



**Der Minijob –
Da ist mehr für Sie drin!**

Der Minijob – da ist mehr für Sie drin!

Inhaltsverzeichnis	Seite
Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!	2
Wann ist mein Job ein Minijob?	3
Soll ich einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen?	4
Habe ich Anspruch auf Tariflohn?	5
Nutzt mir ein „allgemeinverbindlicher Tarifvertrag“?	6
Bekomme ich andere tarifliche Leistungen?	7
Steht mir Erholungsurlaub zu?	8
Wird mir auch der Feiertag bezahlt?	9
Was ist „Arbeit auf Abruf“?	10
Arbeitsunfähig, krank – habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?	11
Habe ich Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall?	12
Was ist, wenn mein Kind krank wird?	13
Ich bin schwanger – was nun?	14
Was ist, wenn mir gekündigt wird?	15
...und wenn ich selber kündigen will?	16
Was passiert, wenn der Betrieb zahlungsunfähig ist?	17
Keine Steuern und Beiträge bis 400 Euro?	18
Bin ich rentenversichert?	19
Bekomme ich auch Riester-Förderung?	20
Wie bin ich krankenversichert?	21
Als Arbeitnehmerin im Privathaushalt	22
...und was muss meine Arbeitgeberin / mein Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?	23
Was sind „Midijob“ und „Gleitzone“?	24
Was passiert, wenn ich die Entgeltgrenze einmal überschreite?	25
Die Einkommensgrenze überschreiten und gleichzeitig etwas für die Rente tun – wie geht das?	26
Setzen Sie sich durch!	27 - 28
An wen kann ich mich wenden, wenn ich Rat und Unterstützung benötige?	29 - 33
Anhang	34 - 35
Muster für einen Arbeitsvertrag	36
Impressum	

Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!

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

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

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

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

Bitte beachten Sie:

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

Wann ist mein Job ein Minijob?

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten Sie nach dem Sozialgesetzbuch,

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

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

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



Soll ich einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen?

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

Schließen Sie daher einen schriftlichen Arbeitsvertrag!

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

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

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin muss Sie außerdem schriftlich darauf hinweisen, dass Sie den Rentenversicherungsbeitrag aufstocken können (s.u.). Dies ist für Sie wichtig, um „Riesterförderung“ für Ihre Alterssicherung zu erhalten.

Sollten Sie bisher ohne schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sein, können Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin auffordern, diese schriftlichen Angaben zu machen. Dieser Forderung muss innerhalb von zwei Monaten nachgekommen werden.

Sollten Sie vor diesem Schritt zurückschrecken:

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

Habe ich Anspruch auf Tariflohn?

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

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

Besonders günstig ist es für Sie, wenn Sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den ein Tarifvertrag für „allgemeinverbindlich“ erklärt worden ist. Dann gelten für Sie oder Ihren Betrieb der Manteltarifvertrag, auch wenn Sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind, oder der Betrieb nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wirkt wie ein Gesetz. Alle Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen sind daran gebunden und alle Beschäftigten können sich darauf berufen. Beim Bundesarbeitsministerium können Sie Auskunft erhalten, ob dieses auf den für Ihren Betrieb geltenden Tarifvertrag zutrifft (s. Anhang). Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge kann auch im Internet abgerufen werden.

Wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für Sie Anwendung findet, dürfen Sie nicht nur die für Sie günstigen Regelungen in Anspruch nehmen, Sie sind auch an die Fristen gebunden, innerhalb derer Sie Ihre Ansprüche anmelden müssen. Diese sind in der Regel sehr kurz (z. B. zwei Monate). Wenn Sie Ihre fälligen Ansprüche nicht innerhalb dieser Frist beim Betrieb geltend gemacht haben, sind diese verfallen.

In jedem Fall gilt: Informieren Sie sich über Ihre Rechte beim Betriebsrat oder der für Sie zuständigen Gewerkschaft. Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, können Sie auch vom Arbeitgeber Auskunft verlangen.

Bekomme ich andere tarifliche Leistungen?

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

oder

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

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

Steht mir Erholungsurlaub zu?

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

Es gilt: Keine Lohn- und Gehaltsabzüge bei Urlaub.

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

Beispiel 1:

Ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen bei einer 5-Tagewoche ergeben sechs Wochen Jahresurlaub.

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

Wenn Sie keinen tariflichen Urlaubsanspruch haben, gilt das Bundesurlaubsgesetz:

Beispiel 2:

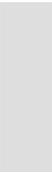
Der Urlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tagewoche (egal ob in Ihrem Betrieb nur an fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird) ergeben vier Wochen Jahresurlaub.

Bei drei Arbeitstagen in der Woche haben Sie Anspruch auf $\frac{3}{6}$ des Jahresurlaubs also zwölf Urlaubstage (vier Wochen Jahresurlaub), bei zwei Arbeitstagen pro Woche haben Sie Anspruch auf $\frac{2}{6}$, also acht Arbeitstage, die wiederum vier Wochen Jahresurlaub ergeben.

Wenn Sie unregelmäßig viele Arbeitstage pro Woche arbeiten, muss ein Durchschnitt berechnet werden, der sich an der Urlaubshöhe der Vollzeitbeschäftigten orientiert.

Beispiel 3:

Sie haben innerhalb von 1 Monat, 1 Woche, 5 Tage gearbeitet, 1 Woche nicht gearbeitet, 1 Woche, 2 Tage und 1 Woche, 1 Tag gearbeitet. Das ergibt durchschnittlich 2 Arbeitstage pro Woche. Sie haben dann einen Urlaubsanspruch von $\frac{2}{5}$ des Urlaubsanspruchs einer vollzeitbeschäftigten Kraft. Diese Urlaubstage dürfen Sie so einsetzen, dass Sie z.B. wenn nur das Bundesurlaubsgesetz (s. Beispiel 2) gilt, Sie auf 3 Wochen Jahresurlaub kommen.



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

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

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

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

Wird mir auch der Feiertag bezahlt?

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

Beispiel:

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



Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf (KapovAz = kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) findet im Alltag recht häufig statt, z.B. im Gaststättenbereich, wenn Beschäftigte witterungs-/saisonabhängig eingesetzt werden oder wenn unerwartete Arbeitsspitzen eintreten.

Die meisten Beschäftigten wissen nicht, dass der Gesetzgeber in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (s. Anhang) Mindeststandards geregelt hat, die in einem Arbeitsvertrag geregelt sein müssen. So muss die Vereinbarung eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Ist dies nicht der Fall, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden pro Woche als vereinbart.

Das bedeutet in der Praxis, dass Sie immer dann nachträglich einen Lohnanspruch über ihre tatsächlich geleistete Arbeit hinaus haben, nämlich eine Aufstockung auf 10 Arbeitsstunden, wenn Sie weniger als 10 Stunden gearbeitet und einen den Stunden entsprechenden Lohn erhalten haben.

Darüber hinaus gilt, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für mindestens drei Stunden pro Abruf in Anspruch nehmen und damit bezahlen muss. Wurden Sie kürzere Zeit eingesetzt, dann haben Sie trotzdem einen Zahlungsanspruch.

Von dieser gesetzlichen Regelung kann allerdings durch Tarifvertrag abgewichen werden. Auf einen solchen Tarifvertrag kann im Arbeitsvertrag auch für nicht tariflich gebundene Parteien verwiesen werden.

Für die Praxis bedeutet das: Wenn – wie so oft – nur ein mündlicher Arbeitsvertrag vorliegt, gelten die gesetzlichen Mindeststandards, d. h. Sie können nachträglich eine erhöhte Zahlung verlangen, solange der Anspruch noch nicht verjährt oder der Anspruch bei Geltung eines Tarifvertrages verfallen ist.

Arbeitsunfähig, krank - habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Alle ArbeitnehmerInnen – ArbeiterInnen wie Angestellte – haben das gleiche Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen, also auch alle geringfügig Beschäftigten (siehe Anhang).

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

Da Sie als geringfügig Beschäftigte(r) meist nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (Familienversicherte z. B. sind nicht selbst Mitglied), erhalten Sie vom Arzt keine „gelbe Krankmeldung“ sondern eine einfache Bescheinigung, die für Sie kostenlos sein sollte.

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



Habe ich Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall?

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

Haben Sie also bei der Arbeit oder auf dem Hin- oder Heimweg einen Unfall, benachrichtigen Sie den Betrieb und den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) trägt alleine der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin.

Wichtig:

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

Was ist, wenn mein Kind krank wird?

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

Achtung:

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



Ich bin schwanger – was nun?

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

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

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

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

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



Was ist, wenn mir gekündigt wird?

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für alle ArbeitnehmerInnen im Betrieb, also auch für Sie. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mindestens sechs Monate bei Ihrem Arbeitgeber bzw. bei Ihrer Arbeitgeberin beschäftigt sind und dass der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat. Teilzeitkräfte werden bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nur mit abgestuften Anteilen mitgerechnet. Wenn Sie erst nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden, gilt das Kündigungsschutzgesetz für Sie, wenn der Betrieb mehr als zehn Beschäftigte hat.

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

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

Sollten Sie in einem Kleinbetrieb beschäftigt sein, der weniger als 20 Arbeitnehmer/Innen hat (Auszubildende werden hierbei nicht gezählt, Teilzeitbeschäftigte in abgestuften Anteilen), dann kann der Arbeitgeber durch Einzelvertrag mit Ihnen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren. Vier Wochen

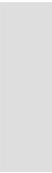
dürfen aber dabei nicht unterschritten werden. Ebenfalls durch ausdrücklichen Vertrag kann mit vorübergehenden (bis zu drei Monaten) Aushilfskräften eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.

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

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Mündliche Kündigungen sind unwirksam. Besonderen Kündigungsschutz haben Sie, wenn Sie schwanger oder schwerbehindert sind. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin darf Ihnen dann nur mit Zustimmung des staatlichen Arbeitsschutzamtes (bei Schwangerschaft) bzw. des Integrationsamtes (bei Schwerbehinderung) kündigen.

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

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



... und wenn ich selber kündigen will?

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

Was passiert, wenn der Betrieb zahlungsunfähig ist?

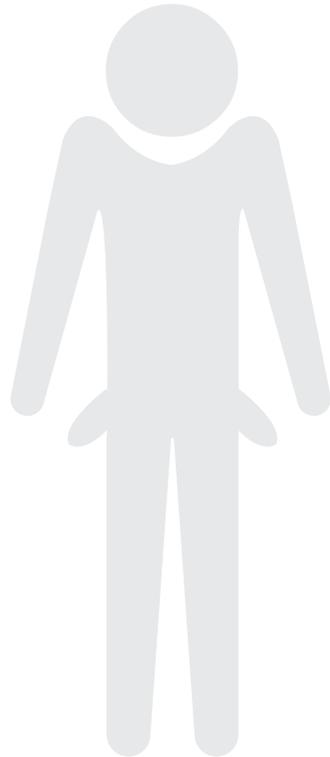
Wenn eine Firma pleite macht, ist in den Geldbörsen ihrer Beschäftigten schon längst Ebbe. Denn unregelmäßige oder ausbleibende Gehalts- bzw. Lohnzahlungen gehören fast immer zu den Vorboten einer Firmeninsolvenz. Doch die Betroffenen müssen neben dem Verlust des Arbeitsplatzes nicht auch noch ausstehende Gehaltszahlungen für zurückliegende Zeiten in Kauf nehmen.

Alle, die wegen Zahlungsunfähigkeit des Betriebes ihnen zustehenden Lohn nicht erhalten haben, haben Anspruch auf Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit, also auch die geringfügig Beschäftigten.

Das Insolvenzgeld sichert den Gehalts- oder Lohnanspruch für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Dies gilt auch dann, wenn der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen wird oder – falls ein Insolvenzverfahren mangels Masse offensichtlich nicht in Betracht kommt – wenn die Betriebstätigkeit vollständig beendet wird. Gezahlt wird das Insolvenzgeld in Höhe des geschuldeten Nettoarbeitsentgelts.

Wer bei der Insolvenz seiner Firma nicht zu kurz kommen will, der sollte spätestens innerhalb von zwei Monaten zur Agentur für Arbeit gehen, um Insolvenzgeld zu beantragen. Während des Insolvenzverfahrens beträgt die Kündigungsfrist für Ihr Arbeitsverhältnis maximal drei Monate.

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



Keine Steuern und Beiträge bis 400,- Euro?

Die Beschäftigten müssen in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf einen Minijob zahlen. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zahlt eine Pauschale von 30,07 % der Arbeitslohns. Davon gehen 15 % an die Renten- und in der Regel 13,07 % an die Krankenversicherung. In Kleinbetrieben mit bis zu 30 Beschäftigten kommen 0,6 % als Umlage bei Krankheit hinzu. Näheres dazu in den folgenden Kapiteln.

Die pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung muss allein der Arbeitgeber bezahlen.

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

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

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



Bin ich rentenversichert?

15 % Ihres Verdienstes werden an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt. Damit erwerben Sie, sofern Sie nicht schon eine gesetzliche Altersrente beziehen, einen geringen Rentenanspruch von z.Z. 3,19 Euro pro Monat, bei einer 12-monatigen Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 400,- Euro monatlich. Auf die „Wartezeit“ (60 Monate Beitragszahlungen, die man benötigt, um eine Altersrente ab dem 65. Lebensjahr überhaupt zu bekommen) werden pro Beschäftigungsjahr 3,8 Monate angerechnet.

Sie können den Rentenversicherungsbeitrag aber auch durch einen eigenen Beitrag aufstocken. Im Amtsdeutsch heißt dies „auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichten“. Mit zurzeit 4,9 % Ihres Verdienstes zusätzlich (bei 400,- Euro Verdienst = 19,60 Euro) erwerben Sie sich nicht nur einen monatlichen Rentenanspruch von zurzeit 4,24 Euro bei zwölf Monaten Beschäftigung bei 400,- Euro monatlich. Ihnen werden auch zwölf Pflichtbeitragsmonate pro Jahr auf die Wartezeit angerechnet, Sie sind bei Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abgesichert, können eine Rehabilitationskur beantragen und können eine Riester-Förderung für die private Vorsorge erhalten. Wenn Ihr monatlicher Verdienst unter 155,- Euro liegt, müssen Sie zusätzlich die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil und dem Mindestbeitrag in Höhe von 30,85 Euro entrichten.

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

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

Bekomme ich auch Riester-Förderung?

Eine staatliche Förderung für ihre private Rentenvorsorge können Sie erhalten, wenn Sie:

- freiwillig Ihren Rentenbeitrag aufstocken (s.o.)
- Angehörige pflegen und dadurch rentenversichert sind
- einen Ehegatten bzw. eine Ehegattin haben, der bzw. die zum „förderfähigen Personenkreis“ gehört.
- bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet sind und Leistungen nach SGB II nur deshalb nicht erhalten, weil Ihr Partner ein zu hohes Einkommen oder Vermögen hat. Achten Sie in diesem Fall darauf, dass Sie sich alle drei Monate bei der Arbeitsagentur melden und die Meldenachweise aufbewahren.

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

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

Beispiel 1

Frau A hat keine Kinder, sie ist geringfügig beschäftigt. Als Förderung erhält sie für sich 154,- Euro. Sie muss einen Mindestbeitrag von 60,- Euro (pro Monat 5,- Euro) bezahlen. Sie legt also 214,- Euro an, von denen sie weniger als die Hälfte selbst bezahlen muss.

Beispiel 2

Frau B ist geringfügig beschäftigt und hat drei Kinder. Ihr Mindestbeitrag liegt bei 60,- Euro. Zusätzlich erhält sie 154,- Euro für sich und insgesamt 555,- Euro für die Kinder. Sie spart also im Jahr insgesamt 769,- Euro für ihre Altersvorsorge. Weniger als ein Zehntel zahlt sie aus der eigenen Geldbörse.

Auf diese Förderung sollten Sie nicht verzichten! Falls Sie später einmal den Eigenbeitrag nicht aufbringen können, können Sie aussetzen, ohne den Vertrag zu kündigen. Welches für Sie das günstigste Angebot ist, können Sie zum Beispiel in der Zeitschrift „Finanztest“ der Stiftung Warentest (in den meisten Bibliothekslesesälen kostenlos einsehbar) nachlesen oder gegen eine geringe Gebühr bei der Verbraucherzentrale erfragen.

Bitte beachten Sie:

Wenn Ihr Einkommen deutlich höher ist als 400,- Euro, müssen Sie je nach Kinderzahl auch einen höheren Eigenbeitrag leisten, 4% vom Jahresbruttoeinkommen. Leider können wir in dieser Broschüre nicht auf alle komplizierten Regelungen zur Riester-Rente eingehen. Informationen erhalten Sie z.B. beim Finanzamt oder in den meisten Geldinstituten

Wie bin ich krankenversichert?

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

Ihr Anspruch auf Familienversicherung bleibt bei einer geringfügigen Tätigkeit auch erhalten, wenn Sie mehr als 355,- Euro (Stand 1.1.2008) verdienen. (Das ist eigentlich die Hinzuverdienstgrenze).

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

Tipp:

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



Als Arbeitnehmerin im Privathaushalt

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

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

Beachten Sie:

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



Und was muss meine Arbeitgeberin bzw. mein Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?

Ein Ziel der Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse war es, die Schwarzarbeit bei den sogenannten haushaltsnahen Dienstleistungen zu reduzieren. Und es ist wirklich preiswert und bequem geworden, jemanden im Haushalt legal zu beschäftigen. Statt 30 % müssen nur 12 % Abgaben an die Bundesknappschaft als zentrale Einzugsstelle für die geringfügigen Beschäftigten abgeführt werden. Bei einem Einkommen von bis zu 400,- Euro geschieht dies über den sogenannten „Haushaltsscheck“. Die Beiträge werden dann entsprechend den Lohnangaben einfach vom Konto abgebucht. Auch die gesetzliche Unfallversicherung wird seit kurzem über den Haushaltsscheck abgegolten. Für den zusätzlichen Beitrag in Höhe von 1,6 % sind im Privathaushalt Beschäftigte unfallversichert. Damit entfällt die lästige Pflicht der zusätzlichen Anmeldung beim Unfallversicherungsträger. Zusätzlich fällt eine kleine Umlage in Höhe von 0,1 % des Verdienstes für eine Lohnfortzahlungsversicherung an. Zusätzlich fällt eine kleine Umlage in Höhe von 0,67 % (Stand 1.1.2009) des Verdienstes für eine Lohnfortzahlungsversicherung an.

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

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

Was sind „Midijob“ und „Gleitzone“?

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

Wenn jemand ein Monatseinkommen hat, das in der Gleitzone liegt, muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die regulären halben Arbeitgeberbeiträge abführen.

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

In der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung bleiben Ihnen in der Gleitzone alle Leistungen erhalten. Allerdings müssen Sie einen geringfügig niedrigeren Rentenanspruch in Kauf nehmen. Wenn Sie das nicht wollen, müssen Sie dies Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin schriftlich mitteilen. Dann erhalten Sie für den vollen Sozialversicherungsbeitrag auch den Rentenanspruch, der ihrem Einkommen entspricht.

* Die genauen Beträge hängen von dem Beitragssatz Ihrer Krankenversicherung ab, die Angaben hier beruhen auf einem Durchschnittswert. Ab 2009 wird ein einheitlicher Beitragssatz erhoben.

Was passiert, wenn ich die Entgeltgrenze einmal überschreite?

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

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

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

Und noch ein Tipp: Ihr Arbeitgeber/ Ihre Arbeitgeberin kann Ihnen steuer- und sozialversicherungsfrei einen Zuschuss zur Unterbringung nicht schulpflichtiger Kinder in einer Kindertageseinrichtung geben (§ 2, Nr. 33 Einkommensteuergesetz). Diesen Zuschuss können Sie auch ohne Probleme über die Grenze von 400,- Euro hinaus erhalten. Es könnte sich also lohnen, mit der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber zu verhandeln.

Steuer- und somit auch sozialabgabenfrei sind weiter Sachleistungen, soweit sie 44,- Euro / Monat nicht überschreiten. Darunter fällt z.B. ein Jobticket und u. U. auch ein Tankgutschein. Wenn dies für Sie in Frage kommt, informieren Sie sich am besten bei einem Steuerberater.



Die Einkommensgrenze überschreiten und gleichzeitig etwas für die Rente tun – wie geht das?

Seit vielen Jahren gibt es eine Form der betrieblichen Altersvorsorge, die üblicherweise nur bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen angewendet wurde – die sog. „Entgeltumwandlung“. Bei dieser Anlageform spart die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer Sozialabgaben und Steuern.

Für Minijobberinnen oder Minijobber scheint dieses Modell auf den ersten Blick uninteressant zu sein, weil Sozialabgaben und Steuern pauschal abgeführt werden. Da bei der Entgeltumwandlung das für Sozialabgaben usw. maßgebliche Einkommen um den Sparanteil direkt gekürzt wird, können Beschäftigte mit Minijob bis zu 216 Euro im Monat für ihre Altersvorsorge einsetzen und müssen/ können natürlich entsprechend mehr arbeiten. Es kommen auf diese Weise wirklich nennenswerte Summen zusammen, die im Alter als monatliche Rente ausgezahlt werden können.

Die Vorteile einer Entgeltumwandlung:

- Mehrarbeit über 400 Euro/ Monat ist zulässig, wenn dieser Mehrverdienst in einen entsprechenden Sparvertrag fließt
- Aufbau einer zusätzlichen Alterssicherung
- Das so angesparte Vermögen ist „Hartz-IV-fest“, d.h. wird bei der Berechnung des vorhandenen Vermögens nicht mitgerechnet und ist darüber hinaus pfändungssicher
- Das so angesparte Vermögen kann nicht verfallen und gehört ausschließlich Ihnen

Wie können Sie und Ihr Arbeitgeber von diesem „Geheimtipp“ profitieren? Ihr Arbeitgeber lässt sich von seinem Steuerberater oder seiner Hausbank beraten,

welche Form dieser betrieblichen Altersvorsorge er wählen soll. Wenn ihm dies zu mühsam ist, weil es sich um einen kleinen Betrieb handelt, dann dürfen selbstverständlich auch Sie sich z.B. bei Stiftung Warentest Finanztest informieren und nach der günstigsten Gesellschaft suchen. **Der Abschluss der betrieblichen Altersversicherung muss durch den Arbeitgeber erfolgen**, der dann auch die Beiträge direkt überweisen muss.

Was ist dann zu tun? Sie vereinbaren mit Ihrem Arbeitgeber eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit und der Gegenwert für diese Mehrarbeit wird ohne Abzüge in Ihre betriebliche Altersversorgung eingebracht.

Setzen Sie sich durch!

Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber ist oft nicht bekannt, dass Sie ein Recht auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, etc. haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie in einem Kleinbetrieb arbeiten. Dann sollten Sie diese Broschüre ggf. an die Betriebsleitung weitergeben oder anregen, dass beim Berater / Beraterin des Betriebes (Steuerberater bzw. Steuerberaterin, Anwältin oder Anwalt) nachgefragt wird.

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

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

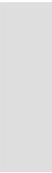
Wenn Sie gute Nerven haben, können Sie auf Ihren Rechten beharren. Eine daraufhin erfolgende Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) nichtig. Ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin darf nämlich Beschäftigte bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil diese in zulässiger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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Sollten Sie Mitglied einer Gewerkschaft sein, wird von dort die Rechtsvertretung übernommen.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich Rat und Unterstützung benötige?

Gewerkschaft ver.di

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

Wir beraten Sie in Tarif-, Sozial- und Arbeitsrechtsfragen rund um Ihren Minijob. Darüber hinaus laden wir Sie ein – machen Sie mit bei ver.di. Wir freuen uns über aktive Mitstreiterinnen.

An Gleichstellungspolitik Interessierte treffen sich im Frauenrat, um die Frauenpolitik in ver.di mit Leben zu füllen. Junge Frauen finden Gleichgesinnte in der ver.di Jugend. Neue Frauen sind stets willkommen. Nehmen Sie Kontakt zu uns auf, um die aktuellen Themen und Termine unserer Treffen zu erfahren.

ver.di Bezirk Rhein-Wupper

Gasstraße 10 - 18 Gebäude G
42657 Solingen

Telefon: (02 12) 20 64 00

E-Mail: BZ.Rhein-Wupper@verdi.de

Internet: www.rhein-wupper.verdi.de

ver.di Bezirk Wuppertal-Niederberg

Grünstraße 30
42103 Wuppertal

Telefon: (02 02) 28 13 - 0

E-Mail: bz.wuppertal@verdi.de

Internet: www.wuppertal.verdi.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU)

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt ist für Gebäudereinerinnen da. Sie organisiert Gegenwehr und schafft Schutz. Mit den Frauen und für die Frauen will die IG-BAU die Arbeitsbedingungen menschlicher machen auf Einkommens- und Beschäftigungssicherung drängen auf Einhaltung der Tarifverträge achten und für leistungsgerechte Entlohnung kämpfen. Die Arbeitnehmer-Schutzgesetze verbessern eine eigenständige soziale Absicherung durchsetzen.

In tariflichen und arbeitsrechtlichen Fragen berät Sie die

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bezirksverband Düsseldorf
Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38
40210 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 35 59 490

unter der Telefon-Nr.: (0 18 01) 44 22 81 erreichen Sie ein Service-Center der IG-Bau, welches alle gewünschten Termine vereinbart und weiterleitet

Montag - Freitag: 7:00 - 20:00 Uhr

Samstag: 9:00 - 18:00 Uhr

Sprechzeit:

Dienstag, Donnerstag: 9:00 - 12:00 Uhr
und 14:00 - 18:00 Uhr
und nach Vereinbarung

Büro Solingen

Eiland 8
42651 Solingen

Telefon: (02 11) 35 59 490

Donnerstag: 16:00 - 18:00 Uhr
und nach Vereinbarung

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten

Wiesenstraße 70 A/1
40549 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 38 83 98 - 0
Ansprechpartnerin: Sabine Alker
E-Mail: lbz-rordrhein-westfalen@ngg.net
Internet: www.ngg.net

Frauenbüros und Gleichstellungsstellen der Städte Remscheid und Solingen

Aufgabe der Frauenbüros / Gleichstellungsstellen ist es, auf kommunaler Ebene Benachteiligungen von Frauen aufzuzeigen, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und darauf hinzuwirken, dass in allen Lebensbereichen der Auftrag des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ erfüllt wird.

Die Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten

- setzen sich für gleiche Rechte und Chancen für Frauen und Männer in der Ausbildung, am Arbeitsplatz und im öffentlichen Leben ein.
- beraten die Verwaltungsleitung in Gleichstellungsfragen
- wirken mit in Personalangelegenheiten und am Frauenförderplan
- beraten Beschäftigte
- fördern die Kooperation und Vernetzung für mehr Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit
- sorgen für Informations-, Beratungs-, und Kulturangebote für Bürgerinnen und Bürger in der Stadt

Frauenbüros / Gleichstellungsstellen sind Dienststellen der Stadt, die unmittelbar der Oberbürgermeisterin / dem Oberbürgermeister unterstellt sind.

Auch Ihr Anliegen gehört zum Aufgabebereich der Frauenbüros / Gleichstellungsstellen. Nicht alle Probleme können wir lösen, aber

- Hilfestellung geben
- Kontakt herstellen
- beraten, aufklären, informieren.

Ihre Angaben werden vertraulich behandelt. Termine nach Vereinbarung.

Frauenbüro Remscheid/ Fachdienst Gleichstellung von Frau und Mann

Rathaus Zimmer 327
Theodor-Heuss-Platz 1
42853 Remscheid

Telefon: (0 21 91) 16 - 39 59,
E-Mail: frauenbuero@str.de

Frauenbüro / Gleichstellungsstelle der Stadt Solingen

Rathaus Zimmer: 228a, 229a, 230
Cronenberger Straße 59-61
42651 Solingen

Telefon: (02 12) 290 - 27 25
E-Mail: gleichstellungsstelle@solingen.de
Internet: www.gleichstellung-solingen.de

Versicherungsämter

Stadt Remscheid

Fachdienst Zuwanderung
und Versicherungswesen

Elberfelder Straße 36
42853 Remscheid

Telefon: (0 21 91) 16 - 26 58

Öffnungszeiten:

Montag - Freitag: 8:00 - 12:00 Uhr

Dienstag 14:00 - 17:30 Uhr

Donnerstag: 14:00 - 16:00 Uhr

Stadt Solingen

Stadtdienst Soziales Versicherungsamt,

Rathausplatz 1
42651 Solingen

Telefon: (02 12) 290 - 52 12
oder (02 12) 290 - 52 47

E-Mail: versicherungsamt@solingen.de

Öffnungszeiten:

Montag - Freitag: 8:00 - 12:00 Uhr
und nach Vereinbarung

Agenturen für Arbeit

Agentur für Arbeit Solingen

Kamper Straße 35
42699 Solingen

Telefon: 01801/555111

E-Mail: Solingen@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle Remscheid

Bismarckstraße 8
42853 Remscheid

Telefon: (0 18 01) 55 51 11

E-Mail: Remscheid.ARGE2@arge-sgb2.de

Internet: www.arbeitsagentur.de

Servicezeiten Solingen und Remscheid

Montag - Mittwoch: 7:30 - 13:00 Uhr

Donnerstag: 7:30 - 18:00 Uhr

Freitag: 7:30 - 12:30 Uhr

AOK Rheinland

Regionaldirektion Remscheid

Hindenburgstraße 13 - 15
42853 Remscheid

Telefon: (0 21 91) 917 - 0

E-Mail: aok.rs@rh.aok.de

Regionaldirektion Solingen

Kölner Straße 49/51
42651 Solingen

Telefon: (02 12) 22 01 - 0

E-Mail: aok.sg@rh.aok.de

Öffnungszeiten für beide Städte:

Montag - Mittwoch,

und Freitag: 8:00 - 16:00 Uhr

Donnerstag: 8:00 - 18:00 Uhr

Samstag: 9:00 - 12:00 Uhr

Finanzämter

Finanzamt Remscheid

Wupperstraße 10
42897 Remscheid

Telefon: (0 21 91) 961 - 0

Internet: www.finanzamt-remscheid.de

Finanzamt Solingen-Ost

Goerdeler Straße 24 - 26
42651 Solingen

Telefon: (02 12) 282 - 0

Internet: www.finanzamt-solingen-ost.de

Finanzamt Solingen-West

Merscheider Busch 23
42699 Solingen

Telefon: (02 12) 23 51 - 0

Internet: www.finanzamt-solingen-west.de

Arbeitsschutz

Bezirksregierung Düsseldorf

Arbeitsschutz

Cäcilienallee 2
40474 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 475 - 0

Internet: www.arbeitsschutz.nrw.de

Verbraucherzentralen

Beratungsstelle Remscheid

Alleestraße 101-103
42853 Remscheid

Telefon: (0 21 91) 29 34 11

Öffnungs- und Beratungszeiten:

Montag, Donnerstag: 10:00 - 12:00 Uhr
und 14:00 - 19:00 Uhr

Dienstag: nach Vereinbarung

Mittwoch, Freitag: 9:00 - 14:00 Uhr

E-Mail: remscheid@vz-nrw.de

Internet: www.vz-nrw.de

Beratungsstelle Solingen

Werwolf 2
42651 Solingen

Telefon: (02 12) 1 70 00

Montag, Dienstag: 9:30 - 17:00 Uhr

Mittwoch: nach Vereinbarung

Donnerstag: 9:30 - 19:00 Uhr

Freitag: 9:30 - 13:00 Uhr

E-Mail: solingen@vz-nrw.de

Internet: www.vz-nrw.de

Arbeitsgericht Wuppertal

Eiland 2
42103 Wuppertal

Telefon: (02 02) 498 - 0

Öffnungszeiten Rechtsantragsstelle

Montag - Freitag: 8:30 - 11:30 Uhr

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

Internet: www.arbg.wuppertal.nrw.de



Rheinischer Gemeindeunfallversicherungsverband

Heyestraße 99
40625 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 28 08 - 0

E-Mail: zentrale@rguvv.de

Internet: www.rheinischer-guvv

Bundesversicherungsamt

Mutterschaftsgeldstelle

Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

Telefon: (02 28) 619 - 0

E-Mail: mutterschaftsgeldstelle@bva.de

Internet: www.mutterschaftsgeld.de

Montag - Freitag: 9:00 - 12:00 Uhr
und Donnerstag auch 13.00 - 15:00 Uhr

Tarifregister

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Telefon: (0 30 18) 527 - 0

ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge kann im Internet unter www.bmas.bund.de abgerufen werden.

Bürgertelefon für:

Teilzeit/Altersteilzeit/Minijobs

Telefon: (0 18 05) 67 67 14

Minijob-Centrale

Bundesknappschaft

45115 Essen

Service-Center Cottbus

Telefon: (0 18 01) 20 05 04

Montag - Freitag: 7:00 - 19:00 Uhr

Email: minijob@minijob-zentrale.de

Internet: www.minijob-zentrale.de

Anhang

Bundesurlaubsgesetz in der Fassung vom 07.05.2002 (Auszüge)

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

§ 5 Teilurlaub

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

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

Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung vom 23.12.2003. (Auszüge)

§ 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen

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

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch

den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. (...) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

Der Anspruch (...) entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

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

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

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

angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. (...)

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

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

Teilzeit- und Befristungsgesetz in der Fassung vom 19.04.2007 (Auszüge)

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. (...)

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs.1, Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 4 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.

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorkündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Muster für einen Arbeitsvertrag

Zwischen _____ (Name, Anschrift, Telefon)

(im folgenden wird die / der Arbeitgeberin / Arbeitgeber genannt)

Frau / Herrn _____ geb. am _____

wohnhaft in _____

Telefon _____

und

(im folgenden wird die / der Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer genannt)

Frau / Herr _____

wird ab _____ als _____ (Bezeichnung der zu leistenden Arbeit)

in _____ (Ort bzw. Adresse) beschäftigt.

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich / monatlich _____ Stunden. Die Arbeitszeit wird regelmäßig an folgenden Wochentagen geleistet _____

Die ersten _____ Wochen / Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von _____ Wochen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Gültigkeit der Schriftform.

Es gelten mindestens die gesetzlichen Bestimmungen.

Das Arbeitsentgelt beträgt je Monat / Woche / Stunde _____ € brutto / netto.

Die Pauschalversteuerung wird vom Arbeitgeber übernommen. (Bei Nichtzutreffen streichen)

Der Arbeitgeber zahlt als Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) _____ €.

Der Urlaub beträgt _____ Arbeitstage. (Es ist mindestens der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz von 24 Werktagen, bei weniger als 6 Arbeitstagen pro Woche anteilig zu gewähren.)

Der Arbeitgeber zahlt im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit das Arbeitsentgelt im Rahmen der gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen weiter.

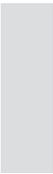
(Nicht zutreffendes streichen)

Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeberin / Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer



Impressum

Herausgegeben von:

Stadt Remscheid
Die Oberbürgermeisterin
FD Gleichstellung von Frau und Mann
Rathaus, 42849 Remscheid
Tel. 0 21 91/ 16 - 39 59
Email: frauenbuero@str.de
13. Auflage 2009

Trotz größter Sorgfalt kann es immer einmal passieren,
dass es zu Druckfehlern kommt oder die Rechtslage
sich kurzfristig ändert. Wir können daher für die
Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernehmen.

Text:

Christel Steylaers

Juristische Beratung:

Ingeborg Heinze

Umschlaggestaltung und Innenlayout:
Reprosatz Neumann GmbH, Remscheid

Druck:
Stadt Remscheid, Hausdruckerei





Mit Adressenteil für
Solingen und Remscheid