

Allein machen sie dich ein

Gerade in kleinen Betrieben, wo ein enger Kontakt zum Chef/zur Chefin besteht, ist es schwierig individuell Forderungen durchzusetzen. Schnell bist du bei deinem Chef/deiner Chefin als QuerulantIn verschrieen und du wirst auf dem nächsten Schichtplan nicht mehr berücksichtigt oder bekommst die Kündigung. Oft wird aber auch schon der Versuch sich zu organisieren z.B. einen Betriebsrat zu wählen oder sich gewerkschaftlich zu betätigen durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin sanktioniert. Aus diesem Grund solltet ihr euch vorsichtig verhalten, wenn ihr Druck durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin befürchten müsst. Trefft euch gemeinsam außerhalb eurer Arbeitszeit, ohne dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin etwas davon weiß, sprecht eure Forderungen ab und entwickelt eine gemeinsame Strategie, wie ihr vorgehen wollt.

Wenn ihr weiterführende Informationen zu den oben angeführten Themen braucht, tretet mit uns in Kontakt. Wir kommen auch gern vorbei und berichten über unsere Erfahrungen in Auseinandersetzungen mit ArbeitgeberInnen.



Diese Flugbatt findet ihr bei uns im Internet als PDF zum Herunterladen.
<http://www.fau.org/ortsgruppen/hannover>

Kontakt:
Allgemeines Syndikat der FAU Hannover, Kornstr. 28-30, 30167 Hannover
Email: fauh@fau.org
web: www.fau.org

400 € JOB INFO

Februar 2008

Information für geringfügig Beschäftigte



Herausgegeben vom Allgemeinen Syndikat der
Freien ArbeiterInnen Union Hannover FAU-IAA

Im Bereich geringfügig Beschäftigter, den sogenannten 400 Euro Jobs, gibt es oft Unsicherheit über die eigenen Rechte als ArbeitnehmerIn. Diese Info möchte über rechtlich verbindliche Regelungen aufklären. Die hier erwähnten Rechte sind unabhängig von einem vorhandenen Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag, sie sind vom Gesetzgeber vorgegeben und damit für alle verbindlich! In Arbeitsverträgen und Tarifverträgen können allenfalls Regelungen getroffen werden, die eine Verbesserung von ArbeitnehmerInnenrechten bedeuten. Eins ist aber klar - nur Rechte die eingefordert werden, werden einem auch zugestanden.

Vorweg: Nach dem Nachweisgesetz (§2, NachwG) habt ihr gesetzlich Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dieser kann auch nachträglich eingefordert werden. Wenn es zu einem späteren Zeitpunkt zu einem arbeitsrechtlichen Konflikt kommt, erspart euch das viel Nerv und Arbeit. Sämtliche Regelungen in einem Arbeitsvertrag, die eine Verschlechterung der unten genannten Rechte bedeuten, sind nicht rechtswirksam. Unabhängig von einem schriftlichen Arbeitsvertrag gelten die unten genannten Rechte auch für einen mündlichen Arbeitsvertrag. Alle unten aufgeführten Rechte sind hier nur angerissen. Für ausführliche Informationen wendet euch an eine Gewerkschaft oder holt euch Hilfe bei einer Anwältin oder einemAnwalt.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Ihr habt im Krankheitsfall wie alle anderen ArbeitnehmerInnen das Recht auf ein Arbeitsentgelt von bis zu 6 Wochen. Den Anspruch bekommt Ihr aber erst, wenn ihr mindestens ununterbrochen 4 Wochen beschäftigt gewesen seid. Ihr könnt, wenn ihr eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, weder dazu gezwungen werden eure Arbeitszeit nachzuarbeiten,

noch kann euch eure Chefin/euer Chef den Lohn kürzen. Ihr solltet am besten schon ab dem ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, weil dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Möglichkeit eröffnet, sich die Lohnfortzahlung aus der Umlagekasse (siehe nächster Absatz) zum Teil erstatten zu lassen.

Hinweis: Nach dem Lohnfortzahlungsgesetz müssen ArbeitgeberInnen mit einer Anzahl von unter 30 Beschäftigten zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen die Umlagebeiträge U1 und U2 entrichten. Aus dieser Umlagekasse können sie sich im Krankheitsfall zwischen 40 bis 80 Prozent des Bruttolohns erstatten lassen, abhängig von dem monatlichen Beitrag den sie an die Krankenkasse abführen.

Krankengeld

Ab dem 43. Krankheitstag habt ihr keinen Anspruch auf weitere Zahlungen durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Die Krankenkassen, die normalerweise ab diesem Zeitpunkt in die Bresche springen würden, sind vom Gesetzgeber für MinijobberInnen von den Zahlungen entbunden.

Urlaub

Es gibt einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch, der nach dem Bundesurlaubsgesetz 24 Arbeitstage bei einer 6 Tage Woche beträgt. Dieser Anspruch gilt ausnahmslos auch für alle 400 Euro JobberInnen - hier dann aber abhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit. Als Richtgröße solltet ihr ca. 4 Wochen am Stück frei machen dürfen. Wenn es zusätzliche tarifliche Regelungen gibt, die mehr Urlaubstage zugestehen, dann gelten diese Regelungen. Alle Regelungen, die euch schlechter als den Anspruch aus dem Bundesurlaubsgesetz stellen, ob im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag, sind nicht rechtswirksam.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Ihr habt Anrecht auf anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn dies im Betrieb üblich ist oder durch einen Tarifvertrag geregelt ist. Hier gilt der allgemeine Grundsatz, dass ihr nicht anders behandelt werden dürft, nur weil ihr in Teilzeit arbeitet. Wenn ihr von bestimmten Leistungen ausgenommen werdet, bedarf dies einer besonderen Rechtfertigung.

Hinweis: Passt aber auf, wenn ihr Jahressonderzahlungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld bekommt, dass ihr das Jahresarbeitsentgelt von 4800 Euro nicht überschreitet. Ansonsten seid ihr Sozialversicherungspflichtig.

Sozialbeiträge

Einige ArbeitgeberInnen versuchen ihre Pauschalbeträge zur Renten- und Krankenversicherung teilweise oder ganz auf die/den ArbeitnehmerInnen abzuwälzen, dies ist illegal. Ihr seid grundsätzlich als Geringfügigbeschäftigte sozialabgabenfrei.

Betriebsrat

Ab 5 ArbeitnehmerInnen habt ihr auch als 400 Euro JobberInnen das Recht einen Betriebsrat zu wählen. Dies ist keine Pflicht und kann nur auf Initiative eurerseits passieren. Wenn ihr euch aber entscheidet einen Betriebsrat zu wählen, darf dies nicht durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verhindert werden. Jede Behinderung von Betriebsratsarbeit ist durch das Betriebsverfassungsgesetz verboten. Für Betriebsratsmitglieder, den Wahlausschuss und auch ArbeitnehmerInnen, die sich zur Wahl stellen, gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

Ab 5 bis 20 Wahlberechtigten habt ihr das Recht eine VertreterIn (Betriebsobmann), ab 21 bis 50 Wahlberechtigten drei VertreterInnen und ab 51 bis 100 Wahlberechtigten fünf VertreterInnen zu wählen.

Ihr könnt über das Instrument des Betriebsrats den Druck auf die einzelnen ArbeitnehmerInnen durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin abfedern. Zum anderen gibt es eine Informationspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin dem Betriebsrat gegenüber und ein Widerspruchsrecht bei Kündigungen, dass euch eine Weiterbeschäftigung während eines möglichen Kündigungsschutzprozesses ermöglicht.

Ausführliche Informationen über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und wie die Wahl eines Betriebsrats abläuft könnt ihr von Gewerkschaften wie z.B. der FAU bekommen.

Recht auf Organisierung

Ihr habt wie alle ArbeitnehmerInnen das Recht auf Koalitionsfreiheit. Das heißt ihr dürft euch in Gewerkschaften organisieren, um effektiv eure Forderungen auf angemessene Bezahlung, Arbeitszeiten und korrekte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Forderung einer Einzelnen/eines Einzelnen sind schnell durch Kündigung vom Tisch, ArbeitnehmerInnen die sich organisieren um ihre Forderungen gemeinsam durchzusetzen, können was ändern.