



„Mini-Jobs“

Informationen über geringfügige
Beschäftigungen

Inhalt

Vorbemerkung	2
Was ist ein „Mini-Job“?	4
Leistungen aus der Sozialversicherung bei einem „Mini-Job“	8
Meine Ansprüche gegenüber der Sozialversicherung	13
Staatlich geförderte zusätzliche Altersversorgung	14
Steuern	15
Arbeitsrecht	16
Urlaub und Sondervergütungen	18
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen und im Krankheitsfall	20
Kündigungsschutz	22
Mutterschutz und Elternzeit	23
Weitere Informationen	24

Vorbemerkung

Über 5 Millionen Menschen sind in sozial nicht abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Fast drei Viertel dieser geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Es ist zu befürchten, dass zukünftig noch mehr sozialversicherungspflichtige Voll- u. Teilzeitbeschäftigungen abgebaut und in „Mini-Jobs“ zerteilt werden.

Die IG Metall tritt seit Jahren für die soziale Sicherung der geringfügig Beschäftigten durch ihre stärkere Einbeziehung in die sozialen Sicherungssysteme ein.

Geringfügige Beschäftigung birgt Risiken. Geringere Beiträge zur Sozialversicherung bedeuten auch geringere Ansprüche. Zugleich steigt der Anteil derjenigen, die überhaupt keine eigenständigen Sozialleistungsansprüche erwerben. „Mini-Jobber/-innen“ können aus ihrer Tätigkeit allein – auch bei Versicherungspflicht – keinen zum Leben ausreichenden Rentenanspruch erwerben. In geringfügiger Beschäftigung liegt daher ein Armutsrisiko.

Statt Chancengleichheit voranzutreiben, unterstützen und verfestigen allein vom Mann abgeleitete Sicherungsansprüche das Bild von der „zuverdienenden“ Ehefrau. Für einige Frauen mag dies kurzfristig attraktiv erscheinen – die meisten aber bezahlen die Rechnung später, wenn sie durch das soziale Netz fallen.

Die Lasten werden nicht nur den direkt Betroffenen, sondern – z. B. über die Sozialhilfe – letztlich auch der Solidargemeinschaft aufgebürdet.

Frauen brauchen die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt. Deshalb müssen endlich alle erforderlichen Rahmenbedingungen (unter anderem eine tatsächliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein flächendeckendes Netz an Ganztagskindergärten und -schulen) geschaffen werden. „Mini-Jobs“ bieten zumeist keine Qualifizierungs- und Aufstiegsperspektiven.

Langfristig brauchen wir eine eigenständige soziale Sicherung für alle Männer und Frauen in Deutschland. Diese ist nur durch die Ausübung einer eigenen sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit zu erreichen.



Was ist ein „Mini-Job“?

„Mini-Jobs“ sind die „kleinsten“ Jobs, die auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden. Arbeitsrechtlich gesehen sind es Teilzeitbeschäftigungen. Grundvoraussetzung: Der monatliche Bruttoverdienst darf regelmäßig 400 € nicht überschreiten.

Bei einem 400 €-„Mini-Job“ werden Arbeitnehmer/-innen weder Steuern noch Sozialabgaben abgezogen. Das heißt: es wird Brutto wie Netto verdient.

Max. 400 €

Das Brutto-Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung darf regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigen. Eine zeitliche Beschränkung der Wochenarbeitszeit auf 15-Stunden gibt es nicht mehr.

oder

Nicht länger als 50 Tage im Kalenderjahr oder 2 Monate

Sog. „kurzfristige Beschäftigung“. Sie liegt vor, wenn eine Beschäftigung ausgeübt wird, die innerhalb eines Kalenderjahres 50 Arbeitstage (bei weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche) oder auf längstens 2 Monate nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

„Mini-Job“ neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Ein 400 € „Mini-Job“ kann neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden. Es werden von Arbeitnehmer/-innen weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet.

Mehrere „Mini-Jobs“ nebeneinander



werden zusammengerechnet und sind, sofern sie zusammen die 400 €-Grenze überschreiten – steuer- und sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber muss darüber informiert werden, ob mehrere „Mini-Jobs“ ausgeübt werden.

Mehrere „Mini-Jobs“ neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung

Die Zusammenrechnung scheidet für den zeitlich zuerst aufgenommenen „Mini-Job“ aus, so dass dieser steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt.

Alle weiteren „Mini-Jobs“ werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind dann steuer- und sozialversicherungspflichtig. Lediglich Arbeits-

losenversicherungsbeiträge müssen für diese weitere Beschäftigung nicht gezahlt werden.

Hauptbeschäftigung und	„Mini-Job“ 1  = abgaben- u. versicherungsfrei
Hauptbeschäftigung und	„Mini-Job“ 2  = wird mit Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist dann sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Allerdings werden keine Beiträge aus dem Mini-Job 2 zur Arbeitslosenversicherung entrichtet.

Nur Arbeitgeberbeiträge – was macht den „Mini-Job“ so anders?

(ohne „Mini-Jobs“ in Privathaushalten)

Der Arbeitgeber zahlt für die „Mini-Jobber/-innen“ eine Sozialversicherungs- und Steuerpauschale in Höhe von insgesamt 25 % ihres Verdienstes an die Bundesknappschaft. Für 400 € sind das 100 €. (Hier besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber versuchen könnte, die von ihm zu zahlenden Sozialbeträge auf die „Mini-Jobber/-innen“ abzuwälzen und sich damit

„kostenfrei“ zu halten.) Dieser Betrag setzt sich zusammen aus: 12 % für die Rentenversicherung, 11 % für die Krankenversicherung, wenn der Arbeitnehmer in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist und 2 % für das Finanzamt als pauschale Lohnsteuer (inkl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).



Eine Lohnsteuerkarte ist nicht erforderlich, kann aber vom Arbeitgeber verlangt werden. Verlangt der Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte, kann er die Pauschalsteuer auf die Beschäftigten abwälzen. Eine Abwälzung der Sozialversicherungsbeiträge ist rechtswidrig.

Arbeitnehmer/-in: Steuerfrei oder Lohnsteuerkarte

Arbeitgeber/-in: 2 % pauschal, wenn keine Lohnsteuerkarte (Arbeitgeber hat das Wahlrecht)

Leistungen aus der Sozialversicherung bei einem „Mini-Job“

Krankenversicherung

Aus den pauschalen Beiträgen des Arbeitgebers zur Krankenversicherung entsteht kein eigener Anspruch gegenüber der Krankenversicherung (z. B. Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit).

Rentenversicherung

Mit Versicherungsfreiheit

Trotz der bestehenden Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigungen erwerben „Mini-Jobber/-innen“ durch die Pauschalzahlung des Arbeitgebers **Rentenansprüche** (ohne „Mini-Jobs“ in Privathaushalten), nämlich sogenannte „Zuschläge“ zu den Entgeltpunkten. Bei einem 400 €-„Mini-Job“ macht das (2003) 2,61 € monatlichen Rentenanspruch aus. Gleichzeitig werden auch Beitragsmonate für die verschiedenen **Wartezeiten** für einen Rentenanspruch erworben, allerdings nicht im vollen Umfang. Faustregel: Bei einem 400 €-„Mini-Job“ ergeben 4 Monate „Mini-Job“ etwa 1 Monat Wartezeit. Leistungen aus der Rentenversicherung kann nur beanspruchen, wer ihr vorher bereits eine bestimmte Zeit angehört hat. Die Wartezeit ist somit eine Mindestversicherungszeit. Versicherte erhalten z. B. die Regelaltersrente, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren (60 Monate) erfüllt haben.

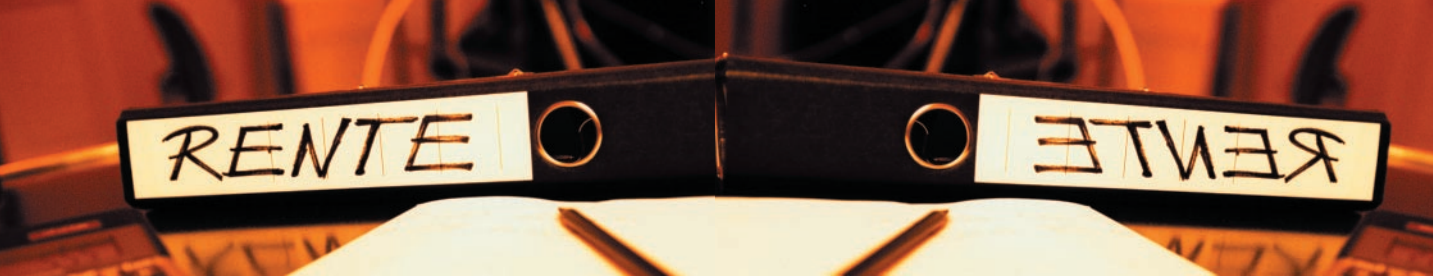
Zusätzliche Rentenbeitragszahlung durch den „Mini-Jobber“ (so genannter Verzicht auf die Versicherungsfreiheit)

„Mini-Jobber/-innen“ können zusätzliche Beiträge in die Gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, indem sie auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Diese Absicht müssen sie dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Dann zieht der Arbeitgeber z. Zt. 7,5 % vom Entgelt ab und leitet diesen Betrag an die Bundesknappschaft weiter. Das entspricht einer Aufstockung auf den vollen Rentenbeitrag in Höhe von z. Zt. 19,5 %. Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ können damit das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (z. B. Reha-Leistungen und Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) beanspruchen.

Bei einem 400 €-„Mini-Job“ muss ein zusätzlicher Betrag von 30 € (7,5 % von 400 €) monatlich aufgebracht werden. 370 € verbleiben damit im Geldbeutel.

Es wird damit ein monatlicher Rentenanspruch von 4,25 € in den alten und 4,45 € in den neuen Bundesländern erworben.

Zu beachten ist, dass hinsichtlich der Zuzahlung zu den Rentenversicherungsbeiträgen als Beitragsbe-



messungsgrundlage mindestens 155 € Entgelt monatlich zugrunde zu legen ist. Wird weniger verdient, wird trotzdem angenommen, dass in dieser Höhe Einkommen erzielt wird. D. h. ein/e „Mini-Jobber/-in“ mit einem Entgelt unter 155 € kann ebenfalls den Arbeitgeberanteil ergänzen, muss allerdings einen Mindestbetrag entrichten. Dieser Mindestbetrag beträgt 30,23 € (19,5 % von 155 €).

Bei einem Entgelt unter 155 € zahlt daher der/die „Mini-Jobber/-in“ die Differenz zwischen dem Pauschalbetrag des Arbeitgebers und dem Mindestbetrag.

Beispiel:

Arbeitnehmerin verdient 100 €, sie verzichtet auf die Versicherungsfreiheit und möchte die Beiträge zur Rentenversicherung aufstocken, um vollwertige Beitragszeiten zu erwerben. Ihr Arbeitgeber zahlt 12 % Pauschalbetrag (= 12 €). Die Arbeitnehmerin zahlt einen Betrag von 18,23 € (30,23 € abzüglich 12 €).

Arbeitsentgelte zwischen 400,01 und 800,00 €: Die so genannte Gleitzone

Die Gleitzone ist ein neuer Begriff für Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400,01 und 800,00 € (Die Rege-

lung gilt nicht für Ausbildungsverhältnisse!). Die Besonderheit liegt in der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge. In der Gleitzone gelangt man vom „Mini-Job“ ohne Sozialabgaben in ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitgeber zahlt für das gesamte Arbeitsverhältnis grundsätzlich den vollen Arbeitgeberanteil, d. h. er trägt die Hälfte des Sozialversicherungsbeitrages (der je nach Höhe der Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung variiert, zurzeit rund 21 %).

Beitragssätze zur Sozialversicherung (Stand Mai 2004)

Arbeitslosenversicherung	6,5 %
Pflegeversicherung	1,7 %
Rentenversicherung	9,5 %
Krankenversicherung (Beitragssatz kann wegen der unterschiedlichen Höhe der Krankenkassenbeiträge variieren) im Durchschnitt ca.	14 %
Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz damit ca.	41,7 %
Davon tragen die Arbeitgeber und der/die Arbeitnehmer/-in jeweils die Hälfte und damit ca.	21 %

Der Beitrag der Arbeitnehmer/-innen steigt dagegen von rund 4 % am Anfang der Gleitzone bis zum vollen Arbeitnehmeranteil gleichmäßig an.

Alle Arbeitnehmer/-innen in der Gleitzone haben Anspruch auf das gesamte Leistungsspektrum der



Meine Ansprüche gegenüber der Sozialversicherung

Aus dem einzelnen „Mini-Job“:

- ❖ Rentenversicherung: nur geringe, die aber individuell aufgestockt werden können.
- ❖ Krankenversicherung: keine.
- ❖ Arbeitslosenversicherung: keine, zu einer Hauptbeschäftigung werden im Übrigen „Mini-Jobs“ in der Arbeitslosenversicherung nicht hinzugezählt, auch nicht mehrere.
- ❖ Pflegeversicherung: keine.
- ❖ Unfallversicherung: volle Ansprüche, Arbeitgeber muss „Mini-Job“ versichern.

In der Gleitzone:

- ❖ Rentenversicherung: volle Ansprüche, wenn der/die Beschäftigte gegenüber Arbeitgeber erklärt, nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt Beiträge zahlen zu wollen.
- ❖ Krankenversicherung: eigener voller Versicherungsschutz.
- ❖ Arbeitslosenversicherung: alle Leistungen, sofern mehr als 15 Std./Woche gearbeitet wird.
- ❖ Pflegeversicherung: volle Ansprüche.
- ❖ Unfallversicherung: volle Ansprüche, Arbeitgeber muss Beschäftigte versichern.

Sozialversicherung (wie z. B. Maßnahmen zur Rehabilitation oder vorzeitigen Rentenbeginn usw.). Die Ersparnis liegt in der Gleitzone bei den Beschäftigten. Für den Arbeitgeber ergeben sich unmittelbar keine Vorteile, da er die vollen Beiträge zur Sozialversicherung abführen muss.

Überschreiten „Mini-Jobber/-innen“ das monatliche Arbeitsentgelt von 400 €, so tritt von diesem Zeitpunkt an wieder Sozialversicherungspflicht ein. Das kann sich auch lohnen, um den vollen Versicherungsschutz zu erhalten.

Werden diese Grenzen aber nur „gelegentlich“ und „nicht vorhersehbar“ erreicht bzw. überschritten, so führt dies jedoch nicht gleich zur Versicherungspflicht. Als „gelegentlich“ ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres anzusehen. Vorhersehbar ist z. B. die regelmäßige Zahlung eines Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes. Nicht vorhersehbar ist z. B. ein stärkerer Arbeitseinsatz bei Ausfall von anderen Arbeitskräften.

Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss „Mini-Jobber/-innen“ darüber informieren, dass sie durch (schriftliche) Erklärung auf ihre Rentenversicherungsfreiheit verzichten können, um so den vollen Anspruch auf die Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben.

Staatlich geförderte zusätzliche Altersversorgung

Auch Beschäftigte in einem „Mini-Job“ oder mit einer Beschäftigung in der Gleitzone können die staatlichen Zulagen für die private Altersvorsorge erhalten. „Mini-Jobber/-innen“ müssen dafür aber den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung selbst aufstocken.

Gerade für Beschäftigte mit geringem Einkommen gibt es höhere staatliche Förderquoten.

Informationen über die „MetallRente“ gibt es unter www.metallrente.de, bei der MetallRente-Telefonhotline: 01802-222 994 oder beim Betriebsrat, den Vertrauensmännern und -frauen der IG Metall und der IG Metall-Verwaltungsstelle.

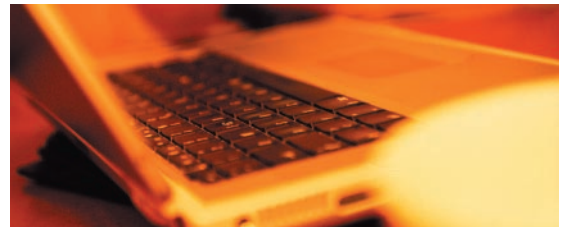
Steuern

Arbeitsentgelte aus einem „Mini-Job“

Die Steuern können – je nach Wahl des Arbeitgebers –, entweder pauschal von ihm an das Finanzamt abgeführt werden oder er kann die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte erheben.

Arbeitsentgelte aus der Gleitzone

Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erheben.



Arbeitsrecht

Geringfügig Beschäftigte in „Mini-Jobs“ sind arbeitsrechtlich betrachtet Teilzeitbeschäftigte. Grundsätzlich sind diese „Mini-Jobber/-innen“ arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt. Vielfach werden aber geringfügig Beschäftigten gesetzliche oder tarifvertraglich zuerkannte arbeitsrechtliche Leistungen vorenthalten. Dies ist rechtswidrig. **Geringfügig Beschäftigte sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2. Klasse!**

Arbeitsvertrag

Problem bei mündlichen Verträgen:

Arbeitgeber kann sich plötzlich an Absprachen nicht mehr erinnern.
Daher Niederschrift verlangen !

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer/-innen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

Der Nachweis gilt für alle Arbeitnehmer/-innen, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. Die

Niederschrift muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- ❖ Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- ❖ Beginn (bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses,
- ❖ Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte),
- ❖ kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
- ❖ Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschlägen, Zulagen usw.*),
- ❖ vereinbarte Arbeitszeit,
- ❖ Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs*,
- ❖ Kündigungsfristen*,
- ❖ allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen,

* Wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen gelten, brauchen diese Punkte nicht gesondert aufgeführt werden.



Urlaub und Sondervergütungen

Urlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz besteht lediglich ein Anspruch auf mind. 24 Werktage (Samstage zählen mit) bezahlten Urlaub pro Jahr. Das entspricht vier Wochen, d. h. bei z. B. einer Fünf-Tage-Woche – 20 Arbeitstagen. Nach den Tarifverträgen der IG Metall hingegen beträgt der Jahresurlaub 30 Arbeitstage (= 6 Wochen bei einer Fünf-Tage-Woche).

Der Urlaubsanspruch der geringfügig Beschäftigten errechnet sich nach dem Umfang der Beschäftigung im Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten. Als Urlaubsentgelt wird das normale Arbeitsentgelt weiterbezahlt (nach unterschiedlichen Berechnungsmethoden) und je nach Tarifvertrag ggf. ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld.

Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ oder mit einer Beschäftigung in der Gleitzone bezahlten Erholungsurlaub gewähren, d. h. Freistellung von der Arbeitspflicht mindestens für die Zeit des gesetzlichen Mindesturlaubs von 24 Werktagen, nach den jeweils gültigen IG Metall-Tarifverträgen für die Zeit von 30 Werktagen.

Sondervergütungen

Wenn aus bestimmtem Anlass oder zu bestimmten Terminen, zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt, Leistungen vom Arbeitgeber erbracht werden (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld), haben auch Arbeitnehmer/-innen in „Mini-Jobs“ und Gleitzone einen Anspruch darauf (s. u. a. den jeweils gültigen IG Metall-Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Bestimmungen des Arbeitsvertrages). Eine anteilige Kürzung nach dem Verhältnis zur regelmäßigen Vollarbeitszeit kann zulässig sein. Gleiches gilt für die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zu den vermögenswirksamen Leistungen.



Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen und im Krankheitsfall

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ oder in der Gleitzone haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen. Voraussetzung ist, dass sie an diesem Tag hätten arbeiten müssen, wenn kein Feiertag gewesen wäre.

Der Anspruch auf Bezahlung des Feiertages bleibt auch dann bestehen, wenn die anfallende Arbeit ersatzweise an einem anderen Wochentag geleistet wird.

Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ oder mit einer Beschäftigung in der Gleitzone für Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt fortzahlen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ oder in der Gleitzone in den ersten sechs Wochen einer Krankheit das regelmäßige Arbeitsentgelt weiterbezahlen. Voraussetzung ist aber, dass der/die Arbeitnehmer/-in bereits vier Wochen beschäftigt ist.

Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ oder mit einer Beschäftigung in der Gleitzone: bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bis zu sechs Wochen lang Entgeltfortzahlung in Höhe des ihm zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts leisten.



Kündigungsschutz

Das Kündigungsschutzgesetz gilt auch für Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ oder einer Beschäftigung in der Gleitzone. Voraussetzung ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigungsdauer ohne Unterbrechung beim Arbeitgeber und dass der Betrieb mehr als zehn Vollzeitbeschäftigte (ohne Azubis) beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig nach einem bestimmten Schlüssel mit ihrer wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Die Neuregelung gilt aber nur für Neueinstellungen. Arbeitnehmer/-innen, die am 31.12.2003 beschäftigt waren, behalten ihre geschützte Stellung auch in ihrem Betrieb, wenn dieser in der Regel nur mehr als fünf Arbeitnehmer/-innen (ohne Azubis) beschäftigt.

Praktisch bedeutet das: In Betrieben mit sechs bis zehn Beschäftigten gibt es zweierlei Recht: Für bereits bis zum 31.12.2003 beschäftigte Arbeitnehmer/-innen gilt das Kündigungsschutzgesetz, für ihre neu eingestellten Kollegen/-innen jedoch nicht.

Bei einer Kündigung sollte schnell eine qualifizierte Beratung eingeholt werden! Der Betriebsrat, die Vertrauensmänner und -frauen der IG Metall oder direkt die nächstliegende IG Metall-Verwaltungsstelle helfen gerne weiter.

Mutterschutz und Elternzeit

Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt grundsätzlich auch für „Mini-Jobberinnen“ und Arbeitnehmerinnen in der Gleitzone! Aber Mutterschaftsgeld von der Gesetzlichen Krankenkasse erhalten nur Arbeitnehmerinnen, die selbst in einer Gesetzlichen Krankenversicherung Mitglied sind. Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer Gesetzlichen Krankenkasse, sondern familien- oder privat versichert sind, erhalten lediglich eine Einmalzahlung von höchstens z. Zt. 210 €. (Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, Villemombler Str. 76, 53123 Bonn).



Elternzeit

Auch Arbeitnehmer/-innen in einem „Mini-Job“ oder in einer Beschäftigung in der Gleitzone können Elternzeit und Erziehungsgeld (wenn unter 30 Std. wöchentlich gearbeitet wird) nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz beanspruchen.

Weitere Informationen

(auch über geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten)

Der Betriebsrat, die Vertrauensmänner und -frauen der IG Metall oder direkt die nächstliegende IG Metall-Verwaltungsstelle helfen gerne weiter.

Umfangreiche Informationen im Internet zu geringfügigen Beschäftigungen (auch zu solchen in Privathaushalten) sind unter

<http://www.minijob-zentrale.de/>

(Informationen der Bundesknappschaft) zu erhalten.

Weitere Informationen der IG Metall sind unter

www.igmetall.de oder der nächstliegenden IG Metall-Verwaltungsstelle erhältlich.

