

AG Frauen-Arbeit-Politik (FAP) – ein überparteiliches Bündnis frauenpolitischer Verbände, Organisationen, Initiativen und Personen in Berlin

Beispiel 3: Warum gehen Mütter in Minijobs? – z.B. Brigitte B.:

Um diese Frage zu beantworten, gehen wir einmal in den Einzelhandel: Der Textil-Discounter KiK zahlte seinen ca. 4.000 MinijobberInnen in 2012 den „Basislohn“ von 7,50 €/Stunde, erfüllte ab 2010 damit also sogar die damalige Mindestlohnforderung des DGB. Das Unternehmen verspricht auf seiner Webseite im Falle einer Schwangerschaft, dass die junge Mutter die bisherige Beschäftigung in Teilzeit weiterführen kann – möglicherweise auch als Minijob – während die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen wahrscheinlich dieselben bleiben, denn es geht u.a. um Dabeibleiben und Erhalt von Qualifikationen. Brigitte B. ist Kassiererin bei KiK und würde nach ver.di-Tarifvertrag für den Einzelhandel etwa 12,00 € pro Stunde verdienen. Gehen wir davon aus, dass sie das als Vollzeit-Kassiererin auch erhalten hat.

Was passiert, wenn Brigitte B. wegen des Kindes auf Teilzeit gehen will?

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 ein Brutto-Gehalt von 978€/Monat zu.

Der Arbeitgeber zahlt darauf 20 % Sozialabgaben = 195,60 €, ebenso die Beschäftigte = gesamt 391,20 € Sozialabgaben. Das Arbeitgeber-Brutto beträgt demnach 1.173,60 €/Monat, während der Netto-Verdienst der Beschäftigten (ohne Steuerabzug) auf 782,40 sinken würde.

Behält Brigitte B. die **Steuerklasse 4** bei, so würden ihr im Monat 9,41 € an Lohnsteuern (Quelle: Lohnsteuer-Rechner) abgezogen, so dass ihr **Netto-Verdienst dann 772,99 €/Monat** beträgt.

Wechselt Frau B. auf die Steuerklasse 5, weil Ihr Partner mehr verdient als sie, so sinkt ihr Netto-Einkommen entsprechend, da die Steuerklasse 5 voraussetzt, dass die ihr zustehenden Steuerfreibeträge 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-Verdienst von 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 und die Kita-Gebühren zu sparen. Bei einem Brutto- Stundenlohn 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 oder zwei halbe Tage pro Woche anstelle von 19,5 Wochenstunden oder 2-1/2 Tagen arbeiten.

Wahrscheinlich ist, dass der Arbeitgeber die 30%igen Minijob-Sozialabgaben auf 12,00 € Stundenlohn nicht gern zahlen will, sondern wenigstens so rechnen wird, dass die Lohnsumme „12,00 € + 20 % üblicher Sozialabgaben = 14,40 € Arbeitnehmer-Brutto“ nicht überschritten wird. Dies würde zu einem neuen Stunden-Brutto von 11,00 € + 30 % Minijob-Sozialabgaben 3,30 € = 14,30 € Arbeitgeber-Brutto führen.

Denkbar ist entsprechend gängiger Praxis, dass er 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!

Aber:

- Der **Stundenlohn** von Brigitte B. betrug in 2012 mit 400 € Monatslohn und 12,5 Wochenstunden = 53 Stunden/Monat nur noch **7,50 € brutto!**
- Der bisherige **tarifvertragliche** Stundenlohn wurde **ausgehebelt**; Brigitte B. steht nun in **Lohnkonkurrenz** zu ihren versichert beschäftigten Kolleginnen.
- Sie war trotz Erwerbstätigkeit **nicht selbst krankenversichert** und erwarb für 1 Jahr im Minijob **3,11€ Rentenanspruch**.

Anlage 4 zu „Altersarmut als Folge des weiblichen Erwerbslebens?!“

Verfasserin: Hannelore Buls, ver.di-Frauen; AG Frauen-Arbeit-Politik (FAP)



Berliner Frauenbund
1945 e.V.



ver.di-Frauen



Überparteiliche Frauen-
Initiative Berlin



Deutscher Frauenring

Anja Kofbinger, MdA,
Grüne/B90, LAG Frauen,
Berlin;
Mechthild Rawert MdB,
SPD, ASF-Bund und
Berlin;
sowie weitere Einzelper-
sonen