



Herzlich Willkommen im Jobcenter Münster

Ihr Start ins Berufsleben!

Informationsreihe für Migrantinnen und Migranten am 14. September 2017:

Beschäftigungsverhältnisse

- Vollzeit / Teilzeit
- Minijob
- Arbeitszeit
- Steuern

Referenten: Hans-Ulrich Pott und Andrea Weber, AGVS

Arbeitsvertrag

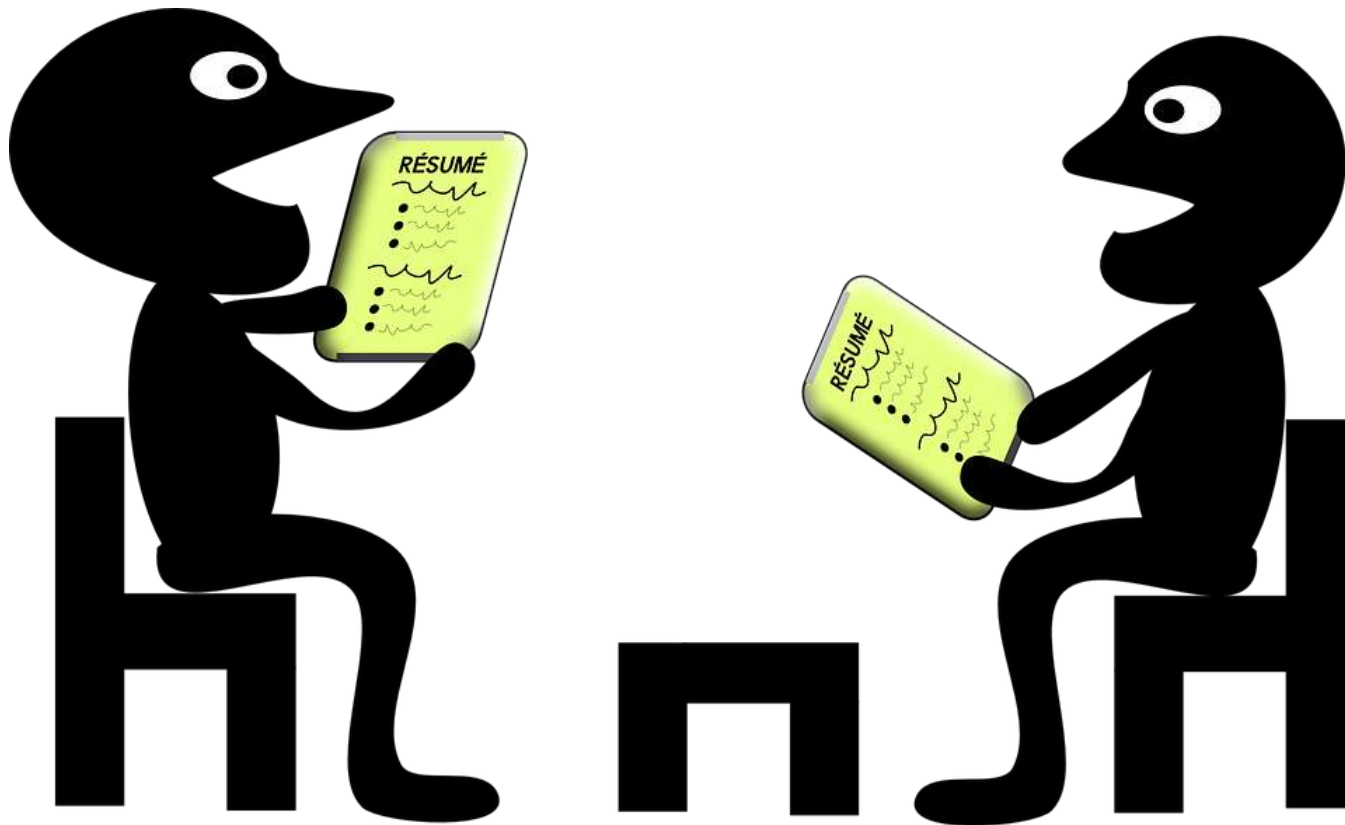
► regelt Rechten und Pflichten



Was steht in einem Arbeitsvertrag?

- 1.) Daten des Arbeitnehmers und Arbeitgebers
- 2.) Berufsbezeichnung
- 3.) Arbeitsstundenanzahl (Minijob oder sv-pflichtig?)
- 4.) Lohn / Gehalt
- 5.) Start und Ende (bei Befristung) der Beschäftigung
- 6.) Probezeit
- 7.) Arbeitszeit
- 8.) Kündigungsfristen
- 9.) Unterschrift (Rechte und Pflichten)

1.) Arbeitnehmer und Arbeitgeber



2.) Berufsbezeichnungen



3.) Arbeitsstundenanzahl

Sozialversicherungspflichtig

- Vollzeit (ab 35 Stunden / Woche)
- Teilzeit (bis 35 Stunden / Woche)
- ab 450,01 €
- Abgaben zur Krankenversicherung, Rentenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung

Minijob

- bis 450,00 €
- bei einem Stundenlohn von 10,00 € = 45 Stunden im Monat (ca. 11 Stunden / Woche)
- brutto = netto
- keine Krankenversicherung
- Rentenversicherung mit Extrabeitrag möglich
- Unfallversicherung zahlt Arbeitgeber

Sozialversicherungspflichtig – Was bedeutet das?

Was?	Seit 01.01.2017	AN-Anteil	AG-Anteil
Krankenversicherung	14,60 %	7,30 %	7,30 %
Pflegeversicherung	2,55 %	1,275 %	1,275 %
Beitragszuschlag für Kinderlose	0,25 %	0,25 %	0,00 %
Arbeitslosenversicherung	3,00 %	1,50 %	1,50 %
Rentenversicherung	18,70 %	9,35 %	9,35 %

Weitere Abzüge vom Lohn

Lohnsteuer (+ Solidaritätszuschlag)

- eine Steuer, die ein Arbeiter, Angestellter oder Beamter für das Geld, das er verdient, an den Staat zahlen muss
- nach einer Lohnsteuertabelle
- nach Lohnsteuerklassen
- je mehr verdient wird, desto mehr muss Lohnsteuer gezahlt werden

Weitere Abzüge vom Lohn

- Solidaritätszuschlag
- eventuell Kirchensteuer
- extra Krankenversicherungsbeitrag für Kinderlose

Was ist ein Minijob?

- **„geringfügig entlohnt“**
 - bis 450.- EUR monatlich (regelmäßig)
 - keine Obergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit
 - durch Mindestlohn Obergrenze bei knapp 51 Std. (Monat)
- **„kurzfristige Beschäftigung“**
 - bis drei Monate im Kalenderjahr bei mindestens 5 Arbeitstagen/Woche
 - oder
 - 70 Tage im Kalenderjahr bei weniger als 5 Arbeitstagen/Woche
 - ab 01.01.2019: zwei Monate oder 50 Tage im Kalenderjahr
 - keine Grenze des Verdienstes, aber lohnsteuerpflichtig
- **Besonderheiten**
 - abhängige Beschäftigung, sozialversicherungsfrei (allein oder neben einer Hauptbeschäftigung)
 - Arbeitgeber*in muss die Beschäftigung bei der Minijobzentrale anmelden (ansonsten
 - „Schwarzarbeit“)
 - Mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet
 - auch Privathaushalte sind Arbeitgeber*innen!

Vor- und Nachteile eines Minijobs

• Vorteile

- „brutto wie netto“, das heißt keine Abzüge
- Arbeitsrecht gilt in vollem Umfang („Gleichbehandlungsgrundsatz“), unter anderem
 - Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bei Krankheit des Kindes, bei Mutterschaft
 - Anspruch auf (bezahlten) Erholungsurlaub
 - Anspruch auf Mindest- oder Tariflohn
- Minijob eventuell Brücke in eine versicherungspflichtige Beschäftigung
- Minijobber*in ist unfallversichert (wenn die Beschäftigung angemeldet ist)

• Nachteile

- allein durch Minijob keine Kranken- und Pflegeversicherung
- (normalerweise) keine Beiträge in die Rentenversicherung
- keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung
- Minijob beendet Hilfebedürftigkeit und Arbeitslosigkeit nicht
- Minijob eventuell keine Brücke in eine versicherungspflichtige Beschäftigung

nähere Infos unter: www.minijob-zentrale.de

4.) Lohn/Gehalt

Was ist wichtig?



Tariflicher Lohn und Mindestlohn

Tariflohn

- nach Branchen
- nach Zugehörigkeit
- nach Erfahrung
- nach Tätigkeit
- nach Gesetz

Mindestlohn



Mindestlohn

- rechtliche Grundlage: „Mindestlohngesetz“
- seit 01.01.2017: 8,84 EUR/Stunde
- **Ausnahmen:**
 - Langzeitarbeitslose (in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung)
 - Ehrenamtliche
 - Zeitungszusteller (aber nur in bestimmten Fällen)
 - Auszubildende bzw. Praktikant*innen; Jugendliche unter 18 Jahren
- **Branchenmindestlöhne (in Auswahl; Tätigkeit Helfer*in):**
 - Baugewerbe: 11,30 EUR
 - Dachdecker: 12,25 EUR
 - Maler/Lackierer: 10,35 EUR
 - Elektrohandwerk: 10,65 EUR
 - Pflege: 10,20 EUR
 - Gebäudereinigung: 10.- EUR

nähere Infos unter: www.der-mindestlohn-wirkt.de

Zusätzliche Zahlungen

- Prämien (möglich)
- Urlaubsgeld (möglich, evtl. tariflich)
- Weihnachtsgeld (möglich, evtl. tariflich)
- Schichtzuschläge (möglich, evtl. tariflich)

Ein Beispiel:

Bruttolohn = 1.500,00 €

-Lohnsteuer (Klasse1):	81,25 €
-Solidaritätszuschlag:	0,05 €
-Kirchensteuer:	7,31 €
-Rentenversicherung:	140,25 €
-Arbeitslosenversicherung:	22,50 €
-Krankenversicherung:	109,50 €
<u>-Pflegeversicherung:</u>	<u>19,13 €</u>
Nettolohn:	<u>1.120,01 €</u>

Steuererklärung

Welcher Arbeitnehmer muss eine Steuererklärung abgeben?*

Sobald eine Bedingung erfüllt ist, muss eine Steuererklärung abgegeben werden.

Einkünfte

- Zusätzliche Einkünfte > 410 €
- Lohnersatzleistungen > 410 €
- Mehrere Arbeitgeber in einem Jahr
- Zwei Gehälter: Steuerklasse VI

Familienstand

- Verheiratet mit Steuerklassenkombination III und V oder beide IV mit Faktor
- Geschieden und im selben Jahr wieder geheiratet

Freibeträge

- Freibeträge
z. B. für Fahrtkosten oder Kinderbetreuung und gleichzeitig einen Lohn von mehr als 11.000 €

Die VLH empfiehlt grundsätzlich jedem Arbeitnehmer, eine Steuererklärung abzugeben, um Steuervorteile optimal zu nutzen.

* vereinfachte Darstellung

Quelle: vlh.de

5.) Start und Ende der Beschäftigung



- oder ohne Befristung
(unbefristeter Arbeitsvertrag)

Was ist ein befristetes Arbeitsverhältnis?

- rechtliche Grundlage: „Teilzeit- und Befristungsgesetz“
- Dauer der Befristung: „zeitbezogene“ oder „zweckbezogene“ Befristung
 - Beispiel zeitbezogen: 3 Monate, ein Jahr, bis zu einem Datum (z.B. 31.12.2017)
keine Kündigung erforderlich
 - Beispiel zweckbezogen: Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, für ein Projekt:
14tägige Kündigung erforderlich („Auslauffrist“)
- Grund der Befristung: mit und ohne „Sachgrund“
 - Beispiel mit Sachgrund: kurzfristiger übermäßiger Arbeitsanfall, dringender Eilauftrag
 - ohne Sachgrund:
 - gilt nur für Neueinstellungen
 - maximale Laufzeit 2 Jahre oder dreimalige Verlängerung binnen 2 Jahren
 - Bei Arbeitslosen > 52 Jahre: maximale Laufzeit 5 Jahre
 - erneute Befristung beim selben Arbeitgeber verboten (Verbot der Vorbeschäftigung)
- Befristung muss vor Arbeitsaufnahme vereinbart werden
- Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform

nähere Infos unter: www.bmas.de

6.) Probezeit



Erklärung:

Probezeit ist ein vereinbarter oder gesetzlich angeordneter Zeitraum, während dessen ein Rechtsverhältnis oder eine erteilte Erlaubnis unter erleichterten Bedingungen gelöst bzw. entzogen werden kann. Die **Probezeit** dient dem Zweck, die Eignung des Vertragspartners oder des Probanden erproben zu können.

In der Probezeit gelten verkürzte Kündigungsfristen!

7.) Arbeitszeit

- rechtliche Grundlage: „Arbeitszeitgesetz“
- dient dem Gesundheitsschutz von Arbeitnehmer*innen
- Arbeitszeit ist die Zeitspanne vom Beginn bis zum Ende der Arbeit
- auch Bereitschaftsdienst ist Arbeit (bei Rufbereitschaft nur, wenn tatsächlich ein Einsatz erfolgt)
- Höchstarbeitszeit 48 Wochenstunden
- nicht mehr als 10 Stunden zulässig
- nach Feierabend mindestens 11 Stunden Ruhe
- Sonderregelungen bei Schicht- und Nachtarbeit
- Abweichende Regelungen durch Sozialpartner möglich
 - **zum Beispiel Arbeitszeitverlängerung ohne Zeitausgleich bei Bereitschaftsdienst**

Pausenpflicht



- a) ab 6 Stunden Arbeitszeit =
30 Minuten Pause
- b) ab 9 Stunden Arbeitszeit =
45 Minuten Pause

**Pausen sind keine
Arbeitszeit!!!**

8.) Kündigungsfristen



- werden gesetzlich geregelt durch den § 622 BGB
- es gibt besondere (tarifliche) Kündigungsfristen
- im Arbeitsvertrag finden Sie Hinweise

Wenn ich mal krank bin...



9.) Unterschriften

Ohne Unterschrift kein gültiger Arbeitsvertrag!



Rechte und Pflichten

- genaues Durchlesen des Arbeitsvertrages
- bei Arbeitsunfähigkeit: sofortige Meldung beim Arbeitgeber/ bei der Arbeitgeberin
- Krankenschein ist in der Regel ab dem ersten Tag der Erkrankung vorzulegen
- Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sind selbstverständlich
- Erholungsurlaub in die Jahresplanung eintragen
- Erholungsurlaub ist grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres vollständig zu nehmen

Bei Fragen und Problemen (am Arbeitsplatz, mit Kolleg*innen, Vorgesetzten, Arbeitgeber*in):

- generell gilt: „Schweigen ist Silber, Reden ist Gold“
- Probleme und Arbeitgeber ansprechen
- so vorhanden: Betriebs- oder Personalrat oder Vertrauensleute kontaktieren
- ggf. Beratungsstellen (zum Beispiel CUBA; MALTA) aufsuchen oder Rechtsbeistand einholen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Haben Sie noch Fragen?



Wir beantworten diese gerne!