

# Minijob



Da ist mehr für Sie drin!



# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Grußwort  | 4  |
| Vorwort   | 5  |
| ■ Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!   | 6  |
| ■ Wann ist Ihr Job ein Minijob?   | 6  |
| ■ Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten            | 7  |
| ■ Sie haben Anspruch auf Tariflohn  | 8  |
| ■ Ihr Anspruch auf Mindestlohn  | 8  |
| ■ Wem nutzt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?                          | 9  |
| ■ Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen                        | 9  |
| ■ Ihnen steht Erholungsurlaub zu  | 10 |
| ■ Der Feiertag muss bezahlt werden  | 11 |
| ■ Arbeit auf Abruf  | 11 |
| ■ Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit                              | 12 |
| ■ Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall                                 | 13 |
| ■ Lohnfortzahlung wenn Ihr Kind krank wird                                    | 14 |
| ■ Ihr Recht bei einer Schwangerschaft   | 14 |
| ■ Ihr Recht bei Kündigung   | 16 |
| ■ ... durch Sie selbst  | 17 |
| ■ Steuern und Beiträge im Minijob   | 17 |
| ■ Sie sind rentenversichert   | 18 |
| ■ Ihr Anspruch auf Riester-Förderung  | 19 |
| ■ Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung                       | 20 |
| ■ Der Betrieb ist insolvent   | 20 |
| ■ Kein Beitrag = keine Leistung in der Arbeitslosenversicherung               | 21 |
| ■ Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Privathaushalt                      | 21 |
| ■ Was muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten? | 22 |
| ■ „Midijob“ und „Übergangsbereich“  | 22 |

|   |    |
|---|----|
| ■ Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze   | 23 |
| ■ Die Einkommensgrenze überschreiten und gleichzeitig etwas für die Rente tun – wie geht das? | 24 |
| ■ Setzen Sie sich durch!  | 25 |
| ■ Auszüge aus Gesetzestexten  | 27 |
| ■ Hilfreiche Adressen   | 30 |
| Impressum   | 38 |

## Liebe Leserin, lieber Leser,

mit Sorge betrachten wir die nach wie vor hohe Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Minijob. Im Stadt- und Landkreis Karlsruhe waren es im Jahr 2020 insgesamt 75.092 Frauen und Männer, die in einem Minijob arbeiteten – diese Zahl erhob die Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. Juni 2020.

Der Minijob bleibt eine Frauendomäne, fast 60 Prozent der Minijobenden sind weiblich – daran hat sich in den letzten Jahren nichts geändert. In Stadt- und Landkreis Karlsruhe ist damit rund jedes vierte Beschäftigungsverhältnis einer Frau ein geringfügiges. Für beide Geschlechter gilt: Die Mehrheit der Minijobenden arbeitet ausschließlich geringfügig.

Aus unserer Arbeit wissen wir, dass sich viele von ihnen kurz- oder mittelfristig eine voll sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wünschen, die ihnen eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht. Dies gelingt oft nicht: Nach einer Studie des Delta-Instituts im Auftrag des Bundesfrauenministeriums findet mehr als die Hälfte der Frauen im „Minijob pur“ nicht mehr den Anschluss an den Arbeitsmarkt. Die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt bietet jedoch für Fachkräfte bessere Chancen.

Rechte im Minijob? Diese nehmen viele Frauen und Männer nicht in Anspruch oder kennen sie nicht. So haben beispielsweise zwei Drittel der Minijobenden noch nie den ihnen zustehenden Urlaub genommen. Zu diesem Ergebnis kommt das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung in einer Studie.

Mit der vorliegenden Veröffentlichung möchten wir Sie, Frauen und Männer in Minijobs und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, über die aktuelle rechtliche Situation informieren. Wichtige Adressen für weitergehende Information und Beratung finden Sie ebenfalls in dieser Broschüre. Dabei haben wir auch die Adressen von Stellen aufgenommen, die für Sie da sind, wenn Sie mehr als einen Minijob suchen.

### Info:

Wir haben auch eine Fassung dieser Broschüre in Leichter Sprache veröffentlicht.

Wir wünschen uns, dass Ihnen diese Informationen hilfreich sind, um ihre Rechte und Möglichkeiten zu nutzen sowie ihren weiteren beruflichen Weg zu finden und zu meistern.

Ihre Gleichstellungsbeauftragten aus Stadt- und Landkreis Karlsruhe

**Verena Meister**  
Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Karlsruhe

**Astrid Stolz**  
Gleichstellungsbeauftragte  
im Landratsamt Karlsruhe

**Sabine Riescher**  
Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Bruchsal

**Silke Benkert**  
Gleichstellungsbeauftragte  
für Mitarbeitende der Stadt Ettlingen

**Sarah Schweikert**  
Frauenbeauftragte  
der Stadt Waghäusel

## Vorwort

„Brutto für Netto“ hört sich für viele Menschen besonders attraktiv an. Wer zahlt schon gerne Steuern und Sozialabgaben? Deshalb sind Minijobs bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sehr beliebt. Doch bedenken Sie: In vielen Fällen ist ein Minijob nicht empfehlenswert, besonders, wenn Sie keine anderen eigenen Einkünfte haben. Altersarmut ist vorprogrammiert, wenn Sie über einen längeren Zeitraum nur einen Minijob ausüben.

Für zehn Jahre Arbeit im Minijob bei 450 Euro erhalten Sie kaum mehr als 45 Euro Rente im Monat. Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld und auch Kinderkrankengeld bekommen Sie nicht für Ihren Minijob. Für Studierende, Rentnerinnen und Rentner kann der Minijob aber durchaus sinnvoll sein.

In ganz Deutschland gilt ein gesetzlicher Mindestlohn. Dieser beträgt derzeit 9,50 Euro. Ausdrücklich müssen die 9,50 Euro auch den Beschäftigten im Minijob gezahlt werden. Es gibt nur wenige Ausnahmen.

Übrigens: Unternehmen tragen für einen Minijob in der Regel eine höhere Abgabenlast, als für einen „normalen“ Arbeitsplatz. Kostenersparnisse haben manche Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber nur dadurch, dass sie Ihnen Leistungen wie zum Beispiel bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht gewähren, also gegen Gesetze verstoßen.

Minijobs erscheinen zunächst unkompliziert, doch es gibt viele Regelungen, die beachtet werden müssen.

- Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie sich beraten.
- Im Anhang dieser Broschüre finden Sie viele nützliche Adressen.

## Auch für Sie gilt das Arbeitsrecht!

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, das ist ganz klar gesetzlich festgelegt: Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe unter „Auszüge aus Gesetzestexten“, Seite 27) darf die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten 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 gesetzlich verboten ist.

Die folgenden Seiten sollen Sie über die wichtigsten Regelungen des Steuerrechts und aus dem Bereich der Sozialversicherung sowie viele Rechte informieren, von denen Sie vielleicht glauben, dass sie Ihnen nicht zustehen:

- Arbeitsvertrag
- gesetzlicher Mindestlohn
- tarifliche Bezahlung
- Feiertagsvergütung
- Erholungsurlaub
- Urlaubs-, Weihnachtsgeld
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigungsschutz
- gesetzliche Unfallversicherung
- Rentenversicherung
- Riester-Förderung
- Insolvenzgeld
- Mutterschaftsgeld

Ihrer Arbeitgeberin oder 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 zum Beispiel beim Finanzamt, Steuerberatungsbüro, bei der Krankenkasse oder der Arbeitsagentur. Hilfreiche Adressen finden Sie im Anhang ab Seite 30.

## Wann ist Ihr Job ein Minijob?

Als „geringfügig beschäftigt“ gelten Sie nach dem Sozialgesetzbuch,

1. wenn Sie nicht mehr als 450 Euro im Monat verdienen,
2. wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Auf diese sogenannte „kurzfristige Beschäftigung“ wird in dieser Broschüre nur am Rande eingegangen. Es gibt dazu sehr viele spezielle Regelungen.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Punkt 1 werden zusammengerechnet. Wenn damit die 450-Euro-Grenze überschritten wird, entfallen die Sonderregelungen nach dem 450-Euro-Gesetz: Es handelt sich um „normale“ Beschäftigungen mit voller Sozialversicherungspflicht. Bis zu einem Verdienst von 1300 Euro müssen Sie selbst einen eingeschränkten Rentenversicherungsbeitrag, die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den vollen Beitrag bezahlen.

Eine geringfügige Beschäftigung können Sie neben einem Hauptberuf wahrnehmen, ohne dass Versicherungspflicht besteht. Für jede weitere geringfügige Beschäftigung neben dem Hauptjob besteht allerdings volle Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungspflicht, auch wenn Sie mit mehreren Minijobs die 450-Euro-Grenze nicht überschreiten. Nur von der Arbeitslosenversicherung sind auch die weiteren Beschäftigungen ausgenommen.

Manche gemeinnützigen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber kombinieren auch die sogenannte „Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale“ (§ 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz) mit dem Minijob. Das ist zulässig. Achten Sie in diesem Fall unbedingt darauf, dass die Pauschale auf alle Jahresmonate verteilt wird. Lassen Sie sich gegebenenfalls beraten.

## Warum Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen sollten

Grundsätzlich ist zu empfehlen, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen<sup>1</sup>. Doch auch mündliche Arbeitsverträge sind schriftlichen gleichzusetzen. Sollte es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Ihnen und Ihrem Betrieb kommen, welche Leistungen vereinbart waren, müssten Sie es beweisen. Das ist natürlich bei einer nur mündlichen Vereinbarung schwieriger oder sogar ganz unmöglich.

### Schließen Sie daher einen schriftlichen Arbeitsvertrag!

Durch das Nachweisgesetz (siehe „Auszüge aus Gesetzestexten“ auf Seite 27) haben Sie sogar einen rechtlichen Anspruch auf schriftliche Festlegung folgender Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Arbeitsort
- Beginn und gegebenenfalls Befristung
- Bezeichnung der zu leistenden Arbeit
- Höhe und Zusammensetzung der Vergütung
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Dauer des Erholungsurlaubs
- die Kündigungsfristen
- die anzuwendenden Tarifverträge

Sollten Sie bisher ohne schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sein, können Sie Ihre Arbeitgeberin oder Ihren Arbeitgeber auffordern, diese schriftlichen Angaben zu machen. Einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses muss er Ihnen diese aushändigen. Eine E-Mail zum Beispiel reicht nicht.

Sollten Sie vor diesem Schritt zurückschrecken:

**Alle in dieser Broschüre aufgeführten Rechte gelten auch ohne schriftlichen Arbeitsvertrag.**

<sup>1</sup> Einen Musterarbeitsvertrag erhalten Sie bei der Minijobzentrale (Adresse im Anhang).

## Sie haben Anspruch auf Tariflohn

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

Stundenkürzungen aus diesem Grunde müssen Sie nicht hinnehmen. Diese können jedoch dann sinnvoll sein, wenn durch die Lohnerhöhung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, das heißt wenn Sie mehr als 450 Euro im Monat verdienen würden und Sie dieses nicht wollen.

## Ihr Anspruch auf Mindestlohn

Wenn in Ihrem Betrieb kein Tarifvertrag gilt, können Sie vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren. Der Mindestlohn beträgt in ganz Deutschland einheitlich 9,50 Euro (Stand Januar 2021<sup>2</sup>) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist egal wie groß der Betrieb ist, in dem Sie arbeiten. Der Mindestlohn gilt auch für Minijobs und Beschäftigungen im Privathaushalt. Auch Rentnerinnen und Rentner sowie Studierende haben Anspruch auf den Mindestlohn.

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehrenamtlich Tätige, manche Praktikantinnen und Praktikanten sowie Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Tätigkeit müssen keinen Mindestlohn erhalten.

Damit die Einhaltung des Mindestlohns überprüfbar ist, müssen branchenunabhängig die Arbeitszeiten für alle geringfügig Beschäftigten nachvollziehbar aufgezeichnet werden. Nur für Beschäftigte im Privathaushalt entfällt dies. Zur Arbeitszeit gehören auch Vor- und Nachbereitungszeiten, zu denen Sie der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet. Sie dürfen im Minijob maximal rund 47 Stunden im Monat arbeiten (Stand Februar 2021), sonst wird der Mindestlohn unterschritten.

**Wenn Sie unsicher sind, ob Ihnen der Mindestlohn wirklich gezahlt wird, machen Sie sich selbst Notizen!** Ein kleines Heft, in dem Sie Datum, Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende handschriftlich notieren, reicht aus. Auch eine App fürs Handy ist praktisch, es gibt viele Angebote in den App Stores.

An dieser Stelle können nicht alle Fragen zum Mindestlohn beantwortet werden. Es gibt sehr hilfreiche Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums und des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Mindestlohn sowie eine Telefonhotline (siehe „Hilfreiche Adressen“ im Anhang ab Seite 30). Zusätzlich können Sie dort auch Falblätter und Broschüren anfordern.

### Noch ein wichtiger Hinweis:

Der gesetzliche Mindestlohn ist eine Untergrenze, die nicht unterschritten werden darf. Wenn in Ihrem Betrieb ein für Sie günstigerer Tarifvertrag gilt oder andere Beschäftigte einen höheren Stundenlohn bekommen, haben auch Sie Anspruch darauf!

<sup>2</sup> Am 1. Juli 2021 steigt der Mindestlohn auf 9,60 Euro, zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro.

## Wem nutzt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?

Es ist besonders günstig 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 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 (Adresse siehe „Informationen zum Mindestlohn“ auf Seite 37). Beispiele für allgemeinverbindliche Tarifverträge: Gebäudereinigung bundesweit, Friseurhandwerk und Gaststätten und Beherbergung in vielen Bundesländern.

Außerdem gibt es Mindestlohn-Tarifverträge, die (jeweils befristet) für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Das betrifft zum Beispiel die Pflegebranche und den Weiterbildungsbereich. Sie müssen in diesen Branchen einen höheren als den gesetzlichen Mindestlohn für Ihre Arbeit erhalten.

Die Tarifvertragsparteien, also die Gewerkschaft oder der Arbeitgeberverband, müssen Ihnen den Tarifvertrag gegen Kostenerstattung (Kopiergebühr, Porto) aushändigen.

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, zum Beispiel zwei Monate. Wenn Sie Ihre fälligen Ansprüche nicht innerhalb dieser Frist beim Betrieb geltend gemacht haben, sind diese verfallen.

In jedem Fall gilt: Informieren Sie sich über Ihre Rechte beim Betriebsrat oder bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft. Wenn Sie kein Gewerkschaftsmitglied sind, können Sie auch von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber Auskunft verlangen.

## Sie können tarifvertragliche Leistungen beanspruchen

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz stehen Ihnen alle Leistungen zu, die auch Vollzeitbeschäftigte in Ihrem Betrieb erhalten. Das heißt, Sie haben Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn der Tarifvertrag die Zahlung von Urlaubsgeld beziehungsweise Weihnachtsgeld vorsieht **oder** die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber freiwillig Urlaubs- oder Weihnachtsgeld an Vollzeitbeschäftigte im Betrieb bezahlt.

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

## Ihnen steht Erholungsurlaub zu

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

### Es gilt:

Keine Lohn- und Gehaltsabzüge bei Urlaub.

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

### Beispiel 1:

Ein Urlaubsanspruch von 30 Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche ergibt sechs Wochen Jahresurlaub.

Angenommen, Sie arbeiten drei Tage in der Woche, dann haben Sie Anspruch auf 3/5 des Jahresurlaubs, also 18 Urlaubstage (sechs Wochen Jahresurlaub), bei zwei Arbeitstagen pro Woche haben Sie nur Anspruch auf 2/5, also zwölf Arbeitstage, die auch sechs Wochen Jahresurlaub ergeben und so weiter.

Wenn Sie keinen tariflichen Urlaubsanspruch haben, gilt das Bundesurlaubsgesetz:

### Beispiel 2:

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

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

Wenn Sie unregelmäßig viele Arbeitstage pro Woche arbeiten, muss ein Durchschnitt berechnet werden, der sich an der Urlaubshöhe der Vollzeitbeschäftigten orientiert.

### Beispiel 3:

Sie haben innerhalb eines Monats folgendermaßen gearbeitet:

| Woche 1 | Woche 2 | Woche 3 | Woche 4 |
|---------|---------|---------|---------|
| 5 Tage  | –       | 2 Tage  | 1 Tag   |

Das ergibt durchschnittlich zwei Arbeitstage pro Woche. Sie haben dann einen Urlaubsanspruch von 2/5 des Urlaubsanspruchs einer vollzeitbeschäftigten Kraft. Diese Urlaubstage dürfen Sie so einsetzen, dass Sie, wenn zum Beispiel nur das Bundesurlaubsgesetz für Sie gilt (siehe Beispiel 2), auf vier Wochen Jahresurlaub kommen.

Die Urlaubsdauer darf wegen Krankheiten oder anderer Fehlzeiten, wie zum Beispiel Mutterschutz, nicht gekürzt werden (Ausnahme: Elternzeit).

Wenn Sie im Urlaub krank werden, müssen Sie ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

Auf den vollen Jahresurlaub haben Sie in der Regel Anspruch, wenn Sie eine sechsmonatige „Wartezeit“ erfüllt haben, es sei denn, der Tarifvertrag sieht etwas anderes vor. Waren Sie über einen kürzeren Zeitraum beschäftigt, steht Ihnen anteiliger Urlaub zu. Endet Ihr Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, haben Sie Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (§ 5 Bundesurlaubsgesetz).

**Gehen Sie auf keinen Fall ohne die Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in Urlaub, denn dann müssen Sie mit einer fristlosen Kündigung rechnen.**

## Der Feiertag muss bezahlt werden

Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen. Dieser Anspruch ist im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz verankert (vergleiche „Auszüge aus Gesetzestexten“, Seite 27). 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 stattdessen Mittwoch, Freitag und Samstag arbeiten, dann müssen Sie Lohn für alle vier Tage erhalten.

## Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf (KapovAz = kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) findet im Alltag recht häufig statt, zum Beispiel im Gaststättenbereich, wenn Beschäftigte witterungs- oder saisonabhängig eingesetzt werden oder wenn unerwartete Arbeitsspitzen eintreten.

Die meisten Beschäftigten wissen nicht, dass in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes Mindeststandards festgelegt sind, die in einem Arbeitsvertrag geregelt sein müssen. So muss die Vereinbarung eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Ist dies nicht der Fall, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Das bedeutet in der Praxis, dass Sie immer dann nachträglich einen Lohnanspruch über Ihre tatsächlich geleistete Arbeit hinaus haben, nämlich eine Aufstockung auf 20 Arbeitsstunden, wenn Sie weniger als 20 Stunden gearbeitet und einen den Stunden entsprechenden Lohn erhalten haben.

Darüber hinaus gilt, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für mindestens drei Stunden in Anspruch nehmen und damit bezahlen muss. Wurden Sie kürzere Zeit eingesetzt, dann haben Sie trotzdem einen Zahlungsanspruch.

Von dieser gesetzlichen Regelung kann allerdings durch Tarifvertrag abgewichen werden. Auf einen solchen Tarifvertrag kann im Arbeitsvertrag auch für nicht tariflich gebundene Parteien verwiesen werden.

Für die Praxis bedeutet das: Wenn – wie so oft – nur ein mündlicher Arbeitsvertrag vorliegt, gelten die gesetzlichen Mindeststandards, das heißt Sie können nachträglich eine erhöhte Zahlung verlangen, solange der Anspruch noch nicht verjährt oder der Anspruch bei Geltung eines Tarifvertrages verfallen ist.

## Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit

Alle Beschäftigten haben das gleiche Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für sechs Wochen, also auch alle geringfügig Beschäftigten (siehe „Auszüge aus Gesetzestexten“, Seite 27).

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

Da Sie als geringfügig Beschäftigte oder Beschäftigter meist nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (Familienversicherte zum Beispiel sind nicht selbst Mitglied), erhalten Sie keine ärztliche „gelbe Krankmeldung“<sup>3</sup>, 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.

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber bekommen Sie im Regelfall 80 Prozent der Kosten für die Lohnfortzahlung aufgrund der gezahlten Umlage erstattet.

## 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 grundsätzlich nicht gesetzlich unfallversichert.

Genauere Informationen, welche Unfallkasse für Ihr Bundesland und Ihre Region zuständig ist, erhalten Sie bei der Unfallkasse Baden-Württemberg: [www.ukbw.de](http://www.ukbw.de)

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

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

### Wichtig:

Sie sind auch dann über die Berufsgenossenschaft (= Träger der gesetzlichen Unfallversicherung) abgesichert, wenn keine Beiträge für Sie abgeführt wurden. Bei Schwarzarbeit muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Berufsgenossenschaft die Kosten für einen Arbeitsunfall erstatten (§ 110 Abs. 1a SGB VII).

Genauere Informationen erhalten Sie bei der Unfallkasse Baden-Württemberg:

Unfallkasse Baden-Württemberg  
Augsburger Straße 700  
70329 Stuttgart  
Postanschrift: 70324 Stuttgart  
Service-Center Karlsruhe:  
Waldhornplatz 1  
76131 Karlsruhe

### Die Unfallkasse Baden-Württemberg in Karlsruhe und Stuttgart ist über folgende Kontaktdaten zu erreichen:

Kundenkommunikationscenter  
Telefon: 0711 9321-0  
Fax: 0711 9321-9500  
Kontaktformular: [forms.ukbw.de/intelliform/forms/ukbw/service/kontaktformular/index](http://forms.ukbw.de/intelliform/forms/ukbw/service/kontaktformular/index)  
Internet:  
[www.ukbw.de](http://www.ukbw.de)  
[www.ukbw.de/versicherte/haushaltshilfen-minijobs](http://www.ukbw.de/versicherte/haushaltshilfen-minijobs)

<sup>3</sup> Zum 1. Oktober 2021 wird die elektronische Arbeitsfähigkeitsbescheinigung eingeführt. Ab dann wird die Krankmeldung von der Arztpraxis direkt digital an die Krankenkasse übermittelt. Im Juli 2022 soll dann die digitale Übermittlung der Krankmeldung an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin folgen.

## Lohnfortzahlung, wenn Ihr Kind krank wird

Da Sie in der Regel nicht selbst Mitglied einer Krankenkasse sein werden, haben Sie in diesem Fall auch keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss Sie jedoch unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ von der Arbeit freistellen, wenn Sie Ihr Kind unter zwölf Jahren wegen einer Erkrankung betreuen müssen. Das ergibt sich aus § 616 BGB. In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (5 AZR 392/78) wird von einem Zeitraum von fünf Arbeitstagen pro Jahr ausgegangen. Lassen Sie sich von der Kinderärztin bzw. dem Kinderarzt eine Bescheinigung darüber ausstellen, dass Ihr Kind wegen einer Erkrankung betreut werden muss, und geben Sie diese im Betrieb ab.

## Ihr Recht bei einer Schwangerschaft

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 so viel:

- Sie genießen einen besonderen Kündigungsschutz.
- Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen ausgesetzt sind oder die bestimmte körperliche Belastungen verursachen.
- Es gibt Schutzfristen vor und nach der Entbindung.
- Sie haben Anspruch auf Mutterschaftsgeld.
- Sie haben Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit.

Falls für Sie ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft ausgesprochen wurde, erhalten Sie „Mutterschutzlohn“ in der Regel in Höhe Ihres Nettoverdienstes. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bekommt diesen übrigens von der Minijob-Zentrale erstattet.

Sind Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse (zum Beispiel über den Ehemann familienversichert oder privat krankenversichert) und entfällt Ihnen wegen der Schutzfristen Ihr Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung, steht Ihnen dennoch ein Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro zu. Um dieses Mutterschaftsgeld zu erhalten, müssen Sie einen Antrag stellen. Die entsprechenden Unterlagen – Antragsformular und Bescheinigung über eine Beschäftigung – finden sie im Internet unter [www.bundesamtsozialesicherung.de](http://www.bundesamtsozialesicherung.de). Senden Sie diese Unterlagen und ein Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin – wenn Ihr Antrag vor der Geburt gestellt wird – oder andernfalls eine vom Standesamt ausgestellte Geburtsbescheinigung Ihres Kindes an das Bundesamt für Soziale Sicherung (siehe Adresse unter „Arbeitsschutz“, Seite 36)

Der Antrag kann auch unter [www.bundesamtsozialesicherung.de](http://www.bundesamtsozialesicherung.de) online gestellt werden.

### 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 als Mutterschaftsgeld während der gesamten Mutterschutzzeit und, wenn Sie mehr als 390 EUR verdienen, noch einen Zuschuss des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zum Mutterschaftsgeld.

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 Erziehungsurlaub (heute entspricht dies der Elternzeit) lediglich an vier Tagen gearbeitet hatte. Anders lautende tarifvertragliche Regelungen sind aber zulässig.



## Ihr Recht bei Kündigung

Das Kündigungsschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb, also auch für Sie. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie mindestens sechs Monate bei Ihrer Arbeitgeberin oder bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind und dass der Betrieb mehr als zehn Beschäftigte hat. Teilzeitkräfte werden bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nur mit abgestuften Anteilen mitgerechnet. Wenn Sie vor dem 31. Dezember 2003 eingestellt wurden, gilt das Kündigungsschutzgesetz für Sie bereits, wenn der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat.

Kündigungsfristen gelten auch unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz: Für alle Beschäftigten gelten die gleichen gesetzlichen Kündigungsfristen. Es kann grundsätzlich mit einer vierwöchigen Frist zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden, längere Kündigungsfristen gelten für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber nach einer mehr als zweijährigen Betriebszugehörigkeit. Diese erhöhen sich nach zwei Jahren auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei Monate jeweils zum Monatsende. Sollten Sie noch länger beschäftigt sein, erkundigen Sie sich nach den dann gültigen Kündigungsfristen.

In der Probezeit kann ein Arbeitsvertrag generell mit 14-Tage-Frist gekündigt werden.

Sollten Sie in einem Kleinbetrieb beschäftigt sein, der weniger als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat (Auszubildende werden hierbei nicht gezählt, Teilzeitbeschäftigte in abgestuften Anteilen), dann kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber durch Einzelvertrag mit Ihnen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren. Vier Wochen dürfen dabei aber nicht unterschritten werden. Ebenfalls durch ausdrücklichen Vertrag kann mit vorübergehend (bis zu drei Monaten) beschäftigten Aushilfskräften eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.

In Tarifverträgen können andere Fristen festgelegt sein, die dann vorrangig gelten.

### **Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Mündliche Kündigungen oder Kündigungen per E-Mail sind unwirksam.**

Besonderen Kündigungsschutz haben Sie, wenn Sie schwanger oder schwerbehindert sind. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf Ihnen dann nur mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde kündigen (bei Schwangerschaft das Regierungspräsidium Karlsruhe, bei Schwerbehinderung der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Zweigstelle Karlsruhe, Integrationsamt). Die Adressen finden Sie im Anhang ab Seite 30.

Sie sollten bei einer Kündigung unverzüglich fachlichen Rat einholen und gegebenenfalls innerhalb von drei Wochen Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Sie brauchen dafür keine anwaltliche Vertretung. Wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Klage formulieren müssen, hilft Ihnen die Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht kostenlos. Sollten Sie sich anwaltlich vertreten lassen, müssen Sie diese Kosten selbst tragen, auch wenn Sie den Prozess gewinnen.

Befristete Arbeitsverhältnisse laufen mit Fristablauf aus. Sie müssen nicht gekündigt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine mehrmalige Befristung auch unwirksam sein. Dies wäre für Sie besonders im Fall einer Schwangerschaft wichtig.

### **Regierungspräsidium Karlsruhe, Referat 54.4**

#### **Fachgruppe Mutterschutz**

Postanschrift: Schlossplatz 1 – 3, 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 926-7632, -7548, -8473, -7442

Fax: 0721 933-40250

E-Mail: [mutterschutz@rpk.bwl.de](mailto:mutterschutz@rpk.bwl.de)

Internet: [www.rp.baden-wuerttemberg.de](http://www.rp.baden-wuerttemberg.de)

### **Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg,**

#### **Zweigstelle Karlsruhe, Integrationsamt**

Erzbergerstraße 119, 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 8107-0

Fax: 0721 8107-975

E-Mail: [info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)

Internet: [www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)

## ... durch Sie selbst

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

## Steuern und Beiträge im Minijob

Die Beschäftigten müssen in der Regel weder Steuern noch Sozialabgaben auf eine Beschäftigung bis zu 450 Euro zahlen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt in den meisten Fällen eine Pauschale von 31,51 Prozent (Stand Januar 2021) des Arbeitslohns. Für Privathaushalte gelten andere Abgaben (siehe unter „Was muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?“, Seite 22).

Davon gehen 15 Prozent an die Renten- und in der Regel 13 Prozent an die Krankenversicherung. Dazu kommen 1,51 Prozent als Umlage zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für Krankheit und Mutterschaft beziehungsweise den Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Insolvenzgeld. Hinzu kommt ein individueller Beitrag zur Unfallversicherung. Näheres dazu in den folgenden Kapiteln.

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

Wenn diese Pauschalen abgeführt werden, fallen noch zwei Prozent Steuern, inklusive Solidaritätsbeitrag und Kirchensteuer an. Steuern können aber immer auch nach der Lohnsteuerkarte sowie einem anderen pauschalen Verfahren erhoben werden, wenn zum Beispiel 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 die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Ihnen vom Lohn abziehen.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung, die nicht länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr dauern darf, fallen keine pauschalen Sozialabgaben an. Die Einkünfte müssen aber über die Lohnsteuerkarte oder pauschal mit 25 Prozent gegebenfalls zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer versteuert werden.

## Sie sind rentenversichert

Wenn Sie Ihr Beschäftigungsverhältnis ab dem 1. Januar 2013<sup>4</sup> aufgenommen haben, sind Sie in der Regel voll in der Rentenversicherung versichert. 15 Prozent Ihres Verdienstes zahlt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, Sie selbst müssen 3,6 Prozent bezahlen (Stand 2019). Ihnen werden zwölf Pflichtbeitragsmonate pro Jahr auf die Wartezeit angerechnet, Sie sind bei Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abgesichert, können eine medizinische Rehabilitation („Kur“) beantragen und Riester-Förderung für die private Vorsorge erhalten.

Wenn Ihr monatlicher Verdienst unter 175 Euro liegt, müssen Sie zusätzlich die Differenz zwischen dem Arbeitgeberanteil und dem Mindestbeitrag (32,55 Euro, Stand 2021) entrichten, es sei denn, Sie sind aus einer anderen Beschäftigung oder Tätigkeit heraus pflichtversichert.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind Sie versicherungsfrei, die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt dann nur den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung, durch den sich Ihre Rente nicht mehr erhöht.

Wenn Sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben und einen Minijob aufnehmen, sind Sie rentenversicherungspflichtig und können mit dem Minijob Ihre Rente noch geringfügig erhöhen.

Sie können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Damit verzichten Sie aber auf viele Vorteile der Rentenversicherung. Sie müssen dann die 3,6 Prozent Abzug vom Lohn nicht bezahlen.

Ob sich die Rentenversicherung im Minijob für Sie lohnt, kann im Einzelfall sehr unterschiedlich sein. Bevor Sie auf die volle Rentenversicherung verzichten, lassen Sie sich vom Versicherungsamt, von den Versichertenältesten oder anderen Stellen beraten, **denn ein Wechsel ist im gleichen Job nicht mehr möglich** (Adressen siehe „Versicherungen“, Seite 33).

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

## Ihr Anspruch auf Riester-Förderung

Wer „riestert“, hat Anspruch auf staatliche Förderung. Die Sparerin oder der Sparer erhält auf jeden Fall die Grundförderung in Höhe von 175 Euro sowie eine Kinderzulage für jedes Kind, für das man Kindergeld erhält, in Höhe von 300 Euro pro Jahr. Ist das Kind vor dem 1. Januar 2008 geboren, beträgt die Zulage 185 Euro.

Diese staatliche Förderung für Ihre private Rentenvorsorge können Sie erhalten, wenn Sie

- versicherungspflichtig im Minijob beschäftigt sind
- oder Angehörige pflegen und dadurch rentenversichert sind
- oder einen Ehegatten oder eine Ehegattin haben, der oder die zum „förderfähigen Personenkreis“ gehört
- oder bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet sind
- oder arbeitslos gemeldet sind und Leistungen nach Sozialgesetzbuch II (Arbeitslosengeld II) nur deshalb nicht erhalten, weil Ihr Partner oder Ihre Partnerin ein zu hohes Einkommen oder Vermögen hat. Achten Sie in diesem Fall darauf, dass Sie sich alle drei Monate bei der Arbeitsagentur melden und die Meldenachweise aufbewahren.

Da Sie wegen Ihres geringen Verdienstes nur mit einer geringen staatlichen Rentenzahlung rechnen können, ist es für Sie umso 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 in Höhe von 60 Euro **pro Jahr** aufbringen

### Beispiel 1

Frau A hat keine Kinder, sie ist geringfügig beschäftigt. Als Förderung erhält sie für sich 175 Euro. Sie muss einen Mindestbeitrag von 60 Euro (pro Monat 5 Euro) bezahlen. Sie legt also 235 Euro an, von denen sie nur gut ein Viertel selbst bezahlen muss.

### Beispiel 2

Frau B ist geringfügig beschäftigt und hat drei Kinder, die alle vor 2008 geboren wurden. Ihr Mindestbeitrag liegt bei 60 Euro. Zusätzlich erhält sie 175 Euro für sich und insgesamt 555 Euro für die Kinder. Sie spart also im Jahr insgesamt 790 Euro für ihre Altersvorsorge. Weniger als ein Zehntel zahlt sie aus der eigenen Geldbörse.

### Beispiel 3

Frau C ist geringfügig beschäftigt und hat zwei Kinder. Eines ist vor, eines ist nach 2008 geboren. Ihr Mindestbeitrag liegt bei 60 Euro im Jahr. Zusätzlich erhält sie 175 Euro für sich und insgesamt 485 Euro für die Kinder. Sie spart also im Jahr insgesamt 720 Euro für ihre Altersvorsorge. Nur ein Zwölftel muss sie selbst aufbringen.

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

<sup>4</sup>Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor 2013 aufgenommen wurden, gelten andere Regelungen. Doch auch hier ist die volle Rentenversicherung möglich. Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber muss Sie dazu informieren oder erkundigen Sie sich bei der Minijob-Zentrale.

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:

Leider können wir in dieser Broschüre nicht auf alle Regelungen zur Riester-Rente eingehen. Informationen erhalten Sie zum Beispiel beim Finanzamt oder in den meisten Geldinstituten.

## Beitrag ohne Gegenleistung in der Krankenversicherung

Wenn Sie bereits in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (familienversicherte Hausfrauen, -männer, Schülerinnen und Schüler, Studierende oder Rentnerinnen und Rentner, freiwillig Versicherte), muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber 13 Prozent Ihres Arbeitsentgelts an Ihre Krankenkasse abführen. Eine Gegenleistung erhalten Sie dafür nicht. Für Sie entstehen keine Ansprüche, da Sie ja bereits Krankenversicherungsschutz haben. Ein Anspruch auf Krankengeld oder Kinderkrankengeld entsteht ebenfalls nicht.

Wenn Sie privat krankenversichert sind (zum Beispiel Beamtinnen, Beamte, Selbstständige), muss kein Krankenversicherungsbeitrag entrichtet werden.

#### Tipp:

Wenn Sie Mitglied in einer privaten Krankenversicherung oder freiwilliges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung sind und gerne Pflichtmitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung werden wollen, sollten Sie sich einen „Midijob“ (siehe „Midijob“ und „Übergangsbereich“, Seite 22) suchen, es reichen 451 Euro Monatsverdienst. Sie können dann mit einem geringen Beitrag die volle Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

## Der Betrieb ist insolvent

Wenn eine Firma Pleite macht, ist in den Geldbörsen ihrer Beschäftigten schon längst Ebbe. Denn unregelmäßige oder ausbleibende Gehalts- oder Lohnzahlungen gehören fast immer zu den Vorboten einer Firmeninsolvenz. Doch die Betroffenen müssen neben dem Verlust des Arbeitsplatzes nicht auch noch ausstehende Gehaltszahlungen für zurückliegende Zeiten in Kauf nehmen.

Alle, die wegen Zahlungsunfähigkeit des Betriebes den ihnen zustehenden Lohn nicht erhalten haben, haben Anspruch auf Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit, also auch die geringfügig Beschäftigten. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bezahlt hierfür einen kleinen Beitrag an die Minijob-Zentrale.

Das Insolvenzgeld sichert den Gehalts- oder Lohnanspruch für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Dies gilt auch dann, wenn der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse abgewiesen wird oder – falls

ein Insolvenzverfahren mangels Masse offensichtlich nicht in Betracht kommt – wenn die Betriebstätigkeit vollständig beendet wird. Gezahlt wird das Insolvenzgeld in Höhe des geschuldeten Nettoarbeitsentgelts.

Wer bei der Insolvenz seiner Firma nicht zu kurz kommen will, der sollte spätestens innerhalb von zwei Monaten zur Agentur für Arbeit gehen, um Insolvenzgeld zu beantragen.

Während des Insolvenzverfahrens beträgt die Kündigungsfrist für Ihr Arbeitsverhältnis maximal drei Monate.

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei der Agentur für Arbeit.

Sie können sich auch im Internet auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit umfangreich informieren: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) – dort finden Sie unter anderem das Merkblatt und die Antragsvordrucke.

## Kein Beitrag = keine Leistung in der Arbeitslosenversicherung

Minijobberinnen und Minijobber sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Es fällt kein Beitrag an. Dafür können Sie aber auch kein Arbeitslosengeld erhalten, wenn Sie Ihren Minijob verlieren. Auch Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung, die Sie im Minijob nicht erhalten können.

## Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Privathaushalt

Wenn Sie in einem Privathaushalt geringfügig tätig sind, hat dies für Sie den Nachteil, dass Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber nur einen Beitrag von fünf Prozent zur Rentenversicherung leisten muss. Wenn Ihr Beschäftigungsverhältnis ab dem 1. Januar 2013 begonnen hat<sup>5</sup>, sind Sie in der Rentenversicherung pflichtversichert. Einen Großteil des Beitrages müssen Sie leider selbst bezahlen: 13,6 Prozent Ihres Verdienstes werden dafür abgezogen. 23,80 Euro sind Ihr Mindestbeitrag bei einem Verdienst von 175 Euro.

Sie können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Damit verzichten Sie aber auf viele Vorteile (siehe „Sie sind rentenversichert“, Seite 17). Ob sich dies lohnt, erfahren Sie beim Versicherungsamt, von den Versichertenältesten oder anderen Stellen (siehe Hilfreiche Adressen „Versicherungen“, Seite 33).

#### Beachten Sie:

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

<sup>5</sup>Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor 2013 aufgenommen wurden, gelten andere Regelungen. Doch auch hier ist die volle Rentenversicherung möglich. Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber muss Sie dazu informieren oder erkundigen Sie sich bei der Minijob-Zentrale.

## Was muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber im Privathaushalt beachten?

Es ist preiswert und bequem, jemanden im Haushalt legal zu beschäftigen. Statt 31,51 Prozent müssen nur 14,99 Prozent Abgaben (Stand Januar 2021) an die Minijob-Zentrale (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) als zentrale Einzugsstelle für die geringfügigen Beschäftigungen abgeführt werden. Bei einem Einkommen von bis zu 450 Euro geschieht dies über den sogenannten „Haushaltsscheck“. Die Beiträge werden dann entsprechend den Lohnangaben einfach vom Konto abgebucht. Alle Arbeitgebersicherungen sind damit abgegolten (gesetzliche Unfallversicherung, Lohnfortzahlung).

Den Haushaltsscheck erhalten Sie bei der Minijob-Zentrale (Adresse siehe „Versicherungen“, Seite 33). Auch einen Musterarbeitsvertrag können Sie dort bekommen.

Für Minijobs in Privathaushalten ermäßigt sich die Einkommensteuer auf Antrag um 20 Prozent der Aufwendungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers (maximal 510 Euro im Jahr).

### Warnhinweis:

Unangemeldete Beschäftigung im Privathaushalt kann teuer werden: Neben einem Bußgeld ist ein Arbeits- oder Wegeunfall Ihrer Haushaltshilfe ein großes finanzielles Risiko: Bei Schwarzarbeit muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Berufsgenossenschaft die Kosten für einen Arbeitsunfall erstatten (§ 110 Abs. 1a Sozialgesetzbuch VII).

## „Midijob“ und „Übergangsbereich“

Während die Minijobs allgemein bekannt sind, kennen nur ganz wenige die „Midijobs“, offiziell nennt man sie „Beschäftigung im Übergangsbereich“. Früher war es so, dass auch bei einer nur unbedeutenden 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 geringfügig Beschäftigte in einen sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-)Job wechseln wollten. Um diese Hürde abzumildern, hat man den Midijob erfunden, in der die Kostenbelastung für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nur ganz allmählich auf die volle Beitragslast anwächst. Der Übergangsbereich beginnt bei 450,01 Euro und endet bei 1300 Euro, ab dann sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

Wenn das Monatseinkommen im Übergangsbereich liegt, muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die regulären halben Arbeitgeberbeiträge abführen.

Für Beschäftigte reduzieren sich die Beiträge aber deutlich: Bei einem Einkommen von 460 Euro bezahlen Sie nur rund 51 Euro statt rund 95 Euro. Ihre Ersparnis beträgt also fast 43 Euro. Je mehr Sie verdienen, desto geringer ist die Ersparnis, ab 1300 Euro müssen Sie den vollen Sozialversicherungsbeitrag bezahlen.

In der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung bleiben Ihnen im Übergangsbereich alle Leistungen erhalten. Die verminderten Rentenversicherungsbeiträge im Übergangsbereich schmälern nicht Ihre Rente.

## Vorsicht bei Überschreitung der Entgeltgrenze

Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld werden bei der Ermittlung des regelmäßigen Monatslohnes berücksichtigt. Erhalten Beschäftigte zum Beispiel 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 (zum Beispiel Erfolgsbeteiligung oder einmalige Leistungsprämie) nicht vertraglich vereinbart und auch nicht regelmäßig gezahlt wurde.

Dreimal im Jahr darf es „mehr“ sein, zum Beispiel dann, wenn Sie als Krankheitsvertretung unvorhergesehen einspringen müssen, dann ist dieses Überschreiten der Sozialversicherungsgrenzen unschädlich. Das Gleiche gilt, wenn Sie bei einer zweiten Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber kurzfristig, das heißt für maximal drei Monate, ein zweites Arbeitsverhältnis eingehen.

Auch können Sie bei Schwankungen im Arbeitsanfall flexible Arbeitszeitregelungen (zum Beispiel Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten) vereinbaren und so genannte Wertguthabenvereinbarungen (zum Beispiel Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) treffen. Hierfür gelten sehr spezielle Regelungen. Auskünfte dazu erteilt die Minijob-Zentrale.

### Und noch ein Tipp:

Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber kann Ihnen steuer- und sozialversicherungsfrei einen Zuschuss zur Unterbringung nicht schulpflichtiger Kinder in einer Kindertageseinrichtung geben (§ 3, Nr. 33 Einkommensteuergesetz). Diesen Zuschuss können Sie auch ohne Probleme über die Grenze von 450 Euro hinaus erhalten. Es könnte sich also lohnen, mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu verhandeln.

Steuer- und somit auch sozialabgabenfrei sind weiter Sachleistungen wie zum Beispiel ein Jobticket und unter Umständen auch ein Tankgutschein. Vielleicht wird Ihnen auch kostenfrei ein E-Bike zur Verfügung gestellt.

**Wichtig ist:** Es darf kein Bargeld fließen und es gelten Höchstgrenzen. Wenn dies für Sie in Frage kommt, informieren Sie sich am besten bei einer Steuerberaterin oder einem Steuerberater.

## Die Einkommensgrenze überschreiten und gleichzeitig etwas für die Rente tun – wie geht das?

Seit vielen Jahren gibt es eine Form der betrieblichen Altersvorsorge, die üblicherweise nur bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen angewendet wurde – die sogenannte „Entgeltumwandlung“. Bei dieser Anlageform sparen die Beschäftigten Sozialabgaben und Steuern. Für Minijobberinnen oder Minijobber scheint dieses Modell auf den ersten Blick uninteressant zu sein, weil für sie Sozialabgaben und Steuern pauschal abgeführt werden.

Da bei der Entgeltumwandlung das für Sozialabgaben und so weiter maßgebliche Einkommen um den Sparanteil direkt gekürzt wird, können Beschäftigte mit Minijob bis zu 260 Euro im Monat für ihre Altersvorsorge einsetzen und müssen oder können natürlich entsprechend mehr arbeiten. Es kommen auf diese Weise wirklich nennenswerte Summen zusammen, die im Alter als monatliche Rente ausbezahlt werden können.

### Die Vorteile einer Entgeltumwandlung:

- Mehrarbeit über 450 Euro pro Monat ist zulässig, wenn dieser Mehrverdienst in einen entsprechenden Sparvertrag fließt
- Aufbau einer zusätzlichen Alterssicherung
- Das so angesparte Vermögen ist „Hartz-IV-fest“, das heißt wird bei der Berechnung des vorhandenen Vermögens nicht mitgerechnet und ist darüber hinaus pfändungssicher
- Das so angesparte Vermögen kann nicht verfallen und gehört ausschließlich Ihnen

Darüber hinaus wurde 2018 ein neues Modell extra eingeführt, um Geringverdienenden, die nicht von einer Steuerersparnis profitieren können, den Einstieg in die betriebliche Altersversorgung zu ermöglichen: Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann vom sogenannten „BAV-Förderbetrag“ profitieren und zwischen 240 und 480 Euro im Jahr für Sie anlegen. Dafür gibt es dann einen staatlichen Zuschuss.

Was ist zu tun? Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber lässt sich vom Steuerberatungsbüro oder der Hausbank beraten, welche Form der betrieblichen Altersvorsorge gewählt werden soll. Wenn ihr oder ihm dies zu mühsam ist, weil es sich um einen kleinen Betrieb handelt, dann dürfen selbstverständlich auch Sie sich zum Beispiel bei Stiftung Warentest Finanztest informieren und nach der günstigsten Gesellschaft suchen. Der Abschluss der betrieblichen Altersversicherung muss durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber erfolgen, die oder der dann auch die Beiträge direkt überweisen muss.

Und dann? Sie vereinbaren je nach Modell gemeinsam eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit und der Gegenwert für diese Mehrarbeit wird ohne Abzüge in Ihre betriebliche Altersversorgung eingebracht.

## Setzen Sie sich durch!

Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber ist oft nicht bekannt, dass Sie ein Recht auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder ähnliches haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Sie in einem Kleinbetrieb arbeiten. Dann sollten Sie diese Broschüre gegebenenfalls an die Betriebsleitung weitergeben oder anregen, dass bei der Rechtsberatung des Betriebes nachgefragt wird.

Ist in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat, Personalrat oder eine Mitarbeitendenvertretung vorhanden, wenden Sie sich an sie, um dort wegen Ihrer Forderungen Unterstützung zu bekommen.

In der Praxis kommt es leider gar nicht so selten vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verdeckt oder ganz unverhohlen offen mit dem Verlust Ihres Arbeitsplatzes drohen, wenn Sie die in dieser Broschüre aufgeführten Minimalrechte aus dem Arbeitsvertrag fordern.

Wenn Sie gute Nerven haben, können Sie auf Ihren Rechten beharren. Eine daraufhin erfolgende Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a Bundesgesetzbuch) nichtig. Eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber 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 Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber nur etwas warten muss, um Sie unter einem (anderen) Vorwand zu entlassen.

Ist jedoch irgendwann einmal – egal aus welchen Gründen – das Arbeitsverhältnis beendet, können Sie nachträglich im Rahmen der gesetzlichen Verjährungsfrist beziehungsweise im Rahmen der tariflich geltenden Verfallsfrist rückwirkend alles einfordern, was Ihnen trotz gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften nicht gewährt worden ist.

Findet für Sie kein Tarifvertrag Anwendung, gilt die gesetzliche Verjährung von drei Jahren, das heißt Sie können noch bis zum 31. Dezember 2021 Forderungen aus dem Jahr 2018 geltend machen. Ansprüche aus dem Jahr 2021 verjähren erst nach dem 31. Dezember 2024.

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 (zum Beispiel Krankheit) den Urlaub nicht antreten. „Alten“ Urlaub können Sie auch dann geltend machen, wenn Sie vergeblich (und beweisbar!) bezahlten Urlaub gefordert haben.

Können Sie bis zur Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses den bezahlten Urlaub nicht oder nicht vollständig nehmen, haben Sie einen finanziellen Abgeltungsanspruch.

Findet für Sie ein Tarifvertrag Anwendung, können Sie Ihre Ansprüche rückwirkend nur im Rahmen der tarifvertraglichen Verfallsfristen geltend machen, die unter Umständen nur wenige Monate betragen. Informieren Sie sich bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft.

Listen Sie alle Ihre Forderungen detailliert auf und machen Sie diese gegenüber Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber schriftlich geltend. Vergessen Sie dabei aber nicht zu prüfen, ob die gesetzliche beziehungsweise tarifliche Kündigungsfrist eingehalten wurde, möglicherweise steht Ihnen noch weiterer Lohn oder weiteres Gehalt zu.

Die Einhaltung des Mindestlohns wird durch die „Zollverwaltung, Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ kontrolliert. Bei Fragen können Sie sich an Ihr Hauptzollamt oder an die Mindestlohn-Hotline des Bundesarbeitsministeriums wenden (Kontaktdaten unter „Information zum Mindestlohn“, Seite 37).

Von der Zollverwaltung kann allerdings nur der ganze Betrieb überprüft werden. Ihren persönlichen Anspruch auf Mindestlohn müssen Sie selbst – ebenso wie Ihre anderen Ansprüche auch – geltend machen. Für den Mindestlohn gelten aber keine arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Er ist nicht „verwirkbar“. Sie müssen ihn nur vor Ablauf der Verjährung einfordern.

Werden Ihre Forderungen nicht erfüllt, können Sie beim Arbeitsgericht Klage einreichen. Sie brauchen dafür keine anwaltliche Unterstützung. Wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Klage formulieren sollen, hilft Ihnen die Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts gebührenfrei.

Sie brauchen keine Bedenken zu haben, Ihre Forderungen gerichtlich durchzusetzen. Wenn Sie die in dieser Broschüre aufgeführten Minimalrechte einklagen, gehen Sie praktisch kein Kostenrisiko ein. Selbst wenn Sie möglicherweise in dem einen oder anderen Punkt verlieren, sind die Gerichtskosten nur gering. Die gegnerische Anwältin oder den Anwalt müssen Sie in der ersten Instanz nie bezahlen, denn dies muss immer die Auftraggeberin oder der Auftraggeber – gleichgültig, wer den Prozess gewinnt oder verliert. Ein Kostenrisiko bezüglich eines Anwaltshonorars gehen Sie also nur ein, wenn Sie selbst eine Anwältin oder einen Anwalt 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.

## Auszüge aus Gesetzestexten

### Nachweisgesetz in der Fassung vom 11. August 2014 (Auszüge)

#### § 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaus,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

### Bundesurlaubsgesetz in der Fassung vom 20. April 2013 (Auszüge)

#### § 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

#### § 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

#### § 5 Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaus 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 22. November 2019 (Auszüge)

### § 2 Entgeltzahlungen an Feiertagen

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

### (...§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)

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

Der Anspruch (...) entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

### § 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

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

### § 5 Anzeige- und Nachweispflichten

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

### § 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

Die Vorschriften der §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. 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 in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

## Teilzeit- und Befristungsgesetz in der Fassung vom 22. November 2019 (Auszüge)

### § 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

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

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

### § 4 Verbot der Diskriminierung

(1) 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.

### § 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. (2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. (3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. (4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung. (5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend. (6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

## Hilfreiche Adressen

---

### Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Sie zeigen auf kommunaler Ebene Benachteiligungen von Frauen auf, entwickeln Lösungsmöglichkeiten und wirken darauf hin, dass in allen Lebensbereichen der Auftrag des Grundgesetzes „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“ erfüllt wird. Sie leisten vor Ort einen entscheidenden Beitrag zum Aufbau nachhaltiger gleichstellungspolitischer Strukturen in Deutschland.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden nach außen für die Bürgerschaft und – je nach Landesvorschrift – innerhalb der Stadtverwaltung für das Personal tätig.

#### Beispiele für interne Tätigkeiten:

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

#### Beispiele für externe Tätigkeiten:

- Kooperation und Vernetzung für mehr Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit
- Informations-, Beratungs- und Kulturangebote für die Bürgerschaft vor Ort

### Stadt Karlsruhe

Gleichstellungsbeauftragte Verena Meister  
Rathaus am Marktplatz, 76124 Karlsruhe  
Telefon: 0721 133-3062  
Fax: 0721 133-3069  
E-Mail: [gb@karlsruhe.de](mailto:gb@karlsruhe.de)  
Internet: [www.karlsruhe.de/gleichstellung](http://www.karlsruhe.de/gleichstellung)

### Landkreis Karlsruhe

Gleichstellungsbeauftragte Astrid Stolz im Landratsamt Karlsruhe  
Beiertheimer Allee 2, 76137 Karlsruhe  
Telefon: 0721 936-51300  
Fax: 0721 936-51599  
E-Mail: [gleichstellungsbeauftragte@landratsamt-karlsruhe.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@landratsamt-karlsruhe.de)  
Internet: [www.landkreis-karlsruhe.de](http://www.landkreis-karlsruhe.de)

### Stadt Bruchsal

Gleichstellungsbeauftragte Sabine Riescher  
Rathaus am Marktplatz, Luisenstraße 13, 76646 Bruchsal  
Telefon: 07251 79-364  
Fax: 07251 79-11364  
E-Mail: [gleichstellung@bruchsal.de](mailto:gleichstellung@bruchsal.de)  
Internet: [www.bruchsal.de](http://www.bruchsal.de)

### Stadt Ettlingen

Gleichstellungsbeauftragte für Mitarbeitende Silke Benkert  
Schillerstraße 7 – 9, 76275 Ettlingen  
Telefon: 07243 101-513  
Fax: 07243 101-263  
E-Mail: [gleichstellung@ettlingen.de](mailto:gleichstellung@ettlingen.de)  
Internet: [www.ettlingen.de](http://www.ettlingen.de)

### Stadt Waghäusel

Frauenbeauftragte Sarah Schweikert  
Gymnasiumstraße 1, 68753 Waghäusel  
Telefon: 07254 207-2207  
Fax: 07254 207-2240  
E-Mail: [sarah.schweikert@waghaeusel.de](mailto:sarah.schweikert@waghaeusel.de)  
Internet: [www.waghaeusel.de](http://www.waghaeusel.de)

---

### Kontaktstelle „Frau und Beruf“

Die Kontaktstelle Frau und Beruf berät Sie in allen Fragen des beruflichen Wiedereinstiegs, über Weiterbildungsmöglichkeiten, Chancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem, wenn Sie mehr als einen 450 Euro-Job wollen.

Die Kontaktstelle Frau und Beruf Karlsruhe – Mittlerer Oberrhein hat die Trägerschaft gewechselt. Bis zum 31. Dezember 2020 war sie bei der Wirtschaftsstiftung Südwest angesiedelt. Ein neues Beratungsangebot befindet sich im Aufbau.

Aktuelle Informationen werden auf der Internetseite [www.karlsruhe.de/gleichstellung](http://www.karlsruhe.de/gleichstellung) veröffentlicht.

---

### Gewerkschaften

#### Gewerkschaft ver.di

Die Gewerkschaft ver.di ist zuständig für Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Branchen, zum Beispiel aus dem Einzelhandel. Etwa die Hälfte der Mitglieder von ver.di sind Frauen. Wenn Sie nicht genau wissen, ob ver.di die für Sie zuständige Gewerkschaft ist, rufen Sie einfach an und erkundigen Sie sich.

#### ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bezirk Mittelbaden-Nordschwarzwald  
Rüppurrer Straße 1a, 76137 Karlsruhe  
Telefon: 0721 3846-000  
Fax: 0721 3846-335  
E-Mail: [service.bawue@verdi.de](mailto:service.bawue@verdi.de)  
Internet: [www.mittelbaden.verdi.de](http://www.mittelbaden.verdi.de)



**IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU)**

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt ist auch für Gebäudereinigerinnen da. Mit den Frauen und für die Frauen will die IG-BAU die Arbeitsbedingungen menschlicher machen, auf Einkommens- und Beschäftigungssicherung drängen, auf Einhaltung der Tarifverträge achten und für leistungsgerechte Entlohnung kämpfen. Zudem will sie die Schutzgesetze für Arbeitnehmende verbessern und eine eigenständige soziale Absicherung durchsetzen. In tariflichen und arbeitsrechtlichen Fragen werden Mitglieder beraten.

**IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU) Nordbaden**

Büro Karlsruhe

Ettlinger Straße 3 a, 76137 Karlsruhe

Telefon: 0721 83160-0

Fax: 0721 83160-20

E-Mail: [karlsruhe@igbau.de](mailto:karlsruhe@igbau.de)

Internet: [www.nordbaden.igbau.de](http://www.nordbaden.igbau.de)

**Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten**

Region Mittelbaden-Nordschwarzwald

Ettlinger Straße 3 a, 76137 Karlsruhe

Telefon: 0721 9322010

Fax: 0721 9322015

E-Mail: [region.mittelbaden@ngg.net](mailto:region.mittelbaden@ngg.net)

Internet: [www.ngg.net/karlsruhe](http://www.ngg.net/karlsruhe)

**IG Metall Karlsruhe**

Ettlinger Straße 3 a, 76137 Karlsruhe

Telefon: 0721 93115-0

Fax: 0721 93115-20

E-Mail: [karlsruhe@igmetall.de](mailto:karlsruhe@igmetall.de)

Internet: [www.karlsruhe.igm.de](http://www.karlsruhe.igm.de)

**IG Metall Bruchsal**

- Gebäude 5108 -

Werner-von-Siemens-Straße 2 – 6, 76646 Bruchsal

Telefon: 07251 7122-0

Fax: 07251 7122-60

E-Mail: [bruchsal@igmetall.de](mailto:bruchsal@igmetall.de)

Internet: [www.bruchsal.igm.de](http://www.bruchsal.igm.de)

**Versicherungen****Minijob-Zentrale**

Service-Center Cottbus

Telefon: 0355 2902-70799 (Das Service-Telefon ist täglich 24 Stunden erreichbar. Bei speziellen Fragen empfehlen wir, montags bis freitags zwischen 7 und 17 Uhr anzurufen)

E-Mail: [minijob@minijob-zentrale.de](mailto:minijob@minijob-zentrale.de)

Internet: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

**Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg**

Beratungszentrum Karlsruhe

Gartenstraße 105, 76135 Karlsruhe

Persönliche Vorsprachen sind nur nach Terminvereinbarung möglich.

Telefon: 0721 825-11543 Terminvergabe

Telefon: 0721 825-11542

Fax: 0721 825-21229

E-Mail: [beratungszentrum.karlsruhe@drv-bw.de](mailto:beratungszentrum.karlsruhe@drv-bw.de)

Internet: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

Sprechtag in Bruchsal, Rathaus

Otto-Oppenheimer-Platz 5, 76646 Bruchsal

Jeden Donnerstag, Terminvereinbarung unter der Telefonnummer 0721 825-11543

**Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand**

[www.dguv.de](http://www.dguv.de)

**Unfallkasse Baden-Württemberg**

Service-Center Karlsruhe

Waldhornplatz 1, 76131 Karlsruhe,

Postanschrift: 76128 Karlsruhe

Augsburger Straße 700, 70329 Stuttgart

Postanschrift: 70324 Stuttgart

Die Unfallkasse Baden-Württemberg in Karlsruhe und Stuttgart ist über folgende Kontaktdaten zu erreichen:

Telefon: 0711 9321-0

Fax: 0711 9321-9500

E-Mail: [info@ukbw.de](mailto:info@ukbw.de)

De-Mail: [info@ukbw.de-mail.de](mailto:info@ukbw.de-mail.de)\*

(\*es können Gebühren anfallen)

Kontaktformular: [forms.ukbw.de/intelliform/forms/ukbw/service/kontaktformular/index](http://forms.ukbw.de/intelliform/forms/ukbw/service/kontaktformular/index)

Internet: [www.ukbw.de](http://www.ukbw.de)

[www.ukbw.de/versicherte/haushaltshilfen-minijobs](http://www.ukbw.de/versicherte/haushaltshilfen-minijobs)

**AOK-Allgemeine Ortskrankenkasse**

Bezirksdirektion Mittlerer Oberrhein

Kriegsstraße 41, 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 91582678

E-Mail: [aok.mittlerer-oberrhein@bw.aok.de](mailto:aok.mittlerer-oberrhein@bw.aok.de)

Internet: [www.bw.aok.de](http://www.bw.aok.de)

---

## Agentur für Arbeit

### Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt

Brauerstraße 10, 76135 Karlsruhe

Telefon: 0800 4555500

(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) \*

Telefon: 0800 4555520

(Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) \*

\* gebührenfrei

Fax: 0721 823-2000

E-Mail: [karlsruhe-rastatt@arbeitsagentur.de](mailto:karlsruhe-rastatt@arbeitsagentur.de)

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt

#### Geschäftsstelle Bruchsal

Kaiserstraße 97, 76646 Bruchsal

Telefon: siehe Agentur für Arbeit Karlsruhe

Fax: 07251 8004-50

E-Mail: [bruchsal@arbeitsagentur.de](mailto:bruchsal@arbeitsagentur.de)

### Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt

#### Geschäftsstelle Ettlingen

Schloßgartenstraße 24, 76275 Ettlingen

Telefon: siehe Agentur für Arbeit Karlsruhe

Fax: 07243 5446-30

E-Mail: [ettlingen@arbeitsagentur.de](mailto:ettlingen@arbeitsagentur.de)

---

## Finanzämter

### Finanzamt Karlsruhe-Stadt

Durlacher Allee 29, 76131 Karlsruhe

Telefon: 0721 156-0

Fax: 0721 156-1000

E-Mail: [poststelle-35@finanzamt.bwl.de](mailto:poststelle-35@finanzamt.bwl.de)

De-Mail: [poststelle-35@finanzamt.bwl.de-Mail.de](mailto:poststelle-35@finanzamt.bwl.de-Mail.de) \*

(\* es können Gebühren anfallen)

Internet: [www.fa-karlsruhe-stadt.de](http://www.fa-karlsruhe-stadt.de)

### Finanzamt Karlsruhe-Durlach

Prinzessenstraße 2, 76227 Karlsruhe

Telefon: 0721 994-0

Fax: 0721 994-1235

E-Mail: [poststelle-34@finanzamt.bwl.de](mailto:poststelle-34@finanzamt.bwl.de)

De-Mail: [poststelle-34@finanzamt.bwl.de-Mail.de](mailto:poststelle-34@finanzamt.bwl.de-Mail.de) \*

(\* es können Gebühren anfallen)

Internet: [www.fa-karlsruhe-durlach.de](http://www.fa-karlsruhe-durlach.de)

### Finanzamt Bruchsal

Schönbornstraße 1 – 5, 76646 Bruchsal

Telefon: 07251 74-0

Fax: 07251 74-2111

E-Mail: [poststelle-30@finanzamt.bwl.de](mailto:poststelle-30@finanzamt.bwl.de)

De-Mail: [poststelle-30@finanzamt.bwl.de-Mail.de](mailto:poststelle-30@finanzamt.bwl.de-Mail.de) \*

(\* es können Gebühren anfallen)

Internet: [www.fa-bruchsal.de](http://www.fa-bruchsal.de)

### Finanzamt Ettlingen

Pforzheimer Straße 16, 76275 Ettlingen

Telefon: 07243 508-0

Fax: 07243 508-295

E-Mail: [poststelle-31@finanzamt.bwl.de](mailto:poststelle-31@finanzamt.bwl.de)

De-Mail: [poststelle-31@finanzamt.bwl.de-Mail.de](mailto:poststelle-31@finanzamt.bwl.de-Mail.de) \*

(\* es können Gebühren anfallen)

Internet: [www.fa-ettlingen.de](http://www.fa-ettlingen.de)

---

## Arbeitsgericht

### Arbeitsgericht Karlsruhe

Ritterstraße 12, 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 175-2500

Fax: 0721 175-2525

E-Mail: [poststelle@arbgkarlsruhe.justiz.bwl.de](mailto:poststelle@arbgkarlsruhe.justiz.bwl.de)

Internet: [www.arbg-karlsruhe.de](http://www.arbg-karlsruhe.de)

Bitte beachten Sie: Klagen, Verfahrensanhträge oder Schriftsätze in Gerichtsverfahren können per E-Mail nicht rechtswirksam eingereicht werden.

### Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Tarifregister, Referat IIIa 8, 53107 Bonn

Telefon: 0228 99527-0

Bürgertelefon Arbeitsrecht: 030 221911004

Bürgertelefon Minijob: 030 221911005

Gebärdentelefon: [www.gebaerdentelefon.de/bmas](http://www.gebaerdentelefon.de/bmas)

Das Bürgertelefon des BMAS ist von montags bis donnerstags zwischen 8 und 20 Uhr für Sie erreichbar.

E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)

Internet: [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de)

Hier finden Sie ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge:

[www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege](http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege)

---

## Arbeitsschutz

### Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Internet: [www.baua.de](http://www.baua.de)

### Stadt Karlsruhe

#### Umwelt- und Arbeitsschutz

Markgrafenstraße 14, 76131 Karlsruhe

Telefon: 0721 133-3101

Fax: 0721 133-3109

E-Mail: [umwelt-arbeitsschutz@karlsruhe.de](mailto:umwelt-arbeitsschutz@karlsruhe.de)

Internet: [www.karlsruhe.de/b3/arbeit/arbeitsschutz](http://www.karlsruhe.de/b3/arbeit/arbeitsschutz)

### Landratsamt Karlsruhe

#### Amt für Umwelt und Arbeitsschutz

Beiertheimer Allee 2, 76137 Karlsruhe

Telefon: 0721 936-86700

Fax: 0721 936-87999

E-Mail: [umweltamt@landratsamt-karlsruhe.de](mailto:umweltamt@landratsamt-karlsruhe.de)

Internet: [www.landkreis-karlsruhe.de](http://www.landkreis-karlsruhe.de)

### Bundesamt für Soziale Sicherung, Mutterschaftsgeldstelle

Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

Telefon: 0228 619-1888

täglich von 9 bis 12 Uhr, donnerstags von 13 bis 15 Uhr

E-Mail: [mutterschaftsgeldstelle@bas.bund.de](mailto:mutterschaftsgeldstelle@bas.bund.de)

Kontaktaufnahme auch über Kontaktformular auf der Internetseite des Bundesamts für Soziale Sicherung möglich.

Internet: [www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de)

### Regierungspräsidium Karlsruhe, Referat 54.4

Fachgruppe Mutterschutz

Postanschrift: Schlossplatz 1 – 3, 76133 Karlsruhe

Die Kontaktdaten der für Sie zuständigen Ansprechperson finden Sie auf der Seite des Regierungspräsidiums:

[rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Ansprechpartner-Mutterschutz.aspx](http://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Ansprechpartner-Mutterschutz.aspx)

Fax: 0721 933-40250

E-Mail: [mutterschutz@rp.kbw.de](mailto:mutterschutz@rp.kbw.de)

Internet: [www.rp.baden-wuerttemberg.de](http://www.rp.baden-wuerttemberg.de)

---

## Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Zweigstelle Karlsruhe, Integrationsamt

Erzbergerstraße 119, 76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 8107-0

Fax: 0721 8107-975

E-Mail: [info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)

Internet: [www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)

---

## Informationen zum Mindestlohn

### Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

[www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de)

Mindestlohn-Hotline des BMAS: 030 60280028

### Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

[www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn](http://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn)

### Generalzolldirektion

#### Zentrale Auskunft

Postfach 10 07 61, 01077 Dresden

Anfragen von Privatpersonen:

Zentrale Auskunft

Telefon: 0351 44834-510

Montag bis Freitag 8 bis 17 Uhr

Fax: 0351 44834-590

E-Mail: [info.privat@zoll.de](mailto:info.privat@zoll.de)

Internet: [www.zoll.de/DE/Kontakt/Auskuenfte/Auskuenfte\\_zum\\_Mindestlohn/auskuenfte\\_zum\\_mindestlohn\\_node.html](http://www.zoll.de/DE/Kontakt/Auskuenfte/Auskuenfte_zum_Mindestlohn/auskuenfte_zum_mindestlohn_node.html)

---

## Verbraucherzentrale

Beratungsstelle Karlsruhe

Kaiserstraße 167 (4. Obergeschoss), 76133 Karlsruhe

Telefon: 0711 669110

Fax: 0721 9845150

E-Mail: [info@vz-bw.de](mailto:info@vz-bw.de)

Internet: [www.verbraucherzentrale.de](http://www.verbraucherzentrale.de)



# Wir sind für Sie da

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
des Landkreises Karlsruhe und der Städte:

