



Freie Arbeiter*innen-Union

Deine Rechte im Job

**Eine Einführung ins Arbeitsrecht
und erste Schritte des Organizing**



Inhalt

Vorwort	3	Kündigung	13
Wer sind wir?	4	• Form der Kündigung	14
Mehr wissen! Aktiv werden!	4	• Mehr Kündigungsschutz	14
Dein Rechte im Job	5	• Fristlos gekündigt?	14
• Probearbeit	5	• Kündigungsschutzklage	14
Arbeitsvertrag	6	Deine Rechte durchsetzen	15
• Mündlicher Arbeitsvertrag	6	• Geld rausholen	15
• Schriftlicher Vertrag	6	• Arbeitsbedingungen langfristig verbessern	15
• Befristete und unbefristete Verträge	6	Kollektives Arbeitsrecht	16
• Probezeit	6	• Betriebsräte	16
Arbeitszeiten und Lohn	7	• Betriebsgruppen	16
• Arbeitstag, Ruhezeit und Pausen	7	• Gewerkschaften	17
• Dienstplan	7	• Streiks	17
• „Es ist nichts zu tun, du hast jetzt Feierabend.“	7	• Rechtlich abgesicherte Streiks, Lohnausfall, Streikgeld	17
• Was, wenn es keine vereinbarten Ar- beitszeiten gibt?	7	• Aussperrungen	18
• Vorsicht Verjährung!	8	• Zu welcher Gewerkschaft muss ich?	18
• Überstunden	8	• Politischer Streik	18
• Trinkgeld	8	Tipps für den Alltag	19
• Manko	8	• Verantwortungsvoll handeln im Alltag für dich und andere	19
Krankheit	9	• Kontrolle ist (manchmal) besser!	19
• Infokasten: Zum Thema Mindestlohn	9	• Freiräume erhalten!	19
Bezahlter Urlaub	10	• Vergleiche deinen Lohn!	19
• Wie viel Urlaub darf ich nehmen?	10	Ein Schritt weiter – sich gemeinsam organisieren	20
• Urlaubsanspruch ab wann?	10	• Organisieren ist eine Grundhaltung	20
• Genau lesen! Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt	10	• Suche das Gespräch unter vier Augen	20
• Lohnfortzahlung an Feiertagen	10	• Das erste Treffen außerhalb der Arbeit	21
• Weitere Regelungen	11	• Weiterführende Literatur	21
Arbeitsschutz	11	Organisiere dich in der FAU	22
• Was ist eigentlich ein Unfall?	12	Impressum	22
• Was ist eine Berufskrankheit?	12	Platz für Notizen	23
• Wegeunfall, Arbeitsunfall – Was tun?	12		
• Obacht beim Wegeunfall	12		
• Verdacht auf Berufskrankheit – Was tun?	13		
Schwarzarbeit	13		

Vorwort

In dieser Broschüre geht es um grundlegende Arbeitsrechte. Es geht um Arbeitsrechte wie bezahlten Urlaub, Mindestlohn und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Gleichzeit werden in der Broschüre grundlegende Methoden vorgestellt, um Kolleg*innen auf Arbeitsbedingungen anzusprechen und gemeinsam für die Lösung von Problemen im Betrieb einzustehen. Wenn wir langfristig etwas an unseren Arbeitsbedingungen ändern wollen, können wir das nur gemeinsam mit unseren Kolleg*innen und mit einer Gewerkschaft im Rücken.

Es ist traurige Realität, dass die sowieso schon schlechten arbeitsrechtlichen gesetzlichen Mindeststandards häufig unterlaufen werden. Insbesondere bei Minijobs, Zeitarbeit und in bestimmten Branchen wie z.B. Gastronomie und Einzelhandel ist das der Fall.

An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass staatliche Gesetze eine Grundlage für die ungleiche Vermögensverteilung und gesellschaftlichen Hierarchien sind und nur sehr eingeschränkt zur Lösung des Problems beitragen können. Trotzdem ist es wichtig, dass wir gesetzliche Regelungen dort kennen und nutzen, wo sie für uns, als Arbeiter*innen von Vorteil sind. So soll die Broschüre euch beispielsweise das nötige Know-How an die Hand geben, um Lohn für unbezahlte Arbeitszeit eines früheren Jobs einzutreiben oder einen Umgang mit der eigenen Kündigung zu finden.

Diese Broschüre soll Mut machen, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen - am besten gemeinsam. Wenn wir um unsere Rechte wissen ist es leichter sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Wer sind wir?

Die FAU (Freie Arbeiter*innen Union) ist ein Zusammenschluss von über 30 lokalen Basisgewerkschaften und Gewerkschaftsinitiativen. Wir wollen eine basisdemokratische, kämpferische Gewerkschaftsbewegung, die sich schlagkräftig und parteiisch für die Rechte von Arbeiter*innen einsetzt. Wir glauben nicht, dass wir als Lohnabhängige viel von unseren Chef*innen oder der Politik zu erwarten haben, deren Fokus immer der Profit auf unseren Kosten sein wird. Am Ende der Broschüre findest du eine kleine Übersicht der Vorteile der FAU bei Arbeitskämpfen. Weitere Infos gibt es im Internet auf fau.org.



Mehr wissen! Aktiv werden!

- Du willst aktiv werden oder Mitglied der FAU werden? Du hast Fragen, die sich am Besten im persönlichen Gespräch klären lassen? Dann wende dich am besten an eine FAU-Gewerkschaft in Deiner Nähe! Eine Liste der einzelnen lokalen Gruppen findest du auf fau.org unter „vor Ort“. Weiterführende Informationen zur Mitgliedschaft und den regelmäßigen Treffen findest du in der Regel auf den dort verlinkten Webseiten.
- Diese Broschüre und unsere Internetpräsenz dürfen und sollen weiterverbreitet und verlinkt werden.

Deine Rechte im Job

*In diesem Kapitel geben wir eine Einführung in einige arbeits-rechtliche Grundlagen, die für alle angestellten Arbeiter*innen gelten. Alles gilt also für sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitstellen, geringfügige Beschäftigungen (520€-Jobs) und soweit anwendbar auch für kurzfristige Beschäftigungen. Insbesondere in Minijobs und bei Zeitarbeit werden diese gesetzlichen Mindeststandards oftmals nicht beachtet.*

*Es geht uns darum mit dem Wissen über Arbeitsrecht unser Selbstbewusstsein gegenüber den Chef*innen zu stärken. Wir sind keine Jurist*innen, bilden uns aber kontinuierlich weiter und arbeiten mit Jurist:innen zusammen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass wir auch vor Gericht Recht bekommen. Natürlich können Ausnahmeregelungen hier den Rahmen sprengen, vielleicht gab es auch Neuerungen nach dem Erscheinen der Broschüre. Deshalb empfehlen wir bevor ihr konkrete Schritte einleitet, online zu recherchieren, ins Gesetzbuch zu gucken oder zur gewerkschaftlichen Beratung eurer lokalen FAU zu kommen.*

Probearbeit

Die Probearbeit ist nicht mit der Probezeit zu verwechseln – gemeint ist hier vielmehr das, was viele Chef*innen verlangen, bevor sie dich anstellen. Der Fachausdruck für diese Probearbeit ist „Einfühlungsverhältnis“.

Dieses dient dazu, dir einen groben Überblick über den Betrieb und deine Arbeit zu geben. Es ist jedoch noch kein „richtiges“ Arbeitsverhältnis, weshalb kein Anspruch auf

Lohn besteht. Dies wiederum bedeutet aber auch, dass du noch keine Pflichten hast, du also keine Aufgaben übernehmen musst.

Obwohl gesetzlich kein Maximum festgeschrieben ist, kann so ein Einfühlungsverhältnis nicht ewig andauern. Für einfache Arbeiten und Aushilfstätigkeiten sind ein bis zwei Stunden relativ angemessen, wohingegen es bei schwierigeren und spezialisierteren Arbeiten schon ein bis zwei Tage sein können. Dies solltest du im Vorhinein (am besten schriftlich) abklären.

Einen Anspruch auf Lohn hast du aber trotzdem schon, wenn von dir richtige Arbeit verlangt wird (§ 612 BGB). Unter solche Arbeit fallen alle Tätigkeiten, die über das bloße Kennenlernen des Betriebs hinausgehen und die dem Unternehmen irgendwelchen Nutzen bringen. Wenn du also schon richtig arbeiten musst, dann gilt für dich auch schon ein mündlicher Arbeitsvertrag, und zwar auch ohne vorherige Vereinbarung. Wenn das der Fall ist, kannst du deinen dir zustehenden Lohn einfordern – im Zweifel mit Unterstützung deiner Gewerkschaft!



Arbeitsvertrag

Mündlicher Arbeitsvertrag

Ab dem Zeitpunkt, an dem du begonnen hast zu arbeiten, ist bereits ein Arbeitsvertrag geschlossen. Dies muss nicht so genannt worden sein, sondern geschieht automatisch. Wenn nur ein mündlicher Arbeitsvertrag besteht, gelten für dich die gleichen Rechte wie für alle anderen im Betrieb, sowie die gesetzlichen Mindeststandards.

Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, hast du außerdem Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis – denn eine Befristung muss immer schriftlich festgehalten werden. Es muss dann lediglich noch vereinbart werden, wie hoch dein Stundenlohn ist und wie oft und wie lange du arbeiten sollst. Doch ein mündlicher Vertrag birgt genau hier viele Risiken. Es wird mit einem mündlichen Vertrag schwierig sein, deine Ansprüche geltend zu machen, wenn dir zum Beispiel gesagt wurde, dass dein Stundenlohn 15 Euro beträgt, du aber nur den gesetzlichen Mindestlohn bekommst.

Schriftlicher Vertrag

Nach spätestens einem Monat hast du Anspruch darauf, dass deine Arbeitsbedingungen schriftlich festgehalten werden. Die wichtigste Regel bei einem schriftlichen Vertrag ist: Unterschreibe nie sofort! Nimm den Vertrag mit nach Hause und lies ihn dir sorgfältig durch. Sind dir irgendwelche Sachen unklar, dann informiere dich! Das gibt auch für andere Sachen die du auf der Arbeit unterschreiben

sollst. Folgendes muss unter anderem im Arbeitsvertrag festgehalten werden:

- Name und Anschrift der Vertragspartner*innen
- der Ort, an dem du arbeitest
- der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses (Datum)
- wenn befristet, bis wann
- eine grobe Beschreibung deiner Aufgaben
- die Höhe deines Lohnes
- wann dein Lohn ausgezahlt wird
- deine Arbeitszeit

Fehlen diese Angaben, gelten die gesetzlichen Mindeststandards. Diese dürfen durch den Arbeitsvertrag nicht unterlaufen werden. Gleiches gilt ggf. für einen geltenden Tarifvertrag.

Befristete und unbefristete Verträge

Bei einem befristeten Vertrag ist der Beginn und das Ende deines Arbeitsverhältnisses festgelegt, wohingegen bei einem unbefristeten Vertrag nur der Beginn festgelegt ist, nicht jedoch das Ende. Befristete Arbeitsverträge ohne schriftliche Vereinbarung sind nur dann zulässig, wenn deine zu verrichtende Arbeit nur in einem befristeten Zeitrahmen möglich ist, z.B. wenn es heißt, dass du „Erntehelfer für die Sommerernte 2023“ bist.

Nachträglich kann ein unbefristeter Vertrag – ob mündlich oder schriftlich – nicht mehr befristet werden.

Probezeit

Es ist leider schon fast normal, dass man sich die ersten sechs Monate in einer Probezeit be-

findet. Diese Probezeit dient den Chef*innen dazu, dir leichter kündigen zu können, denn gesetzlich darf die Kündigungsfrist innerhalb dieser Probezeit von vier auf zwei Wochen verkürzt werden. Ob du überhaupt eine Probezeit hast, wie lange die dauert (max. sechs Monate) und ob die Kündigungsfrist verkürzt wurde, muss alles in deinem Arbeitsvertrag stehen. Steht das nicht drinnen, gilt für dich auch keine Probezeit. Der Mythos, dass in der Probezeit kein Urlaub genommen werden kann, ist falsch.

Arbeitszeiten und Lohn

Arbeitstag, Ruhezeit und Pausen

Laut Arbeitszeitgesetz darf eine werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten werden. Sie kann auf bis zu 10 Stunden erweitert werden, wenn innerhalb von 24 Wochen (6 Monaten) im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag nicht überschritten wird. Arbeiter*innen müssen zwischen ihren Arbeitszeiten eine ununterbrochene Ruhezeit (arbeitsfreie Zeit) von mindestens 11, Jugendliche 12 Stunden haben. Für einzelne Branchen, z.B. Pflege und Gastronomie gelten Ausnahmeregelungen.

Ruhepausen sind gesetzlich vorgeschrieben: Du musst bei einem Arbeitstag von mehr als 6 Stunden eine 30-minütige Pause einlegen und bei einem Arbeitstag ab 9 Stunden für 45 Minuten Pause machen. Da die Pause nicht zur Arbeitszeit gehört und nicht bezahlt werden muss, darfst du währenddessen tun, was du willst. Auch hier gibt es Sonderregelungen für einzelne Branchen. In manchen Betrieben ist es üblich, dass ohne Pause durchgearbeitet wird. Da das illegal

ist, dokumentieren die Chef*innen die nicht genommene Pause häufig trotzdem und ziehen eine halbe Stunde unbezahlte Pause von der Arbeitszeit ab. Das hat zur Folge, dass du eine halbe Stunde umsonst arbeitest.

Dienstplan

Du hast das Recht, deine Arbeitszeiten rechtzeitig, mindestens vier Tage im Voraus, zu erfahren. Selbst vertraglich vorgesehene „Arbeit auf Abruf“ muss mindestens vier Tage im Voraus bekanntgegeben werden. Dies sollte in Form eines Dienstplans geschehen, welcher für alle Mitarbeiter*innen gut zugänglich aushängt. In diesem Dienstplan muss stehen, an welchen Tagen und von wann bis wann du arbeiten musst.

„Es ist nichts zu tun, du hast jetzt Feierabend.“

Im Dienstplan sind deine Arbeitszeiten verbindlich festgelegt. Schickt der*die Chef*in dich vor dem im Dienstplan festgelegten Dienstende nach Hause, muss dir trotzdem die komplette im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit bezahlt werden. Dass es keine Arbeit für dich gäbe und du deshalb auch keinen Anspruch auf Lohn hättest, ist als Begründung falsch. Stattdessen kommen Arbeitgeber*innen nach §615 BGB in „Annahmeverzug“. Das bedeutet, dass sie die ausgefallene Arbeitszeit bezahlen müssen und diese von dir nicht nachgeholt werden muss.

Was, wenn es keine vereinbarten Arbeitszeiten gibt?

Dies nutzen Chef*innen gerne aus, um nach Belieben deine Arbeitskraft abzurufen. Deshalb kann es auch passieren, dass du in

manchen Wochen gar nicht eingeteilt wirst und du somit auch kein Geld in dieser Woche verdienst. Das ist aber nicht zulässig. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt eine 20-Stunden-Woche bei Arbeit auf Abruf und die betriebsübliche Arbeitszeit bei regulären Arbeitsverhältnissen, solange nichts anderes (im Arbeitsvertrag) vereinbart ist.

Somit hättest du ein Recht darauf, den Lohn für zwanzig Stunden zu bekommen, wenn du zur Verfügung stehst, deine Arbeitskraft aber nicht "abgerufen" wird. Praktisch muss die Arbeitskraft aber aktiv und nachweisbar angeboten werden, damit ein Lohnanspruch entsteht. Das bedeutet, dass du deiner Chefin zum Beispiel eine WhatsApp Nachricht oder Mail schreiben musst, in der du mitteilst, dass du arbeiten willst.

Vorsicht Verjährung!

Hast du noch Lohnansprüche gegen dein*e (Ex-)Arbeitgeber*in, verjähren diese im Prinzip zwar erst nach drei Jahren – doch im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag sind oft wesentlich kürzere Fristen vereinbart. Diese müssen mindestens drei Monate betragen. Diese verkürzten Fristen gelten allerdings nicht für den Mindestlohn. Der Anspruch auf Mindestlohn verjährt immer erst nach drei Jahren. Das heißt nur der Anteil des Lohns, der über dem Mindestlohn liegt verfällt früher.

Überstunden

In manchen Betrieben ist es üblich, dass Überstunden erst ab einer bestimmten Anzahl ausgezahlt werden. Grundsätzlich müssen Überstunden entweder ausgezahlt oder durch bezahlte Freizeit ausgeglichen

werden. Nur wenn ein festes Monatsgehalt vereinbart ist, kann im Arbeitsvertrag eine maximale Anzahl "unbezahlter" Überstunden festgelegt sein. Dein durchschnittlicher Stundenlohn darf den Mindestlohn dadurch nicht unterschreiten. Alle über diese Anzahl hinausgehenden Überstunden müssen ausgezahlt werden. Hast du hingegen bei Ende deines Arbeitsverhältnisses ein Minus auf dem Stundenkonto, hat der Arbeitgeber das Nachsehen: Du bist nicht verpflichtet, die Stunden nachzuholen.

Doch Vorsicht: Durch ausgezahlte Überstunden ist es gut möglich, dass dein Einkommen die für den Minijob festgelegte Grenze übersteigt und dein Lohn somit steuerpflichtig wird! Die Alternative wäre dann nur „Abfeiern“ – weniger arbeiten und trotzdem den vollen Lohn kriegen.

Trinkgeld

Das Trinkgeld ist eine Schenkung des Gastes an die Angestellten und kein Lohnbestandteil. Chef*innen dürfen es auch nicht einfach für sich behalten. Solidarische Kolleg*innen teilen, z.B. zwischen Küche und Service.

Manko

In der Gastronomie oder im Supermarkt passiert es ab und zu, dass am Ende des Arbeitstages in der Kasse nicht so viel Geld ist, wie laut Abrechnung eigentlich sein müsste, ein sogenanntes Manko. Manche Chef*innen versuchen, diese Fehlbeträge auf die Arbeiter*innen abzuwälzen. Rechtlich ist dies ein etwas diffuser Bereich: Bei nur „leichter Fahrlässigkeit“ haftest du dafür nicht – insbesondere nicht bei Diebstählen. Eine Ausnahme besteht, wenn du laut

Arbeitsvertrag zusätzlich zum Lohn ein Mankogeld erhältst. Fehlbeträge bis zu dieser Höhe musst du – auf das Jahr gerechnet – selber ausgleichen. Darüber hinaus gilt wiederum die obige Regel.

Krankheit

Im Bett liegen und Lohn bekommen? Ja, das steht dir zu und ist im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) geregelt! Dein Lohn muss dir sechs Wochen lang von dem Betrieb gezahlt werden, sofern das Arbeitsverhältnis bereits mindestens vier Wochen besteht (§3 EntgFG). Dir steht dein gesamter normaler Lohn zu. Bei Menschen mit unregelmäßigem Einkommen zählt der Durchschnitt der letzten 13 Wochen (§4 EntgFG).

Wichtig ist in jedem Fall, dass du am dritten Tag nach der Krankmeldung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegst, auch wenn du in dieser Zeit beispielsweise nur zweimal hättest arbeiten müssen. Dein*e Chef*in kann dies aber auch schon nach dem ersten Krankheitstag einfordern (§5).

Schlepp dich nicht krank zur Arbeit, auch schon mit Kopfschmerzen steht dir ein Tag zuhause bei vollem Lohn zu.



Zum Thema Mindestlohn

Zum 1. Januar 2015 wurde ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Er wird in regelmäßigen Abständen den steigenden Lebenshaltungskosten mehr oder weniger angepasst und beträgt ab dem 01. Januar 2025 12,82€. Da es hohe Strafen auf ein Unterlaufen des Mindestlohns gibt, werden wir nur selten Arbeitsverhältnisse finden, in denen offiziell weniger Lohn vereinbart ist. Gängige Methoden den Mindestlohn zu unterlaufen sind keinen bezahlten Urlaub zu gewähren und Arbeitszeit nicht anzuerkennen.

Die Anpassungen für die nächsten zwei Jahre sind bereits beschlossen worden:

2026 - 13.90€

2027 - 14.60€

Bezahlter Urlaub

*Arbeiten ist anstrengend, deshalb haben auch alle Arbeiter*innen Anspruch auf Erholungsurlaub. Dies ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Doch das heißt nicht nur, dass man sich mal freinehmen darf, sondern auch, dass die sich freigenommene Zeit genauso entlohnt werden muss, als wenn man arbeiten würde.*

Wie viel Urlaub darf ich nehmen?

Laut §3 BUrlG stehen Arbeiter*innen 24 Urlaubstage im Jahr zu, wenn sie sechs Tage die Woche arbeiten. Da die wenigsten jedoch sechs Tage arbeiten, wird pauschal von vier Wochen Urlaub ausgegangen, es sei denn, z.B. ein Tarifvertrag sieht einen höheren Urlaubsanspruch vor. Der Urlaub ist fester Bestandteil deines Arbeitsverhältnisses. Das heißt auch, dass du für die dir zustehenden Urlaubstage Geld bekommen musst, das Urlaubsentgelt (§11 BUrlG). Du bekommst keinen beliebigen Lohn, sondern genau den Betrag, den du bekommen würdest, als wenn du gearbeitet hättest: Wenn du z.B. regelmäßig drei Tage die Woche arbeitest, dann rechnest du 4 Wochen x 3 Tage = 12 Tage Urlaub im Jahr. Du hast also Anspruch darauf, pro Jahr für 12 Tage bezahlt frei zu machen, an denen du üblicherweise gearbeitet hättest.

Auch wenn deine Arbeitszeit unregelmäßiger ist gilt immer: Du hast Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Urlaub im Jahr. Das heißt, dass du für diese Zeit entsprechend deiner durchschnittlichen Arbeitszeit Lohn bekommst. Berechnungsgrundlage ist der Durchschnitt der letzten 13 Wochen, sofern es keine vertraglich

vereinbarte feste (Wochen- oder Monats-) Arbeitszeit gibt. Das Gesetz besagt außerdem, dass du dein Urlaubsentgelt vor dem Antritt deines Urlaubs bekommst.

Urlaubsanspruch ab wann?

Anspruch auf Urlaub hast du ab Beginn deines zweiten Arbeitsmonats. Innerhalb deines ersten halben Jahres hast du aber nur den Urlaubsanspruch für die Monate, die du schon gearbeitet hast. Nach einem halben Jahr hast du dann Anrecht auf den vollen Jahresurlaub (§7 Abs.1,2 BUrlG).

Genau lesen! Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt

Manche Firmen vereinbaren im Arbeitsvertrag ein so genanntes Urlaubsgeld. In anderen Verträgen steht, dass das Urlaubsgeld bereits im Lohn enthalten ist. So oder so – das ist eine freiwillige oder tarifliche Zusatzleistung, und nicht das oben genannte Urlaubsentgelt. Wenn also etwas von Urlaubsgeld in deinem Vertrag steht, berührt das nicht deinen Anspruch auf Urlaubsentgelt, also bezahlten Erholungsurlaub! Das Urlaubsentgelt darf nicht als „bereits im Stundenlohn enthalten“ vereinbart werden! Dies entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH, Az: C-131/04 und C-257/04).

Lohnfortzahlung an Feiertagen

Wenn du festgelegte regelmäßige Arbeitstage hast, und einer davon fällt auf einen gesetzlichen Feiertag, ist auch für diese Zeit Lohn zu zahlen, als ob du im üblichen Rahmen gearbeitet hättest. Falls du an gesetzlichen Feiertagen arbeiten sollst, hast du in der Regel Anspruch auf Feiertagszuschläge und zusätz-

lich auf einen freien Ausgleichstag (Ersatzruhetag) innerhalb von 8 Wochen. § 11 Abs. 3 ArbZG.

Weitere Regelungen

Wenn du während deines Urlaubs krank wirst, solltest du dich krankschreiben lassen. Du kannst den Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt nachholen und bekommst stattdessen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Wenn dein Arbeitsverhältnis endet, hast du ein Recht darauf deinen restlichen Urlaub ausgezahlt zu bekommen. (§7 Abs.4 BUrlG) Dein Urlaubsanspruch verjährt regelmäßig Ende März des kommenden Jahres. Die Chef*innen tragen allerdings auch eine Mitverantwortung, dass du deinen Urlaub nehmen kannst. Falls du einfach keinen Urlaub bekommen hast, solltest du dich nicht davon abhalten lassen auch für vergangene Jahre Urlaub(-sentgelt) zu fordern.

Arbeitsschutz

Arbeitsschutz ist ein großes Thema. Einerseits sind einige Berufe weiterhin lebensgefährlich, bspw. im Straßenverkehr, bei starker Sonnenbelastung (Hautkrebs), in besonderer Höhe, Tiefe oder mit schweren Maschinen. Aber auch in anderen Branchen kommt es regelmäßig zu Verletzungen (bspw. Gastronomie, Einzelhandel und Pflege durch das Heben schwerer Lasten), besondere Ansteckungsgefahren (bspw. Gesundheit, Bildung und Erziehung), monotone, unergonomische Arbeiten (bspw. Bürojobs) aber auch durch Nacht- und Schichtarbeit, besonderen Stress und viele andere Faktoren.

Generell hast du als Arbeiter*in einen Anspruch über eine ausführliche Belehrung über die Gefahren deines Arbeitsplatzes und die Vorbeugung von Krankheiten und Verletzungen. Zu diesem Zwecke sollten deine Chef*innen eine Gefahrenanalyse des Arbeitsplatzes erstellt haben. Das passiert allerdings selten und noch seltener zufriedenstellend. Generell hast du als Arbeiter ein Vorschlagsrecht um Arbeiten sicherer zu organisieren. Dieses Vorschlagsrecht ist auch in sofern relevant, dass es deine Chancen erhöht nach einem tatsächlichen Unfall von den Chef*innen Schmerzensgeld einzufordern. Es macht daher Sinn Vorschläge gut zu dokumentieren (bspw. textlich einsenden und speichern).

Ebenso hast du ein Beschwerderecht, wenn deine Chef*innen offensichtliche Gefahren nicht mindern oder beseitigen. Auch hier ist Dokumentation wichtig. Meistens gibt es aber keine klaren Regelungen und eine Auflistung der Ausnahmen würde den Rahmen hier sprengen. Über vorhandene Regeln und Sicherheitsvorschriften kannst du bei den zuständigen Berufsgenossenschaften bzw. im Öffentlichen Dienst den zuständigen Unfallversicherungsträgern Erkundigungen einholen. Auf den Websites gibt es auch oft Tipps zum sicheren Arbeiten. Generell lässt sich jedoch sagen, dass das Arbeitsrecht wohl in kaum einen Bereich so unüberschaubar und zahnlos ist wie im Bereich Arbeitsschutz. Vorrangig wirst du darauf zurück geworfen sein, mit deinen Chef*innen zu verhandeln und dich v.a. mit deinen Kolleg*innen über Gefahren zu informieren und Gefahren durch gemeinsame Arbeitsstandards in kollektiver Aktion zu minimieren (sich bspw. gegenseitig darauf hinzuweisen nicht über 10 kg zu heben).

Was ist eigentlich ein Unfall?

Unfälle im Sinne des Rechts sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu Gesundheitsschäden oder zum Tod führen.

Was ist eine Berufskrankheit?

Berufskrankheiten sind Krankheiten die durch dauerhafte Belastungen im Beruf maßgeblich (mit-)verursacht werden. Verbreitete Beispiele dafür sind Vergiftungen durch Stoffe mit denen gearbeitet wird, chronische Sehnenscheidenentzündung, vibrationsbedingte Durchblutungsstörungen, lärmbedingte Schwerhörigkeit, sonnenbedingter Hautkrebs, „Staublung“ durch organische oder anorganische Stäube sowie Bandscheiben- und Gelenkabnutzungen.

Wegeunfall, Arbeitsunfall - Was tun?

Schwere, dauerhafte Verletzungen und Berufskrankheiten können deine Möglichkeiten Geld zu verdienen enorm einschränken, v.a. wenn du bspw. deinen gelernten Beruf nicht mehr ausüben kannst. Oft sind auch Reha-Maßnahmen nur unter Umständen versichert und privat unbezahlbar. Von der Frage, ob ein Unfall oder eine Krankheit von den Unfallversicherungsträgern übernommen wird, kann also dein ganzes weiteres Leben, insbesondere die Wiederherstellung deiner Gesundheit abhängen. Wichtig ist es daher auch zunächst unscheinbare Probleme gut zu dokumentieren, auch wenn es manchmal lästig und unnötig erscheint. Beispielsweise kann sich eine unscheinbare Schnittwunde unter ungünstigen Bedingungen derart entzünden, dass du dauerhaft nicht mehr in

deinem Beruf arbeiten kannst – ohne, das dies vorraussehbar gewesen wäre.

Wenn du dich auf Arbeit verletzt, meldest du die Tatsache daher am besten unmittelbar am selben Arbeitstag oder wenigstens binnen von drei Tagen deinen Chef*innen. Diese können von dir leider fordern dich zu einem*r speziellen Arzt*in, die*der auf Arbeitsunfälle spezialisiert ist, dem sogenannten Durchgangsarzt, zu begeben. Notiere dir außerdem in einem Gedächtnisprotokoll den Unfallhergang bzw. das erste Auftreten von Beschwerden, ihren Verlauf, auch in Zusammenhang mit den beruflichen Tätigkeiten und wer diese bezeugen könnte oder vielleicht sogar mit ähnlichen Beschwerden zu kämpfen hatte. Notiere dir auch wann du wie Meldung über die Tatsache gemacht hast. Wirst du nicht von den Chef*innen zur ärztlichen Untersuchung geschickt, suche bei anhaltenden oder wiederkehrenden Beschwerden selbst deine*n Hausarzt*in auf und schildere die Probleme und den Zusammenhang zur Arbeit.

Obacht beim Wegeunfall:

Prinzipiell ist der Weg zur und von der Arbeit versichert, allerdings kann der Versicherungsanspruch durch Umwege privater Natur erlöschen. Zu diesen privaten Umwegen gehört es jedoch nicht, Kinder während der Arbeitszeit unterbringen zu müssen oder Kolleg*innen im Sinne einer Fahrgemeinschaft abzuholen.

Verdacht auf Berufskrankheit – Was tun?

Als Berufskrankheiten werden v.a. Krankheiten anerkannt, die in der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV), Anlage 1 gelistet sind. Liegt bei dir der Verdacht auf eine solche Erkrankung vor und ebenso der Verdacht, dass diese durch deine Arbeitsstätte (mit-)verursacht wurde, kannst du diesen Verdacht bei deinem zuständigen Unfallversicherungsträger anzeigen. Sprich dafür mit den Ärzt*innen deines Vertrauens und sammle Beweise und Indizien. Beim Blick in die Liste der BKV wird leider deutlich, dass psychische Erkrankungen in Deutschland im Regelfall immernoch nicht als Berufskrankheiten anerkannt werden. Wenn dich dein Job psychisch kaputt macht, wechsel ihn deshalb lieber früher als später!

Schwarzarbeit

Unsicherheit besteht oft beim Thema Schwarzarbeit, also inoffizielle Beschäftigungsverhältnisse. Sofern ihr bei der Schwarzarbeit keine selbstständigen Tätigkeiten ausführt (siehe die Kriterien „Selbstständig oder Scheinselbstständig“) ist die Schwarzarbeit im wesentlichen Steuerhinterziehung. Die Hauptschuld wird dabei allerdings im Zweifelsfall euren Chef*innen angelastet. Vom Steuerrecht mal abgesehen, seid ihr als Schwarzarbeitende aber erst einmal Arbeiter*innen mit einem mündlichen Arbeitsvertrag (siehe dort) und allen entsprechenden Rechten und Pflichten offizieller Beschäftigter (Urlaub, Krankengeld, Kündigungsfristen, Mindestlohn etc.). Bei der Geltendmachung dieser Rechte sind dabei ein paar Dinge zu beachten. Einerseits kann euch steuerrechtlich unter Umständen

eine Mitschuld an der Steuerhinterziehung angelastet werden, es ist daher unter Umständen eine Abwägungsfrage ob ihr eure Rechte einfordern wollt. Besondere Überlegungen sind dann geboten, wenn ihr parallel staatliche Transferleistungen empfangen habt und eure Zusatzeinkommen dabei verheimlicht habt. Es empfiehlt sich also die Rücksprache mit einer vertrauenswürdigen Gewerkschaft oder einem Anwalt. Außerdem steht ihr natürlich vor größeren Herausforderungen, eure Ansprüche auch gerichtlich zu belegen und solltet daher umso gründlicher dokumentieren.

Kündigung

Sowohl du als auch dein*e Chef*in hat die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten. Sie beträgt vier Wochen, jeweils zum nächsten 15. oder Ende des Kalendermonats. Wenn du als vorübergehende Aushilfe eingestellt bist, kann eine kürzere Frist einzelvertraglich geregelt werden.

In der Probezeit, die nicht länger als sechs Monate betragen darf, beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Bei Tarifverträgen können die Kündigungsfristen abweichen.

Während die Kündigungsfrist läuft, hast du weiterhin Anspruch auf Lohn. Selbst wenn du keine Schichten mehr zugewiesen bekommst, ist die vereinbarte Arbeitszeit (oder falls nichts anderes vereinbart: eine 20-Stunden-Woche) zu vergüten. Du solltest allerdings darauf achten, deine Arbeitskraft weiterhin anzubieten.

Form der Kündigung - und was du dann tun solltest

Eine Kündigung ist nur in Schriftform auf Papier rechtskräftig (§623 BGB). Eine mündliche Kündigung ist unwirksam. Das gilt auch für Kündigungen per WhatsApp, SMS, E-Mail etc.

Wenn du mündlich gekündigt wirst, ist es trotzdem wichtig der Kündigung zu widersprechen. Wichtig ist, dass du dich nicht so verhältst als würdest du die Kündigung akzeptieren. Gehe weiter zur Arbeit bzw. biete deine Arbeitskraft an.

Mehr Kündigungsschutz in Betrieben ab zehn Beschäftigten

In Betrieben mit dauerhaft (ab sechs Monate) mehr als zehn Beschäftigten gilt das Kündigungsschutzgesetz. Das bedeutet zum Beispiel, dass Arbeiter*innen nicht unbegründet gekündigt werden dürfen. Bei der Anzahl der Beschäftigten werden Auszubildende nicht dazu gerechnet. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt: bei bis zu 20 Wochenstunden als halbe, bei bis zu 30 Wochenstunden als dreiviertel Arbeitskraft.

Für Minijobber*innen gilt dabei das gleiche wie für Vollzeitbeschäftigte: Eine Kündigung ist in diesen Betrieben nur dann rechtskräftig, wenn:

- das Verhalten der*des Angestellten Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bieten (z.B: wegen eines tätlichen Angriffs).
- personenbedingten Gründe für eine Kündigung vorliegen (z.B.: wegen Führerscheinentzugs als Kraftfahrer) und eine negative Prognose für die Zukunft vorliegt.
- dringende betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung im Wege stehen.

Kündigungsschutz nach dem KSchG gibt es leider erst nach einer sog. Wartefrist von 6 Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Wenn in eurem Betrieb Kündigungen ausgesprochen werden, solidarisiert euch und überprüft, ob die angegebenen Gründe wirklich stichhaltig sind. Da lässt sich oft noch etwas machen!

Neben diesen allgemeinen Regeln gibt es verschiedene Arten des besonderen Kündigungsschutzes. Neben dem Mutter-schutz ist hier der Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder zu nennen.

Fristlos gekündigt?

Eine außerordentliche, fristlose Kündigung ist nur dann möglich, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses „unzumutbar“ ist. Chefs begründen eine fristlose Kündigung meistens mit Fehlverhalten deinerseits. Tatsächlich ist von eng begrenzten Ausnahmen abgesehen (etwa: tätlicher Angriff auf eine*n Arbeitskolleg*in) eine fristlose Kündigung nur nach einer Abmahnung möglich. Die Abmahnung muss sich auf ein ähnliches (Fehl-)Verhalten wie die Kündigung beziehen.

Kündigungsschutzklage

Möchtest du dich rechtlich gegen eine (ungerechtfertigte) schriftliche Kündigung wehren, musst du innerhalb von drei Wochen nach schriftlicher Zustellung eine Kündigungsschutzklage einreichen. Wenn deine Kündigungsschutzklage erfolgreich ist, bist du weiterhin angestellt. Eventuell bekommst du auch noch Geld für die Zeit in der du wegen der Kündigung nicht gearbeitet hast.

Da es bei Kündigungen relativ kurze Fristen gibt, ist es wichtig sich sofort Unterstützung zu suchen und schnell zu handeln. Insbesondere wenn es sich nicht um einen eindeutigen Frist- (zu kurzfristig) oder Formfehler (z.B. per Mail) handelt ist es ratsam sich eine*n Anwält*in zu nehmen.



Deine Rechte durchsetzen

Bei der Durchsetzung von besseren Arbeitsbedingungen kommt es häufig auf die Situation an. Willst du auch weiterhin in dem Job arbeiten und Arbeitsbedingungen langfristig verbessern oder willst du möglichst viel Geld rausholen? Je nachdem gibt es unterschiedliche Handlungsoptionen.

Geld rausholen

Wenn es darum geht im Nachhinein noch Lohnansprüche geltend zu machen, lohnt es sich den rechtlichen Weg zu gehen. Zum Beispiel indem du nie genommenen Urlaub und nicht bezahlte Arbeitsstunden einforderst. Hier lassen sich häufig noch vierstellige Beträge einklagen.

Die einfachste Methode um an das Geld zu kommen ist beim zuständigen Arbeitsgericht eine Lohnklage einzureichen. Dafür brauchst du kein Jurastudium, sondern du kannst es einfach selber machen. Im Internet findest du gute Vorlagen unter dem Stichwort "Lohnklage Muster". Die Lohnklage gibst du im Arbeitsgericht bei der Rechtspflege ab, wo sie auf formelle Richtigkeit geprüft wird. Wenn du formelle Fehler gemacht hast bekommst du es direkt gesagt und du kannst die Lohn-

klage noch korrigieren.

Im Folgenden legt das Arbeitsgericht einen Termin für eine Güteverhandlung fest. Eine Güteverhandlung ist eine mündliche Verhandlung unter Anwesenheit eine*r Richter*in bei der versucht wird ein Kompromiss zu schließen. Diese findet im Gericht statt und dauert ca. 15 Minuten. Zu der Güteverhandlung solltest du unbedingt alle Belege (Arbeitsvertrag, Stundenzettel, Lohnabrechnungen etc.) mitnehmen. Außerdem solltest du dir vorher Gedanken machen, was deine Untergrenze, also das niedrigste akzeptable Ergebnis in der Verhandlung ist. Die Gerichtsgebühren betragen für das ganze Verfahren ca. 30€.

Das klingt erstmal kompliziert, ist aber alles auch ohne Anwält*in machbar. Weil die Situation aber einschüchternd wirken kann, hol dir am besten Freund*innen oder deine lokale FAU-Gewerkschaft dazu. Außerdem hast du jederzeit die Möglichkeit das Verfahren ohne Nachteile für dich abzubrechen. Falls keine Einigung in der Güteverhandlung gefunden werden kann, kommt es einige Zeit später zu einem Kammertermin. Bei einem Kammertermin spricht der Richter am Ende ein Urteil welches erstmal bindend ist, unabhängig davon ob die Parteien damit einverstanden sind.

Arbeitsbedingungen langfristig verbessern

Wenn du deine*n Chef*in vor Gericht gesehen hast, fühlt es sich danach häufig komisch an sich auf Arbeit wiederzubegegnen. Wenn du weiterhin in deinem Job arbeiten willst, ist es sinnvoll keine Alleingänge zu machen. Anstelle eines individuellen gerichtlichen Verfahrens, kannst du dich mit deinen Kolleg*innen auf gemeinsame Forderungen

verständigen. Das Wissen über eure Rechte auf Arbeit kann eine Argumentationsgrundlage bilden. Wenn ihr euch gemeinsam organisiert könnt ihr aber deutlich mehr erreichen als nur die gesetzlichen Mindeststandards. Tipps und erste Schritte findest du im folgenden Kapitel.

Kollektives Arbeitsrecht

Bisher haben wir in dieser Broschüre v.a. das sogenannte „individuelle“ Arbeitsrecht unter die Lupe genommen, also die Rechte die einzelne Arbeiter*innen haben und geltend machen können. Daneben besteht noch das weitere Rechtsgebiet des „kollektiven“ Arbeitsrechts. Das ist der Teil der Gesetze und Gerichtsentscheidungen, der die Möglichkeiten beschreibt gemeinsam als Arbeiter:innen aktiv zu werden. Dieses Rechtsgebiet wäre eigene Broschüren wert, wir wollen hier kurz und knapp nur auf einige Punkte eingehen.

Betriebsräte, Personalräte, Jugendauszubildendenvertretungen usw.

Betriebsräte sind wohl die bekannteste Möglichkeit, als Arbeiter*innen in Betrieben irgendwie mitbestimmen zu können (im Öffentlichen Dienst Personalrat mit eigenen Gesetzen). Betriebsräte sollen laut Gesetz eigentlich in allen Betrieben mit fünf wahlberechtigten Beschäftigten gewählt werden, in der Realität ist das bei nicht einmal einem Drittel der Betriebe der Fall.

Betriebsräte können eine Reihe von Vorteilen

bieten, so genießen ihre Mitglieder einen weitgehenden Schutz vor Kündigungen, haben gewisse Mitsprache- und Informationsrechte. Das selbe gilt jeweils für die Jugendauszubildendenvertretungen (JAVs). Gleichzeitig herrscht unter Arbeiter:innen oft ein falsches Bild vom Charakter des Betriebsrates. Der Betriebsrat ist gesetzlich zu einer vermittelnden Rolle zwischen Arbeiter*innen und Chef*innen verpflichtet. In vielen Punkten, bspw. Lohnhöhe etc. hat er kein Mitspracherecht, viele Informationen die er einholen kann, darf er den restlichen Arbeiter*innen nicht transparent machen etc. Er ist also eigentlich keine parteiische Vertretung der Arbeiter*innen sondern v.a. von Gesetzeswegen ein Organ zu Abmilderung von Konflikten mit der Chefetage. Wo ein Betriebsrat einmal gegründet wurde, kann er nicht so leicht mehr verschwinden, er wird lediglich alle vier Jahre neu gewählt. Chef*innen sind deshalb oft bemüht einen einmal bestehenden Betriebsrat über die Jahre entweder zu demoralisieren und zu isolieren oder ihn auf seine Seite zu ziehen. Ein Betriebsrat der auf Seiten der Chef*innen ist, kann für unbequeme Arbeiter*innen, auch in Arbeitsgerichtsprozessen, eine Reihe von Problemen mit sich bringen. Die Gründung eines Betriebsrates sollte daher immer wohl überlegt und abgewogen werden. Die meisten FAU-Syndikate führen dazu Beratungen durch. Eine Alternative können Betriebsgruppen oder informelle Betriebsräte darstellen.

Betriebsgruppen

Als Betriebsgruppen bezeichnen wir demokratische Zusammenschlüsse von Arbeiter*innen in einem Betrieb die sich für die gemeinsamen Interessen der Beschäftigten einsetzen. Sie haben, ohne eine Gewerkschaft

im Rücken, erst einmal sehr wenige gesetzlich verankerte Rechte, dafür sind sie aber auch nicht an die Pflichten eines Betriebsrats gebunden. Auch Betriebsgruppen können mit Hilfe einer Gewerkschaft bspw. durch einen Haustarifvertrag Informations- und Mitspracherechte aber auch erweiterten Kündigungsschutz im Betrieb erstreiten, im Vergleich zum Betriebsrat braucht es dafür aber eine relativ solidarische und entschlossene Belegschaft und einen längeren Atem.

Gewerkschaften

Bieten generell eine Reihe von Vorteilen, sie haben bspw. ein Werbe- und Betretungsrecht in Betrieben und können so genutzt werden um mit den Kolleg*innen in anderen Abteilungen in Verbindung zu treten. Sie können auch Betriebsratswahlen initiieren und sind die einzige Institution die zu rechtlich abgesicherten Streiks aufrufen kann. Arbeiter*innen haben das ausdrückliche Recht über ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft zu schweigen oder bei Nachfrage zu lügen. Wegen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft dürfen Arbeiter*innen überdies keine Nachteile erleiden. Wo Chef*innen eine Schlechterstellung oder gar Kündigung aufgrund von Gewerkschaftsmitgliedschaft nachgewiesen werden kann, kann gegen diese rechtlich vorgegangen werden. Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder in vielen Fällen, u.a. bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen, bei Streiks durch Streikgeld und auch bei Aussperrungen. Um das zu finanzieren rufen die Gewerkschaften in Deutschland im Regelfall einen Mitgliedsbeitrag von 1% des Nettoeinkommens auf.

Streiks müssen in Deutschland einer Reihe von Auflagen genügen um rechtlich nicht sanktioniert zu werden. Diese Spielregeln sind im wesentlichen nicht in Gesetzen sondern lediglich in Gerichtsentscheidungen festgehalten und damit durchaus wandelbar. Streiken Arbeiter*innen ohne das eine Gewerkschaft dazu aufgerufen hat, gilt dies als Arbeitsverweigerung und kann ein Grund für eine fristlose Kündigung, schlimmstenfalls auch für Schadensersatzforderungen des Unternehmens an die einzelnen Arbeiter*innen sein. In diesen Fällen wird von einem wilden Streik gesprochen. Trotz dieser Risiken kommen auch wilde Streiks immer wieder vor, sollten aber natürlich wohl überlegt sein.

Rechtlich abgesicherte Streiks, Lohnausfall, Streikgeld

Ruft eine Gewerkschaft zu einem Streik auf, muss auch diese eine ganze Reihe von Einschränkungen in Kauf nehmen oder sie riskiert nun ihrerseits für den Effekt ihres Streiks schadensersatzpflichtig zu werden.

Auch wer kein Gewerkschaftsmitglied ist, kann sich gefahrlos am Streik beteiligen sofern wirklich von der Gewerkschaft für den eigenen Arbeitsplatz zum Streik aufgerufen wird. Chef*innen behauptet hier oft etwas anderes um die Wirkung von Streiks zu verringern. Ausnahmen gelten lediglich für Arbeiter*innen, die von der Gewerkschaft zum Notbetrieb eingeteilt werden, für Beamt*innen und Arbeiter*innen in kirchlichen Einrichtungen.

Wer streikt bekommt in der Zeit keinen Lohn, darf aber ansonsten für den Streik

nicht bestraft werden. Während eines Streiks zahlt die Gewerkschaften ihren Mitgliedern im Regelfall Streikgeld um die finanzielle Belastung abzufedern. Wie hoch dieses Streikgeld ist und an welche Bedingungen es geknüpft ist unterscheidet sich von Gewerkschaft zu Gewerkschaft. Oft besteht Anwesenheitspflicht am Streikposten, zum Teil musst du bereits einige Zeit Mitglied der Gewerkschaft sein.

Aussperrungen

Auf Streiks kann die Chef*innen-Seite mit Aussperrungen reagieren. Eine Aussperrung bedeutet, der Betrieb wird für die Dauer des Arbeitskampfes stillgelegt, die Unternehmensseite muss für niemanden Lohn zahlen. Damit wird einerseits versucht die Kosten des Arbeitskampfes für das Unternehmen zu senken und für die Gewerkschaft zu erhöhen (weil zum Beispiel mehr Gewerkschaftsmitglieder ausgesperrt werden, als ursprünglich zum Streik aufgerufen wurden) und die Arbeiter*innen andererseits zu spalten, da für die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeiter*innen durch die Aussperrung natürlich eine finanzielle Belastung entsteht. Der Wirkung von Aussperrungen lässt sich vorbeugen, in dem du lieber früher als später Mitglied einer Gewerkschaft wirst.

Zu welcher Gewerkschaft muss ich?

Verwirrung besteht oft, welche Gewerkschaft eigentlich für einen zuständig ist. Leider ist das nicht immer ganz einfach zu beantworten. In Deutschland gibt es verschiedene Industrie- und Branchengewerkschaften von denen die meisten im Dachverband des DGB organisiert sind. Hier lassen

sich die Zuständigkeiten halbwegs gut recherchieren, auch wenn es gelegentlich Konkurrenzkämpfe gibt. Der DGB vertritt ein Programm der Partner*innenschaft mit der Chef*innenseite, steht hinter dem Kapitalismus als Wirtschaftssystem und ist leider wenig demokratisch organisiert. Im Bereich des Öffentlichen Dienstes sind auch die Gewerkschaften des Deutschen Beamtenbundes vertreten, jedoch meistens im Streikgeschehen nicht sehr relevant. Der sogenannte „Christliche Gewerkschaftsbund“ gilt allgemein als Fake-Gewerkschaftsbund der im wesentlichen den Interessen der Chef*innen folgt. Neben diesen Branchen- und Industriegewerkschaften gibt es außerdem verschiedene Berufsgewerkschaften.

Die beiden Gewerkschaftsföderationen FAU und IWW (Industrial Workers of the World) organisieren Arbeiter*innen aller Branchen. Hier bist du also in jedem Fall richtig.

Politischer Streik

Als politischen Streik werden Streiks bezeichnet, die über unmittelbare, betrieblich regelbare Ziele hinausgehen. Beispiele sind Arbeitsniederlegungen im Rahmen von Klimastreiks aber auch Streiks gegen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters wie wir sie in Frankreich in den letzten Jahren immer wieder erleben konnten. Politische Streiks werden in Deutschland meist gerichtlich sanktioniert, sind aber nicht - wie oft behauptet wird - verboten. Wir halten das Thema für sehr wichtig, weil es ein zentrales Werkzeug der Arbeiter*innen ist, über sich selbst zu bestimmen und Einfluss auf die eigenen Lebensbedingungen zu nehmen. Wir haben dem Thema daher eine eigene Broschüre gewidmet, die ihr hier finden

könnt: „Streiken ist unser gutes Recht! — Freie Arbeiter*innen-Union“.

Vergleiche deinen Lohn!

Tipps für den Alltag

Verantwortungsvoll handeln im Alltag – für dich und andere

Verrichte keine Arbeiten, für die du nicht qualifiziert bist. Riskiere deine Gesundheit nicht für die Arbeit! Arbeite lieber ein bisschen langsamer und weniger, dafür konzentrierter. Die Folgen von Arbeitsunfällen können ein Leben lang bleiben, deinen Minijob hast du wahrscheinlich nur ein paar Monate.

Kontrolle ist (manchmal) besser!

Behalte deine Arbeitszeiten im Auge und schreibe sie auf. Dies kann bei der Auszahlung von eventuellen Überstunden sehr wichtig sein. Um bei Konflikten gewappnet zu sein, kann es auch sehr hilfreich sein, den Dienstplan abfotografiert zu haben.

Freiräume erhalten!

Wenn du einen Weg findest effizienter zu arbeiten, sag es bloß nicht deinem*deiner Chef*in! Sie könnten dir oder anderen nur noch mehr Arbeit geben. Nutze lieber deine hinzugewonnene Zeit um Dinge zu tun, die du magst, oder um deinen Arbeitsalltag angenehmer zu gestalten.

...mit den Löhnen von Kolleg*innen im Betrieb. So findest du am schnellsten raus, ob du oder andere besser oder schlechter behandelt werden und kannst Bewusstsein darüber unter deinen Kolleg*innen schaffen. Niemand kann dir verbieten, über deinen Lohn zu reden. Sollte es eine Regelung in deinem Arbeitsvertrag geben, die dir das verbieten will, so ist sie ungültig.

Auch wenn du individuell handelst – denk an die Kolleg*innen!

Im Arbeitsalltag gibt es individuelle Strategien, z.B. sich einer unangenehmen Arbeit zu entziehen, sich mit einem kleinen Sabotageakt am Chef zu rächen oder Vorteile für sich herauszuschlagen. Sei dir bewusst, dass deine individuellen Aktionen auch negative Folgen für deine Kolleg*innen haben können. Handelt nicht gegeneinander, sondern gemeinsam gegen die Ausbeutung in euren Betrieben!



Ein Schritt weiter – sich gemeinsam organisieren

*Es gibt viele gute Beispiele dafür, wie es die Belegschaften der verschiedensten Betriebe geschafft haben sich gemeinsam gegen ihre Chef*innen durchzusetzen. In den seltensten Fällen werdet ihr eine aktive Arbeitnehmer*innenvertretung im eigenen Betrieb finden. Wir gehen in diesem Teil auf einige zentrale Fragen des Organisierens ein. Denn obwohl vieles von den Bedingungen vor Ort abhängt, beginnen sollte alles mit einem einfachen Gespräch.*

Organisieren ist eine Grundhaltung

Organisieren ist vor allem eine Frage der Einstellung. Es ist die Haltung, dass du und deine Kolleg*innen zusammen etwas erreichen und tatsächlich etwas verbessern können. Es ist die Überzeugung, dass Handeln besser ist als Schimpfen. Es ist die Einstellung, dass Probleme dafür da sind gelöst zu werden, und dass die Macht der Vielen ein Teil der Lösung ist. Es ist die Weigerung sich entmutigen zu lassen – zumindest nicht für lange. Es ist die Bereitschaft, anderen mit Respekt zuzuhören, damit ihr möglichst viele gute Ideen voneinander aufgreifen könnt. Wenn du die Einstellung verinnerlicht hast, kannst du nicht anders als gegen unfaire Zustände vorzugehen. Du hast dich dem Ziel verschrieben, zusammen mit deinen Kolleg*innen eine starke Handlungsmacht aufzubauen, anstatt bloß darüber zu reden. Du

glaubst an die Kraft kollektiven Handelns und du möchtest besser darin werden, andere dazu ermutigen, sich zu engagieren.

Suche das Gespräch unter vier Augen

Es ist wichtig ein vertrauensvolles Verhältnis zu Kolleg*innen aufzubauen. Eure ersten Gespräche müssen nicht gleich von der Arbeit handeln. Man kann von niemandem erwarten, dass er*sie sich gleich alle Probleme von der Seele redet. Sollte das Betriebsklima schon entspannt sein, könnt ihr euch direkt an das Thema Arbeitsbedingungen wagen. Es ist wichtig mit der Zeit einschätzen zu können was die Probleme der Kolleg*innen sind und wie sie zum*r Chef*in stehen. An Gesprächen unter vier Augen kommt man niemals vorbei, wenn man organisieren will. Ihr müsst nicht alle beste Freund*innen werden, ihr solltet aber eure unterschiedlichen Bedürfnisse respektieren und einen Grundkonsens finden. Wichtig ist, dass du offene Fragen stellst und gut zuhörst. Das heißt konkret:

- Vermeide Ablenkungen – Schau der anderen Person in die Augen und leg das Telefon weg.
- Mach langsam – Unser Gehirn verarbeitet Gedanken viermal schneller als das gesprochene Wort. Es ist einfach, in einem Gespräch vorzugreifen, die Lücken mit Vermutungen zu füllen und sich bereits die Antwort zurechtzulegen. Widerstehe diesem Drang. Fokussiere dich auf das, was *wirklich* gesagt wird.
- Unterbrich nicht – Nimm dir die Zeit, um die ganze Geschichte zu hören.
- Bleib offen – Nimm nicht an, dass du bereits weißt, was die Person beschäftigt. Menschen

werden dich überraschen.

- **Fische nicht nach Antworten – Vermeide leitende Fragen wie:** «Findest du nicht auch, dass ...»
- **Sei empathisch – Manchmal müssen sich Leute einfach Luft machen.** Hindere sie nicht daran. Deine unmittelbare Aufgabe ist es, ihnen zuzuhören und nicht über sie zu urteilen.
- **Zeige, dass du sie gehört hast – Reagiere, frage nach und wiederhole, was du verstanden hast.** Frage nach, wenn du etwas nicht verstanden hast.
- **Finde Gemeinsamkeiten – Du musst nicht mit jedem Punkt übereinstimmen, aber suche nach den Schnittmengen.** Zeige Respekt für andere Ansichten.
- **Habe nicht das Gefühl, etwas verkaufen zu müssen – Versuche die Sichtweise der anderen Person kennenzulernen und gemeinsam etwas Neues zu entwickeln.**

Das erste Treffen außerhalb der Arbeit

Der Punkt wird kommen, an dem es nötig wird, sich außerhalb der Arbeitszeit zu treffen. Nehmt euch genug Zeit und Raum, weitere Schritte zu planen. Ein „neutraler“ Ort ist hierfür in jedem Fall besser geeignet als z.B. eine Privatwohnung. Für ein erstes Zusammenkommen reicht ein Café oder mietet euch eine Kegelbahn - solange ihr euch sicher sein könnt, eure*en Vorgesetzte*en dort nicht zu treffen. Generell gilt für den gesamten Prozess und auch für das Treffen: Kein Wort zum*zur Chef*in!

Das erste Problem auf das du beim ersten Treffen stoßen wirst, ist, dass Menschen gerne versuchen, sich zu drücken. Die häufigsten Ausreden sind „Ich hab keine Zeit“, „Das bringt sowieso nichts“ oder gerade im Minijob „Ich werde eh nicht mehr so lange hier arbeiten“. Du kannst die Leute zu nichts zwingen, was sie nicht wollen, doch solltest du dich nicht nach dem ersten Mal geschlagen geben. Fordere die Leute heraus, frag nach und sei verbindlich.

Eine Telefonnummer ist immer besser, als eine E-Mail Adresse, eine persönliche Erinnerung an das nächste Treffen ist besser, als eine SMS. Außerdem ist es wichtig, dass deine Kolleg*innen in dem Gespräch mit der Einladung zu dem Treffen eine bewusste Entscheidung fällen. Du solltest nicht versuchen sie zu überreden. Dadurch wird es weniger wahrscheinlich, dass Leute "Ja" sagen aber dann doch nicht kommen. Eine gute Methode ist offene Fragen zu stellen wie: "Kommst du zu dem Treffen?" oder "Was sollen wir deiner Meinung nach machen um das Problem zu lösen?". Wenn nicht sofort eine Antwort kommt, lohnt es sich das kurze Schweigen zu ertragen, um dem*der Kolleg*in Zeit zum Nachdenken zu geben und eine klare Antwort zu bekommen

Weiterführende Literatur

Zum Thema Organisierung am Arbeitsplatz haben sich bereits viele Menschen Gedanken gemacht. Ein empfehlenswertes Buch mit vielen Praxisbeispielen und in einfacher Sprache ist „Geheimnisse einer erfolgreichen Organizerin" (ISBN 3-89657-155-9).

Organisiere dich in der FAU

Die FAU bietet viele Vorteile, wenn du dich mit deinen Kolleg*innen im Betrieb organisieren und gemeinsam eure Interessen gegenüber den Chef*innen durchsetzen willst. Es gibt Menschen in der FAU, die euch praktische Tipps beim Organisieren und Expertise im Arbeitsrecht geben können. Zudem werden regelmäßig kostenfreie Fortbildungen angeboten, um sich selbst Wissen anzueignen.

Basisdemokratie ist ein wichtiges Prinzip in der FAU. Das bedeutet konkret, dass die Probleme und Ziele, die eine Belegschaft im Arbeitskampf hat, im Mittelpunkt stehen. Die Belegschaft entscheidet selbst, wofür und wie lange sie kämpft.

Auch innerhalb der Gewerkschaft entscheiden wir basisdemokratisch. Wichtige Entscheidungen treffen wir gemeinsam auf der Vollversammlung. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Wir versuchen unsere Strukturen so zu gestalten, dass auch Kolleg*innen mit Kindern und langen Arbeitszeiten gut teilnehmen können.

Den Kampf zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen betrachten wir als einen kleinen Schritt in eine selbstverwaltete, herrschaftsfreie Gesellschaft.



Impressum

Herausgeberin:

Geschäftskommission der FAU
c/o FAU Leipzig
Breite Straße 4
04317 Leipzig

6. Auflage, Oktober 2025

Wir haben Texte im Kapitel zum „Gemeinsamen Organisieren“ aus dem Buch „Geheimnisse einer erfolgreichen Organizerin“ übernommen.



Platz für Notizen:



www.fau.org