

Minijobber keine Sozialabgaben und (im Regelfall) keine Steuern zahlt, geht es dabei um Werbungskosten wie etwa Fahrtkosten oder den Gewerkschaftsbeitrag. Vom bereinigten Einkommen bleiben 165 € anrechnungsfrei, sie können hinzuverdiert werden. Jeder Euro über 165 € wird angerechnet.

Ausnahmeregelungen: Hat ein Arbeitsloser den Mini-Job schon lange neben seiner früheren Hauptbeschäftigung ausgeübt (mindestens 12 Monate in den letzten 18 Monaten), dann bleibt der gesamte Verdienst anrechnungsfrei.

Beim Arbeitslosengeld (ALG II) gilt die 15-Stundengrenze nicht. Generell können Geringverdienende aufstockend ALG II beziehen, unabhängig davon, wie lange ihre Arbeitszeit ist. Aber auch beim ALG II wird der Verdienst aus dem Mini-Job teilweise angerechnet: Die ersten hundert Euro sind anrechnungsfrei (Grundpauschale). Dafür können aber keine Abzüge wie Fahrtkosten geltend gemacht werden. Vom Verdienst über 100 € sind 20 Prozent anrechnungsfrei und 80 Prozent werden angerechnet.

Beispiele: 200-€-Mini-Job: 120 € (100 + 20% von 100) sind anrechnungsfrei, 80 € werden angerechnet. 400-€-Mini-Job: 160 € (100 + 20% von 300) sind anrechnungsfrei, 240 € werden angerechnet.

Rentenversicherung möglich

Mini-Jobber können Ansprüche auf die normalen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben. Dazu müssen sie nur einen relativ geringen Beitragsatz von 4,5% (ab 2007: 4,9%) von ihrem Verdienst in die Rentenkasse einzahlen. So erwirbt man ganz normale Beitragszeiten. Die 4,5 (bzw. 4,9 ab 2007) Prozent kommen so zustande: Der normale Renten-Beitragsatz beträgt zurzeit 19,5% (ab 2007: 19,9). Da der Arbeitgeber schon pauschal 15% einzahlen muss, muss der Mini-Jobber nur die restlichen 4,5% (ab 2007: 4,9%) zahlen. Für die später ausgezahlte Rente bringen die Beiträge zwar so gut wie nichts (weil der Verdienst so gering ist). Die Beitragszeiten können aber im Einzelfall sinnvoll sein, um einen Anspruch auf Rehabilitationsmaßnahmen („Kuren“) zu haben und bestimmte Anwartschaftszeiten zu erfüllen.

Wie geht das? Sie müssen gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass Sie eigene Rentenbeiträge zahlen wollen.

Tipp: Für Bezieher von ALG II sind diese Rentenbeiträge immer sinnvoll. Denn sie werden gleichzeitig vom anzurechnenden Einkommen abgezogen und entsprechend mehr ALG II ausgezahlt. Unterm Strich kosten diese Rentenbeiträge also keinen Cent!

Riester-Rente

Mini-Jobber, die Rentenbeiträge selbst zahlen, können auch eine Riester-Rente abschließen und die staatlichen Zuschüsse dazu nutzen. Vorteil: Im Verhältnis der zu zahlenden Beiträge sind die staatlichen Zuschüsse relativ hoch.

Beispiel: Eine 400-€-Jobberin mit zwei Kindern muss für Rentenbeiträge und Riester-Rente zusammen monatlich rund 25 € einzahlen und bekommt monatlich 32,50 € staatlichen Zuschuss auf ihr Riester-Sparkonto gutgeschrieben. Allerdings stellt sich natürlich die Frage, ob man sich die Beiträge überhaupt leisten kann.

Rat + Hilfe



ver.di-Broschüre „400-€-Mini- und Midijobs“ (DIN A5, 58 S.). Bezug: Abrufbar im Internet unter www.sopo.verdi.de oder ver.di-Geschäftsstellen.



Verständliche und ausführliche Informationen bietet auch die zuständige Minijob-Zentrale: www.minijob-zentrale.de

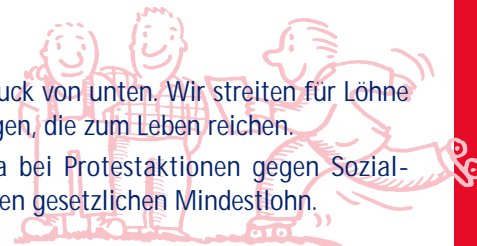


Adressen örtlicher Beratungsstellen für Erwerbslose sowie Ratgeber und Infoblätter zum ALG II: www.erwerbslos.de

Aufstehen!

Politik braucht Druck von unten. Wir streiten für Löhne und Sozialleistungen, die zum Leben reichen.

Mach mit – etwa bei Protestaktionen gegen Sozialabbau und für einen gesetzlichen Mindestlohn.



Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen

400-€-Jobs

Geringfügig beschäftigt = geringere Rechte?



R
E
C
H
T
E

K
E
N
N
E
N

R
E
C
H
T
E

N
U
T
Z
E
N

Gut zu wissen:

Auch bei Mini-Jobs gelten die Arbeitnehmer-Schutzrechte. Ein Überblick.

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Auch Mini-Jobber haben Rechte – genau wie andere Arbeitnehmer. Allerdings gewähren längst nicht alle Arbeitgeber ihren Mini-Jobbern das, was ihnen zusteht: etwa wenn es um den Lohn an Feiertagen oder bei Krankheit geht.

Mit diesem Flyer wollen wir Dich über Deine Rechte als Mini-Jobber informieren und Dich ermutigen, auf diese Rechte zu bestehen.

Wir fordern, dass jede Arbeit sozialversicherungspflichtig ist und sozialen Schutz bietet sowie einen Mindestlohn, der zum Leben reicht. Wir wissen aber auch: Heute sind viele auf Mini-Jobs angewiesen. Weil Millionen „reguläre“ Arbeitsplätze fehlen oder weil man nur mit einem zusätzlichen Mini-Job über die Runden kommt. Deshalb ist es uns wichtig, dass Mini-Jobber die Ihnen zustehenden Rechte kennen und durchsetzen. Im Streitfall kann auch der Betriebsrat oder die örtliche Gewerkschaft helfen.

Wir benutzen in diesem Flyer das unter Gewerkschaftsmitgliedern übliche „Du“ in der Anrede und bitten alle Leserinnen und Leser um Nachsicht, für die eine „Sie“-Anrede gewohnter wäre.

Mini-Jobs auf einen Blick



Der Verdienst darf 400 € nicht übersteigen.



Mini-Jobber zahlen generell keine Sozialabgaben (Folge: kein sozialer Schutz!). Der Arbeitgeber zahlt eine Pauschale an die Sozialkassen.



Meist zahlt der Arbeitgeber auch die fälligen 2 % Lohnsteuer. Die kann er aber auch dem Mini-Jobber aufbürden (selten aber auch möglich: mit Steuerkarte oder 20-%-Steuerabzug).



Neben einer Hauptbeschäftigung ist nur ein Mini-Job zulässig. Ohne Hauptbeschäftigung sind mehrere Mini-Jobs zulässig, solange sie zusammen nicht die 400-€-Grenze überschreiten.

Gleiche Rechte wie alle Arbeitnehmer

Das wichtigste vorneweg: Minijobber sind Arbeitnehmer. Auch für sie gilt das Arbeitsrecht. Mini-Jobber haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Arbeitnehmer in einer Vollzeitbeschäftigung. Laut dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ ist es Arbeitgebern ausdrücklich verboten, Mini-Jobber zu benachteiligen!

Lohn bei Krankheit

Wenn ein Minijobber krank und arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitszeit trotzdem Lohn zahlen. Denn auch Mini-Jobber haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Beispiel: Monika Schmidt füllt jeden Dienstag und Donnerstag jeweils drei Stunden in einem Supermarkt Regale auf. Dafür bekommt sie 54 € wöchentlich. An einem Montag geht sie wegen Magen-Darmschmerzen zu ihrer Ärztin und wird bis einschließlich Donnerstag krankgeschrieben. Ihr Arbeitgeber muss Monika Schmidt trotzdem die 54 € zahlen!

Lohn auch an Feiertagen

Wenn die vereinbarte Arbeitszeit auf einen gesetzlichen Feiertag fällt, dann muss der Arbeitgeber für diesen Tag trotzdem Lohn zahlen.

Beispiel: Renate Weber arbeitet jeden Montag sechs Stunden als Bürokräft für einen Steuerberater. Auch für den arbeitsfreien Pfingstmontag muss ihr Arbeitgeber ihr den normalen, vereinbarten Lohn zahlen.

Wichtig: Wenn die regelmäßig vereinbarte Arbeitszeit wegen Krankheit oder einem Feiertag ausfällt, dann darf der Arbeitgeber nicht verlangen, dass die Arbeitsstunden an anderen Tagen nachgeholt werden.

Bezahlter Urlaub

Mini-Jobber haben ebenfalls Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das heißt, der Arbeitgeber muss nicht nur den Urlaub gewähren. Er muss auch den Lohn in der Urlaubszeit weiter zahlen. Laut Gesetz besteht mindestens ein Anspruch auf vier Wochen Urlaub im Jahr. Wenn ein Tarifvertrag gilt, dann gilt der darin vereinbarte, höhere Urlaubsanspruch.

Beispiel: Markus Groß arbeitet wöchentlich 8 Stunden als Auslieferungsfahrer für eine Bäckerei-Kette. Er verdient 7,50 € die Stunde. Über Ostern und in den Sommerferien macht Markus Groß jeweils zwei Wochen Urlaub. Seinen Wochenlohn von 60 € muss der Arbeitgeber auch während des Urlaubs zahlen.

Auch in anderen Bereichen haben Mini-Jobber die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer auch: So besteht ein Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsver-

trag (gilt für alle, die länger als einen Monat beschäftigt sind). Es gelten die Regeln des Mutterschutzes (Schutzfrist 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung; Mutterschaftsgeld) und ebenso die Regeln des gesetzlichen Kündigungsschutzes (für alle, die mindestens sechs Monate beschäftigt sind und wenn der Betrieb mindestens 5 Personen beschäftigt).

Weihnachts- und Urlaubsgeld

Mini-Jobbern stehen auch anteilig Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld zu, wenn diese in einem Tarifvertrag festgelegt oder diese im Betrieb ansonsten üblich sind.

Aber aufgepasst: Durch das Weihnachts- oder Urlaubsgeld kann die 400-€-Grenze überschritten werden. Dann ist der Job nicht mehr abgabenfrei. Deshalb sollte die regelmäßig zu arbeitende Stundenzahl so vereinbart werden, dass genug „Luft“ für Sonderzahlungen bleibt. Du darfst zwar in maximal zwei Monaten aus unvorhersehbaren Gründen (etwa zusätzliche Arbeitsstunden wegen einer erkrankten Kollegin) die 400-€-Grenze überschreiten. Sonderzahlungen sind aber absehbar und gelten daher nicht als unvorhersehbar.

Bei schwankendem Verdienst ist für die Versicherungspflicht die Summe aller Verdienste für den Zeitraum von zwölf Monaten maßgeblich.

Mini-Job und Geld vom „Arbeitsamt“

Auch Arbeitslose können einen Mini-Job ausüben. Aber: **Das Arbeitslosengeld (ALG) I** bekommt nur wer „beschäftigungslos“ ist. Das heißt, die wöchentliche Arbeitszeit muss **unter** 15 Stunden liegen.

Ganz wichtig: 14 Stunden und 59 Minuten sind noch erlaubt, ab 15 Stunden gibt es kein ALG I mehr! Und: Für die Arbeitsagenturen (die früheren Arbeitsämter) geht eine Woche nicht von Montag bis Sonntag, sondern sieben Tage ab dem Beschäftigungsbeginn (also z.B. von einem Mittwoch bis zum nächsten Dienstag). Hier gilt es aufzupassen, um die 15-Stunden-Grenze nicht zu erreichen.

Der Mini-Job wird teilweise auf das ALG I angerechnet, das heißt der ALG-I-Anspruch wird gekürzt. Dabei wird der Verdienst zuerst um Abzüge bereinigt. Da der