



Mit Adressenteil für den
Rhein-Sieg-Kreis



2007





Arbeitskreis der
Gleichstellungsbeauftragten
im Rhein-Sieg-Kreis

Der Minijob –

Da ist mehr für Sie drin!

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht! | 5 |
| Wann ist Ihr Job ein Minijob? | 7 |
| Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten | 8 |
| Sie haben Anspruch auf Tariflohn | 9 |
| Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen | 10 |
| Ihnen steht Erholungsurlaub zu | 11 |
| Der Feiertag muss bezahlt werden | 13 |
| Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit..... | 14 |
| Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall | 15 |
| Lohnfortzahlung wenn Ihr Kind krank wird | 16 |
| Ihr Recht bei einer Schwangerschaft | 17 |
| Ihr Recht bei Kündigung | 18 |
| ... durch Sie selbst | 19 |
| Der Betrieb ist insolvent | 21 |
| Steuern und Beiträge im Minijob..... | 22 |
| Sie sind rentenversichert | 23 |
| Ihr Anspruch auf Riester-Förderung | 24 |
| Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung | 26 |

| | |
|--|-----|
| Als ArbeitnehmerIn im Privathaushalt | 27 |
| Was muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten? | 28 |
| „Midijob“ und „Gleitzone“ | 29 |
| Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze | 30 |
| Setzen Sie sich durch! | 31 |
| Hilfreiche Adressen | 34 |
| Anhang | 434 |
| Impressum | 47 |

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 die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine/n teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerIn 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 Ihr Job ein Minijob?

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten Sie nach dem Sozialgesetzbuch,

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

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

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

Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten

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

Schließen Sie daher einen schriftlichen Arbeitsvertrag!

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

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Arbeitsort
- Beginn und 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.

Sie haben Anspruch auf Tariflohn

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

Stundenkürzungen aus diesem Grunde müssen Sie nicht hinnehmen. Diese können jedoch dann sinnvoll sein, wenn durch die Lohnerhöhung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, 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)

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 von der Arbeitgeberin bzw. von dem Arbeitgeber Auskunft verlangen.

Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz stehen Ihnen alle Leistungen zu, die auch Vollzeitbeschäftigte in Ihrem Betrieb erhalten. Das Bundesarbeitsgericht spricht von einer verbotenen Diskriminierung, wenn geringfügig Beschäftigte von Leistungen 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

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

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

Ihnen steht Erholungsurlaub zu

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

Es gilt: Keine Lohn- und Gehaltsabzüge bei Urlaub.

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

Beispiel 1:

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

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

Wenn Sie keinen tariflichen Urlaubsanspruch haben, gilt das Bundesurlaubsgesetz:

Beispiel 2:

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

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

Die Urlaubsdauer darf wegen Krankheiten oder anderer Fehlzeiten, wie 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.

Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit

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

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

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

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

Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse unterliegen der gesetzlichen Unfallversicherungspflicht. Unfallversicherungsschutz besteht auch für die im Privathaushalt beschäftigten Personen. Nur enge Verwandte, die im Haushalt unentgeltlich arbeiten, sind nicht gesetzlich unfallversichert. Genauere Informationen erhalten Sie bei der Landesunfallkasse Nordrhein-Westfalen (siehe Anhang), die für diesen Personenkreis zuständig ist oder unter unter: www.unfallkassen.de

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

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

Wichtig:

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

Lohnfortzahlung wenn Ihr Kind krank wird

Da Sie in der Regel nicht selbst Mitglied einer Krankenkasse sein werden, haben Sie in diesem Fall auch keinen Anspruch auf Krankengeld. Die Arbeitgeberin oder 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/r aber nicht zutrifft. Lassen Sie sich in diesem Fall eingehend rechtlich beraten. Nach Ansicht von Arbeitsrechtlerinnen wäre hier das Bürgerliche Gesetzbuch anzuwenden (§ 616 BGB), nach dem der Arbeitgeber zu Lohnfortzahlungen verpflichtet ist.

Ihr Recht bei einer Schwangerschaft

Auch als geringfügig Beschäftigte/r 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.

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

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

Ihr Recht bei Kündigung

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für alle ArbeitnehmerInnen im Betrieb, also auch für Sie. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mindestens sechs Monate bei Ihrem Arbeitgeber 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 ArbeitnehmerInnen hat (Auszubildende werden hierbei nicht gezählt, Teilzeitbeschäftigte in abgestuften Anteilen), dann kann die Arbeitgeberin bzw. 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 der zuständigen Aufsichtsbehörde, d.h. der Bezirksregierung Köln (Dezernat Arbeitsschutz (bei Schwangerschaft) bzw. des Integrationsamtes (bei Schwerbehinderung) kündigen. Informationen erhalten Sie auch auf der Internetseite der Europäische Agentur für Sicherheit und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz unter www.osha.de.

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.

... durch Sie selbst

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

Der Betrieb ist insolvent

Wenn eine Firma pleite macht, ist in den Geldbörsen ihrer Beschäftigten schon längst Ebbe. Denn unregelmäßige oder ausbleibende Gehalts- 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.

Steuern und Beiträge im Minijob

Seit dem 1.04.2003 müssen die Beschäftigten in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf eine Beschäftigung bis zu 400,- Euro zahlen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zahlt eine Pauschale von 30 % des Arbeitslohns. Davon gehen 15 % an die Renten- und in der Regel 13 % an die Krankenversicherung. Näheres dazu in den folgenden Kapiteln.

Die pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung muss allein der Arbeitgeber bezahlen.

Wenn diese Pauschalen abgeführt werden, fallen noch 2 % pauschale Lohnsteuer, incl. Solidaritätsbeitrag und Kirchensteuer an. Steuern können aber immer auch nach der Lohnsteuerkarte sowie einem anderen pauschalen Verfahren erhoben werden, wenn 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.

Sie sind rentenversichert

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

Sie können den Rentenversicherungsbeitrag aber auch durch einen eigenen Beitrag aufstocken. Im Amtsdeutsch heißt dies: „Auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichten“. Mit zur Zeit 4,9 % ihres Verdienstes zusätzlich (bei 400,- Euro Verdienst = 19,60 Euro) erwerben Sie sich nicht nur einen monatlichen Rentenanspruch von zur Zeit 4,28 Euro bei zwölf Monaten Beschäftigung bei 400,- Euro monatlich. Ihnen werden auch zwölf Pflichtbeitragsmonate pro Jahr auf die Wartezeit angerechnet, Sie sind bei Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abgesichert, können eine Rehabilitationskur beantragen und können eine Riester-Förderung für die private Vorsorge erhalten. Wenn Ihr monatlicher Verdienst unter 155,- Euro liegt, müssen Sie zusätzlich die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil und dem Mindestbeitrag in Höhe von 30,85 Euro entrichten.

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

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

Ihr Anspruch auf Riester-Förderung

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

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

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(r) müssen Sie nur einen Mindestbeitrag in Höhe von 60,- Euro **pro Jahr** aufbringen.

Beispiel 1

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

Beispiel 2

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

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

Welches für Sie das günstigste Angebot ist, können Sie zum Beispiel in der Zeitschrift „Finanztest“ der Stiftung Warentest (in den meisten Bibliothekslesesälen kostenlos einsehbar)

nachlesen oder gegen eine geringe Gebühr bei der Verbraucherzentrale erfragen.

Bitte beachten Sie:

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

Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung

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

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

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

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

Beachten Sie:

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

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

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

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

Die Aufwendungen für eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt können die Steuer bis zu 10 % (maximal 510,- Euro) ermäßigen.

„Midijob“ und „Gleitzone“

Während die Minijobs allgemein bekannt sind, kennen nur ganz wenige die „Midijobs“, offiziell nennt man sie „Beschäftigung in der Gleitzone“. Früher war es so, dass auch bei einer nur geringfügigen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen volle Sozialversicherungs- und Steuerpflicht anfiel. Es musste erheblich mehr verdient werden, um auch nur ein wenig mehr Geld netto zu bekommen. Das stellte sich als großes Hindernis heraus, wenn man von einem Job als geringfügig Beschäftigte in einen 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 Arbeitsgeberbeiträge abführen.

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

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

Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze

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 einer zweiten Arbeitsstelle kurzfristig, d.h. für maximal zwei Monate, ein zweites Arbeitsverhältnis eingehen.

Achtung bei Rentenbezug:

Die Hinzuverdienstgrenze bei Erwerbsminderungs-, Unfähigkeits- und Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres liegt mit 350,- Euro (Stand 1.01.2007) unter der allgemeinen Geringfügigkeitsgrenze. Wenn Sie nicht möglicherweise erhebliche Einbußen bei Ihrer Rente hinnehmen wollen, sollten Sie mit Ihrem Verdienst unterhalb der Hinzuverdienstgrenze bleiben.

Setzen Sie sich durch!

Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber ist oft nicht bekannt, dass Sie ein Recht auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, etc. haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie in einem Kleinbetrieb arbeiten. Dann sollten Sie diese Broschüre ggf. an die Betriebsleitung weitergeben oder Anregen, dass beim Berater 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 keine anwaltliche Vertretung. 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.

Hilfreiche Adressen

Gleichstellungsstellen

Aufgabe der Gleichstellungsstelle 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.

Gleichstellungsstellen

-setzen sich für gleiche Rechte und Chancen für Frauen und Männer in der Ausbildung, am Arbeitsplatz und im öffentlichen Leben ein.

-wirken darauf hin, dass Frauen und Männer sich die Verantwortung in Haushalt und Familie partnerschaftlich teilen.

-greifen Fragestellungen und Probleme auf, die von Frauen, Frauengruppen und Frauenorganisationen auf allen Ebenen erarbeitet werden.

Gleichstellungsstellen geben Hilfestellung, stellen Kontakt her, beraten und informieren.

Beispiele für interne Tätigkeiten:

- Beratung der Verwaltungsleitung in Gleichstellungsfragen
- Mitwirkung in Personalangelegenheiten Mitwirkung am Frauenförderplan
- Beratung von Beschäftigten

Beispiele für externe Tätigkeiten:

- Kooperation und Vernetzung für mehr Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit

Informations-, Beratungs-, und Kulturangebote für Bürgerinnen und Bürger vor Ort

Ihr Anliegen wird stets vertraulich behandelt.

Am besten vereinbaren sie telefonisch einen Termin.

- Rhein-Sieg-Kreis** Irmgard Schillo, Kaiser-Wilhelm-Platz 1, 53721 Siegburg
Tel. 02241 / 13 2172, Fax. 02241 / 13 - 3098
E-Mail: irmgard.schillo@rhein-sieg-kreis.de
Mitarbeiterin: Brigitta Lindemann
Tel. 02241 / 13 2524, Fax. 02241 / 13 – 3098
E-Mail: brigitta.lindemann@rhein-sieg-kreis.de
- Gemeinde Alfter** Claudia Gerhardi, Am Rathaus 7, 53347 Alfter
Tel. 0228 / 6484 - 168 , Fax 0228 / 6484 - 199
E-Mail: claudia.gerhardi@alfter.de
- Stadt Bad Honnef** Petra Kurenbach, Rathausplatz 1, 53604 Bad Honnef
Tel. 02224 – 184 140, Fax. 02224 – 1844 140
E-Mail: kurenbachp@bad-honnef.de
- Stadt Bornheim** Heike Blank, Rathausstr. 2, 53332 Bornheim
Tel. 02222 / 945 - 236 , Fax 02222 / 91995236
E-Mail: heike.blank@stadt-bornheim.de
stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte:
Andrea Dickopp, Rathausstr. 2, 53332 Bornheim
Tel. 02222 / 945 - 240 , Fax 02222 / 945-126
E-Mail: andrea.dickopp@stadt-bornheim.de
- Gemeinde Eitorf** Elisabeth Ehrenstein, Markt 1, 53783 Eitorf
Tel. 02243 / 89 - 149 , Fax 02243 / 89 - 179
E-Mail: elisabeth.ehrenstein@eitorf.de
- Stadt Hennef** Ilona Gerken, Frankfurter Str. 97, 53773 Hennef
Tel. 02242 / 888 - 452 , Fax 02242 / 888 – 479
E-Mail: i.gerken@hennef.de
- Stadt Königswinter** Frauke Fischer, Drachenfelsstr. 9, 53639 Königswinter
Tel. 02244 / 889 - 364 , Fax 02244 / 889 - 378
E-Mail: frauke.fischer@koenigswinter.de
- Stadt Lohmar** Brigitte Feist-Kalafate, Hauptstr. 27 -29, 53797 Lohmar
Tel. 02246 / 15 300 , Fax 02246 / 15 951
E-Mail: brigitte.feist-kalafate@lohmar.de
- Stadt Meckenheim** Bettina Hihn, Bahnhofstrasse 22, 53340 Meckenheim

Tel. 02225 / 917 159 , Fax 02225 / 917 - 66120
E-Mail: bettina.hihn@meckenheim.de

Gemeinde Much

Gilda Wex - Beuke, Hauptstr. 57, 53804 Much
Tel. 02245 / 6843 oder Tel. 02245 / 890 726,
Fax 02245 / 68 - 50
E-Mail: gilda.wex-beuke@much.de

**Gemeinde
Neunkirchen-
Seelscheid**

Petra Koppelow, Hauptstr. 78, 53819
Neunkirchen-Seelscheid
Tel. 02247 / 303 329, Fax 02247 / 303 114
E-Mail: petra.koppelow@neunkirchen-seelscheid.de

Stadt Niederkassel

Erika Coché, Rathausstr. 19, 53859 Niederkassel
Tel. 02208 / 9466 - 114 , Fax 02208 / 9466 - 29
E-Mail: e.coche@niederkassel.de

Stadt Rheinbach

Mechthild Schneider, Schweigelstr. 23, 53359
Rheinbach
Tel. 02226 / 917 103, Fax: 02226 / 917 - 139.
E-mail: mechthild.schneider@stadt-rheinbach.de

**Gemeinde
Ruppichteroth)**

Gabriele Wörner, Schönenberg, Rathausstr. 18,
53809 Ruppichteroth
Tel. 02295 / 4928, Fax. 02295 / 4939
E-Mail: gabriele.woerner@ruppichteroth.de

**Stadt Sankt
Augustin**

Era Hecke, Markt 71, 53757 Sankt Augustin
Tel. 02241 / 243 – 468 , Fax: 02241/ 24377468
E-Mail: era.hecke@sankt-augustin.de

Stadt Siegburg

Andrea Wendt-Löffler, Nogenter Platz 10, 53721
Siegburg
Tel. 02241 / 102 – 200 , Fax 02241 / 102 - 284
E-Mail: wendt-loeffler@siegburg.de

Gemeinde Swisttal

Claudia Wolff-Mudrack, Pastoratsstr. 12,
53913 Swisttal-Ludendorf
Tel. 02255 / 949881 , Fax 02255 / 309 899
E-Mail: claudia.wolff@swisttal.de

Stadt Troisdorf

Intern: Ulrike Tesch, Kölner Str. 176, 53840
Troisdorf
Tel. 02241 / 900 109, Fax 02241 / 900 8109
E-Mail: teschu@troisdorf.de

Stadt Troisdorf

Extern: Claudia Hoffmann, Nahe Str. 63, 53840
Troisdorf

Tel. 02241 / 804654, Fax 02241 / 974969
E-Mail: claudia.hoffmann@gmx.de

**Gemeinde
Wachtberg**

Silvia Klemmer, Rathausstr. 34, 53343
Wachtberg – Berkum
Tel. 0228 / 9544 – 175, Fax: 0228 / 9544 - 123
E-Mail: silvia.klemmer@wachtberg.de
stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte :
Bettina Wilms Tel. 0228 / 95 44 - 136
E-Mail: bettina.wilms@wachtberg.de

Gemeinde Windeck

Karin Höhn, Rathausstr. 12, 51570 Windeck -
Rosbach
Tel. 02292 / 601 – 140 , Fax 02292 / 601 - 295
E-Mail: Karin.Hoehn@Gemeinde-Windeck.de

Agentur für Arbeit

Der Bezirk der Agentur für Arbeit Bonn/Rhein-Sieg umfasst das Gebiet der Bundesstadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises.

Geschäftsstelle Bonn Villemombler Str. 101,
53104 Bonn
Tel.: 02 28 / 924-0
Fax: 02 28 / 924-14 37
e-mail: Bonn@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle
Eitorf Posthof 7, 53873 Eitorf
Tel.: 022 43 / 9183-0
Fax: 022 43 / 9183-37
e-mail: Eitorf@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle
Königswinter Im Mühlenbruch 1, 53639 Königswinter
Tel.: 022 23 / 9291-0
Fax: 022 23 / 9291-37
e-mail: Koenigswinter@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle
Siegburg Schumannstr. 7, 53721 Siegburg
Tel.: 022 41 / 300-0
Fax: 022 41 / 300-149
e-mail: Siegburg@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

Beauftragte für
Chancengleichheit Frau Ursula Schubert-Sarellas
Tel.: 02 28 / 924-11 22

Fax: 02 28 / 924-52 25
e-mail: Ursula.Schubert-Sarellas@arbeitsagentur.de;

Die ARGE Rhein-Sieg

Für arbeitslose Hilfebedürftige im Alter von 15 bis 65 Jahren und deren Familien ist die ARGE die erste Anlaufstelle im Rhein-Sieg-Kreis. Gegründet als Arbeitsgemeinschaft der zugehörigen Kommunen des Rhein-Sieg-Kreises sowie der Agentur für Arbeit Bonn führt die ARGE Rhein-Sieg Erwerbsfähige an den Arbeitsmarkt heran. Mittels verschiedener Vermittlungsinstrumente wird Kundinnen und Kunden die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Existenzgründung ermöglicht. Bestehen persönliche, soziale und familiäre Probleme, bietet die ARGE Eingliederungshilfen in Form von Beschäftigungs-, Beratungs- und Bildungsmaßnahmen an, die eine spätere Arbeitsaufnahme erleichtern.

Durch die Gewährung von Arbeitslosengeld II wird gleichzeitig der Lebensunterhalt Erwerbsfähiger und ihrer Angehörigen gesichert.

Jeder Kundin und jedem Kunden wird hierbei ein/e persönliche/r Ansprechpartner/in zur Seite gestellt. Bestehen persönliche, soziale und familiäre Probleme, bietet die ARGE Eingliederungshilfen in Form von Beratungs- und Bildungsmaßnahmen an, die eine spätere Arbeitsaufnahme erleichtern. Durch die Gewährung von Arbeitslosengeld II wird gleichzeitig der Lebensunterhalt Erwerbsfähiger und ihrer Angehörigen gesichert. In den sieben jeweils wohnortnahen ARGE-Centern werden kreisweit derzeit rund 39.000 Menschen betreut.

Kontakt zum nächsten ARGE-Center:

ARGE-Center Alfter, Weberstr. 170, 53347 Alfter
zuständig für die Wohnorte: Alfter, Bornheim
Standortleitung: Josefine Dedenbach

ARGE-Center Bad Honnef, Rhöndorfer Str. 78, 53604 Bad Honnef
zuständig für die Wohnorte: Bad Honnef, Königswinter
Standortleitung: Heinz-Josef Ritz

ARGE-Center Eitorf, Spinnerweg 58, 53783 Eitorf
zuständig für die Wohnorte: Eitorf, Windeck

Standortleitung: Heinz-Markus Wrobel

**ARGE-Center Meckenheim, Neuer Markt 36, 53340 Meckenheim
zuständig für die Wohnorte: Meckenheim, Rheinbach, Wachtberg,
Swisttal**

Standortleitung: Norbert Sauren

**ARGE-Center Sankt Augustin, Markt 3, 53757 Sankt Augustin
zuständig für den Wohnort Sankt Augustin**

Standortleitung: Ralf Herkenrath

**ARGE-Center Siegburg, Frankfurter Str. 110, 53721 Siegburg
zuständig für die Wohnorte: Siegburg, Hennef, Ruppichterath,
Lohmar, Much, Neunkirchen**

Standortleitung: Bert Schwadorf

**ARGE-Center Troisdorf, Kölner Str. 176, 53840 Troisdorf
zuständig für die Wohnorte: Troisdorf, Niederkassel**

Standortleitung: Matthias Wielpütz

Telefon (zentral für alle Standorte): 02241/3978-0

E-Mail: arge-rhein-sieg@arge-sgb2.de

Internet: www.arge-rhein-sieg.de

AOK

Regionaldirektion Rhein-Sieg-Kreis

Theodor-Heuss-Str. 1

53721 Siegburg

Tel.: 02241-3020

www.aok.de

Extra Seiten zu minijob!

Königstr.52,

53332 Bornheim

Tel.: 02222-94490

Posthof 6

53783 Eitorf

Tel.: 02243-88080

Adenauerplatz 8

53773 Hennef

Tel.: 02242-92350

Schützenstr.4
53639 Königswinter
Tel.: 02223-92440

Aachener Str.17
53359 Rheinbach
Tel.: 02226-92720

Kölnerstr.176
53840 Troisdorf
Tel.: 02241-88050

Arbeitsgerichte
www.lag-koeln.nrw.de

Arbeitsgericht Siegburg
(zuständig für rechtsrheinisch)
Neue Poststr.16
53721 Siegburg
Tel.: 02241-3050

Arbeitsgericht Bonn
(zuständig für linksrheinisch)
Kreuzbergweg 5
53115 Bonn
Tel.: 0228-985690

Bezirksregierung Köln
Dezernat 55 (Arbeitsschutz)
Zeughausstr. 2-10
50667 Köln
Tel.: 0221-1470

www.bezreg-koeln.nrw.de

zuständig für die Aufhebung des Kündigungsschutzes bei
Schwangerschaft und im Erziehungsurlaub

Bundesknappschaft

Minijob-Centrale
45115 Essen
Service-Center Cottbus
Tel.: 0 18 01/ 20 05 04 (gebührenfrei)
www.minijob-zentrale.de

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Tarifregister
Postfach 140280
53107 Bonn
Tel.: 02 28/ 527 0
www.bmwa.bund.de

Bundesversicherungsamt

Mutterschaftsgeldstelle
Friederich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel.: 0228-6190
www.bundesversicherungsamt.de

Finanzämter

Finanzamt Siegburg
(zuständig für Hennef, Siegburg, Niederkassel, Troisdorf, Eitorf,
Lohmar, Much, Neunkirchen-Seelscheid, Ruppichterath,
Windeck)
Mühlenstr.19
53721 Siegburg
Tel.: 02241-1050
www.finanzamt-siegburg.de

Finanzamt Sankt Augustin
(zuständig für linksrheinisch, + Bad Honnef, Königswinter, Sankt
Augustin)
Hubert Minz Str.10
53757 Sankt Augustin
Tel.: 02241-2420
www.finanzamt-sankt-augustin.de

Gewerkschaften

Die verschiedenen Gewerkschaften sind zuständig für Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Branchen. Sie beraten in Tarif-, Sozial- und Arbeitsrechtsfragen rund um Ihren Minijob.

Verdi
Endenicherstr.127
53115 Bonn
Tel.: 0228-94840

Verdi
Kaiserstr.108
53721 Siegburg
Tel.: 02241-51027
www.verdi.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU)
Gewerkschaft für GebäudereinigerInnen
Callcenter Tel.: 0221-9529300
Endenicher Str.127
53111 Bonn
www.igbau.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
Tel.: 0221-9514240
www.ngg-koeln.de

Integrationsamt

beim Landschaftsverband Rheinland
zuständig für den Kündigungsschutz von Schwerbehinderten
Kennedy-Ufer 2
50679 Köln
Tel.: 0221-809-0
www.lvr.de

Landesunfallkasse NRW

Uhlenbergstr.1

40223 Düsseldorf
Tel.: 0211-90240
www.luk-nrw.de

**Rheinischer
Gemeindeunfallversicherungsverband(GUVV)**

Heyestr.99
40625 Düsseldorf
Tel.: 0211-28080
www.rheinischer-guw.de

Staatliches Amt für Arbeitsschutz (AfA)

Schanzenstr 38
51063 Köln
Tel.: 0221-962770
www.arbeitsschutz.nrw.de

(Mitarbeiterin ist schwanger.Arbeitgeber(in) teilt Afa Schwangerschaft mit. Afa prüft, ob Arbeitsschutz gewährleistet ist)

Verbraucherzentrale NRW

Beratungsstelle Troisdorf
Wilhelm-Hamacher-Platz 24
53840 Troisdorf
Tel.: 02241-78783

Beratungsstelle Siegburg
Nogenterplatz 10
53721 Siegburg
Tel.: 02241-67545

Beratungsstelle Bonn
Thomas-Mann-Str. 2-4
53111 Bonn
Tel.: 0228-9766934
www.vz-nrw.de

Anhang

Bundesurlaubsgesetz in der Fassung vom 07.05.2002 (Auszüge)

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

§ 5 Teilurlaub

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

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

Entgeltfortzahlungsgesetz in der Fassung vom 23.12.2003 (Auszüge)

§ 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen

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

...

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. ... Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen. Der Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

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

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

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

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

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

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

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

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

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

§ 4 Verbot der Diskriminierung

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

Impressum

Herausgegeben vom:

Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Sieg-Kreis

Stand Januar 2007

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

Text:

Ingeborg Heinze (Juristin),

Christel Steylaers (Politologin)

für die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), Berlin

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

Druck : Hausdruckerei Rhein-Sieg-Kreis