



**Wie wird Brigitte B. Minijobberin, obwohl sie eigentlich etwas anderes wollte?
(Ein Beispiel, fiktiv aber aus Erfahrung)**

Der Textil-Discounter KiK zahlte 2010 seinen ca. 4.000 MinijobberInnen den „Basislohn“ von 7,50 €/Stunde, erfüllte damit also sogar die damalige Mindestlohnforderung des DGB. (Quelle: KiK-Gerichtsfall aus 2009 wegen Lohn von 5,00 €) Der Lebensmittel-Discounter Netto zahlte seinen mehr als 20.000 „Aushilfen“ 8,52 €. im Falle einer festgestellten Schwangerschaft gibt Netto an, dass die junge Mutter die bisherige Beschäftigung in Teilzeit weiterführen kann – möglicherweise auch als Minijob – während die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen wahrscheinlich dieselben bleiben (Quelle: Webseite). Diese Beispiele gelten für viele andere Unternehmen.

Brigitte B. ist Kassiererin und würde nach ver.di-Tarifvertrag für den Einzelhandel etwa 12,00 € pro Stunde verdienen. Gehen wir davon aus, dass eine vollzeitbeschäftigte Kassiererin auch diesen Stundenlohn auch erhalten hat – **was passiert, wenn sie auf Teilzeit geht?**

Bei 12,00 € Stundenlohn und 163 Stunden/Monat (= **38,5 Wochenstunden**) liegt ihr Brutto- Monatsverdienst bei **1.956 €/Monat**. Reduziert sie wegen des Kindes die Wochenstunden auf 50 % = **19,25 Wochenstunden** = 81,5 Stunden/Monat, so steht ihr weiterhin ein Brutto-Gehalt von **978 €/Monat** zu. Der Arbeitgeber zahlt darauf 20 % Sozialabgaben = 195,60 €, ebenso die Beschäftigte = 391,20 € Sozialabgaben gesamt.

Das **Arbeitgeber-Brutto** beträgt demnach **1.173,60 €/Monat**, während der **Netto-Verdienst** der Beschäftigten **ohne Steuerabzug auf 782,40** sinken würde. Behält die Beschäftigte die **Steuerklasse 4** bei, so würden ihr im **Monat 9,41 € an Lohnsteuern** (Quelle: Lohnsteuer-Rechner BMF) abgezogen, so dass ihr Netto-Verdienst dann **772,99 €/Monat** betragen würde.

Wechselt Frau B. auf die **Steuerklasse 5**, weil Ihr Partner (erheblich) mehr verdient, so sinkt ihr Netto- Einkommen entsprechend, da die Steuerklasse 5 voraussetzt, dass der ihr zustehende Steuerfreibetrag und die Vorsorgepauschale auf den Partner übertragen worden sind. Auf ihren Verdienst würde **pro Jahr 1.279,20 €** an Lohnsteuer und Solidaritäts-Zuschlag fällig = **106,60 €/Monat = Netto 675,80 €/Monat**.

Möglich ist, dass **der Arbeitgeber in dieser Situation anbietet**, die **Arbeitszeit weiter zu reduzieren**, um der Mitarbeiterin zu ermöglichen, mehr Zeit mit dem Kind zu verbringen. Bei einem Brutto- Stundenverdienst von **12.00 €** könnte Frau B. beispielsweise im **Minijob bei 400 € Brutto-für-Netto-Entgelt auf 33 Stunden/Monat** reduzieren = ca. 8 Stunden = **1 Arbeitstag pro Woche**. Ist das für sie attraktiv? **Es fehlen ihr netto 275,80 €**, aber sie würde dann auch nur noch einen Tag oder zwei halbe Tage pro Woche anstelle von 19,5 Wochenstunden oder 2-1/2 Tagen arbeiten.

Erste Lohnsenkungsverhandlung: Wahrscheinlich ist dabei, dass der Arbeitgeber die 30%igen Minijob- Sozialabgaben auf 12,00 € Stundenlohn nicht zahlen will, sondern wenigstens so rechnen wird, dass die Lohnsumme „12,00 € + 20 % üblicher Sozialabgaben = 14,40 € Arbeitgeber-Brutto“ nicht überschritten wird. Dies würde zu einem neuen Stunden-Brutto für Brigitte B. von 11,00 € + 30 % Minijob-Sozialabgaben 3,30 € = 14,30 € Arbeitgeber-Brutto führen. Aber die dafür möglichen **8,6 Std./Woche** erscheinen dem Arbeitgeber zu wenig. Deshalb:

Zweite Lohnsenkungsverhandlung: Denkbar und praxisnah ist, dass der Arbeitgeber einen „**Kompromiss**“ in den Raum stellt: Die junge Mutter arbeitet künftig **12,5 Stunden die Woche**, also z.B. drei halbe Tage und erhält dafür 400 € brutto-für-netto im Minijob. Der Nettolohn-Verlust von 275 € bleibt, aber die **Arbeitszeit** wird erheblich „**familienfreundlicher**“, die **Anbindung an den Betrieb** bleibt erhalten. Passt doch, oder?

Allerdings beträgt der Stundenlohn bei einer Minijob-Beschäftigung mit 400 € Monatslohn und 12,5 Wochenstunden = 53 Stunden/Monat nur noch **7,50 € brutto!**

Für Brigitte B. ist der neue „Aushilfen“-Stundenlohn von 7,50 € nun festgeschrieben.