 €/Std.** Dieser Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch für Minijobberinnen, für kurzfristig Beschäftigte und auch bei haushaltsnahen Dienstleistungen. Zum 1.1.2019 wird von der „Mindestlohnkommission“ überprüft, in welcher Höhe der Mindestlohn erhöht wird. Durch den Mindestlohn ist bei Minijobs eine Stundengrenze eingezogen worden, im Monat dürfen 50,9 Stunden verrichtet werden, nur so wird die 450-€-Grenze nicht überschritten. Dann wird auch die Stundengrenze neu berechnet werden. Sie werden dann weniger für den 450-€-Job arbeiten müssen.

Durch diesen Mindestlohn wird der Niedriglohnbereich, in dem gerade auch viele Minijobberinnen tätig sind, deutlich umgestaltet. Lohnvereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam. Arbeitgeberinnen, die den Mindestlohn nicht zahlen, begehen eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße bis zu 500.000 € geahndet werden kann.

Aufzeichnungspflichten

Damit eine effektive **Kontrolle des Mindestlohns** gewährleistet ist, sind Arbeitgeber in bestimmten Branchen oder bei bestimmter Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch das Mindestlohngesetz verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, bereitzuhalten und aufzubewahren. Hierzu gehören unter anderem folgende Arbeitsverhältnisse:



- ➔ Hotel- und Gaststättengewerbe,
- ➔ Gebäudereinigergewerbe,
- ➔ Personenbeförderung,
- ➔ Forstwirtschaft,
- ➔ Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen,
- ➔ kurzfristige Beschäftigungen,
- ➔ Minijobs.

Nicht unter die Aufzeichnungspflicht fallen Minijobs in Privathaushalten.

Wann darf der Mindestlohn unterschritten werden?

Nur in wenigen Ausnahmen gilt das Mindestlohngesetz nicht, sodass eine niedrigere Vergütung als 8,84 €/Std. gezahlt werden darf:

- ➔ während der **Berufsausbildung**,
- ➔ für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung **langzeitarbeitslos** (zwölf Monate oder länger) waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung,
- ➔ für **ehrenamtlich in Vereinen Tätige**, hier ist es möglich, neben der ehrenamtlichen Tätigkeit auch

ein Arbeitsverhältnis einzugehen, in dem der Mindestlohn zu zahlen ist,

- ↳ bei **Freiwilligendiensten**,
- ↳ für **Praktikanten**, wenn das Praktikum verpflichtend auf Grund einer Ausbildungsvorschrift abgeleistet werden muss,
- ↳ an **Jugendliche unter 18 Jahre** ohne Berufsabschluss.

In bestimmten Branchen gelten höhere Mindestlöhne für **alle** dort Beschäftigten:

- ↳ durch Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder
- ↳ durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder nach dem Mindestarbeitsbedingengesetz.

In der **Pflegebranche** gelten in Schleswig-Holstein folgende Mindestlöhne:

- ↳ seit dem 1.1.2018: 10,55 € je Stunde,
- ↳ ab dem 1.1.2019: 11,05 € je Stunde,
- ↳ ab 1.1.2020: 11,35 € je Stunde.

Pflegebetriebe sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Keine Pflegebetriebe sind Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden, sowie Krankenhäuser.

2018 gilt ein Mindestlohn von 15,26 € je Stunde für pädagogische Mitarbeiterinnen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch** durchführt.

Auch im Bereich der Leiharbeit/Zeitarbeit gilt für alle Beschäftigten ein höherer Branchenmindestlohn als der gesetzliche Mindestlohn:

| | |
|--|-------------|
| seit Juni 2017 beträgt der Mindestlohn | 9,23 € Std. |
| ab April 2018 | 9,49 € Std. |
| ab April 2019 | 9,79 € Std. |
| ab Oktober 2019 | 9,96 €/Std. |

Nach dem allgemeinverbindlichen Mindestlohntarifvertrag für die **Gebäudereinigung** beträgt der Stundenlohn einer **Gebäude-Innenreinigerin** in Westdeutschland

| | |
|---------------|-----------------|
| seit 1.1.2018 | 10,30 € brutto |
| ab 1.1.2019 | 10,56 € brutto |
| ab 1.1.2020 | 10,80 € brutto. |

Für **Glasreinigerinnen** beträgt der Mindestlohn

Branchenmindestlöhne



Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach SGB II und III

Leiharbeit Zeitarbeit



| | |
|---------------|-----------------|
| seit 1.1.2018 | 13,55 € brutto |
| ab 1.1.2019 | 13,82 € brutto |
| ab 1.1.2020 | 14,10 € brutto. |

Tariflich ist es bei geringfügig Beschäftigten in der Innenreinigung möglich, einen monatlich einheitlichen Lohn zu zahlen. Dieser „verstätigte“ Monatslohn wird wie folgt berechnet:

$$\text{Stundenlohn} \times \frac{\text{Wochenarbeitszeit}}{5} \times \frac{261}{12}$$

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden beträgt der verstätigte Monatslohn einer Gebäude-Innenreinerin 2018 also

$$10,30 \text{ €} \times \frac{10 \text{ Std}}{5} \times \frac{261}{12} = 448,05 \text{ €}$$

Tariflöhne

Sonst muss ein Tariflohn nur gezahlt werden, wenn dieser auf Grund **beiderseitiger Tarifbindung** oder **vertraglicher Vereinbarung** gilt (vgl. S. 19).

Im Folgenden finden Sie einige der im Bereich der geringfügigen Beschäftigung gängigsten tariflichen Vergütungen:

Einzelhandel

Im **Einzelhandel** ist die tarifliche Vergütung abhängig von der Ausbildung und der Berufserfahrung, die in Berufsjahren gezählt wird:



- ➔ **Verkäuferin** ohne abgeschlossene, kaufmännische Ausbildung im ersten Tätigkeitsjahr: seit 1.7.2017 1.467,00 € brutto/Monat = 9,00 € brutto/Std.
ab 1.5.2018 1.496,34 €/Monat = 9,18 € brutto/Std.
- ➔ **Verkäuferin** mit abgeschlossener Ausbildung im Einzelhandel nach dem sechsten Tätigkeitsjahr
seit 1.7.2017: 2.526,00 €/Monat = 15,50 €/Std.
ab 1.5.2018 2.577,35 €/Monat = 15,81 €/Std.
- ➔ Für **Berufsrückkehrerinnen** gibt es eine besondere Regelung: Für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Tätigkeit im Einzelhandel mehr als acht Jahre unterbrochen haben, kann die Vergütung frei vereinbart werden. Voraussetzung ist, dass die Wochenarbeitszeit nicht höher als 18 Stunden und das Stundenentgelt nicht niedriger als der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 € brutto/Std. ist. Diese Sonderregelung gilt maximal für einen Zeitraum von 24 Monaten nach der Berufsrückkehr, danach muss tariflich korrekt nach Ausbildung und Berufsjahren eingruppiert werden.
- ➔ **Raumpflegerin** im Einzelhandel:
seit 1.7.2017 11,28 €/Std.
ab 1.5.2018 11,51 €/Std.

Diese Vergütungen gelten mindestens bis zum 30.4.2019. **Wichtig:** Das Arbeitsverhältnis muss mit dem Einzelhandelsgeschäft abgeschlossen sein.

Angestelltentätigkeiten werden im Regelfall mit Monatsfestgehältern vergütet. Geringfügig Beschäftigte erhalten jedoch häufig einen Stundenverdienst ausgezahlt. Um im Einzelfall die Stundenvergütung aus dem Monatsentgelt zu ermitteln, gehen Sie wie folgt vor:

Monatsentgelt : Monatsstunden bei Vollzeit = Stundenentgelt

Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter beträgt

- ➔ in der gewerblichen Gebäudereinigung 169,65 Stunden (39 Std. pro Woche),
- ➔ im Hotel- und Gaststättengewerbe 169 Stunden und
- ➔ im Einzelhandel tariflich 163 Stunden (37,5 Std. pro Woche).

Sigrid Suhrbier ist zu folgenden Bedingungen eingestellt:

Arbeitszeit: montags - freitags je 1,5 Stunden

Tätigkeit: Reinigungsarbeiten

Es muss nun anhand der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden überprüft werden, wie hoch der korrekte Lohn ist. Im Mai 2018 hat Frau Suhrbier 20 Tage Arbeitsleistung zu erbringen. Hinzu kommen drei zu vergütende Feiertage, an denen ihre Arbeit wegen der Feiertages ausfällt: 1.5.2018 Tag der Arbeit, 10.5.2018 Himmelfahrt und 21.5.2018 Pfingstmontag, sodass für 23 Tage Vergütung zu zahlen ist (vgl. S. 26).

Die Vergütung errechnet sich folgendermaßen:

Wenn kein Tarifvertrag Anwendung findet und kein höherer Lohn vereinbart wurde, zum Beispiel in einem Privathaushalt oder einer Praxis, ist der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 € zu zahlen:

$$23 \text{ Tage} \times 1,5 \text{ Std.} \times 8,84 \text{ €} = 304,98 \text{ €}$$

Wenn die Arbeitgeberin von Frau Suhrbier ein **Gebäudereinigungsunternehmen** ist, gilt der Mindestlohnvertrag der gewerblichen Gebäudereinigung. Der Tarifstundenlohn, der im 2018 einzuhalten ist, beträgt 10,30 € brutto, sodass für 23 Tage die Vergütung wie folgt berechnet wird:

$$23 \text{ Tage} \times 1,5 \text{ Std.} \times 10,30 \text{ €} = 401,70 \text{ €}$$

Wäre Frau Suhrbier direkt von einem Einzelhandelsgeschäft eingestellt worden, wäre sie Mitarbeiterin im **Einzelhandel**, ihr stünde bei beiderseitiger Tarifbindung im Mai 2018 der Tarifstundenlohn von 11,51 € brutto zu.

$$23 \text{ Tage} \times 1,5 \text{ Std.} \times 11,51 \text{ €} = 397,10 \text{ €}$$

Monatsgehalt - Stundenlohn

Beispiel



Arbeitszeit Bezüglich der Verteilung und des Umfanges der Arbeitszeit gilt das, was vereinbart wurde. Nach Möglichkeit sollten Sie versuchen, dass feste Wochen- oder Monatsarbeitszeiten vereinbart werden! Sehr sinnvoll ist es für Beschäftigte auch, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage von vornherein festzulegen, da anderenfalls der Arbeitgeber dies einseitig festlegen kann.

Mehrarbeit Darf ein Arbeitgeber von einer geringfügig Beschäftigten Mehrarbeit (Überstunden) verlangen? Bei der Beantwortung dieser Frage streiten sich die Fachleute. Wenn Sie damit einverstanden sind, Überstunden zu leisten, wird es in der Praxis kaum Probleme geben. Lassen Sie sich jedoch die Überstunden schriftlich bestätigen, damit Sie keine Probleme bei der Vergütung der Mehrarbeit bekommen.

Anders ist es jedoch, wenn Sie auf Grund der Kinderbetreuung oder eines weiteren Arbeitsverhältnisses keine Mehrarbeit leisten wollen oder können. In derartigen Fällen könnte die Anordnung von Mehrarbeit für Sie **unzumutbar** sein, und Sie wären nicht verpflichtet, angeordnete Mehrarbeit zu leisten. Wollen Sie von vornherein die Verpflichtung zu Mehrarbeit ausschließen, sollten Sie hierüber bereits bei der Einstellung sprechen und eine entsprechende Vereinbarung in den Arbeitsvertrag mit aufnehmen.

Mehrarbeits- vergütung und -zuschläge

Bei der **Vergütung von Mehrarbeit** haben Sie Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Praktisch werden jedoch häufig Überstunden gerade im Dienstleistungsbereich weder bei der Arbeitszeitaufzeichnung erfasst noch vergütet. Die rechtliche Durchsetzung der Mehrarbeitsvergütung ist dann schwierig.

Ein Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen besteht in Minijobs jedoch nicht. Tarifverträge begründen erst einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge bei Überschreiten der regelmäßigen täglichen/wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit von **Vollzeitbeschäftigten**. Eine derartige Ausgestaltung von Tarifverträgen ist zulässig.

Erhalten geringfügig Beschäftigte Vergütung an Feiertagen?

Die Vergütungszahlung an Feiertagen richtet sich nach § 2 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz). Dieses Gesetz gilt für Arbeiterinnen, Angestellte und auch für geringfügig Beschäftigte:



§ 2 – Entgeltzahlung an Feiertagen

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

Ausschlaggebend für die Vergütungsfortzahlung ist also, dass **Arbeitszeit wegen des Feiertages ausfällt**. Wenn dies nicht der Fall ist, ist keine Feiertagsvergütung zu zahlen. 2018/2019 sind in Schleswig-Holstein Feiertage: Neujahr 1.1.2018 (Montag), Karfreitag 30.3.2018, Ostersonntag 1.4.2018, Ostermontag 2.4.2018, Tag der Arbeit 1.5.2018 (Dienstag), Christi Himmelfahrt 10.5.2018 (Donnerstag), Pfingstsonntag 20.5.2018, Pfingstmontag 21.5.2018, Tag der Deutschen Einheit 3.10.2018 (Mittwoch), 1. und 2. Weihnachtstag 25./26.12.2018 (Dienstag/Mittwoch); Neujahr 1.1.2019 (Dienstag), Karfreitag 19.4.2019, Ostersonntag 21.4.2019, Ostermontag 22.4.2019, Tag der Arbeit 1.5.2019 (Mittwoch), Christi Himmelfahrt 30.5.2019 (Donnerstag), Pfingstsonntag 9.6.2019, Pfingstmontag 10.6.2019, Tag der Deutschen Einheit 3.10.2019 (Donnerstag), 1. und 2. Weihnachtstag 25./26.12.2019 (Mittwoch/Donnerstag).

Penelope Putzig ist in einem **Privathaushalt** beschäftigt. Ihre vereinbarte Arbeitszeit ist **freitags**, jeweils 3 Stunden bei einem vereinbarten Stundenlohn von 9,00 €. Sowohl am Ostermontag als auch Pfingstmontag, Himmelfahrt etc. steht Frau Putzig **keine** Feiertagsvergütung zu, da an diesen Tagen keine Arbeit wegen des Feiertages ausfällt. Am Karfreitag hat sie Anspruch auf Feiertagsvergütung in Höhe von 27,00 €.



Sie sollten sich nicht auf die vertragliche Verlegung eines Arbeitstages, der auf einen Feiertag fällt, einlassen. In diesem Fall entfällt die Feiertagsvergütung, da keine Arbeit mehr wegen des Feiertages ausfällt. Erklären Sie sich also nur dann zur Arbeit an einem anderen Tag bereit, wenn sichergestellt ist, dass Sie sowohl die Feiertagsvergütung als auch die zusätzliche Vergütung für den Extraarbeitstag erhalten, oder dass Ihnen bei Verlegung der Arbeit ein anderer freier, bezahlter Arbeitstag als Ausgleich gewährt wird. Es besteht keine Verpflichtung, die wegen des Feiertages ausgefallene Arbeitszeit unentgeltlich vor- oder nachzuarbeiten hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, Urteil vom 3.5.1983).

**Vertrags-
änderung
führt zu
Verlusten!**

Besonderheiten ergeben sich im **Hotel- und Gaststätten-gewerbe**, einem Bereich, in dem typischerweise auch an Feiertagen gearbeitet wird. Hier erhalten alle Arbeitnehmerinnen, die an einem Feiertag arbeiten müssen, der nicht auf einen Sonnabend oder Sonntag fällt, einen zusätzlichen freien Tag unter Fortzahlung der Vergütung. Dieser freie Tag ist innerhalb von 5 Wochen nach dem Feiertag zu gewähren (§ 4 Abs. 2 MTV).



Alle Beschäftigten erhalten nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen ihre Vergütung vom Arbeitgeber fortgezahlt. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte. **Allerdings: Wäh-**

**Vergütung bei
Krankheit**

**Höhe der
Entgeltfort-
zahlung**



rend der ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses gibt es diesen Lohnfortzahlungsanspruch nicht.

Die Höhe der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100% des für den Krankheitszeitraum zu zahlenden Entgelts.

Tariflich ist es zulässig, andere Regelungen zu treffen. Nach § 5 Ziff. 2 RTV Gebäudereinigung ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des Durchschnittsentgelts der letzten 12 Monate zu gewähren, Einmalvergütungen und Aufwendungsersatz sind hierbei nicht mitzurechnen.

**Ärztliche Be-
scheinigung
erforderlich**

Beachten Sie, dass der Arbeitgeber von einer Krankheit **unverzüglich** zu unterrichten ist. Außerdem ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine **ärztliche Bescheinigung nachzuweisen**. Dies gilt nach dem EntgeltfortzG auch für die ersten zwei Krankheitsstage, wenn der Arbeitgeber es verlangt. Geringfügig Beschäftigte erhalten im Regelfall nicht die allgemeine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt ausgestellt, sondern nur eine **formlose Bescheinigung**. Die Kosten hierfür hat der Arbeitgeber zu tragen. Solange keine ärztliche Bescheinigung über die Krankheit vorliegt, darf der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern.

**Kein
Krankengeld**

Nach Ablauf des sechswöchigen Vergütungsfortzahlungszeitraums bzw. während der ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses **können Minijobberinnen kein Krankengeld von der Krankenkasse** beziehen, da keine eigene beitragspflichtige Tätigkeit besteht; der Pauschalbetrag, der vom Arbeitgeber zu zahlen ist, begründet keinen Krankengeld- und Kinderkrankengeldanspruch (vgl. S. 10).

Kuren

Auch für Kuren ist vom Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen an geringfügig Beschäftigte Entgeltfortzahlung zu leisten. Voraussetzung ist, dass die Kur ärztlich verordnet worden ist **und** stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 100% der Vergütung. Achtung: Der Gesamtzeitraum der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit und Kur darf 6 Wochen nicht überschreiten!

**Wenn ein Kind
erkrankt**



Auch geringfügig Beschäftigte haben nach § 616 BGB bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

„Bedarf ein im Haushalt lebendes *Kind unter acht Jahren* wegen einer Erkrankung nach ärztlichem Zeugnis der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Arbeitnehmers, weil eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person hierfür nicht zur Verfügung steht, kann der Arbeitnehmer, der die-

se Pflege und Betreuung übernimmt, vom Arbeitgeber Weiterzahlung des Arbeitsentgelts für einen Zeitraum bis zu fünf Arbeitstagen beanspruchen.“

So urteilte das Bundesarbeitsgericht bereits am 19.4.1978. Auf Grund anderweitiger Gesetzesänderungen ist diese Entscheidung dahingehend zu interpretieren, dass dieser Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Vergütung auch bei **Erkrankung eines Kindes im Alter unter 12 Jahren gilt**. Wenn Sie längere Zeit zur Pflege benötigen oder Ihr erkranktes Kind zwölf Jahre oder älter ist, müssen Sie bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen.

Auf das **Kinderkrankengeld** bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 Sozialgesetzbuch V von der Krankenkasse haben geringfügig Beschäftigte **keinen** Anspruch.

Durch Tarifverträge kann der Anspruch auf Vergütungszahlung bei Erkrankung eines Kindes verändert werden – sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der Arbeitnehmerin.

Kein Kinderkrankengeld

Änderung durch Tarifverträge

§ 8 Ziffer 1.1 b MTV Hotel- und Gaststättengewerbe Arbeitsbefreiung

Gemäß den Bestimmungen des § 616 BGB vereinbaren die Vertragsparteien:

Alle Arbeitnehmer erhalten unter Fortzahlung ihrer Bezüge Freizeit für die Zeit, die zur Erledigung der nachstehenden Angelegenheiten notwendig ist: (...)

b) bei schwerer Erkrankung in der engeren Familie (das sind in häuslicher Gemeinschaft lebende Ehegatten, Kinder, Stiefkinder, Pflegekinder, Eltern, Schwiegereltern und Geschwister) sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege des Kranken erforderlich ist (bis zur Höchstdauer von 3 Arbeitstagen). Diese Freistellung kann höchstens zweimal im Jahr erfolgen.



§ 5 Abs. 2 g RTV Gebäudereinigung

Der/die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines/ihrer Lohns von der Arbeit freizustellen bei schweren Erkrankungen des Ehegatten oder der Kinder, sofern diese mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht, für einen Arbeitstag.



Eine Altersbegrenzung bei der Erkrankung eines Kindes gibt es im Bereich der gewerblichen Gebäudereinigung also nicht; aber die Lohnfortzahlungspflicht ist auf einen Tag verkürzt.



Im **Einzelhandel** haben Arbeitnehmerinnen bei Tarifbindung in Betrieben mit 20 Beschäftigten und mehr Anspruch auf vier Wochen unbezahlte Freistellung für die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger (Ehepartner, Eltern, Kinder).

Mutterschutz

Bei Schwangerschaft gibt es nach dem Mutterschutzgesetz verschiedene Beschäftigungsverbote, die auch für Minijobberinnen gelten. So dürfen Schwangere beispielsweise:



- ➔ nicht schwer heben,
- ➔ nicht in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden, es sei denn, sie sind damit ausdrücklich einverstanden,
- ➔ nicht in den ersten acht Wochen nach der Geburt beschäftigt werden,
- ➔ nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.

Eine Kündigung ist in dieser Zeit unzulässig (vergl. unten S. 43). Für die Überwachung der Schutzvorschriften zu Gunsten einer schwangeren Frau nach dem Mutterschutzgesetz ist in Schleswig-Holstein die staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der **Unfallkasse Nord** zuständig.

Mutterschutz-lohn

Der Schwangeren darf aus den Beschäftigungsverboten bzw. -einschränkungen kein finanzieller Nachteil erwachsen. Es ist der **Mutterschutzlohn** hierfür zu zahlen. Mutterschutzlohn wird vom Arbeitgeber für Zeiten gezahlt, in denen die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat.

Beispiel

Magda Müller ist bei einem Zeitungsverlag mittwochs bis freitags von 20 bis 22 Uhr mit dem Einlegen von Beilagen beschäftigt. Als sie schwanger wird, ist diese Arbeit wegen des Nachtarbeitsverbots für Schwangere unzulässig. Wenn eine gleichartige anderweitige Beschäftigung tagsüber nicht möglich ist, hat der Zeitungsverlag Frau Müller die Vergütung gleichwohl zu zahlen.

Mutterschafts-geld

Während der sechswöchigen Schutzfrist vor und der achtwöchigen nach der Geburt haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 MuSchG. Da die Minijobberin nicht selbst als Arbeitnehmerin mit Krankengeldanspruch Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, wird ihr das Mutterschaftsgeld **auf Antrag vom Bundesversicherungsamt** gezahlt. Es beträgt höchstens insgesamt **210 €**. Das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, das bis zu 13 €/Tag beträgt, erhalten Minijobberinnen nicht. Der vom Arbeitgeber zu zahlende Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist nur dann zu zahlen, wenn das monatliche Nettoarbeitsentgelt der Minijobberin 390,00 Euro überschreitet.

Elterngeld

Selbstverständlich haben auch Minijobberinnen einen Anspruch auf das Elterngeld, wenn sie in ihrem Minijob ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen.

Das Elterngeld soll die Vergütungseinbuße wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit teilweise ausgleichen.

Mindestens beträgt das Elterngeld 300 €, diesen Betrag erhalten diejenigen,

- ➔ die wegen ihres niedrigen Verdienstes ein Elterngeld bei gesetzlicher Berechnung unter 300 € erhalten würden,
- ➔ deren geringes Einkommen aus einer Teilzeittätigkeit sich trotz Kinderbetreuung nicht verändert oder
- ➔ die wegen ihres niedrigen Verdienstes ein Elterngeld bei gesetzlicher Berechnung unter 300 € erhalten würden. die auch vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren, z.B. als Hausfrau/ -mann tätig waren oder Arbeitslosengeld I oder II bezogen haben. **Achtung:** Das Elterngeld wird als Einkommen auf ALG II („Hartz IV“) und Kinderzuschlag angerechnet.

Das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse ist auf das Elterngeld anzurechnen, nicht jedoch das Mutterschaftsgeld, das vom Bundesversicherungsamt gezahlt wird. Das Elterngeld ist in Schleswig-Holstein beim Landesamt für soziale Dienste und dessen Außenstellen zu beantragen.

Es wird für ein Elternteil in der Regel für maximal 12 Monate gezahlt. Sofern der andere Elternteil auch Elterngeld beansprucht, erhöht sich die Bezugsdauer des Elterngeldes auf 14 Monate. Wenn Sie sich entscheiden, Elterngeld plus zu beziehen, verdoppelt sich die Anspruchsdauer, jedoch halbiert sich die Höhe des Elterngeldes.

Höhe des Elterngeldes

Dauer der Elterngeldzahlung

Urlaub

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Wie viel Urlaub Ihnen zusteht, ist abhängig vom Gesetz, Tarif- oder Arbeitsvertrag.

Wenn in Ihrem Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag gilt und Sie keine besondere Vereinbarung getroffen haben, steht Ihnen der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt **24 Werktage**, das sind **vier Wochen**. Werktage sind alle Tage von Montag bis Sonnabend, Feiertage und Krankheitstage zählen nicht mit. **Schwerbehinderte Menschen** haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX).

Gesetzlicher Mindesturlaub: 24 Werktage = 4 Wochen

Tariflicher Urlaub

Wenn auf Ihr Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag auf Grund beiderseitiger Tarifbindung, vertraglicher Einbeziehung oder Allgemeinverbindlichkeit Anwendung findet (vgl. S. 19 ff.), haben Sie Anspruch auf den Tarifurlaub. Hier finden Sie eine Zusammenstellung des tariflichen Jahresurlaubs in verschiedenen Branchen:



§ 7 Abs. 2 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe – Urlaub

Als Urlaubstage gelten die Arbeitstage (5 Urlaubstage entsprechen einer Kalenderwoche).

Der Urlaub beträgt:

| | |
|---------------------------|----------------|
| im 1. und 2. Kalenderjahr | 23 Arbeitstage |
| im 3. und 4. Kalenderjahr | 25 Arbeitstage |
| im 5. und 6. Kalenderjahr | 27 Arbeitstage |
| im 7. und 8. Kalenderjahr | 29 Arbeitstage |
| ab dem 9. Kalenderjahr | 30 Arbeitstage |



§ 10 MTV Einzelhandel

Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaub beträgt 36 Werkstage.



In der **Gebäudereinigung** hängt die Dauer des Ihnen zustehenden Urlaubs davon ab, wie lange Sie bereits im Betrieb tätig sind:

- im 1. Beschäftigungsjahr 28 Arbeitstage
- im 2. Beschäftigungsjahr 29 Arbeitstage
- ab 3. Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage.

Das Bundesurlaubsgesetz und die meisten Tarifverträge gehen bei den Urlaubsregelungen davon aus, dass an jedem Arbeitstag auch tatsächlich gearbeitet wird. Keinerlei Probleme ergeben sich also dann, wenn eine Minijobberin an jedem betrieblichen Arbeitstag arbeitet. Wenn jedoch nur an vereinzelten Tagen wöchentlich gearbeitet wird, treten Schwierigkeiten auf:

Beispiel

Frau Putzig (vgl. S. 27) arbeitet freitags in einem Privathaushalt. Ihr stehen nach dem Gesetz 24 Werkstage Urlaub, das sind 4 Wochen, zu, entsprechend ist sie an vier Freitagen bezahlt zu beurlauben.

Zur Vereinfachung können Sie die Anzahl der „echten Urlaubstage“ folgenden Umrechnungstabellen entnehmen.

| Jahresurlaubsanspruch in Werktagen | tatsächliche Arbeits- tage/Woche | | | | | |
|--|-------------------------------------|------|----|------|------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24 Werktag | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 | 24 |
| 25 Werktag | 4,2 | 8,3 | 13 | 17 | 21 | 25 |
| 26 Werktag | 4,3 | 9 | 13 | 17,3 | 22 | 26 |
| 27 Werktag | 5 | 9 | 14 | 18 | 23 | 27 |
| 28 Werktag | 5 | 9,3 | 14 | 19 | 23,3 | 28 |
| 29 Werktag | 5 | 10 | 15 | 19,3 | 24,2 | 29 |
| 30 Werktag | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 |
| 31 Werktag | 5,2 | 10,3 | 16 | 21 | 26 | 31 |
| 32 Werktag | 5,3 | 11 | 16 | 21,3 | 27 | 32 |
| 33 Werktag | 6 | 11 | 17 | 22 | 28 | 33 |
| 34 Werktag | 6 | 11,3 | 17 | 23 | 28,3 | 34 |
| 35 Werktag | 6 | 12 | 18 | 23,3 | 29,2 | 35 |
| 36 Werktag | 6 | 12 | 18 | 24 | 30 | 36 |

**Umrechnungs-
tabelle
Werktag /
„echte“
Urlaubstage**

| Jahresurlaubsanspruch in Arbeitstagen | tatsächliche Arbeits- tage/Woche | | | | |
|---|-------------------------------------|------|------|------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 Arbeitstage | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
| 21 Arbeitstage | 4,2 | 8,4 | 13 | 17 | 21 |
| 22 Arbeitstage | 4,4 | 9 | 13,2 | 18 | 22 |
| 23 Arbeitstage | 5 | 9,2 | 14 | 18,4 | 23 |
| 24 Arbeitstage | 5 | 10 | 14,4 | 19,2 | 24 |
| 25 Arbeitstage | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 26 Arbeitstage | 5,2 | 10,4 | 16 | 21 | 26 |
| 27 Arbeitstage | 5,4 | 11 | 16,2 | 22 | 27 |
| 28 Arbeitstage | 6 | 11,2 | 17 | 22,4 | 28 |
| 29 Arbeitstage | 6 | 12 | 17,4 | 23,2 | 29 |
| 30 Arbeitstage | 6 | 12 | 18 | 24 | 30 |

**Umrechnungs-
tabelle
Arbeitstage /
„echte“
Urlaubstage**

Frieda Freundlich arbeitet als Serviererin jeweils sonnabends und sonntags 4 Stunden im Restaurant „Mc Fisch“. Sie ist dort im 2. Jahr beschäftigt. Nach dem Tarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe stehen ihr 23 Arbeitstage Urlaub zu. Sie möchte nun wissen, wie viele Sonnabende und Sonntage sie „tatsächlich“ bezahlten Urlaub hat. Sie

Beispiel

sieht in der Tabelle nach, die den Urlaubsanspruch in Arbeitstagen angibt, hier in der Spalte mit 2 tatsächlichen Arbeitstagen und in der Zeile mit 23 Arbeitstagen Jahresurlaubsanspruch. Danach stehen ihr 9,2 „echte“ Arbeitstage Urlaub zu.

Berechnung des Urlaubsentgelts

Damit stellt sich die nächste Frage, wie sich das Urlaubsentgelt, das ist die Vergütung während des Urlaubs, errechnet.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz errechnet sich das Urlaubsentgelt wie folgt:



§ 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Berechnungszeitraum

Wochenvergütungen sind jedoch unüblich; daher ist es zur Vereinfachung üblich geworden, an Stelle der letzten 13 Wochen die letzten drei Monate bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes zu Grunde zu legen.

In Tarifverträgen sind andere Bezugszeiträume vorgegeben: § 9 Ziffer 15 MTV Einzelhandel stellt auf den Arbeitsverdienst der letzten 12 Monate ab. Auch der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung legt den Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate zu Grunde (§ 15 Ziff. 2.1). § 7 Ziffer 3 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe beziffert das tägliche Urlaubsentgelt mit 1/22 der monatlich vereinbarten Bezüge.



Frau Freundlich hat mit dem Restaurant „Mc Fisch“ einen monatlichen Festverdienst in Höhe von 200 € vereinbart. Nach dem MTV steht ihr 1/22 der Monatsvergütung je tariflichem Urlaubstag zu. Der Gesamtjahresurlaub beträgt 23 Arbeitstage, daher stehen Frau Freundlich als gesamtes Urlaubsentgelt zu:

$$\frac{1}{22} \times 200 \text{ €} \times 23 \text{ Arbeitstage Urlaub} = 209,09 \text{ €}$$

Beachten Sie bitte, dass Sie hier nicht die „echten Urlaubstage“ einsetzen dürfen, sondern Sie müssen hier wieder von der tariflichen Urlaubsdauer ausgehen.

Urlaub im Ein- und Austrittsjahr

Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub wird erstmals nach einer „Wartezeit“ von sechs Monaten erworben. Darüber hinaus gibt es Besonderheiten im Ein- und Austrittsjahr. Hier gibt es in den Tarifverträgen vom Gesetz abweichende Regelungen.

Im Ein- und Austrittsjahr wird nach dem Bundesurlaubsgesetz nur dann gezwölfelt, wenn der volle Jahresurlaubsanspruch noch nicht erworben worden ist, weil die 6-monatige Wartezeit nicht erfüllt wurde oder wenn das Arbeitsverhältnis im Austrittsjahr bis zum 30.6. beendet wurde. Umkehrschluss: Wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate andauerte, steht Arbeitnehmerinnen ab Beendigungsdatum 1.7. der volle Jahresurlaub nach dem Gesetz zu.

Abweichungen sind allerdings durch Tarifverträge möglich:

§ 7 Ziffer 1 Absatz 3 MTV Hotel- u. Gaststättengewerbe:

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. Dies gilt vorbehaltlich eines weitergehenden Urlaubsanspruches aus der gesetzlichen Urlaubsregelung. Mit mehr als 15 Tagen angebrochene Monate gelten als volle Monate.

§ 15 Ziff. 1.4 RTV Gebäudereinigung:

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.

Helene Hansen ist vom 1.7.2018–31.8.2018 zur Aushilfe im Supermarkt „Gut & Billig“ beschäftigt. Sie hat keinen Urlaub erhalten. Sie möchte wissen, ob ihr Urlaub zusteht.

Das Arbeitsverhältnis von Frau Hansen dauerte zwei volle Kalendermonate.

Nach dem **Bundesurlaubsgesetz** sind es

$$\frac{2}{12} \times 24 \text{ Werktage} = 4 \text{ Werktage.}$$

Im Einzelhandel stehen Frau Hansen tariflich 36 Werktage Urlaub zu,

$$\frac{2}{12} \times 36 \text{ Werktage} = 6 \text{ Werktage.}$$

In der gewerblichen **Gebäudereinigung** stehen einer entsprechend eingestellten Arbeitnehmerin 2/12 von 28 Arbeitstagen also 4,66 Arbeitstage Urlaub zu, die auf fünf volle Tage aufzurunden sind.

Im **Hotel- und Gaststättengewerbe** wären es 2/12 von 23 Arbeitstagen = 3,83 Arbeitstage Urlaub, die auf vier ganze Tage aufzurunden sind.

Bundesurlaubsgesetz



Tarifverträge



Beispiel Teilurlaub



Zusätzliches Urlaubsgeld

Neben dem Urlaubsentgelt (also der Vergütungszahlung während des Urlaubs) wird häufig ein so genanntes „**zusätzliches Urlaubsgeld**“ gezahlt. Ob eine geringfügig Beschäftigte Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld hat, ist abhängig von der arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung. Gesetzlich gibt es keine Bestimmungen zu dieser Frage. Findet also kein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung und ist auch vertraglich nichts vereinbart worden, besteht im Regelfall kein Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.



§ 7 Ziffer 4 MTV Hotel- u. Gaststättengewerbe, Urlaubsgeld

Jeder Arbeitnehmer erhält für jeden Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld gemäß folgender Staffeln:

- im 2. Kalenderjahr nach 12-monatiger Betriebszugehörigkeit 1,91 €;
 - im 3. und 4. Kalenderjahr nach 24-monatiger Betriebszugehörigkeit 4,93 €;
 - im 5. und 6. Kalenderjahr nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit 7,87 €;
 - im 7. und 8. Kalenderjahr 8,21 €;
 - ab dem 9. Kalenderjahr 8,36 €.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten dieses zusätzliche Urlaubsgeld anteilig.



In der gewerblichen **Gebäudereinigung** gibt es ein zusätzliches Urlaubsgeld. Alle Arbeitnehmerinnen, die länger als sechs Monate im Unternehmen tätig sind, erhalten nach § 2 des Tarifvertrages über ein zusätzliches Urlaubsgeld für jeden ihrer Urlaubstage ein zusätzliches Urlaubsgeld von 1,85 Stundenlöhnen. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Leistung. Innenreinigerinnen im Minijob bekommen im Jahr 2018 bei einem Stundenlohn von 10,30 € zusätzliches Urlaubsgeld:

| tägliche Arbeitszeit | zusätzliches Urlaubsgeld 1 Urlaubstag | zusätzliches Urlaubsgeld 28 Urlaubstage | zusätzliches Urlaubsgeld 29 Urlaubstage | zusätzliches Urlaubsgeld 30 Urlaubstage |
|----------------------|---------------------------------------|---|---|---|
| 2 Std. | 4,88 € | 136,81 € | 141,69 € | 146,58 € |
| 1 ½ Std. | 3,66 € | 102,60 € | 106,27 € | 109,93 € |
| 1 Std. | 2,44 € | 68,40 € | 70,85 € | 73,29 € |

Innenreinigerinnen im Minijob bekommen im Jahr 2019 bei einem Stundenlohn von 10,56 € zusätzliches Urlaubsgeld:

| tägliche Arbeitszeit | zusätzliches Urlaubsgeld 1 Urlaubstag | zusätzliches Urlaubsgeld 28 Urlaubstage | zusätzliches Urlaubsgeld 29 Urlaubstage | zusätzliches Urlaubsgeld 30 Urlaubstage |
|----------------------|---------------------------------------|---|---|---|
| 2 Std. | 5,01 € | 140,26 € | 145,27 € | 150,28 € |
| 1 ½ Std. | 3,76 € | 105,19 € | 108,95 € | 112,71 € |
| 1 Std. | 2,50 € | 70,13 € | 72,63 € | 75,14 € |

Dieser Tarifvertrag ist **nicht** für allgemeinverbindlich erklärt worden, sodass der Anspruch auf dieses zusätzliche Urlaubsgeld in der Gebäudereinigung nur bei beiderseitiger Tarifbindung oder vertraglicher Vereinbarung besteht (vgl. S. 19).

§ 3 Tarifvereinbarung Sonderzahlung im Einzelhandel

1. Das Urlaubsgeld beträgt 50% des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs des letzten Berufsjahres der Verkäufer/innengruppe Gehaltsgruppe 2 am 1.1. eines Jahres (das sind 2018 $50\% \times 2.526,81 \text{ €} = 1.263,41 \text{ €}$ brutto).

3. Teilzeitkräfte erhalten ein ihrer Arbeitszeit entsprechendes anteiliges Urlaubsgeld (tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, das sind derzeit 37,5 Stunden).



Das zusätzliche Urlaubsgeld im **Einzelhandel** ist nur zu zahlen, wenn der Tarifvertrag auf Grund Tarifbindung oder einzelvertraglicher Einbeziehung gilt (vgl. S. 19).

Was geschieht, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist, und Sie stellen fest, dass Ihnen noch Urlaub zusteht? Der Urlaub muss Ihnen gegenüber abgegolten werden. Das Urlaubsgeld für den nicht gewährten Urlaub ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Sie auszus zahlen.

**Urlaubs-
abgeltung**

Weihnachtsgeld

Wann besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Ob Sie ein „Weihnachtsgeld“, „13. Monatseinkommen“, eine „Jahressonderzahlung“, „Jahressondervergütung“ oder „Gratifikation“ erhalten, bestimmt sich entweder nach Ihrem Arbeitsvertrag oder nach dem Tarifvertrag, falls ein Tarifvertrag auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet. **Wie diese Sonderzahlung bezeichnet wird, ist unerheblich.** Wenn Vollzeitbeschäftigte eine derartige Zahlung erhalten, müssen auch geringfügig Beschäftigte eine entsprechend anteilige Zahlung erhalten. Eine Regelung, wonach geringfügig Beschäftigte von derartigen Zahlungen ausgenommen werden, verstößt gegen das Verbot der Schlechterstellung von Teilzeitkräften (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Wenn überhaupt keine Regelung bezüglich eines Weihnachtsgeldes in Ihrem Betrieb besteht, haben Sie auch keinen Anspruch auf eine derartige Zahlung.

Höhe des Anspruchs

Wie hoch die Sonderzahlung ist, bestimmt sich ebenfalls nach dem Arbeits- oder Tarifvertrag.



§ 9 Ziff. 1 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe Jahressonderzuwendung

1. Alle AN erhalten eine Jahressonderzuwendung in Höhe von 40% des im Oktober des Kalenderjahres maßgeblichen Tariflohnes/Gehaltes für die Vollzeitbeschäftigung. Voraussetzung ist eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Januar eines Kalenderjahres und ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis am Tage der Auszahlung. Die Zahlung hat spätestens im Dezember zu erfolgen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzuwendung anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitsleistung zur Vollzeitbeschäftigung (das sind im Hotel- und Gaststättengewerbe 169 Stunden im Monat bzw. 39 Stunden in der Woche).



Tarifvereinbarung Sonderzahlung im Einzelhandel

§ 6 Höhe der tariflichen Sonderzuwendung

1. Die tarifliche Sonderzuwendung beträgt 60% des jeweils den Anspruchsberechtigten zustehenden monatlichen Tarifentgeltes.

2. Stichtag für die Berechnung der Sonderzuwendung ist jeweils das Tarifentgelt für den Monat November oder den Monat des vorzeitigen Ausscheidens.

§ 7 Anspruch

1. Anspruchsberechtigt auf die tarifliche Sonderzuwendung sind Beschäftigte, die am 1.12. eines jeden Jahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört haben.

3. Ab 2. Jahr der ununterbrochenen Zugehörigkeit haben die ausscheidenden Beschäftigten Anspruch auf so viel Zwölftel der tariflichen Sonderzuwendung, wie sie im laufenden Kalenderjahr volle Monate im Betrieb/Unternehmen tätig waren.

Nach dem Rahmentarifvertrag für die **Gebäudereinigung** gibt es keine tarifliche Sonderzahlung oder „Weihnachtsgeld“. Sollte das Gebäudereinigungsunternehmen jedoch freiwillig eine derartige Zahlung leisten, müssen auch Minijobberinnen eine anteilige Leistung erhalten.



Wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird

Nicht selten geschieht es jedoch, dass durch die Sonderzahlung oder das zusätzliche Urlaubsgeld die Versicherungsgrenze **überschritten** wird. Dies wird in den folgenden Beispielen geschildert:

Frau Feiertag ist seit langem als kaufmännische Angestellte in einem größeren Unternehmen beschäftigt. Frau Feiertag erhält 450 €/Monat. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Unternehmen erhalten mit der Novembervergütung ein volles Monatsentgelt als Sonderzahlung. Würden Teilzeitbeschäftigte und/oder geringfügig Beschäftigte ohne sachlichen Grund von dieser Sonderzahlung ausgeschlossen, wäre dies ein Verstoß gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten (vgl. § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Deshalb steht auch der geringfügig beschäftigten Frau diese Sonderzahlung zu.

Ob die **Geringfügigkeitsgrenze von 450 €** monatlich durch Sonderzahlungen **überschritten** wird, richtet sich ausnahmsweise **nicht nach der Monatsvergütung** sondern nach dem **Jahresgesamteinkommen** (vgl. S. 12).

Jahresgesamteinkommen ist ausschlaggebend

Bei Frau Feiertag beläuft sich das Jahresentgelt auf 5.850 €, der rechnerische Monatsdurchschnittslohn beträgt 487,50 €. **Das Arbeitsverhältnis ist im gesamten Jahr in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig.**

Jahresplanung ist erforderlich

Solche Situationen sind in der Praxis häufig, wenn eine Arbeitnehmerin die Sonderzahlungen – sei es nun das zusätzliche Urlaubsgeld oder das Weihnachtsgeld – verlangt. Die Ursache hierfür ist ganz einfach: Wenn der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, „vergisst“ der Arbeitgeber häufig diese Sonderzahlungen bei der Festlegung der Arbeitszeit und Vergütung zu berücksichtigen. Da im ersten Beschäftigungsjahr Sonderzahlungen oft noch nicht anfallen, weil die Wartezeit noch nicht erfüllt ist, ist vielleicht noch nicht einmal böse Absicht im Spiel. Spätestens im zweiten Beschäftigungsjahr entsteht jedoch der Anspruch auf Sonderzahlungen. Es empfiehlt sich daher, bereits am Jahresanfang eine Jahresberechnung aufzustellen. Durch Verkürzung der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit kann so gewährleistet werden, dass trotz der Sonderzahlung künftig die **Jahresentgelt-**

**Regelung:
Abgeltung
durch bezahlte
Freizeit...**

summe von 5.400 € (also monatlich 450 €) nicht überschritten wird.

Wenn eine Gesamtbetrachtung und Anpassung des Arbeitsverhältnisses unterblieben ist, kann durch folgende einvernehmliche Regelung vermieden werden, dass trotz der Sonderzuwendung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, ohne dass auf den Wert der Gratifikation verzichtet werden müsste: **Die Sonderzuwendung oder ein Teil davon kann als bezahlte Freizeit gewährt werden.** Es wird vorübergehend für den Auszahlungsmonat oder einen Folgemonat die Verringerung der Arbeitszeit vereinbart. In dem Beispiel von Frau Feiertag, die eine Monatsvergütung von 450 € erhält, braucht sie **einen Monat lang keine Arbeitsleistung zu erbringen und erhält gleichwohl die Monatsvergütung von 450 €.**

**...oder durch
Erstattung von
Auslagen**

Es ist ebenfalls möglich, dass die Arbeitgeberin Ihnen eine steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung von Auslagen, die Sie für Ihr Arbeitsverhältnis aufwenden mussten, gewährt.

Kündigung

Kündigungserklärung

Es gibt keinen Unterschied zwischen Vollzeit- oder geringfügig Beschäftigten, unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

Kündigung schriftlich!

Alle Kündigungen müssen schriftlich erfolgen, anderenfalls sind sie unheilbar unwirksam (§ 623 BGB).

Eine Begründung für die Kündigung muss nicht gegeben werden, eine Kündigung per e-Mail oder als SMS ist unwirksam. Wenn kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, müssen sowohl von der Arbeitnehmerin als auch vom Arbeitgeber die Kündigungsfristen eingehalten werden.

**Gesetzliche
Kündigungsfristen**

Die Kündigungsfristen im Arbeitsverhältnis sind im § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches geregelt. Hiernach gelten für beide Seiten folgende Grundkündigungsfristen:



| | |
|---|-------------------------------------|
| Kündigungsfrist während der Probezeit (maximal während der ersten sechs Monate) | 2 Wochen |
| allgemeine Kündigungsfrist | 4 Wochen zum 15. oder Monatsende |

Kleinbetriebe, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmerinnen beschäftigen, können im Arbeitsvertrag auch eine kürzere Grundkündigungsfrist vereinbaren, die vier Wochen nicht unterschreiten darf (ohne feststehendes Enddatum).

Leider werden die im Betrieb Beschäftigten nicht einfach pro Kopf durchgezählt. Teilzeitbeschäftigte zählen anteilig wie folgt:

- ➔ Beschäftigungszeit bis zu 20 Std./Woche 0,50
- ➔ Beschäftigungszeit mehr als 20 Std./Woche 0,75
- ➔ Beschäftigungszeit mehr als 30 Std./Woche 1,00.

Werden Arbeitnehmerinnen nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt **und** dauert dieses Aushilfsarbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate, kann ebenfalls eine kürzere Kündigungsfrist als vier Wochen zum 15. oder Monatsletzten vereinbart werden.

Für die **Arbeitgeberin** gelten nach § 622 Abs. 2 BGB **verlängerte Kündigungsfristen** bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen:

- ➔ nach 2 Jahren
Betriebszugehörigkeit: 1 Monat zum Monatsende
- ➔ nach 5 Jahren: 2 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 8 Jahren: 3 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 10 Jahren: 4 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 12 Jahren: 5 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 15 Jahren: 6 Monate zum Monatsende
- ➔ nach 20 Jahren: 7 Monate zum Monatsende

Diese Kündigungsfristen gelten auch in Kleinbetrieben.

Die weitere Regelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wie es in der Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie konkretisiert wurde. Dies hat der Europäische Gerichtshof am 19.01.2010 entschieden. Die Alterseinschränkung darf nicht mehr angewandt werden.

Durch Tarifverträge können Kündigungsfristen eigenständig und vom Gesetz abweichend geregelt werden. Hier finden Sie Beispiele von derartigen Abweichungen:

Hotel- und Gaststättengewerbe

- ➔ **Gewerbliche Arbeitnehmerinnen** während der Probezeit, die maximal einen Monat betragen darf, 2 Tage,
- ➔ im ersten Beschäftigungsjahr 14 Tage zum 15. oder Letzten des Monats,
- ➔ ab zweitem Beschäftigungsjahr einen Monat zum Monatsende,

**Ausnahme:
Kleinbetriebe**

**Teilzeit-
beschäftigte
zählen anteilig**

Aushilfskräfte

**Längere Kün-
digungsfristen**



**Tarifliche
Kündigungs-
fristen**



- ➔ ab fünftem Beschäftigungsjahr sechs Wochen zum Quartalsschluss.
- ➔ **Angestellte** während der Probezeit, die maximal drei Monate betragen darf, 14 Tage,
- ➔ im ersten Beschäftigungsjahr einen Monat zum Monatsschluss,
- ➔ ab zweitem Beschäftigungsjahr sechs Wochen zum Quartalsende.



Gebäudereinigung

(gewerbliche Beschäftigte – § 20 RTV)

- ➔ Innerhalb von 2 Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von 1 Werktag erfolgen.
- ➔ Sonst kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.
- ➔ Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen mehr als fünf Jahre bestanden hat, verlängert sich die Kündigungsfrist für die Arbeitgeberin. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Betriebszugehörigkeitszeiten, die vor Vollendung des 21. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.



Einzelhandel:

- ➔ Wird eine Probezeit vereinbart, beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage, gerechnet vom Tage des Zugangs der Kündigung an (die Probezeit soll in der Regel 3 Monate betragen und darf 6 Monate nicht überschreiten).
- ➔ Wird ausdrücklich ein Aushilfsarbeitsverhältnis vereinbart, beträgt die Kündigungsfrist 3 Tage, sofern keine längere Kündigungsfrist vereinbart wurde. Ein Aushilfsarbeitsverhältnis kann längstens für 3 Monate vereinbart werden, wird es darüber hinaus fortgesetzt, geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über, für das die allgemeine Grundkündigungsfrist gilt.
- ➔ Die allgemeine Grundkündigungsfrist für Arbeiterinnen und Angestellte beträgt 6 Wochen zum Monatsende.
- ➔ Für Beschäftigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer richten sich die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 BGB.

Die tariflichen Kündigungsfristen im Einzelhandel gelten nur bei beiderseitiger Tarifbindung oder entsprechender Vereinbarung (vgl. S. 19), sonst gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Betriebsrat

Wurde in Ihrem Betrieb ein **Betriebsrat** gewählt, muss der Betriebsrat **vor** Ausspruch einer Kündigung angehört werden. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene

Kündigung ist grundsätzlich unwirksam. Dies gilt auch bei Ausspruch einer Kündigung während der Probezeit. Für geringfügig Beschäftigte gibt es hier **keine** Ausnahmen.

Wenn Sie **schwerbehindert** oder **schwanger** sind, oder sich in **Elternzeit** befinden, steht Ihnen der jeweilige **Sonderkündigungsschutz** zu, auch wenn Sie in einem Minijob stehen.

Bei **schwerbehinderten Menschen** und den Schwerbehinderten Gleichgestellten muss die Arbeitgeberin vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts einholen. Das **Integrationsamt** befindet sich beim **Landesamt für soziale Dienste** in Neumünster. Wird bei der Überprüfung, ob eine Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt, ein Grad der Behinderung von mindestens 30 oder 40 festgestellt, sollten Sie bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung mit Schwerbehinderten beantragen.

Für **Schwangere** gilt allgemein während der gesamten Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung ein absolutes Kündigungsverbot. Nur in besonderen Fällen kann das **Landesamt für soziale Dienste** ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären. Dieser Sonderkündigungsschutz gilt auch für Beschäftigte, die sich in der **Elternzeit** befinden.

Sonderkündigungsschutz

Durchsetzung von Rechten

Eine groß angelegte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, ist im Jahr 2015 zu dem Ergebnis gelangt, dass etwa jede dritte Minijobberin keinen bezahlten Urlaub erhält, 46% erhalten keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Sie haben festgestellt, dass Ihre Rechte nicht eingehalten und Ihre Ansprüche nicht ordnungsgemäß erfüllt werden.

Was ist nun zu tun? Von wem können Sie Hilfe bekommen?

Zunächst sollten Sie mit Ihrer Arbeitgeberin sprechen. Sie sollten auf die Rechtslage hinweisen. Zeigen Sie diese Broschüre! Gerade in Kleinbetrieben ist den Arbeitgebern nicht immer bewusst, dass es sich bei einem Minijob um ein Arbeitsverhältnis handelt, auf das das gesamte Arbeitsrecht Anwendung findet. Ein Gespräch kann auch die Grundlage zu einem Kompromiss sein, vielleicht finden Sie eine Regelung, die für beide Seiten akzeptabel ist!

Wenn ein Gespräch nicht zu einem akzeptablen Ergebnis führt, sollten Sie sich überlegen, ob Sie Ihrer Forderung mit einem Schreiben, der so genannten Geltendmachung, Nach-

Rechte von Minijobbern werden häufig nicht eingehalten

Wenn Sie sich wehren wollen

Reden Sie mit Ihrer Arbeitgeberin

Schriftliche Geltendmachung

druck verleihen. Ein Geltendmachungsschreiben könnte wie folgt formuliert werden:

Beispiel einer Geltendmachung

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Zeit vom ... bis ... war ich arbeitsunfähig krank. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung habe ich Ihnen bereits übergeben. Sie haben mir hierfür keine Entgeltfortzahlung gezahlt. Ich mache hiermit die Entgeltfortzahlung für ... Stunden x ... € Stundenlohn = ... € geltend. Bitte zahlen Sie die Vergütung bis zum ... an mich aus.

Ich berufe mich auf § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
(Datum) (Unterschrift)

Soll geklagt werden?

Wenn die Arbeitgeberin trotz einer entsprechenden Geltendmachung Ihre Ansprüche nicht erfüllt, müssen Sie sich entscheiden, ob Sie die Firma verklagen wollen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheiden sich dafür, während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses nicht zu klagen, weil sie Angst haben, durch eine Klage das Arbeitsverhältnis zu sehr zu belasten und eventuell den Arbeitsplatz zu verlieren. Zumindest jedoch, wenn ihnen gekündigt worden ist, kommt für viele der Zeitpunkt, dass die Ansprüche auch gerichtlich durchgesetzt werden sollen. Allerdings ist es leider nicht möglich, alle in der Vergangenheit nicht erfüllten Ansprüche nunmehr rechtlich einzufordern.

Alte Ansprüche verjähren oder verfallen

Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht Verjährungsfristen vor. Die regelmäßige **Verjährungsfrist beträgt drei Jahre**. Ansprüche aus dem Jahr 2013 sind also verjährt, wenn sie nicht bis zum 31.12.2016 mit einer Klage geltend gemacht worden sind. Urlaub, der nicht gewährt wurde, verfällt schon am 31.3. des Folgejahres, sodass es hier nicht auf Verjährungsfristen ankommt.



Ausschlussfristen

Für den **gesetzlichen Mindestlohn** gelten keine vertraglichen oder tariflichen Ausschlussfristen. Es gilt nur die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren.

Tarifliche Ansprüche verfallen sehr schnell: In nahezu allen Tarifverträgen sind **Verfallklauseln** enthalten, „Ausschlussfristen“, die unbedingt eingehalten werden müssen, weil es andernfalls zu einem Rechtsverlust kommt.



§ 2 Ziffer 5. TV Mindestlohn Gebäudereiniger

Der Anspruch auf den Mindestlohn verfällt, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach seiner Fälligkeit **gerichtlich** geltend gemacht wird.

Diese Ausschlussfrist gilt, wenn Sie den Lohn als **Mindestlohn** erhalten. Bei allen anderen Leistungen im Gebäudereinigerhandwerk und bei allen anderen Löhnen als dem Mindestlohn ist die Ausschlussfrist **kürzer**:

§ 23 RTV Gebäudereinigung, Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit **schriftlich** geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf **gerichtlich** geltend gemacht wird.



§ 14 MTV Hotel- und Gaststättengewerbe, Ausschlussfristen

Forderungen aus angeblich falscher Tarifeinstufung, unzutreffender Entlohnung und auf Bezahlung von Überstunden und Zuschlägen erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

Alle übrigen Ansprüche erlöschen 3 Monate nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb.

Die Geltendmachung muss während oben genannter Fristen **gerichtlich** erfolgen.

Mitglieder der Tarifvertragsparteien können ihre Ansprüche innerhalb der gleichen Fristen auch über die Tarifvertragsparteien oder deren Bevollmächtigte schriftlich geltend machen.



Eine schriftliche Geltendmachung reicht in den Bereichen des Hotel- und Gaststättengewerbes und des Gebäudereinigerhandwerks also nicht aus, sondern es muss innerhalb der tariflichen Ausschlussfristen vor dem Arbeitsgericht **geklagt** werden!

§ 22 MTV Einzelhandel, Verwirkung von Ansprüchen

1. Ansprüche aus bestehenden Arbeitsverhältnissen müssen innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit **schriftlich** geltend gemacht werden.

2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können alle aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen beiderseitigen Ansprüche, soweit sie nicht nach Ziff. 1 verwirkt sind, nur innerhalb von 2 Monaten nach der Beendigung schriftlich geltend gemacht werden. Bei maschineller Endabrechnung beginnt die Frist nach Satz 1 mit Zustellung der Abrechnung.





2. Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung

§ 4 Ausschlussfrist

Die Ansprüche auf das Mindestentgelt verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Klage vor dem Arbeitsgericht

Wenn Sie sich entschlossen haben, eine Klage beim Arbeitsgericht einzureichen, ist es sinnvoll, sich Hilfe zu holen.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz

Wenn Sie **Gewerkschaftsmitglied** sind, steht Ihnen der **gewerkschaftliche Rechtsschutz** zu. Von Ihrer Gewerkschaft bzw. den hierfür beauftragten Juristinnen werden Ihre Ansprüche gegenüber Ihrer Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht und – wenn dies erfolglos bleibt – vor dem Arbeitsgericht eingeklagt.

Besteht eine Rechtsschutzversicherung?

Sind Sie **rechtsschutzversichert**, beauftragen Sie eine Fachanwältin oder einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, um Ihre Ansprüche außergerichtlich oder gerichtlich geltend zu machen.

Sonst ist guter Rat teuer

Sind Sie weder Gewerkschaftsmitglied noch rechtsschutzversichert, müssen Sie die Gebühren der Anwältin oder des Anwalts selbst tragen, auch wenn Sie den Prozess voll gewinnen. Eine Ausnahme gibt es nur dann, wenn Ihre Einkommensverhältnisse so gestaltet sind, dass Ihnen **Prozesskostenhilfe** gewährt wird. Hierüber informiert Sie Ihre Anwältin oder Ihr Anwalt.

Sie können sich auch selbst vertreten

Sie haben jedoch auch die Möglichkeit, ohne Prozessvertretung vor dem Arbeitsgericht zu klagen. Sie können in diesem Fall in die **Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts** gehen. Die dort beschäftigten Rechtspflegerinnen nehmen Ihre Ansprüche dann zu Protokoll. **Eine Rechtsberatung findet nicht statt**, Sie müssen selbst die Ihnen zustehenden Ansprüche genau beziffern und konkret bezeichnen.

Vor dem Arbeitsgericht findet zunächst ein Gütetermin statt. Mit richterlicher Hilfe soll versucht werden, eine gütliche Einigung, auch **Vergleich** genannt, zu erzielen. Dann fallen **keine Gerichtskosten** an. Scheitert jedoch eine gütliche Einigung, kommt es zu einem Kammertermin, bei dem beispielsweise auch Zeugen gehört werden und ein Urteil gesprochen wird, es sei denn, es kommt doch noch zu einer gütlichen Einigung.

Klage gegen eine Kündigung

Ist bei einer Kündigung die Kündigungsfrist nicht eingehalten worden, wird die Einhaltung der Kündigungsfrist eingeklagt. Inhaltlich wird dann die Kündigung nicht überprüft. Auch Formfehler, z.B. eine mündliche Kündigung oder die nicht

ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats, führen stets zur Unwirksamkeit einer Kündigung.

Wenn Sie eine Kündigung, die von Ihrem Arbeitgeber ausgesprochen worden ist, gerichtlich überprüfen lassen wollen, müssen Sie **spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung Klage beim Arbeitsgericht eingereicht haben**. Diese Frist gilt grundsätzlich.

Nur dann, wenn das **Kündigungsschutzgesetz** auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung findet, können Sie **die Wirksamkeit der Kündigung** auch hinsichtlich des **Kündigungsgrundes** vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen. Das Kündigungsschutzgesetz findet auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung, wenn

- ➔ Ihr Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hat,
- ➔ **und** in dem Betrieb, in dem Sie beschäftigt sind, **mehr als zehn Arbeitnehmerinnen** beschäftigt sind. Auszubildende zählen nicht mit. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig gezählt (vgl. S. 41).

3-Wochenfrist beachten!

Kündigungsschutzgesetz



- Abels / Besgen / Deck / Rausch, Mini-Jobs, Aushilfen, Teilzeit 2018, Ratgeber, 39. Auflage Bonn 2018
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzzone, Bonn 2017
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Teilzeit – Alles was Recht ist, Bonn 2017
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Altersrentner: So viel können Sie hinzuverdienen, Berlin 2018
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Das Renten-ABC, 2017
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Minijobs Niedrige Beiträge, voller Schutz, Berlin 2014
- Deutsche Rentenversicherung Bund, Minijob - Midijob, Bausteine für die Rente, Berlin 2016
- Holwe, Joachim / Kossens, Michael / Pielenz, Cornelia / Räder, Evelyn, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Basiskommentar zum TzBfG, 5. Aufl., Frankfurt am Main 2016
- Koch, Irmelind R., 450-Euro-Jobs: Maximaler Profit mit Mini-Jobs. Was Arbeitnehmer und Arbeitgeber wissen müssen, Regensburg 2018
- Lakies, Thomas, Mindestlohngesetz, Basiskommentar zum MiLoG, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2017
- Minijob Zentrale, Knappschaft Bahn See, Gleiches Recht für alle – Arbeitsrecht für Minijobber, Bochum 2018
- Minijob Zentrale, Knappschaft Bahn See, Ausgleichsverfahren für Arbeitgeber, Krankheit / Mutterschaft, Bochum 2017
- Minijob Zentrale, Minijobs im gewerblichen Bereich, Essen 2018
- Minijob Zentrale, Minijobs – Merkblatt zum Arbeitsrecht, , Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Essen 2018
- Minijob-Zentrale, Risiken vermeiden – Vorteile nutzen, Melden Sie Minijobs im Privathaushalt an, Bochum 2018

Arbeitsgerichte:

Arbeitsgericht **Elmshorn**
Kurt-Wagener-Str. 9
25337 Elmshorn
Tel.: 0 41 21 / 48 66-0

Arbeitsgericht **Flensburg**
Südergraben 55
24937 Flensburg
Tel.: 04 61 / 89-3 82

Arbeitsgericht **Kiel**
Deliusstr. 22
24114 Kiel
Tel.: 04 31 / 60 40

Arbeitsgericht **Lübeck**
Neustr. 2 a
23568 Lübeck
Tel.: 04 51 / 38 97 80

Arbeitsgericht **Neumünster**
Gartenstr. 24
24534 Neumünster
Tel.: 0 43 21 / 40 97-0

Beratungsstellen
FRAU & BERUF:

www.frau-und-beruf-sh.de

Kreis Dithmarschen
Marschstr. 30 a (im CAT)
25704 Meldorf
Tel.: 0 48 32 / 99 61 75
Fax 0 48 32 / 99 61 79
beratung@frau-und-beruf-egeb.de

Flensburg/Kreis Schleswig-Flensburg
Südermarkt 1 (Hinterhaus)
24937 Flensburg
Tel.: 04 61 / 29 62 6
Fax 04 61 / 13 44 0
frau-beruf-fl@posteo.de

Kiel
Postalische Adresse
Danewerkstraße 21
2413 Kiel
Tel.: 04 31 / 220 9270
fub@diakonie-altholstein.de

**Lübeck und Kreise Ostholstein,
Herzogtum Lauenburg**
Elisabeth-Haseloff-Str. 3
23564 Lübeck
Tel.: 04 51 / 38 444 8729
Fax 04 51 / 38 444 8735
Frauundberuf-luebeck@faw.de

Neumünster
Christianstraße 8-10
Parkcenter 2. Stock
24534 Neumünster
Tel.: 0 43 21 / 2505 407
Fax 0 43 21 / 2505 403
fub@diakonie-altholstein.de

Nordfriesland
Asmussenstr. 19
25813 Husum
Tel.: 0 48 41 / 70 60
Fax 0 48 41 / 87 15 24
frau-beruf-nf@posteo.de

Pinneberg
Lise-Meitner-Allee 18
25436 Tornesch
Tel.: 0 41 20 / 70 77 65
Fax 0 41 20 / 70 77 70
frau-beruf-Pi@wep.de

Plön
Postalische Adresse
Lange Straße 23
24306 Plön
Tel.: 0173 / 7736912
kerrin.nissen-carstens@faw.de

Rendsburg-Eckernförde
Kaiserstraße 26
24768 Rendsburg
Tel.: 0 43 31 / 943 9105
Fax 0 43 31 / 943 9107
christiane.kaiser@diakoniealtholstein.de

Segeberg
Gieschenhagen 2 b
23795 Bad Segeberg
Tel.: 0 45 51 / 94 40 02
Fax 0 45 51 / 96 06 56
frau-und-beruf@wks-se.de

Steinburg
Viktoriastr. 17
25524 Itzehoe
Tel.: 0 48 21 / 403 028-54
Fax 0 48 21 / 403 028-9
beratung@frauundberuf-egeb.de

Stormarn
Berliner Ring 8 – 10
(Eingang Kathrine-Faust-Straße)
23843 Bad Oldesloe
Tel.: 0 45 31 / 888 48-91 / -97
Fax 0 45 31 / 893 09 39
info@fub-stormarn.de

**Frauen Netzwerk
zur Arbeitssituation e.V.**
Walkerdamm 1 (2.Stock)
24103 Kiel
Tel.: 04 31 / 67 88 30
Fax 04 31 / 66 52 06
kontakt@frauennetzwerk-sh.de

**Bundesinnungsverband
des Gebäudereiniger-Handwerks**
Dottendorfer Str. 86
53129 Bonn
Tel.: 02 28 / 91 77-50
Fax 02 28 / 91 77-511
biv@gebaeudereiniger.de

Bundesversicherungsamt
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel.: 02 28 / 6 19-0

**Bundesministerium
für Arbeit und Soziales (BMAS)**
Dienstsitz Berlin
Wilhelmstr. 49
10117 Berlin

Dienstsitz Bonn
Rochusstr. 1
53123 Bonn

Bürger*innentelefone:
Rente
030 / 221 911-001
Unfallversicherung / Ehrenamt
030 / 221 911-002
Arbeitsrecht
030 / 221 911-004
Teilzeit / Altersteilzeit / Minijobs
030 / 221 911-005

Die Bürger*innentelefone sind
Montag bis Donnerstag
von 8 bis 20 Uhr erreichbar

**Bundesministerium
für Gesundheit (BMG)**
Dienstsitz Berlin
Friedrichstr. 108
10117 Berlin (Mitte)

Dienstsitz Bonn
Am Propsthof 78a
53121 Bonn

Bürger*innentelefone:
Krankenversicherung
030 / 340 60 66 -01
Pflegeversicherung
030 / 340 60 66 -02

Die Bürger*innentelefone sind
Montag bis Donnerstag
von 8 bis 18 Uhr
und Freitag von 8 bis 15 Uhr
erreichbar

**Bundesministerium
für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend (BMFSFJ)**

Dienstsitz Berlin
Alexanderstr. 3
10178 Berlin
Dienstsitz Bonn
Rochusstr. 8-10
53123 Bonn

**Deutsche Rentenversicherung
Bund** Ruhrstr. 2
10709 Berlin
Servicetelefon:
kostenlos 0800 / 1000 480 70
Montag bis Donnerstag:
7:30 bis 19:30 Uhr,
Freitag: 7:30 bis 15:30 Uhr

**Deutsche Rentenversicherung
Nord** Sitz Lübeck
Ziegelstr. 150
23556 Lübeck
Servicetelefon:
kostenlos 0800 / 1000 480 22
Montag bis Donnerstag:
7:30 bis 19:30 Uhr
Freitag: 7:30 bis 15:30 Uhr

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Tel.: 040 / 28 58-206

Einzelhandelsverband Nord e.V.

Hopfenstr. 65
24103 Kiel
Tel.: 04 31 / 97 407-0

Gewerkschaft**Nahrung-Genuss-Gaststätten**

Landesbezirk Nord
Haubachstr. 74
22765 Hamburg
Tel.: 040 / 38 01 31 20

**Gleichstellungs-
und Frauenbeauftragte:****Stadt Ahrensburg**

Makdissi, Jasna
Manfred-Samusch-Str. 5
22926 Ahrensburg
Tel.: 0 41 02 / 77-1 93
Jasna.Makdissi@ahrensburg.de

Stadt Bad Bramstedt

Städling, Gabriele
Bleek 17 – 19
24576 Bad Bramstedt
Tel.: 0 41 92 / 5 06 51
gleichstellung@badbramstedt.de

Stadt Bad Oldesloe

Gurlit, Marion
Markt 5
23843 Bad Oldesloe
Tel.: 0 45 31 / 5 04-540
gleichstellungsbeauftragte@
badoldesloe.de

Stadt Bad Schwartau

Gorodiski, Tanja
Markt 15
23611 Bad Schwartau
Tel.: 04 51 / 20 200-21 50
tanja.gorodiski@badschwartau.de

Stadt Bad Segeberg

Mönkedieck, Beate
Lübecker Str. 9
23795 Bad Segeberg
Tel.: 0 45 51 / 8 99 84 50
beate.moenkedieck@
badsegeberg.de

Stadt Bargteheide

Geschke, Kathrin
Rathausstr. 24- 26
22941 Bargteheide
Tel.: 0 45 32 / 40 47-903
geschke@bargteheide.de

Stadt Brunsbüttel

Hoschek, Gabriele
Koogstr. 61-63
25541 Brunsbüttel
Tel.: 0 48 52/ 391 149
gleichstellungsstelle@
stadtbrunsbuettel.de

Amt Burg-St. Michaelisdonn

Joneleit, Roswitha
Holzmarkt 7
25712 Burg / Dithmarschen
Tel.: 0 48 25 / 930 574
amt@burg-st-michaelisdonn.de

Amt Dänischer Wohld

Fiebelkorn, Anja
Karl-Kolbe-Platz 1
24214 Gettorf
Tel.: 0 43 46 / 91 228
fiebelkorn@amtdw.landsh.de

Kreis Dithmarschen

Förner, Daniela
Stettiner Str. 30
25746 Heide
Tel.: 04 81 / 97 15 47
gleichstellungsstelle@
dithmarschen.de

Stadt Eckernförde

Blum, Katrin Christine
Rathausmarkt 4 – 6
24340 Eckernförde
Tel.: 0 43 51 / 7 10-1 60
Katrinchristine.blum@
stadteckernfoerde.de

Stadt Elmshorn

Basting, Heidi
Schulstr. 15 – 17
25335 Elmshorn
Tel.: 0 41 21 / 2 31-3 37
h.basting@elmshorn.de

Stadt Eutin

Dietrich, Gudrun
Markt 1
23701 Eutin
Tel.: 0 45 21 / 7 93-1 04
g.dietrich@eutin.de

Stadt Flensburg

Balve, Verena
Rathausplatz 1
24937 Flensburg
Tel.: 04 61 / 85 29 63 oder 2677
balve.verena@stadt.flensburg.de

Gemeinde Fockbek

Dahnke, Britta Christina
Rendsburger Str. 42
24787 Fockbek
Tel.: 0 43 31 / 66 77-29
B.Dahnke@fockbek.de

Stadt Geesthacht

Nowatzky, Anja
Markt 15
21502 Geesthacht
Tel.: 0 41 52 / 13 366
anja.nowatzky@geesthacht.de

Stadt Glinde

Schoneboom, Kerstin
Markt 1
21509 Glinde
Tel.: 040 / 71 00 25 40
Fax 040 / 71 00 21 29
Kerstin.schoneboom@glinde.de

Stadt Glückstadt

Wiecha, Sigurn
Am Markt 4
25348 Glückstadt
Tel.: 0 41 24 / 9 30-5 10
S.Wiecha@glueckstadt.de

Gemeinde Halstenbek

Letzqus, Celia
Gustavstr. 6
25469 Halstenbek
Tel.: 041 01 / 49 1 102
letzqus@halstenbek.de

Gemeinde Harrislee

Weißing, Utta
Süderstr. 101
24955 Harrislee
Tel.: 04 61 / 7 06-1 18
gleichstellungsbeauftragte@
gemeinde-harrislee.de

Stadt Heide

Petersen, Gabriela
Postfach 17 80
25737 Heide
Tel.: 04 81 / 68 50-1 50
gleichstellungsstelle@
stadtheide.de

Amt KLG Heider Umland

Schilly, Nadine
Kirchspielsweg 6
25746 Heide
Tel.: 04 81 / 605 43
Nadine.schilly@
amt-heiderumland.de

Gemeinde Henstedt-Ulzburg

Gruber, Svenja
Rathausplatz 1
24558 Henstedt-Ulzburg
Tel.: 0 41 93 / 9 63-170
Svenja.gruber@henstedtulzburg.de

Kreis Herzogtum Lauenburg

Hagenah, Elke
Barlachstr. 2
23909 Ratzeburg
Tel.: 0 45 41 / 8 88-2 84
hagenah@kreis-rz.de

Amt Hohe Elbgeest

Stiewink, Nina
Christa-Höppner-Platz 1
21521 Dassendorf
Tel.: 0 41 04 / 990 104
gleichstellung@
amt-hoheelbgeest.de

Stadt Husum

Rudolph, Britta
Rathaus Zingel 10
25813 Husum
Tel.: 0 48 41 / 6 66-1 96
britta.rudolph@husum.de

Stadt Itzehoe

Lewandowski, Karin
Reichenstr. 23
25524 Itzehoe
Tel.: 0 48 21 / 60 33 62
gleichstellungsbeauftragte@
itzehoe.de

Stadt Kaltenkirchen

Schaefer-Maniezki, Sabine
Holstenstr. 14
24568 Kaltenkirchen
Tel.: 0 41 91 / 9 39-1 52
s.schaefermaniezki@
kaltenkirchen.de

Amt Kellinghusen

Tischler, Wiebke
Hauptstr. 14
25548 Kellinghusen
Tel.: 0 48 22 / 39 333
wiebke.tischler@
amtkellinghusen.de

Landeshauptstadt Kiel

Rausch, Helga
Neues Rathaus
Andreas-Gayk-Str. 31
24103 Kiel
Tel.: 04 31 / 9 01-20 56 u -20 54
referat.gleichstellung@kiel.de

Amt Kirchspielslandgemeinden Eider

Schubert, Inka
Kirchspielsschreiber-Schmidt-Str. 1
25779 Hennstedt
Tel.: 0 48 36 / 990 52
Inka.schubert@amt-eider.de

Gemeinde Kronshagen

Schulze, Monika
Kopperpähler Allee 3
24119 Kronshagen
Tel.: 04 31 / 58 66-2 70
monika.schulze@kronshagen.de

Amt Kropp-Stapelholm

Heinrich, Andrea
Am Markt 10
24848 Kropp
Tel.: 0 46 24 / 72 31
andrea.heinrich@
kroppstapelholm.de

Verwaltungsgemeinschaft**Lauenburg/Elbe**

Betge, Friederike
Fürstengarten 29
21481 Lauenburg/Elbe
Tel.: 0 41 53 / 59 09-200
gleichstellungsbeauftragte@
lauenburg.de

Hansestadt Lübeck

Sasse, Elke
Schüsselbuden16
23552 Lübeck
Tel.: 04 51 / 122-1610
frauenbuero@luebeck.de

Amt Lütjenburg

Plöger, Julia
Neversdorfer Str. 7
24321 Lütjenburg
Tel.: 0 43 81 / 40 20 28
julia.ploeger@amtluetjenburg.de

Amt Mitteldithmarschen

Lüders, Gerda
Hindenburgstr. 18
25704 Meldorf
Tel.: 0 48 32 / 9597 44
g.lueders@mitteldithmarschen.de

Amt Mittelholstein

Herzberg, Carola
Am Markt 15
24594 Hohenweststedt
Tel.: 04871 36 650
Carola.herzberg@
amtmittelholstein.de

Amt Mittleres Nordfriesland

Friedrichsen, Christine
Theodor-Storm-Str. 2
25821 Bredstedt
Tel.: 0 46 71 / 91 92 89
c.friedrichsen@amnf.de

Stadt Mölln / Amt Breitenfelde

Jenner, Edelgard
Wasserkrüger Weg 16
23879 Mölln
Tel.: 0 45 42 / 803-149
edelgard.jenner@stadtmoelln.de

Amt Moorrege

Neermann, Christine
Amtsstr. 12
25436 Moorrege
Tel.: 0 41 22 / 7854 143
christine.neermann@
amtmoorrege.de

Stadt Neumünster

Zöllner, Michaela
Großflecken 72
24534 Neumünster
Tel.: 0 43 21 / 9 42 2319
gleichstellungsstelle@
neumuenster.de

Stadt Neustadt

von Levetzow, Natalia
Rosenstr. 2 a
23730 Neustadt in Holstein
Tel.: 0 45 61 / 619 303
nievetzow@stadt-neustadt.de

Stadt Norderstedt

Meyer, Claudia
Rathausallee 50
22846 Norderstedt
Tel.: 040 / 53 59 51 06
claudia.meyer@norderstedt.de

Amt Nortorfer-Land

Oeltzen, Brigitte
Niedernstr. 6
24589 Nortorf
Tel.: 0 43 92 / 40 11 40
Fax 0 43 92 / 40 11 33
oeltzen@amt-nortorfer-land.de

Kreis Nordfriesland

Ehler, Simone
Marktstr. 6
25813 Husum
Tel.: 0 48 41 / 67-3 68
simone.ehler@nordfriesland.de

Amt Nordsee-Treene

Schöttler-Martin, Kirsten
Schulweg 19
25866 Mildstedt
Tel.: 0 48 41 / 9 92-2 33
k.schoettler-martin@
amtnordsee-treene.de

Kreis Ostholstein

Meints, Silke
Lübecker Str. 41
23701 Eutin
Tel.: 0 45 21 / 7 88-445 u. -430
gb@kreis-oh.de

Kreis Pinneberg

Frahm, Tinka
Kurt-Wagener-Str. 11
25421 Pinneberg
Tel.: 0 41 21 / 45 02-10 21
t.frahm@kreis-pinneberg.de

Stadt Pinneberg

Azzab-Robinson, Deborah
Bismarckstr. 8
25421 Pinneberg
Tel.: 0 41 01 / 2 11-231
azzab-robinson@
stadtverwaltung.pinneberg.de

Kreis Plön

Reese-Brauers, Sonja
Hamburger Str. 17 – 18
24306 Plön
Tel.: 0 45 22 / 743 275
sonja.reese-brauers@kreisploen.de

Stadt Preetz

Deerberg, Yvonne
Bahnhofstr. 24
24211 Preetz
Tel.: 0 43 42 / 3 03-2 76
gleichstellung@preetz.de

Amt Probstei

Kölln, Petra
Reventloustr. 20
24235 Laboe
Tel.: 0 43 43 / 427 124
Petra.koelln@amt-probstei.de

Stadt Quickborn

Gleisner, Hannah
Rathausplatz 1
25451 Quickborn
Tel.: 0 41 06 / 6 11-2 74
gleichstellungsbeauftragte@
quickborn.de

Gemeinde Ratekau

N.N.
Bäderstr. 19
23626 Ratekau
Tel.: 0 45 04 / 8 03-8 20

Gemeinde Rellingen

Beckmann, Doratheia
Hauptstr. 60
25462 Rellingen
Tel.: 04101 564 181
d.beckmann@rellingen.de

Stadt Reinbek

de Graaff-Willemsen, Maria
Hamburger Str. 5 – 7
21465 Reinbek
Tel.: 040 / 72 75 02 65
gleichstellung@reinbek.landsh.de

Stadt Rendsburg

Berkau, Edith
Am Gymnasium 4 – 6
24768 Rendsburg
Tel.: 0 43 31 / 2 06-2 18
edith.berkau@rendsbuerg.de

Kreis Rendsburg-Eckernförde

Kempe-Waedt, Silvia
Kaiserstr. 8
24768 Rendsburg
Tel.: 0 43 31 / 2 02-4 00
gs@kreis-rd.de

Amt Sandesneben-Nusse

Tieck, Tanja
 Amt Amtsgraben 4
 23898 Sandesneben
 Tel.: 0 45 36 / 15 00-0
 tieck@amt-sandesnebennusse.de

Stadt Schenefeld

Stöwing, Ute
 Holstenplatz 3 – 5
 22869 Schenefeld
 Tel.: 040 / 8 30 37-196
 ute.stoewing@stadtschenefeld.de

Amt Schlei-Ostsee

Jeß, Nina
 Holm 13
 24340 Eckernförde
 Tel.: 0 43 51 / 73 79 130
 Nina.jess@amt-schlei-ostsee.de

Stadt Schleswig

Petersen-Nißen, Karin
 Rathausmarkt 1
 24837 Schleswig
 Tel.: 0 46 21 / 8 14-150
 gleichstellung@schleswig.de

Kreis Schleswig-Flensburg

Bargheer-Nielsen, Petra
 Flensburger Str. 7
 24837 Schleswig
 Tel.: 0 46 21 / 87-2 10
 gleichstellungsbeauftragte@schleswig-flensburg.de

Amt Schrevenborn

Menzel, Mareike
 Dorfplatz 2
 24226 Heikendorf
 Tel.: 04 31 / 2409 905
 mareike.menzel@amtschrevenborn.de

Stadt Schwarzenbek

Michalski, Petra
 Ritter-Wulf-Platz 1
 21493 Schwarzenbek
 Tel.: 0 41 51 / 88 11 06
 gleichstellung@schwarzenbek.de

Stadt Schwentinal /**Amt Selent Schlesen**

Zielewski, Maike
 Theodor-Sturm-Platz 1
 24223 Schwentinal
 Tel.: 0 43 07 / 881-245
 gleichstellungsbeauftragte@stadt-schwentinal.de

Kreis Segeberg

Höppner-Reher, Dagmar
 Hamburger Str. 30
 23795 Bad Segeberg
 Tel.: 0 45 51 / 9 51- 3 52 u -2 63
 gleichstellung@kreis-se.de

Kreis Steinburg

Boennen, Andrea
 Poststr. 16
 25524 Itzehoe
 Tel.: 0 48 21 / 6 93 73
 boennen@steinburg.de

Kreis Stormarn

Dr. Olbrich, Sophie
 Mommsenstr. 13
 23840 Bad Oldesloe
 Tel.: 0 45 31 / 1 60-15 37
 s.olbrich@kreis-stormarn.de

Amt Südtondern

von Kamlah-Emmermann, Sylke
 Marktstr. 12
 25899 Niebüll
 Tel.: 0 46 61 / 6 01-4 31
 gleichstellungsbeauftragte@amt-suedtondern.de

Gemeinde Sylt

Dunker, Andrea
 Maybachstr. 2
 25980 Gemeinde Sylt /
 OT Westerland
 Tel.: 0 46 51 / 85 11 80
 gleichstellungsbeauftragte@gemeinde-sylt.de

Stadt Tornesch

Pleines, Inga
 Tornescher Hof 2
 25436 Tornesch
 Tel.: 0 41 22 / 401 5 44
 inga.pleines@tornesch.de

Amt Trave-Land

Gogga, Daniela
Waldemar-von-Mohl-Str. 10
23795 Bad Segeberg
Tel.: 0 45 51 / 90 08 47
daniela.gogga@amt-traveland.de

Amt und Gemeinde Trittau

Diekmann, Inge
Büro:
Campehaus
Rusdorferstr. 1
Post:
Europaplatz 5
22946 Trittau
Tel.: 0 41 54 / 80 79 41
inge.diekmann@trittau.de

Stadt Uetersen

Greve, Christiane
Wassermühlenstr.7
25436 Uetersen
Tel.: 0 41 22 / 7 14-2 22
Greve@stadt-uetersen.de

Stadt Wedel

Drexel, Magdalena
Rathausplatz 3 – 5
22880 Wedel
Tel.: 0 41 03 / 707-2 77
gleichstellungsbeauftragte@
stadt.wedel.de

weitere Adressen von hauptamtlichen
kommunalen Gleichstellungsbeauftrag-
ten unter www.gleichstellung-sh.de

Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Schleswig-Holstein e.V.

Hamburger Chaussee 349
24113 Kiel
Tel.: 04 31 / 65 18 66

Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt – IG BAU

Bundesvorstand
Olof-Palme-Str. 19
60325 Frankfurt a.M.
Tel.: 069 / 95 73 70

Industriegewerkschaft Metall – IGM

Vorstandsverwaltung
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 66 93-0

Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein

Steinmetzstr. 1-11
24534 Neumünster
Tel.: 0 43 21 / 913-5

Außenstelle **Heide**
Neue Anlage 9
25746 Heide
Tel.: 04 81 / 696-0

Außenstelle **Kiel**
Gartenstr. 7
24103 Kiel
Tel.: 04 31 / 98 27-0

Außenstelle **Lübeck**
Große Burgstr. 4
23552 Lübeck
Tel.: 04 51 / 14 06-0

Außenstelle **Schleswig**
Seminarweg 6
24837 Schleswig
Tel.: 0 46 21 / 806-0

Landesinnung des Gebäudereiniger-Handwerks Nord

Eckernförder Str. 217
24119 Kiel
Tel.: 04 31 / 98 18 19

Minijob-Zentrale
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen
Servicetelefon:
03 55 / 29 02 70 799
Montag bis Freitag
von 7:00 bis 19:00 Uhr
Fax 02 01 / 3 84 97 97 97
www.minijob-zentrale.de
minijob@minijob-zentrale.de

Ministerium für Justiz, Europa,
Verbraucherschutz und
Gleichstellung
Lorentzendamms 35
24103 Kiel
Tel: 04 31 / 988-0
Fax: 04 31 / 988-3704

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Jugend,
Familie und Senioren
Adolf-Westphal-Str. 4
24143 Kiel
Tel: 04 31 / 988-0
Fax: 04 31 / 988-5416

Ministerium für Wirtschaft,
Verkehr, Arbeit, Technologie
und Tourismus
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
Tel.: 04 31 / 988-47 60

Tarifregister
Düsternbrooker Weg 94
24105 Kiel
Tel.: 0431 / 988-26 40
tarifregister@wimi.landsh.de

Sozialgerichte:

Sozialgericht **Itzehoe**
Lornsenplatz 1
25524 Itzehoe
Tel.: 0 48 21 / 66-0

Sozialgericht **Kiel**
Kronshagener Weg 107a
24116 Kiel
Tel.: 04 31 / 23 72 65-0

Sozialgericht **Lübeck**
Eschenburgstr. 2
23568 Lübeck
Tel.: 04 51 / 37 10

Sozialgericht **Schleswig**
Brockdorff-Rantzau-Str. 13
24837 Schleswig
Tel.: 0 46 21 / 86-0

Staatliche Arbeitsschutzbehörde **bei der Unfallkasse Nord**

Standort **Kiel**
Seekoppelweg 5a
24113 Kiel
Tel.: 04 31 / 64 07-0

Standort **Lübeck**
Bei der Lohmühle 62
23554 Lübeck
Tel.: 0451 / 31 75 01 - 0
Fax 0451 / 31 75 01 - 210

Standort **Itzehoe**
Oelixdorfer Str. 2
25524 Itzehoe
Tel.: 048 21 / 660

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. – ver.di

Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Tel.: 030 / 69 56-0

Landesbezirk Nord
Hühstr. 1
23552 Lübeck
Tel.: 04 51 / 81 00-6

Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen / Arbeitsvertrag

Arbeitgeberin / Arbeitgeber

Name, Adresse: _____

Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer

Name, Adresse: _____

Beginn des Arbeitsverhältnisses: _____

Falls Befristung des Arbeitsverhältnisses,

Beendigung des Arbeitsverhältnisses: _____

Arbeitsort: _____

Soll die Arbeit an verschiedenen Orten verrichtet werden? ja / nein

Beschreibung der zu verrichtenden Arbeit: _____

Arbeitsentgelt _____ € / Stunde oder _____ € / Monat
(mindestens: 8,84 €, ab 2019 neuer Wert)

Fälligkeit der Vergütung: _____

Sonstige Leistungen? ja / nein , (z.B. Zuschläge, Zulagen, Sonderzahlungen, Prämien)

wenn ja, welche und Höhe: _____

Arbeitszeit: _____ Stunden / Woche / Monat

Falls Arbeit auf Abruf vereinbart werden soll:

Durchschnittliche Arbeitszeit _____ Stunden / Woche / Monat

Dauer des jährlichen Urlaubs _____ Werktage / Arbeitstage
(mindestens: 24 Werktage = 4 Wochen) (Unzutreffendes streichen)

Die Kündigungsfristen richten sich nach dem Gesetz: ja / nein

Gesetz (§ 622 BGB): 4 Wochen zum 15. oder Ende des Monats.

Wenn abweichend, bitte angeben: _____

Auf das Arbeitsverhältnis findet ein Tarifvertrag Anwendung: ja / nein

Wenn ja, bitte Branche angeben: _____

Datum, Unterschrift der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

Datum, Unterschrift der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

(hierdurch wird aus dem Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen ein Arbeitsvertrag, bei Befristungsvereinbarung müssen Arbeitgeberin und ArbeitnehmerIn zur Wirksamkeit unterschreiben)

Geringfügige Beschäftigung

Informationen über Minijobs
bis 450 € im Monat



Überreicht von: