



RATGEBER

Gute Arbeit

Wissenswertes rund um
das Berufsleben



Die
Bundesregierung





Inhalt

1. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern	4
2. Soziale Sicherheit – in allen Lebenslagen!	18
3. Beruf und Familie vereinbaren	28
4. Ohne gute Aus- und Weiterbildung geht's nicht	40
5. Keine Arbeit – was nun?	48
Register	58
Impressum	60

1. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern



Wer ein Arbeitsverhältnis eingeht, hat Rechte und Pflichten. Das gilt gleichermaßen für Beschäftigte wie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Wie viel Gehalt gibt es? Wie sind die Arbeitsbedingungen? Darüber verhandeln vor allem die Tarifpartner. Immer wichtiger wird auch der Schutz vor Diskriminierung.

Was man schwarz auf weiß hat: der Arbeitsvertrag

Was ist Aufgabe der Beschäftigten und wie viel zahlt der Betrieb? Das und vieles andere mehr regelt der Arbeitsvertrag. Er ist Grundlage für jedes Arbeitsverhältnis und legt auch weitere Rechte und Pflichten der Vertragsparteien fest.

Ein Arbeitsverhältnis können die Vertragspartner auch per Handschlag besiegeln. In der Regel werden Arbeitsverträge aber schriftlich geschlossen. Denn im Streitfall ist es besser, man hat alles schwarz auf weiß. Übrigens: Ein befristeter Arbeitsvertrag muss schriftlich vereinbart sein.

Ist eine Probezeit vorgesehen, darf sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis höchstens sechs Monate betragen – so das Bürgerliche Gesetzbuch.

Vergütungen und Arbeitsbedingungen sind oft in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Davon abweichen darf eine Regelung im Arbeitsvertrag nur, wenn sie für die Arbeitnehmer günstiger ist.

Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Arbeitsrecht gewährt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen besonderen Schutz. Es muss auch im Arbeits-

vertrag beachtet werden. Beispiel: das **Arbeitszeitgesetz**. Es setzt den Rahmen für maximal zulässige Arbeitszeiten, für Pausen und Ruhezeiten. Diese dürfen aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht überschritten werden. Gesetzlich zulässig sind grundsätzlich höchstens acht Stunden Arbeitszeit pro Werktag. Mehrarbeit oder Überstunden bis zu zehn Stunden sind möglich, wenn diese innerhalb der folgenden sechs Monate ausgeglichen werden. Arbeitgeber müssen Mehrarbeits- und Überstunden sowie Ausgleichszeiten aufzeichnen. Bei geringfügig Beschäftigten gibt es zum Teil eine strengere Aufzeichnungspflicht (*siehe Abschnitt „Mindestlohn“, Seite 10*). Nach Feierabend muss die ununterbrochene Ruhezeit in der Regel elf Stunden betragen. Ausnahmen gibt es etwa für Krankenhäuser, in der Gastronomie oder in der Landwirtschaft.

Der **gesetzliche Mindesturlaub** beträgt nach dem **Bundesurlaubsgesetz** vier Wochen. Oft ergibt sich eine längere Urlaubsdauer aus dem Arbeitsvertrag oder aus einem Tarifvertrag.



Arbeitszeit sind pro
Werktag gesetzlich zulässig.

Ohne sachlichen Grund

dürfen Arbeitsverhältnisse höchstens auf 2 Jahre befristet sein.

Ein Arbeitsverhältnis kann unbefristet oder befristet sein. Die allgemeinen Regelungen über Zulässigkeit, Abschluss, Inhalt und Beendigung befristeter Arbeitsverträge enthält das **Teilzeit- und Befristungsgesetz**.

Ohne sachlichen Grund dürfen Arbeitsverhältnisse in der Regel höchstens auf zwei Jahre befristet sein. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt allerdings Ausnahmen zum Beispiel bei Einstellung nach Ausbildung oder Studium zu. Oder bei älteren Beschäftigten, die von den Arbeitsagenturen oder Jobcentern gefördert werden. Auch bei Einstellung in neu gegründete Unternehmen sind länger befristete Arbeitsverträge zulässig. Innerhalb der jeweils geltenden Fristen können Beschäftigungsverhältnisse mehrmals verlängert werden.

Weitere Informationen zum Thema „Teilzeit oder Vollzeit arbeiten“ finden Sie auf Seite 35.



Ausführliche Informationen zum Arbeitsrecht unter www.bmas.de

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zu den einzelnen Themen gesonderte Broschüren aufgelegt. Sie können die Publikationen kostenlos unter www.bundesregierung.de bestellen oder herunterladen.

*Das Bürgertelefon „Arbeitsrecht“ ist unter **030 221 911 004** montags bis donnerstags zwischen 8 und 20 Uhr erreichbar.*





Kündigungsschutz

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Art enden. Sind sich Betrieb und Beschäftigte einig, kann es jederzeit durch einen schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet werden. Allerdings kann ein Aufhebungsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen und die Anspruchsdauer verkürzen.

Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen. Es kann fristgerecht (ordentlich), bei

einem „wichtigen Grund“ auch fristlos (außerordentlich) gekündigt werden.

Das **Kündigungsschutzgesetz** schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sozial nicht gerechtfertigten Kündigungen, beinhaltet Regeln zu Kündigungsfristen und -gründen. Besonders vor Kündigungen geschützt sind Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder, Schwangere und Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit.



Tarifrecht und Recht auf Mitbestimmung

Arbeitgeber können sich in Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmer in Gewerkschaften zusammenschließen. Das ermöglicht ihnen, ihre jeweiligen Interessen wahrzunehmen. Sie handeln Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen aus und vereinbaren diese in Tarifverträgen. Die Tarifautonomie ist durch Artikel 9 des Grundgesetzes geschützt.

In Tarifverhandlungen geht es außer um Lohn oft um aktuelle personalpolitische Entwicklungen. Dazu gehören etwa die Übernahme von Auszubildenden oder Zeitarbeitskräften, die betriebliche Weiterbildung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexibles Arbeiten. Auch alters- und altersgerechtes Arbeiten und Übergangsregelungen in die Rente können die Tarifpartner aushandeln.

Betriebsräte: im Unternehmen mitbestimmen

Betriebs- oder Personalräte vertreten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens. Sie haben die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, Anregungen aus der Belegschaft zu prüfen und an den Arbeitgeber weiterzuleiten. Sie kümmern sich darum, dass Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden.

In größeren Unternehmen haben sie auch in betrieblichen Fragen und bei unternehmerischen Entscheidungen Mitspracherechte. Dass die Belegschaft wichtige Entscheidungen mitträgt, liegt auch im Interesse der Arbeitgeber.

Ein Betriebsrat kann gewählt werden, wenn ein Betrieb mindestens fünf volljährige, ständige Mitarbeiter hat. Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte sind im Betriebsverfassungsgesetz und für den öffentlichen Dienst im Personalvertretungsgesetz festgelegt.

In Unternehmen, die mindestens 1.000 Arbeitnehmer in der Europäischen Union und davon mindestens jeweils 150 Arbeitnehmer in zwei verschiedenen Mitgliedsstaaten beschäftigen, kann ein Europäischer Betriebsrat gebildet werden.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.bmas.de



Hat ein Betrieb mindestens

5 Mitarbeiter,

kann ein Betriebsrat gegründet werden.





Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ist die Lohnuntergrenze für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahren. Seit dem 1. Januar 2020 beträgt er 9,35 Euro brutto je Stunde.

In einigen Wirtschaftszweigen gibt es von den Tarifpartnern ausgehandelte höhere Branchenmindestlöhne, die allgemeinverbindlich, also bundesweit gelten – auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte.

Arbeitgeber müssen den gesetzlichen Mindestlohn und die geltenden Branchenmindestlöhne zahlen. Beschäftigte können den ihnen zustehenden Mindestlohn auch vom Auftraggeber ihres Arbeitgebers verlangen. In bestimmten Branchen müssen Arbeitgeber die Arbeitszeiten ihrer geringfügig Beschäftigten

9,35 Euro
brutto

je Stunde beträgt der gesetzliche
Mindestlohn derzeit in Deutschland.

regelmäßig dokumentieren. Dazu gehören das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch die Arbeitszeiten von Zeitungszustellerinnen und Zeitungszustellern und Beschäftigten bei Paketdiensten müssen dokumentiert werden.

Verletzt ein Arbeitgeber seine Pflichten, kann ein Bußgeld von bis zu 500.000 Euro verhängt werden. Überwachungsbehörde ist der Zoll.



Ausführliche Informationen zum Thema Mindestlohn und allgemeinverbindliche Tarifverträge auf:
www.bmas.de

Die **Mindestlohn-Hotline** beantwortet alle Fragen zum Mindestlohn. Die Hotline ist montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr unter **030 60 28 00 28** erreichbar.

Minijobs

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – so genannte Minijobs – gibt es sowohl im gewerblichen Bereich als auch in Privathaushalten. Sie werden mit maximal 450 Euro im Monat entlohnt. Auch für Minijobs gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Minijobber sind rentenversicherungspflichtig, zahlen aber nur 3,6 Prozent von ihrem Verdienst zur Rentenversicherung. Sie können beim Arbeitgeber auch die

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind sie versicherungsfrei.

Arbeitgeber müssen ihre Minijobber bei der Minijob-Zentrale anmelden. Sie zahlen pauschale Abgaben.

Weitere Informationen unter:
www.minijob-zentrale.de



Das gilt bei Zeit- oder Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung ist der Fachbegriff für Zeit- oder Leiharbeit. (Leih-) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden von ihrem Arbeitgeber (Verleiher oder Zeitarbeitsfirma) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen. Viele Unternehmen bewältigen mit Zeitarbeit kurzfristige Personalengpässe, die durch Auftragsspitzen oder Krankenzustände entstehen.

Vor allem für Berufseinsteiger kann Zeitarbeit attraktiv sein, um erste Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen und Tätigkeiten zu sammeln.

Einige Zeitarbeitsunternehmen konzentrieren sich auf die Vermittlung von Fachkräften und Akademikern: Gerade im IT-Bereich werden oft auch Spezialisten auf Zeit für Projektteams gesucht.

Gesetzliche Grundlage ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Seit April

9 Nach Monaten

müssen Leih- oder Zeitarbeiter wie Stammbeschäftigte bezahlt werden.



2017 gilt: Leih- oder Zeitarbeiter müssen nach neun Monaten wie vergleichbare Stammbeschäftigte bezahlt werden. Dazu gehören auch Sonderzahlungen, Zulagen und andere Vergütungsbestandteile. Wo es Branchenzuschlagstarifverträge gibt, muss das Arbeitsentgelt von Leih- oder Zeitarbeitskräften spätestens nach 15 Monaten angeglichen sein. Leih- oder Zeitarbeiter dürfen für längstens 18 Monate entliehen werden.

Wenn das Entleihunternehmen sie darüber hinaus weiterbeschäftigen will, muss es sie übernehmen.

Weitere Informationen zu den Themen *Leiharbeit und Werkverträge* unter: www.bmas.de



Arbeits- oder Werkvertrag?

Über Werkverträge vergeben Unternehmen beispielsweise Aufträge, für die das notwendige Knowhow im Betrieb fehlt. Der Auftragnehmer soll ein bestimmtes Werk herstellen, etwa ein Betriebsgebäude sanieren. Er organisiert eigenverantwortlich seine Arbeiten und Personaleinsätze.

Werkverträge dürfen nicht dazu missbraucht werden, arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zu umgehen. Wird ein Arbeitsvertrag als Werkvertrag, selbstständiger Dienstvertrag oder freie Mitarbeit deklariert, liegt Scheinselbst-

ständigkeit vor. Scheinselbstständige sind im Rechtssinne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihnen stehen alle Arbeitnehmerrechte zu. Der Arbeitgeber muss nachträglich die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Bestehen Zweifel, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, kann die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung um Prüfung gebeten werden.

Weitere Informationen unter:
www.deutsche-rentenversicherung.de



Vor Diskriminierung schützen

Nach Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes darf niemand wegen seines Geschlechts, seines Alters, einer Behinderung, seiner religiösen oder politischen Anschauung, ethnischen Herkunft oder sexuellen Identität benachteiligt werden.

Das gilt nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** auch für das Arbeits-

leben. Es regelt die Pflichten der Arbeitgeber, die Rechte der Beschäftigten sowie die Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche im Falle einer Diskriminierung.

*Wer sich diskriminiert fühlt, kann sich an die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** wenden:*

www.antidiskriminierungsstelle.de

Mehr Jobchancen für Menschen mit Behinderung

Das Schwerbehindertenrecht soll Nachteile behinderter Menschen im Arbeitsleben ausgleichen. So müssen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen wenigstens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Tun sie das nicht, sind sie verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Die Ausgleichsabgabe fließt an die Integrationsämter. Sie helfen Menschen mit Schwerbehinderung, einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildungsstelle zu finden, und beraten Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderung einstellen wollen.

Arbeitgeber, die einen Menschen mit Behinderung beschäftigen, können Zuschüsse aus der Ausgleichsabgabe erhalten, wenn zum Beispiel regelmäßig die Hilfe einer Arbeitsassistenz benötigt wird oder der Arbeitsplatz behindertengerecht umgebaut werden muss.

Das Schwerbehindertenrecht sieht darüber hinaus weitere Hilfen für schwerbehinderte Menschen vor:

- Sowohl schwerbehinderte Menschen als auch deren Arbeitgeber können bei der Aufnahme einer Beschäftigung durch finanzielle Eingliederungsleistungen wie **Lohnkostenzuschüsse** gefördert werden.

5 Tage

zusätzlichen Urlaub können schwerbehinderte Menschen beanspruchen.

- Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf fünf Tage **zusätzlichen Urlaub**.
- Arbeiten mindestens fünf schwerbehinderte Menschen im Betrieb, muss eine **Schwerbehindertenvertretung** gewählt werden.
- Menschen mit Schwerbehinderung haben einen **besonderen Kündigungsschutz**: Jeder Auflösung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses muss vorher das Integrationsamt zustimmen. Auch die Schwerbehindertenvertretung muss vorher angehört werden. Ansonsten ist die Kündigung unwirksam.

Bundesteilhabegesetz

Mit dem Bundesteilhabegesetz hat die Bundesregierung das Behindertenrecht modernisiert.

Die Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung, die auf Leistungen der Eingliederungshilfe angewiesen sind, wird stärker anerkannt: Sie können deutlich mehr von ihrem Einkommen behalten. Bis zu 266 Euro monatliches Erwerbseinkommen sind frei. Der Freibetrag für Vermögen erhöhte sich zum 1. Januar 2020 auf 50.000 Euro. Einkommen und Vermögen von Ehe- oder Lebenspartnern werden seither nicht mehr angerechnet.

Arbeitgeber, die Menschen mit einer wesentlichen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung einstellen, werden seit 2018 durch ein „Budget für Arbeit“ unterstützt. Lohnkostenzuschüsse von bis zu 75 Prozent sollen Schwerbehinderten den Wechsel aus einer

Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern.

Ansprechpartner für alle Interessierten und für Arbeitgeber ist in der Regel der Träger der Eingliederungshilfe.

Neben den Integrationsämtern sind die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter wichtige Beratungsstellen. Sie unterstützen Weiterbildungen und Umschulungen finanziell und übernehmen, wenn notwendig, Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen.



Lohnkostenzuschüsse

von bis zu 75 Prozent sollen den Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern.





Entgelttransparenz: gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Nach wie vor verdienen Männer in Deutschland 21 Prozent mehr als Frauen. Für zwei Drittel der Lohnunterschiede gibt es messbare Gründe: Frauen wählen häufiger schlechter bezahlte Berufe, setzen mehr und länger für Kinder oder Familie aus und arbeiten häufiger Teilzeit. Auch sind sie in – gut bezahlten – Führungspositionen unterrepräsentiert.

Unabhängig davon bleibt seit Jahren dennoch eine nahezu unveränderte, nicht erklärbare Lohnlücke von sechs Prozent, wie das Statistische Bundesamt regelmäßig meldet. Um das zu ändern, hat die Bundesregierung das **Entgelttransparenzgesetz** geschaffen.

Seit 2018 haben Beschäftigte das Recht zu erfahren, ob sie gerecht bezahlt werden:

Sie können von ihrem Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, was Kollegen des anderen Geschlechts mit vergleichbarer Beschäftigung verdienen. Sie können sich entweder an den Betriebsrat oder direkt an den Arbeitgeber wenden. Dieses individuelle Auskunftsrecht gilt für Betriebe ab 200 Beschäftigten.

Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten müssen zudem regelmäßig ihre Entgeltstrukturen überprüfen und Berichte über den Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit veröffentlichen.

Weitere Informationen unter:
www.bmfsfj.de



Ausführliche Informationen:
www.integrationsaemter.de
www.arbeitsagentur.de
www.einfach-teilhaben.de
www.behindertenbeauftragter.de

Info-Telefon für Menschen mit Behinderungen: **030 221 911 006**

Gebärdentelefon:
www.gebaerdentelefon.de/bmg
ISDN-Bildtelefon: **030 18 80 80 80 5**

**2. Soziale
Sicherheit –
in allen
Lebenslagen!**



Schutz in allen Lebenslagen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei Krankheit, Unfall, Invalidität, im Alter und bei Arbeitslosigkeit abgesichert. Bereits vor über 125 Jahren entstanden in Deutschland die ersten Sozialversicherungen. Ihrem stetigen Ausbau ist das heutige Schutzniveau zu verdanken.

Wer lohnabhängig beschäftigt ist, zahlt in der Regel Pflichtbeiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich die Kosten, und zwar zu gleichen Teilen. Einzige Ausnahme: die gesetzliche Unfallversicherung – sie wird vom Arbeitgeber allein finanziert. Die Beiträge zu den Sozialversicherungen – auch die der Beschäftigten – führt der Arbeitgeber ab.

Arbeitslosenversicherung

Zum 1. Januar 2020 ist der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 3 auf 2,4 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts gesunken. Er beträgt für Arbeitgeber und Beschäftigte jeweils 1,2 Prozent. Für die Arbeitslosenversicherung ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig. Sie kümmert sich um Arbeitsuchende und unterstützt die Vermittlung in Arbeit.

Weitere Informationen zu dem Thema finden Sie auf Seite 48.

Krankenversicherung

Seit Januar 2015 beträgt der allgemeine Beitragssatz zur Krankenversicherung 14,6 Prozent.

Darüber hinaus gibt es noch einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag, den jede Krankenkasse selbst bestimmt. Durchschnittlich liegt er derzeit bei 1,1 Prozent (Stand 2020). Seit dem 1. Januar 2019 zahlen Beschäftigte und Arbeitgeber nicht nur die allgemeinen Beiträge zu gleichen Teilen, sondern auch den individuellen Zusatzbeitrag. Übrigens: Die gesetzliche Krankenversicherung ist der älteste Zweig der Sozialversicherung.

Wer jährlich bis zu

62.550
Euro brutto



verdient, ist in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert.

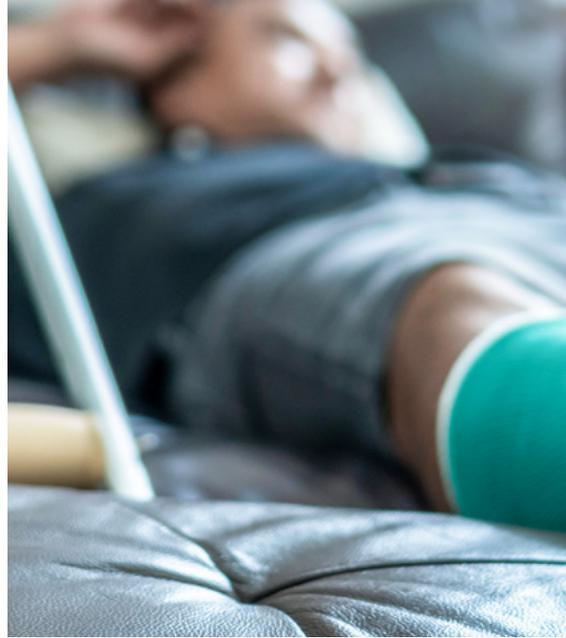
Bis zu einem jährlichen Bruttoentgelt von derzeit 62.550 Euro sind Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert (Versicherungspflichtgrenze 2020). Wer mehr verdient, kann entweder freiwillig gesetzlich versichert bleiben oder sich privat versichern. Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung sind allerdings nur bis zu einem Jahresbruttoentgelt von derzeit 56.250 Euro zu zahlen (Beitragsbemessungsgrenze 2020). Alles darüber hinaus ist beitragsfrei. Beide Versicherungsgrenzen gelten auch für die soziale Pflegeversicherung. Sie werden jährlich neu festgelegt.

*Weitere Informationen zu den Rechen-
größen der Sozialversicherung finden Sie
auf Seite 24.*

Die gesetzliche Krankenversicherung umfasst auch eine beitragsfreie Familienversicherung. Danach sind Ehe- und eingetragene Lebenspartner sowie Kinder grundsätzlich mitversichert, sofern sie über ein nur geringes oder kein eigenes Einkommen verfügen.

70% 

*des Bruttoeinkommens
beträgt in der Regel das
Krankengeld.*



Gut versorgt bei Krankheit

Im Krankheitsfall haben alle Beschäftigten Anspruch auf **Lohnfortzahlung** durch den Arbeitgeber. Voraussetzung: Das Arbeitsverhältnis muss vor Beginn der Krankheit mindestens vier Wochen bestanden haben. Außerdem darf die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet sein. Nach sechs Wochen endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dann übernehmen die Krankenkassen das Krankengeld, das in der Regel 70 Prozent des Bruttoeinkommens beträgt.

Wer nach einer schweren Erkrankung schrittweise an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte, kann das „**Hamburger Modell**“ nutzen. Dabei steigt die Arbeitszeit nach und nach wieder auf das alte Maß. Während dieser Zeit erhalten Beschäftigte Krankengeld oder Übergangsgeld.



Medizinische und berufliche Reha

Manche Krankheiten oder operativen Eingriffe beeinträchtigen Patienten über längere Zeit. Wenn dadurch die Erwerbsfähigkeit gefährdet ist, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation bekommen.

Das Angebot ist vielfältig: ambulant oder stationär, Bewegungs- und Suchttherapie oder Krankengymnastik, Psychotherapie oder Ernährungsberatung und noch vieles mehr.

Rehabilitationsleistungen können bei der Krankenversicherung, Rentenversicherung oder bei der Unfallversicherung beantragt werden. Informationen zu den Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen bieten die Versicherungsträger.



Ausführliche Informationen geben Krankenkassen, Versicherungsämter und Verbraucherzentralen sowie das Bundesministerium für Gesundheit:

Bürgertelefon zur Krankenversicherung: 030 340 606 601
(montags bis donnerstags von 8 bis 18 Uhr, freitags von 8 bis 12 Uhr)

Gebärdentelefon:
www.gebaerdentelefon.de/bmg

Beratungsservice für Gehörlose und Hörgeschädigte:
Fax: 030 / 340 60 66 - 07
E-Mail: info.deaf@bmg.bund.de
info.gehoerlos@bmg.bund.de

Pflegeversicherung

Seit Januar 2019 beträgt der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung 3,05 Prozent des Bruttoeinkommens. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen diesen Beitrag zu je 50 Prozent. Für Kinderlose über 23 Jahre kommt ein Zuschlag von 0,25 Prozent hinzu. Das gilt nicht für Grundversicherungsempfänger und Ältere, die vor 1940 geboren sind.

Zur Finanzierung der Pflegeversicherung wurde 1995 der Feiertag „Buß- und Bettag“ abgeschafft – außer in Sachsen. Dort ist der Arbeitnehmeranteil daher größer. Er beträgt 2,025 Prozent, der Arbeitgeber zahlt 1,025 Prozent. Um Pflegeleistungen voll in Anspruch nehmen zu können, müssen Versicherte in den letzten zehn Jahren vor dem Antrag zwei Jahre in die Pflegekasse eingezahlt haben oder familienversichert gewesen sein.

Weitere Informationen finden Sie im „Online-Ratgeber Pflege“ des Bundesministeriums für Gesundheit unter www.bundesgesundheitsministerium.de oder über das Bürgertelefon zur Pflegeversicherung: **030 340 606 6 – 02** (montags bis donnerstags von 8 bis 18 Uhr, freitags von 8 bis 12 Uhr).



Staatlich geförderte Zusatzversicherungen: Wer sich zusätzlich privat pflegeversichert, kann dafür eine staatliche Zulage von 60 Euro jährlich erhalten. Bedingung: eine private Pflege-Zusatzversicherung mit mindestens 120 Euro Beitrag im Jahr.



Für die gesetzliche Unfallversicherung zahlt ausschließlich der Arbeitgeber.

Gesetzliche Unfallversicherung

Arbeitsunfälle verhindern, Berufskrankheiten und Gesundheitsgefahren vorbeugen – so lässt sich kurz die Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung beschreiben. Darüber hinaus sorgt sie nach Arbeitsunfällen oder bei Berufskrankheiten dafür, dass Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Versicherten wiederhergestellt werden. Nach einem tödlichen Arbeitsunfall erhalten Hinterbliebene Entschädigungen.

Die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung zahlt allein der Arbeitgeber. Um sich vor Arbeits- und Wegeunfällen und Berufskrankheiten zu schützen, müssen Beschäftigte und Arbeitgeber zusammenarbeiten. So müssen Arbeitgeber die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten. Beschäftigte müssen Vorgaben einhalten und dürfen sich und andere nicht leichtfertig gefährden. Arbeitgeber müssen der Unfallversiche-

rung Arbeits- und Wegeunfälle melden, wenn sie zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen führen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gibt Informationen und konkrete Handlungshilfen etwa für betriebliches Gesundheitsmanagement für Arbeitgeber, Personalvertretungen und Beschäftigte heraus: www.baua.de

Weitere Informationen zu den Themen Unfallversicherung, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter: www.bmas.de

Bürgertelefon „Unfallversicherung/Ehrenamt“: **030 221 911 002** (montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr)



Betriebliche Gesundheitsförderung lohnt sich: Unternehmen, die etwas für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun wollen, sollten sich an die Krankenkassen wenden. Bis zu 500 Euro kann ein Unternehmen pro Mitarbeiter und Jahr steuerfrei in Gesundheitsförderung investieren.



Im Alter abgesichert

Die **gesetzliche Rentenversicherung** ist für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte die wichtigste Säule für die Alterssicherung. Zusätzlich sollte jeder privat und/oder betrieblich für das Alter vorsorgen. Der Staat unterstützt das durch Zuschüsse, zum Beispiel mit der Riester-Rente.

Seit 2018 beträgt der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung 18,6 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen jeweils die Hälfte des Beitrags. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung liegt derzeit

bei 6.900 Euro monatlich in West- und 6.450 Euro monatlich in Ostdeutschland. Die Rechengrößen werden jedes Jahr an die Einkommensentwicklung angepasst, um die soziale Absicherung stabil zu halten. Die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt die Höhe der Beiträge und deckelt damit auch die Rentenansprüche.

Bis zum Jahr 2025 garantiert die Bundesregierung ein stabiles Rentenniveau von mindestens 48 Prozent und einen Beitragssatz von höchstens 20 Prozent. Das neue Rentenpaket („Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“)

Bis 2025

*steigt der Beitragssatz für
die Rente gesetzlich garantiert
nicht über 20 Prozent.*

ist im Januar 2019 in Kraft getreten. Dazu gehören auch Verbesserungen bei der Mütterrente (siehe Abschnitt „Erziehungszeit bei der Rente berücksichtigt“, Seite 33), für Erwerbsgeminderte sowie für Geringverdiener.

Für die langfristige Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung hat die Bundesregierung die Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ eingesetzt. Diese wird bis zum Frühjahr des Jahres 2020 Vorschläge entwickeln, wie die Alterssicherung auch nach 2025 leistungs- und tragfähig bleibt.

Erwerbsminderungsrente

Wegen Krankheit nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten zu können, bevor das Rentenalter erreicht ist: ein schwerer Einschnitt für Betroffene. Künftig werden sie mit der Erwerbsminderungsrente besser abgesichert.

Wie hoch die Erwerbsminderungsrente im Einzelfall ist, hängt davon ab, wie viel

man noch arbeiten kann. Wer weniger als drei Stunden täglich schafft, erhält die volle Rente. Wer weniger als sechs Stunden arbeitet, erhält die halbe Erwerbsminderungsrente. Für die Berechnung sind die „Zurechnungszeiten“ besonders wichtig. Damit werden Versicherte so gestellt, als ob sie deutlich länger weitergearbeitet hätten. Im Jahr 2019 wurde die Zurechnungszeit für den Renteneintritt in einem Schritt auf 65 Jahre und acht Monate angehoben. Anschließend wird sie schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr verlängert.



Geringere Sozialbeiträge für Geringverdiener:

Bei einem Verdienst von mehr als 450 Euro bis 1.300 Euro brutto im Monat (vorher: bis 850 Euro) sind seit dem 1. Juli 2019 geringere Sozialbeiträge zu zahlen. Die geringeren Beiträge führen jedoch nicht zu niedrigeren Rentenansprüchen. Das ist gesetzlich garantiert.

Weitere Informationen zum Gesetz über „Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ unter:

www.bmas.de

Zusätzliche Altersvorsorge: Arbeitgeber und Staat fördern Betriebsrenten

Die **betriebliche Altersvorsorge** lohnt sich. Oft beteiligen sich Arbeitgeber am Aufbau einer Betriebsrente oder finanzieren sie sogar ganz. Auch der Staat fördert es, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eigene Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zahlen. Bis zu einer bestimmten jährlichen Höchstgrenze können Beiträge sogar unbesteuerter und sozialabgabenfrei direkt aus dem Bruttogehalt gezahlt werden.



Mit Riester privat fürs Alter vorsorgen

Für den Aufbau einer ergänzenden privaten Altersvorsorge kann man zwischen Rentenversicherungen, Bank- und Fondssparplänen wählen. Der Staat fördert den Aufbau einer zusätzlichen, kapitalgedeckten Altersvorsorge. Diese „Riester-Förderung“ erfolgt auf zwei Wegen: mit finanziellen Zulagen oder durch zusätzliche Steuervergünstigungen. Die Grundzulage für die Riester-Rente beträgt 175 Euro und die Kinderzulage 185 Euro jährlich. Für jedes seit 2008 geborene Kind fließen sogar jährlich 300 Euro auf das Riester-Konto.

Anbieter von Riester- oder Basisrentenverträgen sind verpflichtet, ihren Kunden vor Abschluss des Vertrages ein umfassendes Produktinformationsblatt vorzulegen. Auch die Kosten des Vertrages sind zu benennen. Sind sie nicht aufgeführt, muss der Kunde sie nicht übernehmen. Kostenänderungen müssen die Anbieter ebenfalls anzeigen.

Weitere Informationen zum Thema zusätzliche Altersvorsorge unter: www.bmas.de

175 Euro

beträgt die jährliche
Grundzulage für die
Riester-Rente.





Flexibel in den Ruhestand

Immer mehr Menschen entscheiden sich dafür, auch im Rentenalter beruflich aktiv zu sein. Wer über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiterarbeiten will, muss das rechtzeitig mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Die Weiterarbeit kann befristet angelegt werden. So bleiben Arbeitnehmer und Arbeitgeber flexibel und können überschaubar planen. Die Weiterarbeit kann auch mehrfach verlängert werden. Mit jedem weiteren Arbeitsjahr steigt der Rentenanspruch.

*Beratung bei der Rentenversicherung:
Ein Termin in einer der Beratungsstellen
der **Deutschen Rentenversicherung**
kann unter **0800 1000 4800** gebucht werden.*

Weitere Informationen unter:
www.deutsche-rentenversicherung.de
und über das Bürgertelefon des Bundes-
ministeriums für Arbeit und Soziales:
030 221 911 001



*Ausführliche Informationen zum
Thema Rente und wie man flexibel
in den Ruhestand gehen kann,
finden Sie in der **Broschüre**
„Länger arbeiten“. Sie kann unter
www.bundesregierung.de kosten-
los bestellt oder heruntergeladen
werden.*

3. Beruf und Familie vereinbaren



Die meisten Eltern möchten Familie und Beruf miteinander vereinbaren. Sie brauchen dafür familienfreundliche Arbeitszeiten und finanzielle Sicherheit. Der Staat unterstützt sie zum Beispiel mit Elternzeit, Elterngeld und einer guten Kinderbetreuung. Das Brückenteilzeitgesetz ermöglicht befristete Teilzeitarbeit und Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit. Berufstätige können Pflegezeit mit zinslosen Darlehen überbrücken.

Mutterschutz

Seit 2018 gilt ein modernisiertes Mutterschutzgesetz, das schwangeren und stillenden Frauen bestmöglichen Gesundheitsschutz garantiert. Für Schwangere sind gefährliche Arbeiten, Nachtschichten, Akkord- und Fließbandarbeit tabu. Gegebenenfalls sind Arbeitsplätze so umzugestalten, dass Gesundheitsgefährdungen für Mutter und Kind ausgeschlossen sind. Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitszeiten bis 22 Uhr sind für schwangere und stillende Frauen nur erlaubt, wenn sie damit einverstanden sind.

Mutterschutzfrist: Arbeitgeber dürfen Frauen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt nicht beschäftigen. Bei Frühgeburten, Zwillingen und behinderten Kindern beträgt die Schutzfrist nach der Geburt zwölf Wochen.

Während des Mutterschutzes wird **Mutterschutzgeld** gezahlt. Wie hoch es ist, richtet sich nach dem Durchschnittsverdienst in den letzten 13 Wochen vor

dem Mutterschutz. Die Krankenkasse zahlt maximal 13 Euro pro Kalendertag. Der Arbeitgeber zahlt die Differenz zum durchschnittlichen Nettolohn.

Weitreichender Kündigungsschutz:

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig.

Folgende Gesundheitsleistungen sind in der Regel zuzahlungsfrei: die Schwangervorsorge, die Entbindung, die Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln und die Hebammenhilfe. Auch für häusliche Pflege und eine Haushaltshilfe muss nichts zugezahlt werden, wenn sie wegen Schwangerschaft oder Entbindung nötig sind.

Weitere Informationen unter:
www.familienportal.de

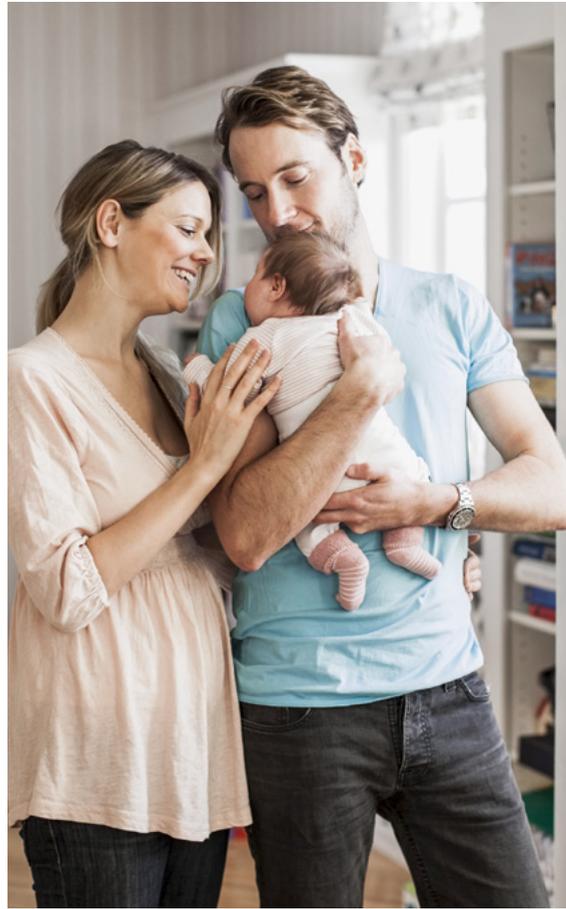
Elterngeld

Eltern wollen ihr Neugeborenes meist selbst umsorgen und Zeit mit ihm verbringen. Der Staat unterstützt Väter und Mütter mit dem Elterngeld. Es ersetzt wegfallendes Erwerbseinkommen. Anspruch darauf haben Eltern, die ihr Kind nach der Geburt vorrangig selbst betreuen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbstätig sind.

Elterngeld gibt es für Arbeitnehmer, Beamte, Selbstständige und erwerbslose Elternteile, Studierende und Auszubildende, für Elternpaare ebenso wie für getrennte und alleinerziehende Eltern.

Eltern können ab der Geburt eines Kindes zwischen Basiselterngeld und Elterngeld-Plus wählen oder beides kombinieren. Sie können untereinander aufteilen, wer wie lange zu Hause bleiben möchte.

- Das **Basiselterngeld** wird für maximal 14 Monate gezahlt: Ein Elternteil kann mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Zwei weitere Monate gibt es, wenn beide Partner das Kind betreuen. Alleinerziehende können 14 Monate Elterngeld beziehen.
- Das **ElterngeldPlus** gibt es für Eltern, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten möchten. Es ist höchstens halb so hoch wie das Basiselterngeld, wird aber doppelt so lange gezahlt – bis zu 28 Monate.



Höchstens
1.800 Euro
 monatlich
 beträgt das Basiselterngeld
 in Deutschland.

- **Partnerschaftsbonus:** Vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate bekommen Eltern, wenn beide in dieser Zeit gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Dies gilt auch für getrennt erziehende Eltern. Alleinerziehenden steht der gesamte Partnerschaftsbonus zu.

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am durchschnittlichen Netto-Monatseinkommen, das die Mutter oder der Vater im Jahr vor der Geburt erzielt hat. Es beträgt beim Basiselterngeld mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro pro Monat.



*Informationen auf dem Familienportal: Mit dem **Elterngeld-Rechner** des Bundesfamilienministeriums kann man sich das Elterngeld unverbindlich ausrechnen lassen.*

Den Antrag auf Elterngeld sollte man innerhalb der ersten drei Lebensmonate des Kindes stellen. Denn Elterngeld wird maximal für drei Lebensmonate rückwirkend gezahlt. Zuständige Elterngeldstelle und Antragsformulare unter: www.familienportal.de



Elternzeit

Elternzeit ermöglicht Eltern, die Erwerbstätigkeit vorübergehend zu unterbrechen, um ihr Kind zu betreuen und zu erziehen. Jedes Elternteil hat einen Rechtsanspruch auf drei Jahre Elternzeit pro Kind und genießt während dieser Zeit zugleich Kündigungsschutz.

Die Elternzeit steht Eltern vorrangig vor dem dritten Geburtstag des Kindes zu. Ein Teil davon kann aber auch zwischen dem dritten und achten Geburtstag genommen werden. Dafür gelten folgende Regelungen:

- maximal zwölf Monate bei Kindern, die bis zum 30. Juni 2015 geboren wurden – vorausgesetzt, der Arbeitgeber stimmt zu.



Weitere Informationen unter www.familienportal.de und in der Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“:

Diese kann im Publikationsportal der Bundesregierung kostenlos bestellt oder heruntergeladen werden: www.bundesregierung.de

- bis zu 24 Monate bei Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren sind. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Damit Arbeitgeber sich rechtzeitig darauf einstellen können, beträgt die Anmeldefrist für die Elternzeit in den ersten drei Jahren sieben Wochen, danach 13 Wochen. Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden zulässig. Bei gleichzeitiger Elternzeit können die Eltern somit insgesamt 60 Wochenstunden (30 + 30) erwerbstätig sein.

Bis zu
3 Jahre
Elternzeit pro Kind



sind jedem Elternteil in Deutschland gesetzlich zugesichert.



Erziehungszeit bei der Rente berücksichtigt

Die Zeiten von Kindererziehung werden bei der Rente als Pflichtbeitragszeiten berücksichtigt. Eltern, deren Kinder nach 1992 geboren sind, bekommen drei Jahre Erziehungszeit, also drei Rentenpunkte je Kind angerechnet.

Müttern und Vätern, deren Kinder vor 1992 geboren sind, werden mit der so genannten „Mütterrente I“ seit 2014 zwei Erziehungsjahre pro Kind angerechnet. Mit der „Mütterrente II“ wird seit Januar 2019 ein weiteres halbes Erziehungsjahr

gutgeschrieben. Das sind pro Kind insgesamt zweieinhalb Rentenpunkte.

Ein Rentenpunkt entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten pro Jahr. Die Beiträge für die Kindererziehungszeiten zahlt der Bund an die Rentenversicherung.

*Weitere Informationen bei der
Deutschen Rentenversicherung:
www.deutsche-rentenversicherung.de*

Gute Kinderbetreuung

Jedes Kind hat ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Das gilt seit August 2013. Durch bedarfsgerechte Kinderbetreuung können Eltern Beruf und Familie besser vereinbaren – häufig die Grundvoraussetzung dafür, dass Mütter und Väter arbeiten können.

Der Bund unterstützt beim Kita-Ausbau: Mehr als 400.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren haben Bund, Länder und Kommunen zusammen seit 2008 geschaffen. Die Betreuungsquote hat sich seitdem im Bundesschnitt auf etwa 34 Prozent fast verdoppelt. Der Bedarf ist aber noch höher: Rund 45 Prozent der Eltern von Kindern unter drei Jahren möchten einen Betreuungsplatz. Daher fördert der Bund bis 2020 weitere 100.000 zusätzliche Plätze in Kitas und in der Kindertagespflege.

Für mehr Qualität und geringere Gebühren: Mit dem Anfang 2019 in Kraft

Ab vollendetem 1. Lebensjahr

hat jedes Kind
Anspruch auf einen
Betreuungsplatz.



getretenen „Gute-Kita-Gesetz“ investiert der Bund bis 2022 weitere 5,5 Milliarden Euro in die Kinderbetreuung. Jedes Bundesland entscheidet selbst, wie es die Mittel des Bundes einsetzt – ob beispielsweise für längere Öffnungszeiten, zusätzliche Erzieher, gezielte Sprachförderung oder weniger Gebühren.



Wenn das Kind mal krank ist, müssen Mutter oder Vater zu Hause bleiben können, um es gesund zu pflegen. Sie haben einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber sie deswegen unbezahlt freistellt. Die Voraussetzungen: Man braucht ein Attest vom Arzt und das Kind darf noch keine zwölf Jahre alt sein. Diese Altersgrenze gilt nicht für behinderte und hilfsbedürftige Kinder. Für jedes Kind stehen jedem Elternteil zehn Tage pro Kalenderjahr zu, allerdings maximal 25 Tage. Alleinerziehende haben Anspruch auf 20 Tage pro Kind, maximal 50 Tage im Jahr bei mehreren Kindern. Während der Krankheit des Kindes bekommt der betreuende Elternteil Krankengeld. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des regulären Arbeitsentgelts. Den Antrag stellt man bei der Krankenkasse.

Erwerbstätige Eltern, die wegen ihres geringen Einkommens Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen, zahlen seit dem 1. August 2019 bundesweit keine Kita-Gebühren. Darüber hinaus werden die Kita-Beiträge nach sozialen Kriterien gestaffelt.

Teilzeit oder Vollzeit? Arbeitszeit, die zur Familie und zum Leben passt

Fast alle Eltern wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten. Viele Väter würden gern einige Stunden weniger arbeiten. Mütter mit geringer Wochenarbeitszeit würden nach einer Teilzeitphase oft gerne mehr arbeiten.

Neue Brückenteilzeit

Bisher sah das Teilzeitrecht lediglich den Anspruch auf unbegrenzte Teilzeitarbeit vor.

- Seit dem 1. Januar 2019 können Beschäftigte auch befristet ein bis fünf Jahre Teilzeit arbeiten und danach wieder zur vorherigen Arbeitszeit zurückkehren. Vorausgesetzt, es stehen keine betrieblichen Gründe entgegen. Durch einen Tarifvertrag kann ein abweichender Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden.
- In Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete



befristet können Beschäftigte Teilzeit arbeiten und danach wieder zur alten Arbeitszeit zurückkehren.

Teilzeit entsprochen werden. Ausgenommen von der neuen Regelung sind kleine Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten.

- Der neue Rechtsanspruch auf die so genannte „**Brückenteilzeit**“ ist nicht an einen bestimmten Grund geknüpft – wie etwa Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen. Teilzeit kann beantragt werden, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Teilzeitphase muss der Antrag beim Arbeitgeber vorliegen – in Textform, zum Beispiel per E-Mail. Anzugeben sind der Zeitraum und die gewünschte Arbeitszeitverteilung.
- Der Arbeitgeber muss den Antrag mit dem Arbeitnehmer besprechen und seine Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung schriftlich mitteilen. Unterlässt er dies, verringert sich die Arbeitszeit automatisch in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit

Mit der Neuregelung haben Beschäftigte, die bisher unbefristet in Teilzeit arbeiten, das Recht, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken. Auch die Erhöhung der Arbeitszeit muss in Textform beim Arbeitgeber beantragt werden. Auch hier muss sich ein Gespräch anschließen.

Bei der Besetzung freier Stellen sind geeignete Teilzeitkräfte, die länger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugt



Arbeit auf Abruf seit 1. Januar 2019 neu geregelt:

Wenn keine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart ist, gelten 20 – statt vorher zehn – Stunden in der Woche als vereinbart. Der Arbeitgeber darf nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit zusätzlich abrufen. Sind weniger als 20 Stunden wöchentlich vereinbart, wird die abrufbare Zusatzarbeit auf 20 Prozent der Höchstarbeitszeit begrenzt.

Die Neuregelung ist Teil des Brückenteilzeitgesetzes.

zu berücksichtigen. Sollten dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter dem Antrag entgegenstehen, muss der Arbeitgeber das beweisen. Außerdem muss er beweisen, dass er keinen entsprechenden freien Arbeitsplatz hat. Oder dass die/der Beschäftigte nicht mindestens gleich geeignet ist wie andere Bewerber.

Weitere Informationen zur Brückenteilzeit unter: www.bmas.de

Wenn der Lohn nicht reicht

Der **Kinderzuschlag** unterstützt Familien mit kleinem Einkommen, die ohne diese Leistung auf Grundsicherung (Arbeitslosengeld II) angewiesen wären. Der Kinderzuschlag wird zusätzlich zum Kindergeld gezahlt.

Damit künftig noch mehr Familien vom Kinderzuschlag profitieren, wurde er mit dem „Starke-Familien-Gesetz“ umfassend



Familien mit kleinem Einkommen sollten sich ausführlich bei ihrer **Familienkasse** beraten lassen.

Mit dem **Kinderzuschlags-Check** kann man herausfinden, ob man Kinderzuschlag bekommen kann:
www.familienportal.de

Die Anträge auf Kinderzuschlag nimmt die Familienkasse entgegen, die auch das Kindergeld auszahlt. Den Antrag kann man auf **www.arbeitsagentur.de** herunterladen.

Wohngeld kann bei den Kommunen beantragt werden. Informationen und Wohngeldrechner:
www.bmi.bund.de

Bis zu
185 Euro
monatlich



beträgt der Kinderzuschlag pro Kind.

reformiert: Der Zuschlag wurde erhöht, für Alleinerziehende geöffnet und der Antrag vereinfacht.

Seit Juli 2019 beträgt der Kinderzuschlag pro Kind bis zu 185 Euro im Monat.

Bisher konnte zusätzliches Einkommen der Eltern oder Kinder dazu führen, dass der Anspruch auf Kinderzuschlag komplett entfällt. Seit dem 1. Januar 2020 fällt der Kinderzuschlag in solchen Fällen nicht mehr schlagartig weg, sondern läuft langsam aus. Dies regelt das Starke-Familien-Gesetz.

Zusätzlich werden mit dem **Bildungs- und Teilhabepaket** Kinder und Jugendliche unterstützt, deren Eltern etwa Grundsicherung oder Arbeitslosengeld II, Kinderzuschlag oder Wohngeld bekommen. Es gibt beispielsweise ein kostenfreies gemeinschaftliches Mittagessen, Zuschüsse zum Schulbedarf, zu Klassenfahrten und Ausflügen, zum Nachhilfeunterricht oder zum Mitgliedsbeitrag im Sport- oder Kulturverein. Den Antrag stellt man in der Stadt, Gemeinde oder im Jobcenter.

Arbeiten und Angehörige pflegen

Viele Familien kümmern sich selbst um ihre pflegebedürftigen Angehörigen. Berufstätige können sich von der Arbeit freistellen lassen und werden finanziell unterstützt, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Grundlage ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

- Im Akutfall bis zu zehn Tage Auszeit können Beschäftigte erhalten, um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Für diese Zeit können sie ein **Pflegeunterstützungsgeld** von der **Pflegekasse** als Lohnersatzleistung beziehen. Es beträgt 90 Prozent des Nettogehalts.
- Maximal sechs Monate Pflegezeit können Berufstätige in Anspruch nehmen, um pflegebedürftige Angehörige länger in häuslicher Umgebung zu pflegen. Sie können sich vollständig freistellen lassen oder Arbeitszeit reduzieren. Einen Rechtsanspruch darauf hat man allerdings nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.
- Bis zu 24 Monate Familienpflegezeit können Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten beanspruchen. Allerdings müssen sie in dieser Zeit mindestens 15 Wochenstunden weiterarbeiten.



- Zinsloses Darlehen für Lohnausgleich: Um den Lohnverlust während der Freistellung abzufedern, hat man Anspruch auf ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Es beträgt die Hälfte des Nettogehalts, das durch die Reduzierung der Arbeitszeit fehlt, und wird in monatlichen Raten ausgezahlt.

Die Regelungen zur Familienpflegezeit und zur Pflegezeit lassen sich auch miteinander kombinieren. Außerdem kann man sich von der Arbeit freistellen lassen,

- um pflegebedürftige minderjährige Kinder zu betreuen und
- um nahe Angehörige in der letzten Lebensphase zu begleiten. Zum Kreis der „nahen Angehörigen“ zählen: Ehegatten, Lebenspartner, Eltern, Kinder, Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager.

Besonderer Kündigungsschutz:

Beschäftigte, die ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflege- bzw. Familienpflegezeitgesetz melden, können nicht gekündigt werden. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin.

Telefonische Beratung und schnelle Hilfe für Angehörige: 030 201 79 131 (montags bis donnerstags zwischen 9 und 18 Uhr) oder per E-Mail: info@wege-zur-pflege.de

Bis zu 10 Tage

können sich Beschäftigte im Akutfall freistellen lassen, um eine Pflege für Angehörige zu organisieren.



Pflege von Angehörigen wird bei der Rente berücksichtigt:

Wer Angehörige mindestens 14 Stunden wöchentlich pflegt und dafür seine Arbeitszeit auf maximal 30 Wochenstunden reduziert, bekommt das bei der Rente angerechnet. Voraussetzung: Gepflegt wird nicht für Geld, gepflegt wird mehr als zwei Monate oder 60 Tage im Jahr. Maßgeblich für die Höhe der Rentenansprüche sind der wöchentliche Zeitaufwand für die Pflege und der Pflegegrad des betreuten Menschen. Pflegepersonen sind zudem beitragsfrei in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert.

Weitere Informationen gibt es bei der Deutschen Rentenversicherung unter: www.deutsche-rentenversicherung.de

4. Ohne gute Aus- und Weiterbildung geht's nicht



Fachkräfte sind gefragt, vor allem in technischen Berufen und in der IT-Branche, im Handwerk und in der Pflege. Die demografische Entwicklung trägt dazu bei, dass Nachwuchs fehlt. Zudem verändern sich die Anforderungen in den meisten Berufen durch Digitalisierung und neue Verfahren. Weiterbildung ist daher ein Muss. Die Bundesregierung unterstützt Beschäftigte und ihre Arbeitgeber dabei: Sie baut die Förderung im Rahmen ihrer Fachkräftestrategie weiter aus.

Berufsausbildung

Eine gute Ausbildung zahlt sich aus: Über das ganze Erwerbsleben betrachtet, verdienen ausgebildete Kräfte im Durchschnitt rund 220.000 Euro mehr als ungelernete.

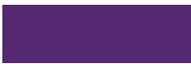
Zunehmend gesucht werden Fachleute auf der mittleren Qualifikationsebene, etwa Meister oder Techniker, aber auch hochqualifizierte Programmierer und andere. Der berufliche Bildungsweg bietet auch Abiturientinnen und Abiturienten oder

Studienabbrechern gute Karrierechancen. Es gibt mehr als 330 duale Berufe, die man in Betrieben, gekoppelt mit Unterricht in der Berufsschule, erlernen kann. Fortlaufend werden digitale Inhalte in die Ausbildungen integriert. Beispiel: Heizungs-, Sanitär- und Klimaanlagenbauer – sie müssen sich heute mit smarterer Technik auskennen. Und seit 2018 gibt es auch eine neue Ausbildung für E-Commerce-Kaufleute.

Weitere Informationen unter:

www.planet-beruf.de und www.bibb.de

Durchschnittliche Brutto-Lebensentgelte nach Qualifikation der Beschäftigten

(Fach-) Hochschulabschluss		2.370.000 Euro
Fortbildungsabschluss (z.B. Meister)		1.940.000 Euro
Berufsausbildung		1.510.000 Euro
Ohne Berufsausbildung		1.290.000 Euro

Berufswahl und Ausbildungsort

Wer flexibel ist, hat oft bessere Chancen. Denn das Angebot an Ausbildungsplätzen unterscheidet sich je nach Region und Branche. Wenn die Ausbildungsvergütung nicht für Unterkunft und Lebensunterhalt reicht, kann die Arbeitsagentur **Berufsausbildungsbeihilfe** zahlen. Seit August 2019 gibt es höhere Fördersätze. Berufsausbildungsbeihilfe kann man bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern beantragen – oder einfach online: www.arbeitsagentur.de

Ausbildung als Sprungbrett für Studienabbrecher

Im Studium nicht glücklich? Abbrechen oder nicht? Oft gibt es Ausbildungsplätze in einem verwandten Beruf. Studienabbrecher bringen häufig wichtige und



auf die Berufsbildung anrechenbare Vorkenntnisse mit, die gezielt für einen schnellen nichtakademischen Karriereweg verwertbar sind.

Informationen und Hilfsangebote gibt es unter: www.studienabbruch-und-dann.de

Pflegeberufe: verantwortungsvoll, abwechslungsreich, zukunftssicher

Die Pflege ist eine Zukunftsbranche und einer der größten Beschäftigungszweige. Ob Alten- oder Krankenpflege: Es braucht neue Pflegefachkräfte. Mit ihrem Sofortprogramm Pflege hat die Bundesregierung für 13.000 zusätzliche Stellen in stationären Altenpflegeeinrichtungen gesorgt. Auch im Krankenhaus können Pflegekräfte eingestellt werden. Alle neuen Stellen sind voll finanziert.

2020 ist die neue, moderne Pflegeausbildung gestartet:

- Die neue Ausbildung bietet den Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung und mehr Einsatzmöglichkeiten im späteren Beruf. Schulgeld muss nicht mehr gezahlt werden.
- Alle Pflegeauszubildenden erlernen in den ersten beiden Jahren ihrer Ausbildung die gleichen Inhalte in Theorie und Praxis. Es wird nicht mehr zwischen Alten-, Kinderkranken- oder Krankenpflege unterschieden.



Ausbildungsvergütung muss sein:

In den dualen Ausbildungsberufen bekommen Auszubildende in der Regel eine Vergütung.

Die **tariflichen Ausbildungsvergütungen** sind 2018 um durchschnittlich 3,7 Prozent gestiegen. Sie lagen im Schnitt bei 908 Euro brutto im Monat. Die Vergütungen unterscheiden sich je nach Branche und Region erheblich.

Viele Arbeitgeber gehören jedoch keiner Tarifgemeinschaft an und zahlen oft weniger. Um die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern, wurde ab 2020 eine **Mindestausbildungs-**

vergütung eingeführt. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, müssen Auszubildende mit Ausbildungsbeginn ab 2020 mindestens diese gesetzliche Mindestvergütung erhalten. Für das erste Ausbildungsjahr sind das im Jahr 2020 monatlich 515 Euro, 2021 erhöht sie sich auf 550 Euro, 2022 auf 585 Euro und 2023 auf 620 Euro. Sie steigt außerdem im zweiten Ausbildungsjahr um 18 Prozent, um 35 Prozent im dritten und um 40 Prozent im vierten Ausbildungsjahr.

Weitere Informationen zur Neuregelung des Berufsbildungsgesetzes unter: www.bundesregierung.de oder www.bmbf.de

- Erst nach zwei Jahren müssen sich Auszubildende entscheiden, ob sie sich auf die Kinderkrankenpflege oder Altenpflege spezialisieren oder ob sie ihre generalistische Pflegeausbildung fortsetzen wollen.

Weiterbildung von Pflegehilfskräften zu Fachkräften wird vergütet

Die Pflegebranche will 5.000 Umschulungsplätze schaffen, damit sich mehr Pflegehilfskräfte zu Fachkräften weiterbilden. Die Weiterbildung wird vergütet. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter finanzieren die Umschulungen und

fördern auch die Arbeitgeber: Programm WeGebAU.

Weitere Informationen unter: www.pflegeausbildung.net und www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html



**Seit
2020**

müssen Auszubildende in der Pflege kein Schulgeld mehr zahlen.

Berufliche Weiterbildung wird gefördert

Grundsätzlich gilt: Die Unternehmen und die Beschäftigten sind verantwortlich für die berufliche Anpassungsfort- und Weiterbildung. Aber: Digitalisierung, Strukturwandel und Fachkräftemangel führen in bestimmten Berufen zu immer größerem Anpassungsbedarf. Deswegen hat die Bundesregierung die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit mit dem **Qualifizierungschancengesetz** ausgebaut: Seit Januar 2019 können Beschäftigte unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße unterstützt werden.



- Voraussetzung: Es müssen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden, die über eine Anpassungsfortbildung hinausgehen. Arbeitgeber können Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie ihre Beschäftigten während der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellen. Der Arbeitgeber muss sich an den Kosten beteiligen.
- Bis zu 100 Prozent Förderung sind möglich für ältere oder schwerbehinderte Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen sowie für Beschäftigte in Kleinunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern.
- Wie bisher fördern die Arbeitsagenturen geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie zum Beispiel einen Berufsabschluss nachholen. Ihre Arbeitgeber können ebenfalls Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie die Mitarbeiter dafür freistellen. Das gilt auch für Beschäftigte, die ihren früher erlernten Beruf seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausüben und als Ungelernte angestellt sind.

*Die Voraussetzungen für die Förderung sind immer eine Beratung und ein Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit. Beratungstermin vereinbaren unter: **0800 4 555 500** (gebührenfrei), montags bis freitags, von 8 bis 18 Uhr oder online unter **www.arbeitsagentur.de***



Angebot für ungelernte Arbeitnehmer:

- Förderkurse für Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, IT-Wissen)
- 1.000 Euro Prämie für bestandene Zwischenprüfungen, 1.500 Euro für die Abschlussprüfung
- Qualifizierungsangebote für Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen

Mit Weiterbildungsprämie Berufsabschluss nachholen

Wer einen Berufsabschluss nachholt, kann mit einer Prämie von 1.000 Euro für die bestandene Zwischen- und 1.500 Euro für die bestandene Abschlussprüfung belohnt werden.

Für junge Erwachsene ab 25, die einen Berufsabschluss nachholen, können die Arbeitsagenturen auch Lehrgangs-, Fahrt- und Kinderbetreuungskosten übernehmen. Voraussetzung: Während der Umschulung wird vom Betrieb eine Ausbildungsvergütung gezahlt – Programm „Zukunftsstarter“.

Weitere Informationen unter:
www.arbeitsagentur.de

Bildungsprämie für individuelle berufliche Weiterbildung

Das Bundesbildungsministerium unterstützt individuelle berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger mit einer Bildungsprämie von 500 Euro. Gefördert werden kann vieles: von Sprachkursen bis zu Grundlagenkursen für Existenzgründer. Förderberechtigt sind Erwerbstätige ab 25 Jahren, die nicht mehr als 20.000 Euro brutto (40.000 Euro brutto bei Verheirateten) im Jahr verdienen.

Zusätzlich gibt es auch die Möglichkeit, ein Weiterbildungsguthaben mit den vermögenswirksamen Leistungen anzusparen.

Weitere Informationen unter:
www.bmbf.de

Aufstiegs-BAföG und Stipendien

Wer neben der Berufstätigkeit noch einen höherwertigen Abschluss erreichen will, kann gefördert werden.

Lehrgänge, Prüfungen, Materialien, Lebensunterhalt – der Kostenaufwand von beruflichen Fort- und Weiterbildungen ist nicht zu unterschätzen. Finanzielle Unterstützung bieten Bund und Länder: Seit 1996 gibt es das sogenannte Aufstiegs-BAföG (früher „Meister-BAföG“ genannt) für den Aufstieg im dualen System der beruflichen Bildung. Mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister/in, Fachwirt/in, Techniker/in, Erzieher/in oder Betriebswirt/in werden gefördert. Auch Bachelorabsolventen oder Studienabbrecher mit Berufserfahrung können unter bestimmten Bedingungen Aufstiegs-BAföG erhalten.

Lebensunterhalt sowie Lehrgangs- und Prüfungskosten werden subventioniert. Die Förderung wird teilweise als Zuschuss,

Mehr als
700
Fortbildungsabschlüsse

werden mit dem
Aufstiegs-BAföG gefördert.



Das Aufstiegs-BAföG kann online beantragt werden. Ausführliche Informationen, einen Förderrechner und Antragsformulare gibt es unter:

www.aufstiegs-bafog.de

Die kostenfreie Info-Hotline
0800 622 36 34 ist montags bis
freitags von 8 bis 20 Uhr erreichbar.

der nicht zurückgezahlt werden muss, teilweise als zinsgünstiges Darlehen gewährt. Die Bundesregierung will das Aufstiegs-BAföG noch attraktiver machen und baut die Förderleistungen aus: Wer sich nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung weiterbildet, bekommt ab August 2020 mehr Geld und kann sogar mehrfach vom Aufstiegs-BAföG profitieren.

Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendium

Wenn junge, besonders leistungsfähige Fachkräfte ein Studium aufnehmen, können sie mit dem **Aufstiegsstipendium** gefördert werden. Bei einem Vollzeitstudium beträgt das Stipendium monatlich 853 Euro sowie 80 Euro Büchergeld. Zusätzlich wird eine Betreuungspauschale für Kinder gewährt. Studierende in einem berufsbegleitenden Studiengang erhalten



Mit
500 Euro
Bildungsprämie

unterstützt das Bundesbildungsministerium individuelle berufliche Weiterbildung.

jährlich 2.700 Euro – egal, wie viel sie verdienen.

Berufseinsteiger unter 25 Jahren, die ihre Berufsausbildung besonders erfolgreich abgeschlossen haben, können mit dem **Weiterbildungsstipendium** von bis zu 7.200 Euro gefördert werden. Förderfähig sind anspruchsvolle Fortbildungen, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen wie Rhetorik-, IT- oder Intensivsprachkurse.

Weitere Informationen finden Sie bei der „Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung“ unter:

www.sbb-stipendien.de/sbb.html

Ausländische Berufsqualifikationen anerkennen lassen – Fachkraft werden

In vielen Berufen dürfen Ausländer nicht ohne einen in Deutschland anerkannten Abschluss arbeiten: im zulassungspflichtigen Handwerk, als Arzt/Ärztin, als Krankenpfleger/in oder als Apotheker/in.

Aber auch bei anderen, nicht zulassungspflichtigen Berufen hilft die Anerkennung, um besser auf dem Arbeitsmarkt anzukommen.

Wenn es Probleme bei der Anerkennung gibt: Ausgleichs- oder Anpassungsqualifizierungen können helfen, noch fehlende Qualifikationen nachzuholen.

Alle Informationen zum Anerkennungsverfahren, zu Qualifizierungsmaßnahmen und Beratungsstellen unter:
www.erkennung-in-deutschland.de



Weiterbildungsangebote finden:

KURSNET – das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung:

<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

Weiterbildungstelefon des Bundesbildungsministeriums:
0800 201 790 9

5. Keine Arbeit – was nun?



Ein Job ein Leben lang? Das ist eher die Ausnahme. Arbeitslosigkeit kann jede und jeden treffen. Zur Absicherung gibt es das Arbeitslosengeld und die Grundsicherung („Hartz IV“). Nach dem Prinzip des „Förderns und Forderns“ werden Langzeitarbeitslose von den Jobcentern besonders intensiv betreut, um wieder in Arbeit zu kommen.

Wenn die Aufträge fehlen ...

Beschäftigte halten statt entlassen: Dabei hilft den Unternehmen das **Kurzarbeitergeld**. Bezahlt wird es von der Agentur für Arbeit. Ausgezahlt wird es den betroffenen Beschäftigten von ihren Arbeitgebern.

Kurzarbeiter erhalten 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Bei Familien mit Kindern beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent. Es berechnet sich aus dem Bruttoarbeitsentgelt der letzten zwölf Monate vor der Arbeitslosigkeit abzüglich Sozialbeiträge und Steuern.

- **Saisonbedingtes Kurzarbeitergeld** können Unternehmen in witterungsabhängigen Branchen beantragen, wenn das Wetter sie daran hindert, Aufträge auszuführen.
- **Konjunkturelles Kurzarbeitergeld** kann es wegen einer schwierigen wirtschaftlichen Entwicklung oder eines unvorhersehbaren betrieblichen Ereignisses geben.
- **Transfer-Kurzarbeitergeld** kann bezahlt werden, wenn betriebliche Umstrukturierungen mit Entlassungen einhergehen.



60 %

des ausgefallenen
Nettoentgelts beträgt das
Kurzarbeitergeld.

Plant ein Unternehmen eine Umstrukturierung, drohen oft Kündigungen. Ein **Sozialplan** kann die Folgen abmildern oder ausgleichen.

Betriebsrat und Arbeitgeber handeln ihn aus, um den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten: mit Entschädigungen in Form von Abfindungen oder Überbrückungsmaßnahmen wie etwa Transferleistungen.

Transferleistungen sollen die Vermittlungsaussichten der Beschäftigten verbessern. Ziel ist der Transfer aus Arbeit in Arbeit – ohne zwischendurch auf Arbeitslosengeld angewiesen zu sein. Bei der örtlichen Agentur für Arbeit können Arbeitgeber oder Betriebsvertretungen einen Kostenzuschuss für die Maßnahmen beantragen.



Dazu gehört auch die Weiterbildung für einen neuen Arbeitsplatz. Die Kündigungsfrist kann zur Neuorientierung genutzt werden und für die Beratung und Vermittlung durch private Personaldienstleister, für Bewerbungstrainings, Kurzqualifikationen oder für eine Existenzgründungsberatung.

Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft überführt, erhalten sie **Transfer-Kurzarbeitergeld**. Die Bezugsdauer beträgt längstens zwölf Monate.

Die Arbeitsagentur fördert die notwendige Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 45 Jahren sowie von Geringqualifizierten. Die Förderung kann auch eine Berufsausbildung umfassen. Während der Qualifizierung wird das Transfer-Kurzarbeitergeld weitergezahlt.

Weitere Informationen gibt die Bundesagentur für Arbeit. Beratungstermin vereinbaren: **0800 4 555 500** (gebührenfrei), montags bis freitags, 8 bis 18 Uhr oder online unter **www.arbeitsagentur.de**

Abgesichert bei Entlassungen: das Arbeitslosengeld

Wer arbeitslos wird, kann Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Sobald man erfährt, dass das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis enden soll, muss man sich arbeitsuchend melden – spätestens am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt für Arbeitslose mit Kindern 67 Prozent, für Arbeitslose ohne Kind 60 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts. Mit dem **Arbeitslosengeld-Rechner** kann man



Die Broschüre „**A-Z der Arbeitsförderung**“ informiert über Absicherungen bei Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Transferbeschäftigung, Arbeitsvermittlung, berufliche Weiterbildung. Man kann sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestellen oder herunterladen: **www.bmas.de**

Versicherungspflicht in den letzten 5 Jahren vor der Arbeitslosmeldung (Monate)	Vollendetes Lebensjahr	Höchstanspruchsdauer (Monate)
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019

das voraussichtliche Arbeitslosengeld berechnen: www.arbeitsagentur.de

Seit Januar 2020 erhalten mehr Beschäftigte Versicherungsschutz: Für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld muss man im Regelfall innerhalb der letzten zwei-einhalb Jahre mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig gearbeitet haben.

Wie lange man Arbeitslosengeld erhält, richtet sich grundsätzlich nach der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten fünf Jahren vor der Arbeitslosmeldung. Auch auf das Lebensalter kommt es an.

Wer das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erhält maximal zwölf Monate Arbeitslosengeld. Wer älter ist, kann länger Arbeitslosengeld beziehen, vor-

ausgesetzt, er war in den letzten fünf Jahren zwei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt.

Personen, die überwiegend kurz befristete Beschäftigungen ausüben, haben unter besonderen Voraussetzungen einen erleichterten Zugang zum Arbeitslosengeld. Für sie beträgt die Anwartschaftszeit sechs Monate.

Weitere Informationen unter: www.bmas.de



Das Arbeitslosengeld

beträgt 60 Prozent des Nettolohns.
Arbeitslose mit Kindern bekommen 67 Prozent.

Kann ein Arbeitgeber seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen, ist er insolvent. Stehen noch Lohnzahlungen aus, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Agentur für Arbeit **Insolvenzgeld** beantragen. Sie zahlt das Insolvenzgeld einmalig für die drei letzten Monate vor Eintreten der Insolvenz. In der Regel in Höhe des Nettoverdienstes. Für Besserverdienende gelten Obergrenzen.

Die Arbeitsagenturen sind erste Ansprechpartner für die Vermittlung von Arbeitsplätzen. Sie bieten Berufsberatung an und informieren über Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Arbeitssuchende erhalten hier Informationen aus erster Hand – auch per App: www.arbeitsagentur.de/jobsuche-app

Wer nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, bekommt **Arbeitslosengeld II** (ALG II), landläufig „Hartz IV“ genannt.

432 Euro
Grundsicherung



erhalten *Alleinstehende* oder *Alleinerziehende*.

Auch geringfügig Beschäftigte können ALG II erhalten, wenn ihr Verdienst und Vermögen nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Das ALG II ist eine gesetzlich verankerte Unterstützung für ein menschenwürdiges Dasein. Die Leistungen sollen erwerbsfähige Hilfebedürftige in die Lage versetzen, ihr Leben möglichst bald wieder aus eigener Kraft zu gestalten. Erste Anlaufstelle ist die Grundsicherungsstelle vor Ort.

Die zuständige Grundsicherungsstelle, in der Regel das Jobcenter, findet man unter:

www.arbeitsagentur.de

Stichwort: Dienststellen vor Ort.





Die Regelsätze für die Grundsicherung werden jährlich überprüft und angepasst. Seit 1. Januar 2020 gelten diese Regelsätze:

- 432 Euro für alleinstehende oder allein-erziehende Leistungsberechtigte,
- 387 Euro für Ehegatten und Lebenspartner sowie andere erwachsene Leistungsberechtigte, die in einem gemeinsamen Haushalt leben und gemeinsam wirtschaften,
- 345 Euro für erwachsene Leistungs-berchtigte, die keinen eigenen Haushalt führen, weil sie im Haushalt anderer Personen leben,
- 328 Euro für Jugendliche von 14 bis unter 18 Jahren,

- 308 Euro für Kinder von sechs bis unter 14 Jahren und
- 250 Euro für Kinder unter sechs Jahren.

Zusätzlich werden die Kosten für Unterkunft und Heizung in angemessener Höhe übernommen. Welche Kosten als angemessen gelten, legt die örtliche Grundsicherungsstelle fest.

Kinder haben zusätzlich einen Rechtsanspruch auf Bildungsförderung und soziale Teilhabe. Dafür gibt es das Bildungspaket.

Weitere Informationen zum Thema finden Sie im Kapitel „Familie und Beruf“ auf Seite 28.

Auswege aus der Arbeitslosigkeit

„Fördern und Fordern“: Nach diesem Prinzip muss jeder Erwerbsfähige, der staatliche Leistungen erhält, aktiv daran mitwirken, wieder in Arbeit zu kommen.

Um den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu beschleunigen, erarbeiten die Jobcenter mit den Betroffenen individuelle Eingliederungsvereinbarungen. Darin wird festgehalten, wie der berufliche Wiedereinstieg gelingen soll.

Vereinbart wird beispielsweise, dass das Jobcenter ein Bewerbungstraining, eine

Weiterbildung oder Umschulung bezahlt (siehe Abschnitt „Weiterbildung“, Seite 43).

Auch was die Arbeitslosen selbst tun müssen, um die Arbeitslosigkeit zu beenden, wird festgehalten. Kommen sie dem nicht nach, können Leistungen teilweise gekürzt werden.

Die Beraterinnen und Berater in den Jobcentern helfen bei der Stellensuche und bei der Bewältigung von Problemen: zum Beispiel bei fehlender Kinderbetreuung, familiären Schwierigkeiten, Schulden.



Neue Chancen für Langzeitarbeitslose

Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose einstellen, können Lohnkostenzuschüsse erhalten. Mit dem **Teilhabechancengesetz** hat die Bundesregierung zum 1. Januar 2019 zwei neue Fördermöglichkeiten geschaffen:

- Für Arbeitsuchende, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, beträgt der Zuschuss zum Arbeitsentgelt 75 Prozent im ersten und 50 Prozent im zweiten Jahr.
- Für Arbeitsuchende (mindestens 25 Jahre), die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre lang Arbeitslosengeld II erhalten haben, werden für maximal fünf Jahre Lohnkostenzuschüsse gezahlt. Der Zuschuss beträgt in den ersten zwei Jahren 100 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns. Danach sinkt er um je zehn Prozentpunkte pro Jahr.
- Arbeitsuchende mit Kindern oder Menschen mit Behinderung können nach fünf Jahren Arbeitslosengeld-II-Bezug gefördert werden.

Ziel des Teilhabechancengesetzes ist es, langzeitarbeitslose Menschen dauerhaft in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen. Durch intensives „Coaching“ begleitet, sollen die Menschen im Berufsleben wieder Fuß fassen. Die Begleiter vom Jobcenter – sogenannte



Die Broschüre „**Grundsicherung für Arbeitsuchende SGB II – Fragen und Antworten**“ kann man kostenlos bestellen oder herunterladen unter: **www.bundesregierung.de**

Coaches – helfen bei der Arbeitssuche, bei der Eingewöhnung am neuen Arbeitsplatz und, falls nötig, bei Problemen des Alltags. Auch die Arbeitgeber profitieren vom Coaching.

Weitere Informationen unter **www.bmas.de** und beim Jobcenter vor Ort. Stichwort: **Teilhabechancengesetz**



Wer Langzeitarbeitslose anstellt, kann bis zu 100 Prozent Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

Existenzgründung – ein Weg aus der Arbeitslosigkeit

Auch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit kann für Arbeitslose eine Option sein. Die Agentur für Arbeit fördert Gründungen daher mit einem **Gründungszuschuss**.

Gründerinnen und Gründer müssen nachweisen, dass sie Kenntnisse und Fähigkeiten für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit besitzen. Sie müssen einen soliden Geschäftsplan erstellen und dessen Tragfähigkeit durch eine fachkundige Stelle prüfen lassen. Fachkundige Stellen sind beispielsweise Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Steuerberater und Banken.

Wichtig sind Lehrgänge zur Existenzgründung, denn sie vermitteln die erforderlichen Kenntnisse – etwa zu Rechtsformen oder den Pflichten eines Unternehmers. Existenzgründungsseminare werden zum Beispiel



Wer sich aus der Arbeitslosigkeit heraus selbstständig macht, kann einen Gründungszuschuss erhalten.



Die Arbeitsagenturen beraten zur Existenzgründung. Beratungstermine kann man telefonisch vereinbaren: **0800 4 555500** (gebührenfrei) oder online: **www.arbeitsagentur.de**

Ausführliche Informationen auch unter: **www.existenzgruender.de**
www.existenzgruenderinnen.de
www.dihk.de

von Agenturen für Arbeit, Industrie- und Handelskammern (IHK) oder Handwerkskammern (HWK) angeboten.

Auch wer sich aus dem ALG-II-Bezug heraus selbstständig machen will, kann Unterstützung beantragen. Das **Einstiegs-geld** ist ein Zuschuss, der zusätzlich zum Arbeitslosengeld II über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren gezahlt werden kann.

Zusätzlich gibt es Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Werkzeugen und Arbeitsgeräten.

Einen Überblick über Förderprogramme des Bundes, der Länder und der Europäischen Union zu Gründungen bietet die Förderdatenbank der Bundesregierung: **www.foerderdatenbank.de**



Register

A

Abfindung	49
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	14
Altersvorsorge	26
Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)	14
Arbeitsagentur	6, 42, 43, 44, 45, 50, 52, 56
Arbeitsentgelt	8, 12, 33, 34, 44, 49, 55
Arbeitslosengeld	7, 37, 48, 49, 50, 51, 52, 55, 56
Arbeitslosenversicherung	11, 19, 50
Arbeitsmarkt	16, 47
Arbeitsrecht	5, 6, 13
Arbeitsschutz	23
Arbeitsuchende	19, 50, 52, 55
Arbeitsunfall	23
Arbeitsverhältnis	4, 5, 6, 7, 15, 20, 35
Arbeitsvertrag	5, 6, 13
Arbeitszeit	5, 10, 20, 29, 35, 36, 38, 39
Ausbildung	6, 15, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 50

B

BAföG	46
Befristete Arbeitsverhältnisse	6
Befristete Arbeitsverträge	5, 6
Behinderte	7, 14, 15, 16, 17, 29, 34, 44, 55
Beitragsatz	19, 22, 24, 25
Berufsabschluss	44, 45
Berufskrankheiten	23
Betriebliche Gesundheitsvorsorge	23
Betriebliche Weiterbildung	8
Betriebsrat	7, 9, 17, 49
Betriebsvereinbarung	5, 9
Betriebsverfassungsgesetz	9
Bewerbung	50, 54
Bildungsgutschein	44
Bildungspaket	37, 53
Brückenteilzeit	29, 35, 36
Bundesagentur für Arbeit	19, 44, 50
Bundesurlaubsgesetz	5

D

Diskriminierung	4, 14
-----------------	-------

E

Eingliederungshilfe	15, 16
Eingliederungsvereinbarung	54
Elterngeld	29, 30, 31, 32
ElterngeldPlus	30, 31, 32
Elterngeld-Rechner	31
Elternzeit	29, 32
Entgeltfortzahlung	20, 44
Entlassungen	49, 50
Erwerbsminderungsrente	25
Erwerbstätige	35, 45
Europäischer Betriebsrat	9
Existenzgründung	50, 56

F

Fachkräfte	12, 41, 42, 43, 44, 46, 47
Familienpflegezeit	7, 29, 38, 39
Familienversicherung	20, 22
Flexiblere Arbeitszeiten	8, 35
Fortbildung	41, 44, 46, 47
Freibetrag	16
Freiwillig versichert	20

G

Generationenvertrag	25
Gesetzlicher Mindestlohn	5, 10, 11, 55
Gesetzlicher Mindesturlaub	5
Gesetzliche Unfallversicherung	19, 21, 23, 39
Grundsicherung für Arbeitsuchende	22, 37, 48, 52, 53, 55
Grundsicherungsstelle	52, 53
Grundzulage	26

H

Hamburger Modell	20
Heilmittel	29

J

Jobcenter 6, 16, 37, 42, 43, 48, 52, 54, 55

K

Kinderbetreuung 29, 30, 32, 34, 39, 45, 54

Kindergeld 37

Kinderzulage 26

Kinderzuschlag 35, 37

Kosten der Kinderbetreuung 34, 45

Krankengeld 20, 34

Krankenversicherung 19, 20, 21

Kündigung 7, 15, 29, 49

Kündigungsschutz 7, 15, 29, 32, 39, 49, 50

L

Leistungsberechtigte 53

Löhne 29, 37, 52

Lohnausgleich 39

Lohnersatzleistung 38

Lohnfortzahlung 20, 44

Lohnkostenzuschuss 15, 16, 44, 55

M

Meister-BAföG 46

Menschen mit

Behinderung 7, 14, 15, 16, 17, 29, 34, 44, 55

Mindestlöhne 5, 10, 11, 55

Minijobs 11

Mitbestimmung 8, 9

Mitwirkungsrechte 9

Mütterrente 25, 33

Mutterschutz 29

P

Personalrat 9

Personalvertretungsgesetz 9

Pflegeberufe 42

Pflegekasse 22, 38

Pflegeversicherung 19, 20, 22

Pflegezeit 7, 29, 38, 39

Pflichtbeiträge 19, 33

Probezeit 5

R

Rehabilitation 21

Rente 8, 24, 25, 26, 27, 33, 39

Renteneintritt 25, 27

Rentenversicherung 11, 13, 19, 21, 24, 25,
26, 27, 33, 39

Riester Rente 24, 26

S

Schwangerschaft 7, 29

Schwerbehinderte Menschen 7, 15, 16, 44

Selbstständigkeit 13, 30, 56

Sozialplan 49

Sozialversicherung 13, 19, 20, 24, 55

Stipendium 46, 47

T

Tarifparteien 4, 8, 10

Tarifrecht 8

Tarifvertrag 5, 8, 9, 10, 12, 35

Teilzeit 6, 17, 30, 32, 35, 36

Teilzeitarbeit 29, 32, 35

U

Unfallversicherung 19, 21, 23, 39

V

Vereinbarkeit von Familie
und Beruf 8, 28, 29, 34, 38

Vorsorge 21, 24, 26, 29

W

WeGebAU 43

Weiterbildung 8, 16, 40, 41, 43, 44, 45,
46, 47, 50, 54

Werkvertrag 12, 13

Wohngeld 35, 37

Z

Zeitarbeit 8, 12

Zurechnungszeiten 25

Zusatzbeitrag 19

Impressum

Herausgeber

Presse- und Informationsamt
der Bundesregierung, 10117 Berlin

Stand

Januar 2020

Druck

Bonifatius GmbH Druck | Buch | Verlag
33100 Paderborn

Gestaltung

Zum goldenen Hirschen Berlin GmbH,
10997 Berlin

Bildnachweise

Getty Images:

alvarez: S. 45

Chinnapong: S. 20/21

Click&Boo: S. 32

Dan Reynolds Photography: S. 50

FredFroese: S. 22

Geber86: S. 7, 48

HinterhausProductions: S. 2, 4

Jamie Garbutt: S. 53

Luis Alvarez: S. 14, 36

Maskot: Titel, 2, 11, 12/13, 27, 28, 30, 57

Oliver Rossi: S. 33

Sigrid Gombert: S. 26

Suwannar Kawila/EyeEm: S. 44

TommL: S. 54

Westend61: S. 17, 18, 38, 40

William Andrew: S. 31

Andi Weiland/Gesellschaftsbilder.de: S. 16

Felix Abraham: S. 6

Florian Gaertner/photothek.net: S. 9

mauritius images: S. 24

picture alliance/dpa Themendienst: S. 2, 10

Thies Raetzke: S. 42

Thomas Koehler/photothek.net: S. 8

Thomas Trutschel/photothek.net: S. 52

Bestellmöglichkeit

Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

Servicetelefon: 030 18 272 2721

Servicefax: 030 1810 272 2721

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Bestellung über das Gebärdentelefon:

www.gebaerdentelefon.de/bmg

Online-Bestellung:

www.bundesregierung.de/publikationen

Publikationen der Bundesregierung zum Herunterladen und zum Bestellen finden Sie ebenfalls unter:

www.bundesregierung.de/publikationen

Diese Publikation wird von der Bundesregierung im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.



RG4

www.blauer-engel.de/liz195

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.





www.bundesregierung.de

-  facebook.com/Bundesregierung
-  twitter.com/RegSprecher
-  youtube.com/bundesregierung
-  instagram.com/bundeskanzlerin