



Informationen für Beschäftigte im Minijob

# Rente und Arbeitsrechte für alle

KATHOLISCHE  
FRAUENGEMEINSCHAFT  
DEUTSCHLANDS



*leidenschaftlich  
glücken und leben*



## Inhalt

## Seite

Vorwort	4
Die Position der kfd	6
Drei Modelle und die „Gleitzone“	8
Sondermodelle	13
Rentenversicherung	15
Arbeitsrecht – Das steht Ihnen zu!	17
Der Arbeitsvertrag	22
Rat und Auskunft	23
Stichwortverzeichnis	25
Impressum	27



## Vorwort

**M**inijobs gehören zu den sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen. Diese weichen in wesentlichen Merkmalen von normalen ab. Dazu gehören auch Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit und Telearbeit.

Im Bereich der Teilzeitarbeit, und dazu gehört der Minijob, können sich vielfach Nachteile ergeben: keine existenzsichernde Beschäftigung, häufig keine soziale Absicherung, oft kein Zugang zu Weiterbildung und nur geringe berufliche Aufstiegschancen.

Zum 30. Juni 2010 gab es im Bereich der gewerblichen Minijobs mehr als 6,8 Millionen entlohnte Beschäftigte. Fast zwei Drittel davon sind Frauen. Der Anstieg der atypischen Arbeitsverhältnisse zulasten der normalen führt zwangsläufig zu zunehmender sozialer Unsicherheit, sowohl in der Lebens- als auch in der Familienplanung.

Der Minijob bedeutet für Frauen meistens den Ernstfall, denn mit dieser Erwerbsarbeit tragen sie – neben allem, was sie an Familien-, Haus- und ehrenamtlicher Arbeit rund um die Uhr leisten – zum Unterhalt ihrer Familien bei. Oft ist ihr Hinzuverdienst ausschlaggebend; zwar nicht existenzsichernd, aber doch existenzverbessernd. In der Regel werden Minijobs langfristig ausgeübt, was sich negativ auf die soziale Absicherung der Betroffenen auswirkt, oft und insbesondere im Alter. Unter Altersarmut leiden in Deutschland besonders Frauen.

Den Umgang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs) regelt das „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, welches am 1. Januar 2003 erstmalig in Kraft trat. Es erfuhr mehrfach eine Überarbeitung und ist inzwischen als „Hartz-IV-Gesetz“ bekannt. Einschneidende Änderungen folgten bereits 2006 und zuletzt 2009. Seitdem haben sich immer wieder Gerichte damit befasst und Teile für verfassungswidrig erklärt, so der Europäische Gerichtshof, das Bundesverfassungsgericht und das Bundessozialgericht, und es stehen womöglich noch weitere Änderungen an.

## Die Position der kfd

Die Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) fordert seit langem die eigenständige soziale Sicherung für Frauen und Männer. Angesichts aktueller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Veränderungen im Eherecht und der Lage der Altersversorgung scheint dies aktueller denn je. Frauen dürfen nicht in geringfügige und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden, dafür setzt sich die kfd entschieden ein: Frauen brauchen für ihre eigenständige Sicherung sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, auch in Teilzeit. Die kfd hat bereits in einem Beschluss der Hauptversammlung von 1996 festgehalten: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse müssen überwunden werden. Die kfd unterstützt die Forderung des Deutschen Frauenrates nach Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze. Sie wendet sich entschieden gegen die zunehmende Tendenz, Regelarbeitsplätze in mehrere Minijobs umzuwandeln. Sie fordert insbesondere die Kirche als Arbeitgeberin auf, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozial abzusichern. Ihren Mitgliedern empfiehlt sie, in deren Haushalten Beschäftigte über die Minijob-Zentrale bei der Bundesknappschaft (siehe Seite 23) zu versichern.

Für Beschäftigte in Geringfügigkeitsjobs wurde in den vergangenen Jahren schrittweise eine soziale Absicherung erreicht. Dazu hat auch die kfd beigetragen, unter anderem im Rahmen eines 1996 mit anderen kirchlichen Verbänden, Gewerkschaften und dem Deutschen Frauenrat bundesweit initiierten Bündnisses. Die damals durchgesetzte Möglichkeit zur Rentenversicherung im Rahmen der Minijobs blieb erhalten (siehe Seite 15). Die neuen Hartz-Gesetze stellen demgegenüber eher einen Rückschritt dar, da sie eine Ausweitung der nicht voll in die Sozialversicherung einbezogenen Beschäftigung zulassen.

Für die wenigsten Frauen stellt der Minijob ohne eigenen Leistungsanspruch in der Krankenversicherung die ideale Lösung dar; schon deshalb nicht, weil Rentenanwartschaften nur durch entsprechend hohe Eigenleistungen zu erreichen sind. Aus diesem Grunde setzt sich die kfd weiterhin für politische Reformen ein, die Frauen eigenständige soziale Absicherung ermöglicht. Sie sieht die Notwendigkeit, deren Interessen im Niedriglohnbereich zu vertreten und bei identischer Arbeit von Frauen und Männern eine gleiche Bezahlung einzufordern.

Diese Broschüre will Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informieren und dazu ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen und durchzusetzen, die ihnen im Niedriglohnbereich zustehen.



## Drei Modelle und die „Gleitzone“

**Entgeltgeringfügigkeit:** Bei einem Verdienst bis zu 400,00 Euro im Monat liegt eine „geringfügig entlohnte Beschäftigung“ vor, auch „Minijob“ oder „400-Euro-Job“ genannt.

**Achtung!** Jahressonderleistungen und Einmalzahlungen werden anteilig dem Monatsverdienst zugerechnet!

Eine Arbeitszeitbeschränkung gibt es nicht. Der Minijob bleibt für Sie als Arbeitnehmerin steuer- und sozialabgabenfrei (brutto gleich netto). Der Arbeitgeber übernimmt die Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung (Krankenversicherung 13 Prozent, Rentenversicherung 15 Prozent, pauschale Unfallversicherung 1,6 Prozent, pauschale Lohnsteuer 2 Prozent, Umlage für Krankheit 0,6 Prozent, Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung für Krankheit/Kur 0,6 Prozent, Umlage für Schwangerschaft/Mutterschaft 0,07 Prozent).

Aus den Pauschalbeträgen entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis. Sie müssen bereits einer gesetzlichen Krankenversicherung angehören, etwa als mitversicherte Ehefrau; ansonsten müssen Sie sich freiwillig versichern. Eine Sonderregelung greift, wenn Sie im Hauptberuf Beamtin oder selbstständig sind und keiner gesetzlichen Krankenversicherung angehören. Die Pauschalabgabe des Arbeitgebers zur Krankenversicherung entfällt dann.

Aus den vom Arbeitgeber gezahlten pauschalen Rentenbeiträgen können Ihnen als Arbeitnehmerin Rentenansprüche entstehen, allerdings nur verminderte. Sofern Sie über ein ganzes Jahr einen Minijob mit einem Monatsverdienst von 400,00 Euro ausgeübt haben, zählen 1,7 Monate als Pflichterfüllungszeit für die Wartezeiterfüllung. Diese begründet einen Anspruch auf Rentenleistung in Höhe eines monatlichen Betrages von 2,00 Euro. In 30 Jahren erwerben Sie auf diese Weise eine Rente von 60,00 Euro, und Sie müssen

diesen Minijob mit 400-Euro-Verdienst mindestens 35 Jahre und vier Monate ausüben, um die Pflichtbeitragszeiten von 60 Monaten zu erfüllen (siehe Aufstockung Seite 15).

**Zeitgeringfügigkeit:** Bei kurzfristigen Beschäftigungen mit einem Monatsentgelt über 400,00 Euro kann ebenfalls geringfügige Beschäftigung vorliegen. Voraussetzung: Die Beschäftigung ist innerhalb eines Kalenderjahres auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage beschränkt und nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt. Dabei kommt es nicht auf die Höhe des Einkommens an. Der Arbeitgeber übernimmt die Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung (Krankenversicherung 13 Prozent, Rentenversicherung 15 Prozent, pauschale Unfallversicherung 1,6 Prozent, pauschale Lohnsteuer 2 Prozent, Umlage für Krankheit 0,6 Prozent, Umlage für Schwangerschaft/Mutterschaft 0,07 Prozent).

**Achtung!** Falls es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, welche für die Arbeitnehmerin nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, gilt dennoch die Grenze von 400,00 Euro. Bei Unsicherheit/Unklarheit empfiehlt es sich, Rat einzuholen.

**Haushaltsnahe Beschäftigung:** Die Hartz-Gesetzgebung definiert typische Tätigkeiten in privaten Haushalten als „haushaltsnahe Beschäftigung“, beispielsweise Kochen, Putzen, Pflegen, Kinder betreuen, Gartenarbeit und so weiter. Um die hier vorherrschende Praxis der Schwarzarbeit in legale Bahnen zu lenken und die Arbeitgeberseite zu Beiträgen in die Sozialversicherung heranzuziehen, gelten Sonderregelungen für die pauschale Abgabe des Arbeitgebers, vorausgesetzt, das monatliche Entgelt beläuft sich auf maximal 400,00 Euro (Pauschalabgabe Arbeitgeber: Krankenversicherung 5 Prozent, Rentenversicherung 5 Prozent, pauschale Lohnsteuer 2 Prozent, pauschale Unfall-



versicherung 1,6 Prozent, Umlage für Krankheit 0,6 Prozent, Umlage für Schwangerschaft/Mutterschaft 0,07 Prozent). Der Arbeitgeber kann einen Teil dieser Lohnkosten von seiner persönlichen Steuerschuld absetzen, nämlich 10 Prozent und maximal 510,00 Euro pro Jahr, was einen zusätzlichen Anreiz zur Legalisierung darstellt. Seit dem 1. Januar 2006 ist keine Anmeldung mehr beim zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung erforderlich. Mit den übrigen Abgaben zieht die Minijob-Zentrale den Beitrag per Lastschrift ein und leitet ihn an die zuständigen Versicherungsträger weiter.

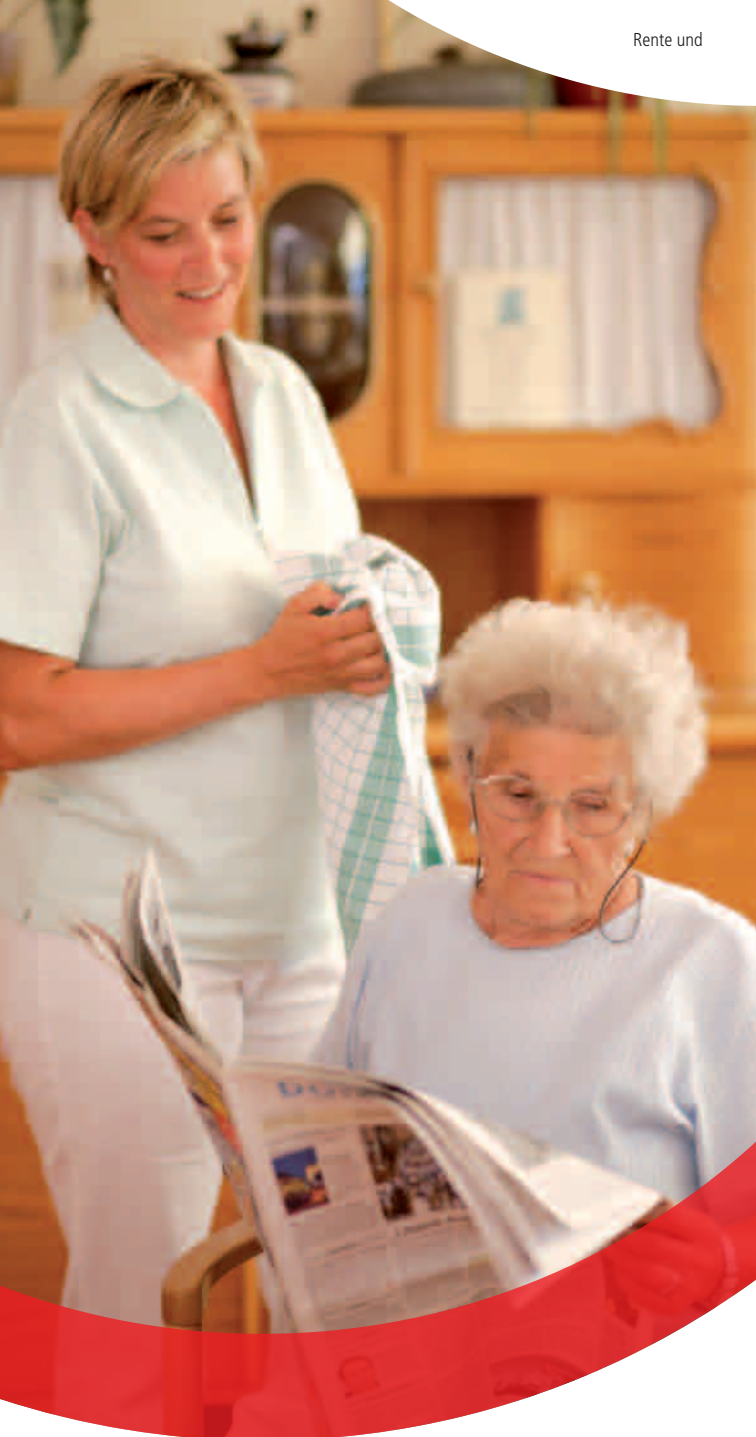
Für Sie als Arbeitnehmerin in einem privaten Haushalt entsteht – wie im Fall von Entgeltgeringfügigkeit und Zeitgeringfügigkeit – durch den gezahlten Krankenversicherungspauschalbeitrag Ihres Arbeitgebers, kein Leistungsanspruch gegenüber der Krankenversicherung. Sollten Sie nicht familienversichert sein, müssen Sie sich freiwillig versichern, also den gesamten Krankenversicherungsbeitrag zahlen.

Die Ansprüche gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung fallen entsprechend den niedrigeren Arbeitgeber-Pauschalbeiträgen geringer aus. Eine Aufstockung durch die Arbeitnehmerin zu vollwertigen Beiträgen in der Rentenversicherung erfordert höhere Eigenbeiträge. Um in einem 400-Euro-Job im Privathaushalt die höchstmögliche Rentenleistung zu erreichen, das sind 4,25 Euro für jedes Jahr mit einem Monatsverdienst von 400,00 Euro, müssen Sie den Unterschiedsbetrag von 14,5 Prozent zum gesetzlichen Rentenbeitrag von 19,5 Prozent alleine tragen. Bei einem angenommenen Verdienst von 400,00 Euro macht dies 58,00 Euro pro Monat aus. Sofern Sie auf diese Aufstockung verzichten, bleibt der zu erwartende Rentenbetrag pro Monat unter 1,00 Euro und (siehe „Aufstockung“ Seite 15) jedes Jahr zählt nur ein Monat als sogenannte „Pflichtzeit“ zur Wartezeiterfüllung. Jedoch kann die Wartezeit durch haushaltsnahe Minijobs allein unmöglich erfüllt werden, da diese mindestens 60 Monate beträgt!

**Gleitzone:** Darüber hinaus gibt es eine Gleitzone für Einkommen zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro. Wenn also beide Parteien eine Ausdehnung des Arbeitsverhältnisses wünschen, steht dem nichts im Wege. Die Belastungen machen dabei keinen allzu großen Sprung. In der Gleitzone handelt es sich nicht um geringfügige Beschäftigungen, sondern um Teilzeitarbeitsverhältnisse. Bei mehreren Minijobs ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgeblich. Übersteigt es 400,00 Euro, werden die Regeln der Gleitzone angewandt.

War geringfügige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400,00 Euro versicherungsfrei, ist das Einkommen in der Gleitzone steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Arbeitnehmerin muss einen gestaffelten, auf einer besonderen Berechnungsgrundlage basierenden Sozialversicherungsbeitrag zahlen, der Arbeitgeber hingegen stets die vollen Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung entrichten.

Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone begründen grundsätzlich Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Daher liegt die Zuständigkeit nicht bei der Minijob-Zentrale, sondern für die Meldungen zur Sozialversicherung und den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge bei Ihrer Krankenkasse. In der Gleitzone besteht für Sie als Arbeitnehmerin ein Anspruch auf alle Leistungen der Sozialversicherung, also auf Krankengeld und Lohnersatzleistungen der Agentur für Arbeit. Ihr Entgelt unterliegt einer individuellen Besteuerung je nach Steuerklasse und sonstigen Einnahmen. Schwankt das Arbeitsentgelt, kommt die Gleitzone-Regelung monatlich zur Anwendung; das gilt genauso für Beschäftigte in Privathaushalten. Üben Sie Ihren Minijob in der Gleitzone aus, kann Ihr Arbeitgeber 20 Prozent seiner Aufwendungen steuerlich geltend machen, maximal jedoch 4000,00 Euro pro Jahr.



## Sondermodelle

**Mehrere Minijobs:** Sie dürfen mehrere Minijobs gleichzeitig ausüben, allerdings nicht beim selben Arbeitgeber. Dies soll verhindern, abgabenpflichtige Arbeitsplätze in mehrere Minijobs aufzuspalten. Ihr Verdienst aus allen Minijobs wird zusammengerechnet. Liegen Sie damit über 400,00 Euro, besteht insgesamt Steuer- und Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Pflege-, und Rentenversicherung). In der Sozialversicherung erwerben Sie damit Ansprüche, einmal abgesehen von der Arbeitslosenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung bleiben sogar mehrere Minijobs versicherungsfrei, folglich entstehen keine Leistungsansprüche auf Zahlung von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Sie müssen jeden einzelnen Arbeitgeber über die Zahl der ansonsten ausgeübten Minijobs informieren.

**Hauptberuf und Minijob:** Üben Sie neben Ihrem Hauptberuf einen Minijob aus, bleibt letzterer versicherungsfrei. Wie bei allen Minijobs, führt der Arbeitgeber eine Pauschalsteuer von 2 Prozent ab. Es gibt ferner die Möglichkeit über eine zweite Steuerkarte reguläre Lohnsteuer zu zahlen.

**Elternzeit:** Während der Elternzeit können Sie einer Erwerbsarbeit nachgehen. Diese darf die Wochenarbeitszeit von 30 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus gelten keine Besonderheiten für Minijobs.

**Altersrente:** Bei einer normalen – nicht vorgezogenen – Altersrente, können Sie unbeschränkt hinzuverdienen.

**ALG-I-Bezug:** Beziehen Sie Arbeitslosengeld (ALG I), gelten bei Aufnahme eines Minijobs Besonderheiten: Die maximale Wochenarbeitszeit darf 15 Stunden nicht überschreiten. Anderenfalls gelten Sie nicht mehr als beschäftigungslos und verlieren den Anspruch auf ALG I. Jede Nebenbeschäftigung muss unverzüglich der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Das Arbeits-

entgelt aus dem Minijob wird nach Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, tatsächlichen Werbungskosten und eines Freibetrages von 165,00 Euro auf das ALG I angerechnet und um diesen Anrechnungsbetrag gekürzt.

**ALG II-Bezug:** Beziehen Sie ALG II, können Sie trotzdem einen Minijob ausüben. Die Arbeitszeit unterliegt keiner Beschränkung, denn auch Vollzeitbeschäftigte können ALG II ergänzend zu ihrem Arbeitsentgelt erhalten. Jede Nebenbeschäftigung muss unverzüglich der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Ein Bruttoverdienst bis 100,00 Euro bleibt grundsätzlich anrechnungsfrei. Bei einem Bruttoverdienst zwischen 100,01 bis 800,00 Euro sind 20 Prozent anrechnungsfrei, und bei einem Bruttoverdienst zwischen 800,01 und 1200,00 Euro sind es 10 Prozent, wobei möglicherweise eine Anhebung von 10 auf 20 Prozent bevorsteht.

**Tagesmutter/Arbeitsort:** Eine haushaltsnahe Beschäftigung liegt selbst dann vor, wenn Sie in Ihrer eigenen Wohnung arbeiten – also etwa als Tagesmutter Kinder betreuen. Die Voraussetzung dafür bildet die Verdienstgrenze von 400,00 Euro.

## Rentenversicherung

### Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge:

Seit dem 1. Juli 2006 zahlt der Arbeitgeber für dauerhaft geringfügig Beschäftigte den Pauschalbetrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitslohns. Daraus entstehen aber nur geminderte Ansprüche gegenüber der Rentenversicherung. Der volle Rentenversicherungsbeitrag, mit dem Sie den kompletten Leistungsanspruch erwerben (zum Beispiel vorzeitiger Rentenbeginn bei verminderter Erwerbsfähigkeit oder Reha-Maßnahmen sowie die volle Anrechnung der Zeiten als Anwartschaften) beträgt jedoch 19,9 Prozent. Sie können die Differenz von 4,9 Prozent freiwillig zuzahlen (Aufstockung).

**Vorteile der Aufstockung:** Sie erwerben vollwertige Pflichtbeitragszeiten, und die Wartezeit für die „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ von 45 Jahren kann dadurch erfüllt werden. Außerdem können Vorversicherungszeiten erhalten werden, indem die Mindestversicherungszeit erreicht wird. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente sowie auf eine Rehabilitation. Auch „Riestern“ ist möglich. Möchten Sie Ihre Beiträge aufstocken, müssen Sie dies gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären; er zieht die entsprechenden Beiträge dann vom Lohn ab und leitet sie zusammen mit seiner Pauschale an die Minijob-Zentrale weiter. Diese Erklärung können Sie jederzeit abgeben. Sie müssen dann die Aufstockung leisten, bis das Arbeitsverhältnis endet.

**Rentenversicherung in Privathaushalten:** Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten (haushaltsnahe Beschäftigung) können ebenfalls vollwertige Beitragszeiten erwerben. Da der Arbeitgeber in diesem Fall nur 5 Prozent Rentenversicherung abführt, beträgt die Differenz für Sie als Arbeitnehmerin allerdings 14,5 Prozent. Vorteile der Aufstockung siehe oben.





## Arbeitsrecht – Das steht Ihnen zu!

**Gleichbehandlung:** Für Arbeitnehmerinnen in Minijobs/Teilzeitbeschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen Rechte und Ansprüche wie für Vollzeitbeschäftigte. Wegen der Teilzeitbeschäftigung darf sie der Arbeitgeber nicht schlechter behandeln (Diskriminierungsverbot). Alle Ansprüche, die Vollzeitbeschäftigte in Ihrem Betrieb zustehen, gelten für Sie im Minijob genauso.

**Tariflohn:** Zahlt Ihr Betrieb Tariflöhne, dürfen Sie im Minijob davon nicht ausgenommen werden. Die Eingruppierung sollte immer entsprechend Ihrer Tätigkeit erfolgen. Der Grundsatz gilt selbst bei Vereinbarung einer Pauschale. Ihr Betriebs- oder Personalrat beziehungsweise die Mitarbeitervertretung informiert Sie über die korrekte Eingruppierung.

**Jahressonderleistungen:** Gilt in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, dann besteht für Sie ein anteiliger Anspruch auf alle dort festgelegten zusätzlichen Leistungen, wie zum Beispiel Betriebsrenten, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Fahrgeldzuschüsse. Durch solche Sonderleistungen und Einmalzahlungen kommt es möglicherweise zur Überschreitung der 400-Euro-Grenze und damit zur Sozialversicherungspflicht (siehe Gleitzone Seite 11).

**Tariferhöhung:** Sollten Sie durch die Ihnen zustehende Tariferhöhung über die Geringfügigkeitsgrenze von 400,00 Euro gelangen, greift die Gleitzone-Regelung. Dies darf nicht einseitig durch den Arbeitgeber durch Stundenreduzierung ausgeglichen werden. Die Beschäftigte muss dem zustimmen.

**Lohnfortzahlung:** Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall und bei notwendigen Kuren seit dem 1. Juni 1994 wieder eine hundertprozentige Lohnfortzahlung – nachdem kurze Zeit Krankheitstage auf den Urlaub angerechnet wurden. Dies regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz und

gilt ebenso im Minijob. Sie müssen Ihren Arbeitgeber im Krankheitsfall sofort informieren und innerhalb von drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.

**Bezahlter Urlaub:** Seit dem 1. Januar 1995 gilt nach dem Bundesurlaubsgesetz ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 24 Werktagen pro Kalenderjahr. Entsprechend Ihrer Arbeitszeit und dem gültigen Tarifvertrag errechnet sich Ihr individueller Urlaubsanspruch.

**Sonderurlaub für Schwerbehinderte:** Schwerbehinderten stehen fünf zusätzliche Urlaubstage zu.

**Feiertagsvergütung:** Können Sie wegen eines gesetzlichen Feiertages nicht arbeiten, steht Ihnen der Lohn dennoch zu, und zwar ohne Vor- oder Nacharbeit leisten zu müssen.

**Kündigungsschutz:** Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt auch für geringfügig Beschäftigte, sofern die Beschäftigung mindestens sechs Monate dauert und im Betrieb mehr als fünf Leute arbeiten. Sie besitzen gesetzlichen Kündigungsschutz, sofern Sie mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung in einem Betrieb mit mehr als fünf Vollzeitbeschäftigten gearbeitet haben. Die Grundkündigungsfrist nach § 622 BGB beträgt vier Wochen jeweils zum 15. oder zum letzten Tag eines Kalendermonats.

**Mutterschutz/Mutterschaftsgeld:** Als geringfügig Beschäftigte sind Sie durch die Regelungen des Mutterschutzgesetzes ebenfalls abgesichert. Da Sie keine eigenen Krankenversicherungsbeiträge zahlen, besteht jedoch kein Anspruch auf das Mutterschaftsgeld als Einkommensersatz. Aber: Sie können beim Bundesversicherungsamt in Bonn (siehe Rat und Auskunft Seite 23) ein Mutterschaftsgeld in Höhe von einmalig und höchstens 210,00 Euro beantragen.

**Elternzeit:** Als geringfügig Beschäftigte haben Sie Anspruch auf Elternzeit, sofern es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt, und zwar bis zum vollendeten dritten Lebensjahr Ihres Kindes. Für die Zeit der Freistellung besteht Kündigungsschutz. Abhängig von Ihrem Tarif- oder Arbeitsvertrag kann sogar Anspruch auf Sonderzahlung während der Elternzeit bestehen. Auskünfte erteilt das örtliche Arbeitsgericht.

**Arbeitsunfälle:** Alle Beschäftigungsverhältnisse unterliegen der gesetzlichen Unfallversicherungspflicht. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber alleine. Dies gilt genauso für Beschäftigte in Privathaushalten. Die Meldung erfolgt bei der Minijob-Zentrale. Bei Unfällen während der Arbeit oder auf dem Weg zur oder von der Arbeitsstelle müssen Sie Ihren Arbeitgeber unverzüglich verständigen.

**Betriebsverfassungsgesetz:** Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gelten zugleich für geringfügig Beschäftigte. Das bedeutet: Sie können sich zum Beispiel in den Betriebsrat wählen lassen.

**Erwerbslosigkeit:** Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bleiben insgesamt in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei, sofern alle Entgelte unter 400,00 Euro liegen. Das bedeutet aber, ohne Beitragszahlung keine Ansprüche.

**Qualifizierung:** Die längerfristige Ausübung einer minderwertigen Tätigkeit kann den Wechsel in qualifizierte Arbeit erschweren. Das sollten geringfügig Beschäftigte bedenken, da sie oft unterhalb ihres Ausbildungsniveaus arbeiten.

**Krankheit:** Ein Anspruch auf Krankengeld nach Ablauf der Lohnfortzahlung besteht nicht, obwohl die Arbeitgeber Pauschalbeiträge an die Krankenversicherung abführen. Für freiwillig versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Arbeitgeber keine

Krankenversicherungsbeiträge zahlen. Das bedeutet, Sie zahlen Ihren Anteil und den des Arbeitgebers. Für berufstätige Eltern und Alleinerziehende besteht ein Anspruch auf Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder, wobei die Krankenkasse für diese Zeit Krankengeld zahlt. Dies gilt nicht für Minijobber, da diese keine Krankenkassenbeiträge zahlen.

**Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit:** Berufsunfähigkeitsrente, „Berufsschutz“ genannt, gilt nur noch in Ausnahmefällen für Jahrgänge vor 1961. Eine Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit wird nur noch gewährt bei Nachweis von wenigstens 36 Monaten mit Pflichtbeiträgen in den letzten fünf Jahren vor Eintritt des Versicherungsfalls. Durch die Aufstockung der Rentenbeiträge besteht die Möglichkeit, Ansprüche zu erwerben. Das Bundesversicherungsamt in Bonn berät in Zweifelsfällen (Adresse Seite 23).

**Meldepflicht/Sozialversicherungsausweis:** Am 1. Juli 1991 erfolgte die Einführung des Sozialversicherungsausweises, den alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Arbeitgeber vorlegen müssen, also auch geringfügig Beschäftigte. Ihr zuständiger Rentenversicherungsträger schickt Ihnen einen Sozialversicherungsausweis zu, sobald Sie ein Arbeitgeber erstmals zur Sozialversicherung anmeldet.

**Krankenversicherungspflicht:** Aus den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers zur Krankenversicherung für 400-Euro-Jobs entsteht für Sie kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis. Lediglich die gesetzliche Unfallversicherung gilt ohne Einschränkungen, und damit haben Sie gegebenenfalls einen Anspruch auf Einkommensersatz. Wer einen Minijob bis 400,00 Euro ausübt, ist also entweder über seinen sozialversicherungspflichtigen Hauptjob, über die Familienversicherung oder freiwillig krankenversichert. Übersteigt der Verdienst die 400-Euro-Grenze, gilt die Gleitzone-Regelung. Das bedeutet für die Arbeitnehmerin, sie

kommt in den Genuss einer vollwertigen gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Für den Arbeitgeber bietet die Gleitzone-Regelung ebenfalls Vorteile, weil er für die Sozialversicherungsbeiträge stufenweise Ermäßigungen bekommt. Sollten Sie als 400-Euro-Kraft keine Krankenversicherung haben, können Sie Ihren Arbeitgeber um eine minimale Erhöhung bitten, um beim Verdienst in die Gleitzone zu kommen. Da das für Ihren Arbeitgeber im Einzelfall sogar günstiger sein kann, bestehen gute Chancen auf Erfolg für ein solches Anliegen.



## Der Arbeitsvertrag

**K**ein Recht ohne Vertrag! Eine Tätigkeit unter Minijob-Konditionen stellt ein normales Arbeitsverhältnis dar. Wer länger als einen Monat beschäftigt wird, hat Anspruch auf eine Niederschrift der Vertragsbedingungen. Der Arbeitsvertrag sollte enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers
- Name und Anschrift der Arbeitnehmerin
- Beschäftigungsbeginn, zum Beispiel „beginnt am ... und gilt als unbefristet geschlossen“
- bei Befristung Beschäftigungsdauer
- Arbeitsort
- kurze Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Fälligkeit des Gehalts (beispielsweise Monatslohn, Überstundenzuschläge je Stunde, Urlaubsgeld je Urlaubstag, Weihnachtsgeld in Prozent)
- Angaben zur Arbeitszeit: Stundenzahl pro Tag, pro Woche, pro Monat, Verteilung auf bestimmte Arbeitstage oder fest vereinbarte Einsatzzeiten
- Sonstige Leistungen, wie Fahrtkostenerstattung, Personalrabatte, Kontoführungsgebühren, „Essenszuschuss“
- Angaben zum Urlaub, wie etwa saisonbedingte Sperrzeiten
- Kündigungsfrist
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Hinweis auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung, um volle Rechte zu erwerben, also Angaben dazu, ob Sie Ihr Recht auf die Aufstockung Ihrer Rentenbeiträge wahrnehmen möchten

## Rat und Auskunft

Bundesknappschaft, Minijob-Zentrale  
45115 Essen  
Service-Tel. 01801 200504  
Mo. bis Fr. 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr (kostenpflichtig)  
<http://www.minijob-zentrale.de>  
Link: Download-Center

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)  
11017 Berlin  
Hotline Sozialversicherung  
Servicetelefon 01805/676713 (kostenpflichtig)  
<http://www.bmas.de>  
Link: Publikationen / Soziale Sicherung

Bundesversicherungsamt  
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn  
Tel. 0228/619-1888 (Mutterschaftsgeldstelle)  
<http://www.mutterschaftsgeld.de>

Bundesarbeitsgemeinschaft der  
Mitarbeitervertretungen  
im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz  
Carl-Kistner-Straße 51, 79115 Freiburg  
Tel. 0761/45 75 42 29  
<http://www.bag-mav.de>

Deutsche Rentenversicherung Bund  
10704 Berlin  
Tel. 030/865-0  
Erreichbar unter 0800/10 00 48 00  
Mo. bis Do. von 7.30 Uhr bis 19.30 Uhr,  
Fr. 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Berufsverband Katholischer Arbeitnehmerinnen  
in der Hauswirtschaft in Deutschland e. V.  
Dantestaße 25, 80637 München  
Tel. 089/3567594  
<http://www.bkhev.de>  
Beratung zum haushaltsnahen Minijob

Rat und Auskunft erhalten Sie auch individuell bei den  
Versicherungsältesten der Krankenkassen vor Ort, bei  
der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK), bei Ersatz-  
und Innungskrankenkassen, bei der Bundesagentur für  
Arbeit, der örtlichen Agentur für Arbeit und der ihr an-  
gegliederten örtlichen ARGE, Finanzamt, Arbeitsgericht,  
Gewerbeaufsichtsamt, bei den Gewerkschaften sowie  
bei den regionalen Gemeindeunfallversicherungs-  
verbänden.

## Stichwortverzeichnis

ALG I- / ALG II-Bezug 13, 14  
 Altersrente 13  
 Arbeitsunfälle 19  
 Aufstockung 10, 15  
 Betriebsverfassungsgesetz 19  
 Bezahlter Urlaub 18  
 Elternzeit 13, 19  
 Entgeltgeringfügigkeit 8  
 Erwerbslosigkeit 19  
 Erwerbsminderung/-unfähigkeit 20  
 Feiertagsvergütung 18  
 Gleichbehandlung 17  
 Gleitzone 11, 21  
 Hauptberuf und Minijob 13  
 Haushaltsnahe Beschäftigung 9, 15  
 Jahressonderleistungen 8, 17  
 Krankenversicherungspflicht 20  
 Krankheit 8, 9, 10, 17, 18, 19  
 Kündigungsschutz 18, 19  
 Lohnfortzahlung 8, 17, 19  
 Mehrere Minijobs 13  
 Meldepflicht/Sozialversicherungsausweis 20  
 Mutterschutz/Mutterschaftsgeld 18, 23  
 Qualifizierung 19  
 Rentenversicherung in Privathaushalten 15  
 Sonderurlaub für Schwerbehinderte 18  
 Tagesmutter/Arbeitsort 14  
 Tariflohn/Tariferhöhung 17  
 Zeitgeringfügigkeit 9, 10





#### Impressum

Rente und Arbeitsrechte für alle  
Informationen für Beschäftigte im Minijob

Zu beziehen unter  
Tel. 0211/44992-86  
Fax 0211/44992-52  
E-Mail: [order@kfd.de](mailto:order@kfd.de)

Herausgeberin:

Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd)  
Bundesverband e.V.  
Prinz-Georg-Straße 44  
40477 Düsseldorf

Tel. 0211/44992-0  
Fax 0211/44992-78  
E-Mail: [info@kfd.de](mailto:info@kfd.de)  
[www.kfd.de](http://www.kfd.de)

Gestaltung: dyadesign, Düsseldorf

Fotos: Mauritius Images

Druck: Knipping Druckerei und Verlag GmbH,  
Birkenstraße 17, 40233 Düsseldorf

Erscheinungsdatum: Januar 2011



**KATHOLISCHE  
FRAUENGEMEINSCHAFT  
DEUTSCHLANDS**

*leidenschaftlich  
stehen und leben*