

**GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGT**



**400,- €**

## Stichwortverzeichnis

Adressen	21
Anhang (Gesetzestexte und Musterarbeitsvertrag)	26
Anspruch auf Tariflohn	4
Arbeitgeberin / Arbeitgeber im Privathaushalt	17
Arbeitnehmerin im Privathaushalt	16
Arbeitsrecht	2
Arbeitsvertrag (Mustervertrag siehe Anhang)	3
Durchsetzen von Ansprüchen in der Praxis	19
Feiertag	7
Impressum	30
Insolvenz des Betriebes	12
Krankenversicherung	16
Kündigung durch den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin	10
Kündigung durch Sie selbst	12
Lohnfortzahlung bei Krankheit	8
Lohnfortzahlung bei Krankheit des Kindes	9
Midijob und „Gleitzone“	18
Minijob ?	3
Rentenversicherung	13
Riester-Rente	14
Schwangerschaft	9
Steuern und Versicherungsbeiträge im Minijob	13
tarifvertragliche Leistungen	5
Überschreitung der Entgeltgrenze	17
Urlaub	6
Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall	8

## **Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!**

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, das ist ganz klar gesetzlich festgelegt: Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (s. Anhang) darf der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/-nehmerinnen 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, 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, der Krankenkasse oder der Agentur für Arbeit.

## Wann ist mein Job ein Minijob?

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten Sie nach dem Sozialgesetzbuch,

1. wenn Sie nicht mehr als 400 Euro im Monat verdienen. **Eine Begrenzung der Stundenzahl gibt es nicht mehr.**
2. wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres auf längstens 2 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 / die Arbeitgeberin 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!**

**Ein Musterarbeitsvertrag ist im Anhang dieser Broschüre zu finden.**

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 / die Arbeitgeberin muss Sie außerdem schriftlich darauf hinweisen, dass Sie den Rentenversicherungsbeitrag aufstocken können (s. S. 14). Dies ist für Sie wichtig, um „Riesterförderung“ für Ihre Alterssicherung zu erhalten.

Sollten Sie bisher ohne schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sein, können Sie Ihren Arbeitgeber / 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 gilt für

Sie oder Ihren Betrieb der Manteltarifvertrag, auch wenn Sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind, oder der Betrieb nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wirkt wie ein Gesetz. Alle Arbeitgeber/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.

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. 2 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 oder Arbeitnehmer 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 bzw. die Arbeitgeberin freiwillig Urlaubs- oder Weihnachtsgeld an Vollzeitbeschäftigte im Betrieb bezahlt.

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

## 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 5 bis 6 Wochen. Falls kein gültiger Tarifvertrag besteht und auch im Arbeitsvertrag nichts geregelt wurde, haben Sie nach dem Bundesurlaubsgesetz (s. S. 26) einen Mindestanspruch von 24 Werktagen (Samstage werden allerdings mitgezählt). Das entspricht einem Jahresurlaub von 4 Wochen. Schwerbehinderten stehen in jedem Fall 5 zusätzliche Tage zu. Regelmäßig beschäftigungsfreie Werktage werden mitgezählt.

### **Beispiel 1:**

Ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen bei einer 5-Tage-Woche ergibt 6 Wochen Jahresurlaub.

Angenommen Sie arbeiten 3 Tage in der Woche, dann haben Sie Anspruch auf  $\frac{3}{5}$  des Jahresurlaubs, also 18 Urlaubstage (entspricht 6 Wochen Jahresurlaub), bei 2 Arbeitstagen pro Woche haben Sie nur Anspruch auf  $\frac{2}{5}$ , also 12 Arbeitstage, die auch 6 Wochen Jahresurlaub ergeben usw.

Wenn Sie keinen tariflichen Urlaubsanspruch haben, gilt das Bundesurlaubsgesetz:

### **Beispiel 2:**

Der Urlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche (egal ob in Ihrem Betrieb nur an 5 Tagen pro Woche gearbeitet wird) ergeben 4 Wochen Jahresurlaub.

Bei 3 Arbeitstagen in der Woche haben Sie Anspruch auf  $\frac{3}{6}$  des Jahresurlaubs, also 12 Urlaubstage (entspricht 4 Wochen Jahresurlaub), bei 2 Arbeitstagen pro Woche haben Sie Anspruch auf  $\frac{2}{6}$ , also 8 Arbeitstage, die wiederum 4 Wochen Jahresurlaub ergeben.

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

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, s. S. 26).

**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 S. 26). 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 4 Tage erhalten.



## **Arbeitsunfähig krank - Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?**

Alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer - Arbeiter/-innen wie Angestellte - haben das gleiche Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für 6 Wochen, also auch alle geringfügig Beschäftigten (siehe S. 26).

Ihren Anspruch müssen Sie geltend machen, indem Sie dem Betrieb unverzüglich Ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage, müssen Sie spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorlegen. Der Betrieb ist allerdings dazu berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Da Sie als geringfügig Beschäftigte(r) meist nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (Familierversicherte 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 (siehe Adressen, S. 25), 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 / Gemeindeunfallversicherungsverband) 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 ?**

Auch wenn für Sie Krankenversicherungsbeiträge an eine gesetzliche Krankenversicherung abgeführt werden sollten, begründen diese keine zusätzlichen Ansprüche, das heißt, sie haben keinen Anspruch auf Krankengeld, wenn Ihr Kind krank wird. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin muss Sie jedoch unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ von der Arbeit freistellen, wenn Sie Ihr Kind unter 12 Jahren wegen einer Erkrankung betreuen müssen. In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (5 AZR 392/ 78) wird dabei von einem Zeitraum von 5 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 bzw. die Arbeitgeberin zu Lohnfortzahlungen verpflichtet wäre.

## **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 Erziehungsgeld und Elternzeit.

Sind Sie geringfügig beschäftigt, also nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung, steht Ihnen dennoch ein Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 205 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. Adressen, S. 24) 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 Ihren durchschnittlichen kalendertäglichen 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.

## **Was ist, wenn mir gekündigt wird?**

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb, also auch für Sie. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mindestens 6 Monate bei Ihrem Arbeitgeber / bei Ihrer Arbeitgeberin beschäftigt sind und dass der Betrieb mehr als 5 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 10 Beschäftigte hat.

Kündigungsfristen gelten gem. § 622 Bürgerliches Gesetzbuch auch unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz: Für Angestellte und Arbeiterinnen / Arbeiter 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 1 Monat, nach fünf Jahren auf 2 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 einer 14-Tagesfrist gekündigt werden.

Sollten Sie in einem Kleinbetrieb beschäftigt sein, der weniger als 20 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer hat (Auszubildende werden hierbei nicht gezählt, Teilzeitbeschäftigte in abgestuften Anteilen), dann kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin durch Einzelvertrag mit Ihnen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren. Vier Wochen dürfen aber dabei nicht unterschritten werden. Ebenfalls durch ausdrücklichen Vertrag kann mit vorübergehenden (entspricht bis zu 3 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 Bezirksregierung (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 (s. S. 23) 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 hinnehmen.

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 ab Bekannt werden der Insolvenz zur Agentur für Arbeit gehen, um Insolvenzgeld zu beantragen.

Während des Insolvenzverfahrens beträgt die Kündigungsfrist für Ihr Arbeitsverhältnis maximal 3 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](http://www.arbeitsagentur.de). Dort finden Sie unter anderem das Merkblatt und die Antragsvordrucke.

## **Keine Steuern und Beiträge mehr bis 400 Euro?**

Seit dem 1.4.2003 müssen die Beschäftigten in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf eine Beschäftigung bis zu 400 Euro zahlen. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zahlt eine Pauschale von 30 % des Arbeitslohns. Davon gehen 15 % an die Renten- und in der Regel 13 % an die Krankenversicherung. Näheres dazu in den folgenden Kapiteln.

**Die pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung muss allein der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bezahlen.**

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

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

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung, die nicht länger als 2 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. 3,29 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 z. Z. 4,9% (im Privathaushalt: 14,9%, siehe S. 16) ihres Verdienstes zusätzlich ( bei 400 Euro Verdienst = 19,6 Euro) erwerben Sie sich nicht nur einen monatlichen Rentenanspruch von z. Z. 4,28 Euro (12 Monate Beschäftigung bei 400 Euro monatlich). Ihnen werden auch 12 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 hierzu einen Mindestbeitrag in Höhe von 30,23 Euro entrichten.

Wenn Sie ein oder mehrere Kinder unter 10 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 (siehe Adressen ab S. 21).

## **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 oder 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 müssen Sie nur einen Mindestbeitrag aufbringen. Unabhängig von der Kinderzahl beträgt er dann 60 Euro pro Jahr.

### **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 bis 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.



## **Ändert sich etwas mit meiner Krankenversicherung?**

Wenn Sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (familienversicherte Hausfrauen, -männer, Schüler/-innen, Studenten/-innen oder Rentner/-innen, freiwillig Versicherte) muss der Arbeitgeber 13 % Ihres Arbeitsentgelts an Ihre Krankenkasse abführen. Für Sie entstehen dadurch keine weiteren 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 15.11.2006!) verdienen. (Das ist eigentlich die derzeitige 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“ (siehe S. 18) suchen, optimal ist ein 401,- € 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 wären Sie in einem Betrieb beschäftigt: 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/ mein Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?**

Ein Ziel der Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse war es, die Schwarzarbeit bei den sog. haushaltsnahen Dienstleistungen zu reduzieren. Und jetzt ist es 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 sog. „Haushaltsscheck“. Die Beiträge werden dann entsprechend den Lohnangaben einfach vom Konto abgebucht. Der Haushaltsscheck ist erhältlich z.B. bei der Bundesknappschaft (Adresse siehe S. 23) oder als download unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de). Hier ist auch ein Musterarbeitsvertrag erhältlich (alternativ: S. 29). Zusätzlich fällt eine kleine Umlage in Höhe von 0,1 % des Verdienstes für eine Lohnfortzahlungsversicherung an. Über die Bundesknappschaft erfolgt auch die Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft und der Einzug der – geringen – Gebühren.

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

## **Was passiert, wenn ich die Entgeltgrenze einmal überschreite?**

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

#### **Achtung bei Rentenbezug:**

**Die Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungs-, -unfähigkeits- und Frührenten liegen mit 350 Euro (Stand 15.11.2006!) unter der allgemeinen Geringfügigkeitsgrenze. Wenn Sie nicht möglicherweise erhebliche Einbußen bei Ihrer Rente hinnehmen wollen, sollten Sie mit Ihrem Verdienst unterhalb der Hinzuverdienstgrenze bleiben.**

## **„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/-er in einen sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit) – Job wechseln wollte. Um diese Hürde abzumildern, hat man die „Gleitzone“ erfunden, in der die Kostenbelastung für die Arbeitnehmerin/ den Arbeitnehmer nur ganz allmählich auf die volle Beitragslast anwächst. Die Gleitzone beginnt bei 400,01 € und endet bei 800,- €, ab dann sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

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

Für Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer reduzieren sich die Beiträge aber ganz erheblich: Bei einem Einkommen von 401,- Euro bezahlen Sie nur rd. 39,- Euro\* statt 84,- Euro\*. 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 (\*Stand der Berechnung: Oktober 2006).

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/ Ihrer Arbeitgeberin schriftlich mitteilen. Dann erhalten Sie für den vollen Sozialversicherungsbeitrag auch den Rentenanspruch, der ihrem Einkommen entspricht (siehe auch S. 13-14).

## **Wie setze ich meine Rechte in der Praxis durch?**

Ihrer Arbeitgeberin / 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 bei der Beratung des Betriebes (Steuerberater / Steuerberaterin, Anwältin oder Anwalt) nachgefragt wird.

Ist in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat, Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung vorhanden, wenden Sie sich an diese, 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 / 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 / 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 Verfallfrist rückwirkend alles einfordern, was Ihnen trotz gesetzlicher / 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 Verfallfristen 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 / Ihrer Arbeitgeberin schriftlich geltend. Vergessen Sie dabei aber nicht zu prüfen, ob die gesetzliche / 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 (siehe Adressen, S. 23) 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 / die gegnerische Anwältin müssen Sie in der ersten Instanz nie bezahlen, denn dies muss immer der Auftraggeber / die Auftraggeberin - gleichgültig, wer den Prozess gewinnt oder verliert. Ein Kostenrisiko bezüglich eines Anwalthonorars gehen Sie also nur ein, wenn Sie selbst einen Anwalt / 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?**

### **Gleichstellungsstellen**

Aufgabe der Gleichstellungsstellen ist es, auf kommunaler Ebene Benachteiligungen von Frauen (selten: von Männern) 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 Männer und Frauen 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 sind Dienststellen der Kommune, die meist unmittelbar der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister bzw. der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister bzw. der Landrätin oder dem Landrat unterstellt sind.

Auch Ihr Anliegen gehört zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsstelle. Frauen haben viele Fragen und Probleme, die z. B. mit ihrem Geschlecht, ihrer Erziehung oder ihrer Situation als Frau und Mutter zusammenhängen. Nicht alle Probleme können wir lösen, aber wir können

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

Ihre Angaben werden vertraulich behandelt. Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin bei der für Ihren Wohnort zuständigen Gleichstellungsbeauftragten:

**Brigitte Pfeiffer**  
Stadt Dormagen  
Kölner Str. 93  
41539 Dormagen  
Tel. 02133 - 257 - 358  
Fax 02133 - 257 - 77358

**Ute Hardenbicker**  
Stadt Grevenbroich  
Ostwall 6  
41515 Grevenbroich  
Tel. 02181 - 608 - 523  
Fax 02181 - 608 - 202

**Gisela Valva**  
Gemeinde Jüchen  
Am Rathaus 5  
41363 Jüchen  
Tel. 02165 - 915 - 125  
Fax 02165 - 915 - 118

**Herta Peters**  
Stadt Kaarst  
Am Neumarkt 2  
41564 Kaarst  
Tel. 02131 - 987 - 401  
Fax 02131 - 9877 - 401

**Angelika Brieske**  
Stadt Korschenbroich  
Friedrich-Ebert-Str. 3  
41352 Korschenbroich  
Tel. 02161 - 613 - 121  
Fax 02161 - 613 - 240

**Brigitte Schmitz**  
Stadt Meerbusch  
Bommershöfer Weg 2-8  
40670 Meerbusch-Osterath  
Tel. 02159 - 916 - 457  
Fax 02159 - 916 - 39457

**Christel Thissen**  
Stadt Neuss  
Michaelstr. 16  
41456 Neuss  
Tel. 02131 - 90 - 2084  
Fax 02131 - 90 - 2392

**Elke Stirken**  
Rhein-Kreis Neuss  
Lindenstr. 4-6  
41515 Grevenbroich  
Tel. 02181 - 601 - 1087  
Fax 02181 - 601 - 1099

**Nicole Musiol**  
Gemeinde Rommerskirchen  
Bahnstr. 51  
41569 Rommerskirchen  
Tel. 02183 - 800 - 85  
Fax 02183 - 800 - 90

**Agentur für Arbeit Mönchengladbach**  
Lürriper Str.78-80, 41065 Mönchengladbach, Tel. 02161-404-0

**Agentur für Arbeit Mönchengladbach**  
Geschäftsstelle **Dormagen**  
Römerstr. 24a, 41539 Dormagen, Tel.02133-249-0

**Agentur für Arbeit Mönchengladbach**  
Geschäftsstelle **Grevenbroich**  
**(zuständig für Grevenbroich, Jüchen und Rommerskirchen)**  
Lindenstr. 43, 41515 Grevenbroich, Tel. 02181-2300-0

**Agentur für Arbeit Mönchengladbach**  
Geschäftsstelle **Neuss**  
**(zuständig für Kaarst, Korschenbroich, Meerbusch und Neuss)**  
Marienstr. 24, 41462 Neuss, Tel.02131-954-0

**Arbeitsgericht Mönchengladbach**  
(zuständig u. a. für das Gebiet des Rhein-Kreises Neuss)  
Hohenzollernstr. 155, 41061 Mönchengladbach, Tel.02161-276-0  
In der Rechtsantragstelle des Arbeitsgerichts können Sie selbst eine arbeitsgerichtliche Klage zu Protokoll der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten erheben. Dort wird Ihnen auch bei der Formulierung geholfen und für die Weiterleitung gesorgt.

**Staatl. Amt für Arbeitsschutz ab 1.1.2007 bei der Bezirksregierung Düsseldorf**  
**zuständig u. a. für den Rhein-Kreis Neuss**  
Viktoriastr. 52, 41061 Mönchengladbach, Tel.02161-815-0 (b.a.w.)

sonst:

Bezirksregierung Düsseldorf  
Postfach 300 865  
40408 Düsseldorf  
poststelle@brd.nrw.de

Das Staatl. Amt für Arbeitsschutz ist u. a. zuständig, wenn Sie Fragen zum **Mutterschutz** und Jugendarbeitsschutz haben.

**Bundesknappschaft**  
Minijob-Zentrale  
45115 Essen



Service-Center Cottbus  
Tel.: 01801 200 504  
(zum Ortstarif aus dem Festnetz Deutsche Telekom)  
Fax 0201-384 979797  
Montag - Freitag: 7:00-19:00 Uhr  
E-mail: [minijob@minijob-zentrale.de](mailto:minijob@minijob-zentrale.de)

**Bundesversicherungsamt**  
Mutterschaftsgeldstelle  
Friedrich-Ebert-Allee 38  
53113 Bonn  
Tel. 0228-619-1877, tägl. von 9 bis 12 Uhr, donnerstags auch von 13 bis 15 Uhr  
[www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de)

**DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Region Düsseldorf/Mittlerer Niederrhein**  
Friedrich-Ebert-Str. 34-38, 40210 Düsseldorf  
Tel. 0211-3683-210/211

**Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten**  
Wiesenstr. 70 A/1  
40549 Düsseldorf  
Tel. 0211-5066950

**IG Metall Neuss**  
Hammer Landstr. 5  
41460 Neuss  
Tel. 02131-71750-0

**IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)**  
(ist u. a. für die **Gebäudereiniger/-innen** zuständig)  
Bezirksverband **Düsseldorf**  
Friedrich-Ebert-Str.34 – 38  
40210 Düsseldorf  
Tel. 0211-35 59 49-11

**ver.di** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.  
Geschäftsstelle im Bezirk Linker Niederrhein  
Oberstr. 4  
41460 Neuss  
Tel. 02131-275048  
Fax 02131-271693

**Deutsche Rentenversicherung Rheinland**

Königsallee 71  
40215 Düsseldorf  
Tel. 0211-937-0  
[www.driv-rheinland.de](http://www.driv-rheinland.de)

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

Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Tel. 0211-855-5  
Fax 0211-855-3211

**Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW**

Horionplatz 1  
40213 Düsseldorf  
Tel. 0211-8618-50  
Fax 0211-86185-4444

**Rheinischer Gemeindeunfallversicherungsverband**

Heyestr. 99  
40625 Düsseldorf  
Tel. 0211-2808-0  
Fax 0211-2808-119

**(zuständig u. a. bei Unfällen von Beschäftigten im Privathaushalt)**

**Verbraucher-Zentrale NRW e. V.**

Beratungsstelle Dormagen (zuständig für das Gebiet des Rhein-Kreises Neuss)  
Unter den Hecken 1  
41539 Dormagen  
Tel. 02133-43074  
Fax 02133-210060

## **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.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

#### **§ 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 bera-

ten 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.

## Muster für einen Arbeitsvertrag

Zwischen.....(Name, Anschrift, Tel.)  
im folgenden Arbeitgeberin / Arbeitgeber genannt  
und

Frau/Herrn.....geb. am.....  
wohnhaft.....  
Tel.....

im folgenden Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer genannt  
wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Frau/Herr.....  
wird ab..... als...(Bezeichnung der zu leistenden Arbeit) in.....(Ort bzw. Adresse)  
beschäftigt.

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.....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  
(Nichtzutreffendes streichen) weiter.

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

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Arbeitgeberin / Arbeitgeber

.....  
Unterschrift Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer

## **Impressum**

Herausgegeben von:

Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen Dormagen,  
Grevenbroich, Jüchen, Kaarst, Korschenbroich, Meerbusch, Neuss, Rhein-Kreis  
Neuss und Rommerskirchen

– mit freundlicher Genehmigung der Gleichstellungsstelle der Stadt Remscheid –

Satz und Layout: Brigitte Pfeiffer

**Stand: 23. August 2007**

14. überarbeitete Auflage

Auflagenstärke 2.700 Stück

Druck: Krautstein-Druck GmbH & Co KG, Düsseldorf

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.