

So dreist verstößt man gegen geltendes Recht

Südlohner Gleichstellungsbeauftragte kämpft für die Rechte von Minijobberinnen



Dagmar Jeske ist seit über 13 Jahren Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Südlohn. Sie kümmert sich aber nicht nur um die Gleichberechtigung der Frauen in der kleinen westfälischen Gemeinde, sie berät im gesamten Kreisgebiet von Borken zum Thema Frau und Beruf. Insbesondere wenn es um Minijobs geht, scheint das auch dringend notwendig zu sein.

Südlohn ist eine kleine Kommune im westlichen Münsterland. Sie gehört zum Kreis Borken. Das Gemeindegebiet reicht im Westen bis an die deutsch-niederländische Grenze heran. Ob es an dieser Nachbarschaft zu den Niederlanden lag, wo der „Gender Pay Gap“, die Einkommensungleichheit zwischen Mann und Frau, kleiner ausfällt als in Deutschland, ist nicht bekannt, aber der Bürgermeister von Südlohn beschloss vor etwas mehr als 13 Jahren, dass die Gemeinde eine Gleichstellungsbeauftragte haben sollte, und zwar, obwohl das für Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohnern – Südlohn liegt knapp darunter – nach der Gemeindeordnung für NRW eigentlich gar nicht vorgeschrieben ist.

Dagmar Jeske aus der Personalabteilung der Gemeindeverwaltung übernahm die Aufgabe zum 1.1.2000 und schnell zeigte sich, dass der Bürgermeister den richtigen Riecher gehabt hatte. Der Bedarf war enorm. Auch deshalb, weil Dagmar Jeske von Anfang an nicht nur für die in der eigenen Gemeindeverwaltung arbeitenden Frauen zuständig sein sollte und wollte, sondern für alle Bürgerinnen der Kommune. Ob Frauen sich im Job benachteiligt fühlen oder ob es zu massenhaften Entlassungen von weiblichen Beschäftigten kommt, wie vor noch nicht allzu langer Zeit im Fall „Schlecker“, Dagmar Jeske hilft und gibt Tipps. Sie ist heute in Südlohn die „Beraterin und Lotsin“, wenn es um das Thema Frau und Beruf geht. Und nicht nur das.

Als der Kreis Borken seine „Regionalstelle Frau und Beruf“ im Jahr 2007 schloss, weil keine Landesmittel mehr dafür flossen, übernahm einen Teil der Arbeit das „Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken“. Um das bewältigen zu können, teilten sie die verschiedenen Beratungsfelder der ehemaligen Regionalstelle unter sich auf.

Dagmar Jeske übernahm den Arbeitsbereich „geringfügige Beschäftigung“, mit dem sie als Personalsachbearbeiterin in der Gemeindeverwaltung ohnehin regelmäßig zu tun hat. Hat eine Frau in einer der Gemeinden im Kreis eine Anfrage zu diesem Thema, wird die Ratsuchende seitdem an die „spezialisierte“ Gleichstellungsbeauftragte in Südlohn weiter verwiesen.

Großer Beratungsbedarf

Dagmar Jeske ist nicht nur für die 450-Euro-Kräfte, die die Gemeinde Südlohn beschäftigt, zuständig, sondern auch für die Gehaltsabrechnungen einiger Vereine, bei denen ebenfalls viele geringfügig Beschäftigte arbeiten. Sie kennt sich also in der Problematik aus. Es zeigte sich, dass beide Beratungsthemen – Gleichstellung und Minijobs – eng zusammenhängen. Dass Frauen besonders betroffen sind, lässt schon die Statistik ahnen: Fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland arbeitet in Teilzeit und die Zahl der Minijobs hat die 7-Millionen-Grenze schon seit Längerem überschritten.

„Aus dem Beratungsangebot ist praktisch ein Selbstläufer geworden“, sagt Dagmar Jeske. „Ich habe täglich etwa zwei bis drei Anrufe von Frauen, die sich mit dem Thema Minijob beschäftigen. Der Bedarf an Beratung und Information ist unglaublich hoch.“

Oft stehen Probleme mit dem Arbeitgeber im Mittelpunkt der Gespräche: Fälle, in denen die Minijobberinnen keinen bezahlten Urlaub erhalten; Fälle, in denen sie im Krankheitsfall kein Gehalt bekommen usw. Dagmar Jeske erläutert die gesetzlichen Bestimmungen, gibt Tipps zum weiteren Vorgehen und macht den Frauen auch Mut, ihre Rechte durchzusetzen.

Die Minijobberinnen in Südlöhnen arbeiten – wie in anderen Städten und Regionen auch – in ganz unterschiedlichen Branchen. Schwerpunkte liegen nach Auskunft von Dagmar Jeske in der Gastronomie und im Einzelhandel. Auch kleine Firmen arbeiten in der ländlichen Gemeinde gern mit dem Modell „geringfügige Beschäftigung“.

Pflegebranche fällt negativ auf

Oft seien die Minijobberinnen aber „Beschäftigte zweiter Klasse“ und ihre Rechte würden – wie selbstverständlich – nicht beachtet, sagt Dagmar Jeske. Besonders der Pflegebereich und – welche Ironie – soziale Einrichtungen karitativer Träger fallen nach ihrer Erfahrung immer wieder durch die Verweigerung gesetzlich festgelegter Leistungen auf. Und das liegt nach Beobachtung der Gleichstellungsbeauftragten nicht an mangelnder Information der Arbeitgeber. „Im Gegenteil, diese Einrichtungen nutzen ihr Wissen, um Arbeitsverhältnisse möglichst günstig für sich zu gestalten.“

Bis Oktober 2009 habe es zum Beispiel zu den Tarifverträgen eines großen kirchlichen Trägers eine Anlage mit Bestimmungen gegeben, durch die Minijobberinnen ausdrücklich von Leistungen wie Samstags-, Sonn- und Feiertagszulagen, Weihnachtsgeld usw. ausgenommen werden konnten. Außerdem durften nach die-

sem Papier mit geringfügig Beschäftigten auch niedrigere Stundenlöhne vereinbart werden als nach dem Tarifvertrag festgelegt – alles seit 2001 nicht mehr gesetzeskonform. Trotzdem seien die Regelungen noch jahrelang in Kraft gewesen und erst gekippt worden, als eine hartnäckige Beschäftigte sich dagegen zur Wehr setzte.

Die Auswirkung auf die Praxis blieb bescheiden: „Ich frage bei meinen Infoveranstaltungen immer wieder die Beschäftigten dieser Träger gezielt danach – nur eine einzige geringfügig Beschäftigte konnte mir bisher berichten, dass sie seit der Aufhebung der Zusatzbestimmungen zum Tarifvertrag Weihnachtsgeld erhält“, so die erschreckende Bilanz von Dagmar Jeske.

Und diese Träger seien nicht allein auf weiter Flur. Auch andere Arbeitgeber in allen Branchen ignorieren nach ihrer Erfahrung die Gesetzeslage.

Gleiche Rechte

Dabei ist die eigentlich eindeutig: Nach dem im Jahr 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gelten Minijobber als Teilzeitbeschäftigte und haben somit grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte.

So muss der Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 2 EFZG) zum Beispiel dem Minijobber auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, sein Arbeitsentgelt zahlen. Ein gesetzlicher Anspruch des geringfügig Beschäftigten auf eine Sonderzahlung oder Gratifikation wie z. B. Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld besteht zwar grundsätzlich nicht. Ist in einem Tarifvertrag für die Branche aber Entspre-

chendes festgelegt und/oder der Arbeitgeber zahlt seinen Vollzeitbeschäftigten solche Gratifikationen, dürfen sie auch geringfügig Beschäftigten nicht vorenthalten werden – mindestens in dem Umfang, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (Teilzeit- und Befristungsgesetz – § 4 TzBfG). Den Urlaubsanspruch regelt Paragraph 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Er ist auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung, bei der jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche vorgeschrieben sind, auf die entsprechend vereinbarten Werktage des geringfügig Beschäftigten umzurechnen. Minijobberinnen, die krank sind, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen (§§ 3 – 4 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG). Der Arbeitgeber ist laut Mutterschutzgesetz (MuSchG) auch verpflichtet, Minijobberinnen während der Zeit der Mutterschutzfristen den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Und beim Kündigungsschutz ist der Minijobber nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den verschiedenen besonderen Kündigungsschutzvorschriften (Mutterschutzgesetz – MuSchG, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) den Vollzeitbeschäftigten ebenfalls vollkommen gleichgestellt.

Aber: Wo kein Kläger, da kein Richter. „Die Arbeitgeber von Minijobberinnen können sich in den meisten Fällen darauf verlassen, dass die Frauen sich nicht trauen, den Mund aufzumachen, weil sie auf den Job so sehr angewiesen sind, dass sie es sich einfach nicht leisten können, ihn aufs Spiel zu setzen“, sagt Dagmar Jeske. „Das ist ein Skandal, der aber niemanden ernsthaft zu inte-



Dagmar Jeske, Gleichstellungsbeauftragte
der Gemeinde Südlohn

ressieren scheint.“ Natürlich könne man nicht alle Arbeitgeber und karitativen Träger über einen Kamm scheren, und sie habe aus der Natur der Sache heraus auch weniger mit Fällen zu tun, in denen es gut läuft, also mit Fällen, in denen gesetzliche Regelungen missachtet werden. Sie ist sich aber sicher, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt. Alle Berater, die sie kenne und die in dem Bereich tätig sind, würden zum Beispiel der Sozial- und Pflegebranche ein ähnlich schlechtes Zeugnis ausstellen. Im Prinzip werde systematisch ausgenutzt, dass es keine Instanz gibt, die die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben kontrolliert.

Kaum Schuldbewusstsein bei Verstößen

Tatsächlich gibt es entsprechende Prüfungen nicht. Die Sozialversicherungsprüfer der Rentenversicherungen untersuchen zwar in jedem Betrieb alle vier Jahre, ob der Arbeitgeber seine Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat. Ob er dem Arbeitnehmer bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährt, interessiert ihn aber nicht. Das Gleiche gilt für den Steuerprüfer. Der einzige Weg, auf Missstände aufmerksam zu machen und sie zu ändern, scheint tatsächlich darin zu bestehen, dass sich geringfügig Beschäftigte selbst Gehör verschaffen und ihre Rechte einfordern – wenn es nicht anders geht, auch mithilfe einer Klage. „Aber davor gibt es natürlich eine Riesen-Hemmschwelle“, weiß Dagmar Jeske, auch weil oft die gesamte Lebensplanung auf den Zuverdienst durch den Minijob abgestimmt sei. Deshalb plädiert sie für die Schaffung einer Prüfungsinstanz für Minijobs, eventuell durch eine Ausweitung der Prüfungspflicht der Rentenversicherungsprüfer.

Je kleiner die Betriebe, desto häufiger die Rechtsverletzungen – das ist die Erfahrung der Südlohner Gleichstellungsbeauftragten. Während in größeren Betrieben oft ein Betriebsrat über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen wache, sei das in Kleinbetrieben häufig nicht der Fall. „Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – das kann ich mir nicht leisten“, heißt es in diesen Betrieben häufig, oft schon, bevor es überhaupt zu einer Einstellung kommt. Dabei zahlen kleine Arbeitgeber mit bis zu 30 Vollzeitstellen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz monatlich eine Umlage für Krankheitsfälle und können sich bei Erkrankung von Minijobberinnen bis zu 80 Prozent der Kosten von der Minijob-Zentrale in Bochum erstatten lassen. „Diese 20 Prozent selbst zu zahlen, wenn ein Mitarbeiter krank ausfällt“, sagt Dagmar Jeske, „das hat auch etwas mit Unternehmenskultur und Respekt gegenüber der Belegschaft zu tun.“

Oft herrscht nach ihrer Erfahrung aber nicht nur bei den Arbeitgebern keinerlei Schuldbewusstsein, wenn sie mit Minijobberinnen nach Gutdünken verfahren. Auch die Minijobberinnen selbst denken, dass sie ja „nur“ Aushilfen seien, die nichts einfordern könnten. „Das Schwierigste in meinen Vorträgen ist, in die Köpfe dieser Frauen hineinzubekommen, dass sie ganz normale, vollwertige Arbeitnehmerinnen sind“, stellt Dagmar Jeske immer wieder fest.

Immerhin sind die Informationsveranstaltungen, die von dem Netzwerk der 14 Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Borken regelmäßig veranstaltet werden, immer gut besucht. Die Veranstaltungsreihe „Frau und Beruf“, die das Netzwerk jedes Jahr auf die Beine stellt, hat sich etabliert. Auch 2013 ist Dagmar Jeske mit „ihrem“ The-

ma „Rechte und Pflichten von Frauen in Minijobs“ über das ganze Jahr verteilt an elf Infoabenden in elf Städten des Kreises unterwegs. Weitere Veranstaltungen des Netzwerks greifen andere Themen wie Renten, Verträge, beruflichen Wiedereinstieg, Existenzgründung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Außerdem geht es auch um persönliche Kompetenzen wie zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit oder Verhandlungsgeschick.

Oft keine Lohnfortzahlung

Die Hauptprobleme bei Minijobs gibt es nach Erfahrung von Dagmar Jeske im Bereich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Gewährung von bezahltem Urlaub. Das habe sich über viele Jahre nicht verändert. Auch Kündigungen, nachdem Minijobberinnen ihr Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingefordert hätten, sind nach Beobachtung von Dagmar Jeske keine Einzelfälle. Lohndumping ist ihr zwar noch nicht so häufig untergekommen, dafür weiß sie allerdings von einigen besonders krassen Fällen zu berichten, zum Beispiel von einem Arbeitsvertrag bei einem Billig-Bäcker, in dem ein Lohn von 4,60 Euro pro Stunde festgeschrieben war, mit dem Zusatz, dass mit diesem Lohn auch schon bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von sechs Wochen abgegolten sei. „Da war ich baff“, sagt Dagmar Jeske. „So dreist und frech verstößt man gegen geltendes Recht.“

Die neueste Masche eines Arbeitgebers in der Pflegebranche sei es, sich von den Beschäftigten schriftlich bestätigen zu lassen, dass sie den Übungsleiterfreibetrag nicht ausschöpfen. Diesen steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von 200 Euro zahlt der Arbeitgeber dann unter Verrech-

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel. 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank_krupop@web.de

KONTAKT

Dagmar Jeske, Gleichstellungsbeauftragte

der Gemeinde Südlohn

Winterswyker Str. 1

46354 Südlohn

nung mit dem eigentlichen Gehalt an den Minijobber aus und zieht ihn bei der Berechnung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung von dem Lohn ab. So zahlt er zum Beispiel nicht mehr auf der Grundlage von 450 Euro Sozialbeiträge an die Minijobzentrale, sondern nur auf der Grundlage von 250 Euro. Zwar stellt sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt, dass das rechtens sei – im Sinne des Gesetzgebers, der mit dem prozentual berechneten Arbeitgeberanteil an der Rentenversicherung eine soziale Absicherung für Minijobberinnen im Blick hatte, ist es das sicher nicht.

Rentenversicherungspflicht ist wichtig

Die Neuregelung für Minijobs zum 1.1.2013, die vorsieht, dass die Arbeitnehmerinnen grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sind, begrüßt Dagmar Jeske. Bisher waren die geringfügigen Beschäftigten von dieser Pflicht befreit, konnten auf Antrag aber freiwillig für ihre Rente einzahlen – nun ist es umgekehrt. Viele Frauen hätten sich bisher wenig Gedanken darüber gemacht, wie wichtig die Rentenversicherungsbeiträge für die Zeit nach der Berufstätigkeit sind. Ihnen sei meistens auch nicht bewusst, dass Ansprüche auf eine Erwerbsminderungsrente für Minijobberinnen, die nicht selbst in die Rentenkasse einzahlen, nicht bestehen. Dafür muss in den letzten fünf Jahren vor der krankheitsbedingten Aufgabe der beruflichen Tätigkeit nämlich für mindestens 36 Monate in die Rentenkasse eingezahlt worden sein. Es reicht nicht, irgendwann vor der geringfügigen Beschäftigung, Vollzeit gearbeitet und damit auch volle Rentenbeiträge gezahlt zu haben. Bei Frauen liegt diese Vollerwerbszeit durch die Familienphase oft viele Jahre zurück.

Die Neuregelung bringt mit der generellen Rentenversicherungspflicht hier eine Verbesserung. „Bei 400 Euro Monatsverdienst beträgt der Rentenversicherungsbeitrag 15 Euro im Monat – das sollte sich jede Minijobberin leisten können“, sagt Dagmar Jeske. Grundsätzlich ist für sie aber klar: „Ob 400 Euro oder 450, Minijobs sollten abgeschafft werden, weil die meisten Frauen in diesen geringfügigen Beschäftigungen stecken bleiben.“ Sie glaubt, dass es sogar leichter ist, über Leiharbeit in einen Vollzeitjob zurückzukehren – und auch hier sind die Quoten bekanntermaßen mäßig, als über einen Minijob. „Arbeitgeber wollen auf die Flexibilität, die die Minijobber an den Tag legen müssen, nicht verzichten und sie nutzen die geringen Kosten, die durch die Minijobber entstehen, besonders dann, wenn sie im Krankheitsfall oder bei Urlaub nichts kosten.“

Und das, obwohl eine Beschäftigung über der 450-Euro-Grenze für die Arbeitgeber, was die Sozialabgaben angeht, prozentual eigentlich sogar günstiger ist. Eine noch bis Ende 2013 laufende Aktion der Jobcenter in Bielefeld, Dortmund und Duisburg sowie im Kreis Unna, die diese Tatsache ins Bewusstsein der Arbeitgeber rückt und sie bewegt, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, zeigt denn auch Erfolg. In Dortmund hat man in Zusammenarbeit mit dem Einzelhandelsverband Westfalen Münsterland, der Kreishandwerkerschaft Dortmund, dem DGB, ver.di sowie der Wirtschaftsförderung Dortmund/Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet erreicht, dass der Einzelhandel in einer erheblichen Größenordnung Minijobs in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umwandelte. Dort wurde zum Beispiel ein „Umwandlungsrechner“ entwickelt, der an konkreten

Beispielen und Zahlen deutlich macht, dass eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für beide Seiten Vorteile bringen kann (s. G.I.B.-Info 2_2012 und 4_2012).

Informationsdefizit nur bei wenigen Arbeitgebern

Solche deutlichen Signale, dass es auch anders geht, findet Dagmar Jeske interessant. Sie glaubt aber, dass es höchstens bei Kleinunternehmen tatsächlich Informationsdefizite gibt. Ihre Erfahrung mit den meisten Unternehmen: „Die Arbeitgeber wissen, dass eine Beschäftigung über der Minijob-Grenze für Sie günstiger ist. Das gilt aber nur, wenn die gesetzlichen Regelungen bei den Minijobs alle eingehalten werden. Das ist aber in der Regel nicht der Fall und das rechnen die Unternehmen in ihre Kalkulation mit ein. Dazu kommt noch, dass auch der Kündigungsschutz häufig nicht beachtet wird, nach dem Motto: ‚Minijobber kann ich entlassen, wie es mir passt.‘“

Was müsste sich aus ihrer Sicht also tun? „Gesetzlicher Mindestlohn, Sozialversicherungspflicht für alle mit gestaffeltem Anteil des Arbeitgebers und eine Instanz, die die rechtlichen Vorgaben im Bereich der geringfügigen Beschäftigung kontrolliert, das wäre das Optimum“, sagt Dagmar Jeske. Leider sei das kurzfristig nicht zu erwarten. Vorerst ist Dagmar Jeske daher jede Initiative, die das Problem prekäre Beschäftigung in Form von Minijobs in den Fokus rückt, willkommen – und natürlich jede geringfügig beschäftigte Frau, die sich in Südlohn und dem Kreis Borken mit ihrer Hilfe gegen die Missachtung der gesetzlichen Vorgaben zu den Minijobs zur Wehr setzen möchte.