

Was Sie bei Mitarbeiterinnen im Mini-Job-Verhältnis beachten sollten

Seit April 2003 ist der Markt für Mini-Job-Verhältnisse in Bewegung geraten. Auch **Kindertageseinrichtungen** wie Ihre **können von den Mini-Jobs profitieren, denn** die Arbeitszeit kann flexibel gehandhabt werden und die **Einkommengrenzen sind** für Mitarbeiterinnen **auf 400 € gestiegen**. Bevor Sie jedoch eine Mitarbeiterin in einem solchen Arbeitsverhältnis anstellen, sollten Sie sich mit den Bedingungen auseinander setzen.

Wissenswertes über Mini-Jobs

Mini-Jobs sind keine Erfindung der Hartz-Kommission. Sie müssen auch keine Angst haben, dass Sie Mitarbeiterinnen durch diese Arbeitsverhältnisse ausbeuten, wie etwa durch 1-€-Jobs. Mini-Jobs gab es bereits vor der Reform des Arbeitsmarktes. Damals wurden sie „geringfügige Beschäftigungen“ genannt und mit maximal 325 € vergütet, dafür durfte die Mitarbeiterin nicht mehr als 15 Stunden pro Woche arbeiten. Heute heißen sie **Mini-Jobs**. Damit **sind Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich** gemeint, **die mit** einem monatlichen Arbeitslohn von **maximal 400 € vergütet werden**. Eine Begrenzung der Arbeitsstunden gibt es heute nicht mehr.

Ganz konkret bedeutet das für Mini-Jobber in Ihrer Einrichtung, dass sie unabhängig von ihrer geleisteten Stundenzahl und von der Arbeitszeit monatlich maximal 400 € verdienen können. Mitarbeiterinnen in einem solchen Arbeitsverhältnis müssen weder Beiträge zur Sozialversicherung einzahlen, noch werden Steuern fällig. Für die **Mitarbeiterinnen bedeutet dies**: Ihr **Brutto-Verdienst ist zugleich** das **Netto-Einkommen**.

Einsatzmöglichkeiten von Mini-Jobs in Ihrer Kindertageseinrichtung

Mitarbeiterinnen, die **in einem Mini-Job-Verhältnis** bei Ihnen arbeiten, bringen Ihrer Einrichtung viele Vorteile und **helfen** Ihnen und Ihrem Träger dabei, bares **Geld zu sparen**. Bei Bedarf können Sie eine solche Mitarbeiterin über Ihren Stellenplan hinaus anstellen, beispielsweise bei:

- kurzfristigem personellem Mehrbedarf, etwa weil ein personeller Engpass auf Grund von Krankheit und Fortbildung in Ihrer Einrichtung herrscht;
- mittelfristig nötiger Personalaufstockung, indem sich beispielsweise ein neuer Bedarf bei Ihnen zeigt, dass mehr Kinder als sonst üblich über Mittag in der Kindertagesstätte bleiben und Sie eine Kraft zur Unterstützung der Erzieherin im Mittagsdienst benötigen;
- langfristigem personellem Bedarf, indem Sie stundenweise eine zusätzliche Kraft in der Einrichtung anstellen möchten, die den Kindern z. B. eine Fremdsprache anbietet oder Ihr Personal bei der Vermittlung bestimmter Bildungsbereiche unterstützt.

Pflichten, die für Ihre Einrichtung entstehen

Im Gegensatz zu der Mitarbeiterin, für die das Einkommen steuer- und sozialversicherungsfrei ist, obliegt Ihrer Kindertageseinrichtung eine Verantwortung für die Steuer und die Sozialabgaben. Allerdings werden die **Abgaben** im Niedriglohnbereich **arbeitgeberfreundlich pauschaliert**. Wenn Sie eine Erzieherin auf Basis eines Mini-Jobs angestellt haben, müssen Sie folgende Abgaben auf ihren Verdienst leisten:

- 12 % Rentenversicherung
- 11 % Krankenversicherung

- 2 % Steuern

Das **Abführen der Beiträge ist für** Sie und Ihren **Träger** als Arbeitgeber sehr **einfach gemacht**: Die anfallenden Beiträge überweisen Sie zusammen in einem Betrag und in voller Höhe an die so genannte Bundesknappschaft. Diese Stelle nimmt Ihnen einen Teil der Arbeit ab, indem sie die Beiträge an die Kranken- und Rentenversicherung und an das Finanzamt weiterleitet. Die genaue Adresse der Bundesknappschaft ist: Bundesknappschaft, 45115 Essen, Tel.: 02 34 / 3 04 - 0, www.bundes-knappschaft.de

Praxisbeispiel 1

Sie stellen eine **Erzieherin** an, **die an 4 Nachmittagen** in der Woche für jeweils 2 Stunden **Englisch** für Kindergartenkinder in Kleinstgruppen **anbietet**. Für diese Arbeitszeit vereinbaren Sie gemeinsam mit Ihrem Träger ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 €. Die 350 € erhält die Erzieherin für ihre Englischstunden in voller Höhe von Ihnen. Ihre Kindertageseinrichtung ist verpflichtet, auf dieses Arbeitsentgelt Abgaben von insgesamt 25 % zu leisten; dies entspricht einer Abgabensumme von 87,50 €.

Sie zahlen auf die 350 €:

- 12 % Rentenversicherung, das heißt 42 €,
- 11 % Krankenversicherung, das heißt 38,50 €,
- 2 % Steuern, das heißt 7 €.

Die Gesamtsumme von 87,50 € überweisen Sie an die Bundesknappschaft, die die Einzelbeiträge an Renten- und Krankenversicherung und an das Finanzamt verteilt.

Bei mehreren Mini-Jobs können die Verdienste auch bis zur 400-€-Grenze **zusammengerechnet werden**. Dies bringt Ihnen Vorteile, wenn Ihre Einrichtung beispielsweise einem Trägerverbund angehört.

Praxisbeispiel 2

Ihre Kindertageseinrichtung kann sich allein keinen Hausmeister leisten. Sie schließen sich dafür mit anderen Kindertageseinrichtungen zusammen, die demselben Träger angehören. **Ihre kleine Einrichtung beschäftigt den Hausmeister 2 Stunden** pro Woche, dafür erhält er von Ihnen 50 €. 2 weitere Kindertageseinrichtungen haben mehr Bedarf an Hausmeistertätigkeiten. In der einen Einrichtung erhält der Hausmeister 150 € und in der anderen wird er mit 200 € entlohnt. **Sie leisten** mit den beiden Einrichtungen die **Versicherungs- und Steuerabgaben anteilig**, das heißt, Ihre Einrichtung muss dafür nur 12,50 € entrichten.