

Ämtern mittels Datenabgleich möglich von diesem Arbeitsverhältnis zu erfahren. Wird der Minijob dem Leistungsamt nicht mitgeteilt, kommt es zu Rückforderungen der Sozialleistungen und zu einer Betrugsanzeige.

Bei Hartz IV Bezug sind die ersten 100 Euro des Einkommens (Grundbetrag) anrechnungsfrei, von dem, diesen Grundbetrag übersteigenden Einkommen, können 20 Prozent behalten werden. Der Rest des Einkommens wird auf die Leistungen angerechnet.

Beim Bezug von Grundsicherung oder Asylbewerberleistungsgesetz können 30 Prozent des Einkommens behalten werden. 70 Prozent werden auf die Leistungen angerechnet.

Recht durchsetzen

Wenn es zu Verstößen gegen die oben genannten Regelungen kommt, kann der Anspruch rechtlich durchgesetzt werden. Dazu ist notwendig, die Ansprüche zunächst beim Arbeitgeber schriftlich einzufordern, oder aber dies mittels eines vorhandenen Betriebsrates zu versuchen. Antwortet der Arbeitgeber nicht in dem gewünschten Umfang oder gar nicht auf die eingeforderten Leistungen, so kann beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht Klage erhoben werden. Hierzu ist in der ersten Instanz kein Rechtsanwalt notwendig. Es reicht ein normaler Schriftsatz in dem die Ansprüche dargelegt und Beweismittel beigelegt sind. Spätestens zwei bis sechs Monate (je nach Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag) nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb müssen Ansprüche schriftlich geltend gemacht worden sein. Wird die Frist überschritten, sind auch berechtigte Ansprüche verfallen. Existiert keine Ausschlussfrist durch Arbeits- oder Tarifvertrag gilt diese nach dem BGB und beträgt 2 Jahre.

Sich organisieren, ist immer gut

Unternehmer neigen auf dem Weg zu ihrem Ziel den Profit zu erhöhen, immer dazu Löhne zu senken, Rechte einzuschränken und die Arbeitszeit – auch ohne Bezahlung – auszuweiten. Dies kann durch einen einmaligen Gang zum Arbeitsgericht kurzzeitig unterbunden werden. Auf Dauer ist es sinnvoll sich mit KollegInnen gemeinsam zu organisieren und zum Beispiel einen Betriebsrat aufzubauen. Fragen Sie uns:

*Herausgeber: IWW – Internationale Gewerkschaft, Regionalgruppe Bremen.
Kontakt: IWW-bremen@freenet.de – www.wobblies.de - H. Thomsen*

Rechte haben und durchsetzen !



400 Euro Jobs (Minijobs)

Kurzinformationen (Stand: November 2011)

In keinem sonstigen Arbeitsverhältnis werden Menschen derart ausgenutzt, wie bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, den sogenannten 400 Euro Jobs.

Immer wieder werden gravierende Rechte, wie zum Beispiel Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsbezahlung, Urlaubsregelungen oder Kündigungsfristen umgangen. Dabei wird in vielen Fällen in erheblichem Umfang Anspruch auf Lohn und Urlaub nicht erfüllt.

Dabei wäre alles ganz einfach, denn geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unterliegen, wie jedes andere Arbeitsverhältnis auch, dem normalen Arbeitsrecht und falls vorhanden, den tariflichen Regelungen. Lediglich bei den Sozialabgaben bestehen bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen Unterschiede zu normalen Arbeitsverhältnissen.

Grundsätzliches:

Bei Minijobs darf der Verdienst die 400 Euro Grenze pro Monat (4800 Euro pro Jahr) nicht übersteigen. Eine Grenze für die wöchentliche Arbeitszeit gibt es nicht. Ebenso gilt als Minijob, wenn durch einen befristeten Arbeitsvertrag die Grenze von 50 Tagen, bei einer 5 Tageweche, nicht überschritten wird.

Sozialversicherung

Wenn diese oben genannten Grenzen eingehalten werden, muss der Arbeitgeber die Sozialabgaben pauschal an die Bundesknappschaft abführen. Dies sind:

- 15 Prozent in die Rentenversicherung
- 13 Prozent in die Krankenversicherung
- und 2 Prozent pauschale Lohnsteuer

Diese Abgaben dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden. Somit ist der Bruttolohn gleich dem Nettolohn.

Zusätzliche Rentenversicherung

Hier gilt jedoch, dass Mensch sich freiwillig voll in der Rentenversicherung versichern lassen kann. Dies bedeutet, dass 4,9 Prozent des Lohns an die Rentenkasse gezahlt wird. Dieser zusätzliche Beitrag wird dann allerdings vom Lohn abgezogen. Die Entscheidung, ob Mensch diesen Schritt geht, muss zu Beginn des Arbeitsverhältnisses getroffen werden und ist für dieses Arbeitsverhältnis für deren gesamte Laufzeit nicht rückgängig zu machen. Der Vorteil für den/die Beschäftigte/n liegt darin, hier echte Rentenansprüche zu erwerben, die zum Beispiel einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente auslösen können.

Besonderheit: 2 Prozent pauschale Lohnsteuer

Diese 2 Prozent pauschalierte Lohnsteuer darf im Normalfall nicht von Ihrem Lohn einbehalten werden. Hier gibt es jedoch die Ausnahme, dass im Arbeitsvertrag ein Bruttolohn vereinbart ist und der Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte verlangt. Dann darf die pauschalierte Lohnsteuer vom Lohn abgezogen werden. So sich dann diese gezahlte Lohnsteuer auf der Lohnsteuerkarte wiederfindet, kann mit einem Lohnsteuerjahresausgleich eine Erstattung durch das Finanzamt erfolgen.

Job, Rente und zwei Minijobs

Grundsätzlich gilt, zusätzlich zu einem Normalarbeitsverhältnis kann ein Minijob ausgeführt werden, ohne dass das an den oben genannten Bedingungen etwas ändert. Auch zusätzlich zur Rente kann ein Minijob ausgeübt werden. Problematischer ist die Ausübung von zwei Minijobs, wenn beide zusammen die Grenze von 400 Euro monatlich überschreiten. In diesem Fall muss der zweite Arbeitgeber (bei dem später der Job später begonnen wurde) beide Jobs vollständig sozialversichern. Dadurch werden dann erhebliche Sozialbeiträge vom Lohn in Abzug gebracht.

Arbeitsrechtliches

Grundsätzlich gilt, dass Minijobs, wie jedes andere Arbeitsverhältnis, dem regulären Arbeitsrecht unterliegen. Dies bedeutet: Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, kommen voll zum Tragen. Minijobber können ebenso an den Betriebsratswahlen teilnehmen und für den Betriebsrat kandidieren.

Kündigungsschutz

Grundsätzlich gilt auch für MinijobberInnen nach Ablauf der Probezeit die monatliche Kündigungsfrist zum 15. oder Monatsletzten. Ab einer Beschäftigungszeit von 5 Jahren verlängert sich die Kündigungsfrist. Wenn mehr als 10 Vollzeitstellen im Betrieb vorhanden sind (dies kann auch durch die Addition von Teilzeitstellen erreicht werden) gilt der Anspruch auf eine Abfindung, von in der Regel einem halben Monatslohn pro Beschäftigungsjahr (§ 1a Kündigungsschutzgesetz).

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Grundsätzlich besteht bei bis zu 6 Wochen Krankheit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Besteht die Erkrankung länger als 6 Wochen gibt es allerdings keinen Anspruch auf Krankengeld, da keine volle Versicherung erfolgt. Bei unregelmäßiger Beschäftigung ist für die Berechnung der Höhe der Lohnfortzahlung der Durchschnittslohn der letzten Monate heranzuziehen.

Lohnfortzahlung für Feiertage

Beispiel: Es wird jeden Montag und Freitag gearbeitet. Also besteht zum Beispiel für Oster- und Pfingstmontag ein Anspruch auf Bezahlung, ohne dass diese Tage vom Arbeitgeber auf den Dienstag verschoben werden dürfen. Wird die im Betrieb notwendige Arbeit dennoch auf den Dienstag verlegt, wären Überstunden fällig.

Stundenlöhne / tarifliche Regelungen

Grundsätzlich dürfen Minijobber im Betrieb nicht schlechter bezahlt werden als Normalbeschäftigte. Dies gilt auch für die Stundenlöhne bei vergleichbarer Arbeit. Notwendig ist also in Erfahrung zu bringen, welcher Tarifvertrag für das Unternehmen gilt und daraus die entsprechenden Stundenlöhne abzuleiten.

Urlaub

Per Gesetz ist ein Mindesturlaub, pro Jahr 24 Werktage, oder eventuell auch mehr Urlaubstage durch einen Tarifvertrag vereinbart. Dieser Mindesturlaub muss gewährt und voll bezahlt werden.

Minijob und Hartz IV, Grundsicherung und Asylbewerberleistungsgesetz

Wird ein Minijob gleichzeitig zum Bezug der oben genannten Leistungen ausgeübt, sind zwei Dinge grundsätzlich zu beachten. Jede noch so gering bezahlte Minijobstelle wird vom Arbeitgeber angemeldet. Dadurch ist es den