

Irren ist amtlich – Beratung kann helfen!

Eine Aktion des Berliner Arbeitslosenzentrums (BALZ) mit Unterstützung der Liga der Wohlfahrtsverbände, der Landesarmutskonferenz Berlin und des Deutschen Gewerkschaftsbunds Berlin-Brandenburg



Minijob, Teilzeit, befristete Beschäftigung – Info zum Arbeitsrecht

Mit diesem Info-Blatt geben wir Ihnen einige Hinweise zum Arbeitsrecht. Eine fachkundige Beratung, zum Beispiel bei Ihrer Gewerkschaft, kann dieses Info nicht ersetzen.

Beachten Sie bitte: Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (sogenannte Ein-Euro-Jobs) sind keine Arbeitsverhältnisse im Sinne des Arbeitsrechts. Es gelten jedoch die Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz. Auch für Solo-Selbstständige gilt das Arbeitsrecht nicht, es gelten lediglich die Verordnungen zum Arbeitsschutz.

Gleiches Arbeitsrecht

Minijobber und Teilzeitbeschäftigte haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Sie sind rechtlich keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Eine Ungleichbehandlung kann nur dann gerechtfertigt werden, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Wenn ein tarifvertraglicher Anspruch auf Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld besteht, so ist es auch Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern anteilig zu zahlen.

Kein schriftlicher Arbeitsvertrag?

Wenn Sie keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen spätestens nach einem Monat einen schriftlichen Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen aushändigen (§ 2 Nachweisgesetz). Darin müssen auch Arbeitsort, Arbeitszeit, Tätigkeit, Zusammensetzung des Arbeitsentgelts, Urlaub, Kündigungsfristen und Vieles mehr benannt werden.

Erholungsurlaub

Auch im Minijob, in Teilzeit oder bei befristeter Beschäftigung steht Ihnen Erholungsurlaub zu. Wenn keine tarifvertragliche Regelung gilt, greift der gesetzliche Anspruch von jährlich 24 Werktagen bei einer Sechs-Tage-Woche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz), also vier Wochen. Dieser Anspruch kann in voller Höhe erst nach einem halben Jahr geltend gemacht werden. Wenn das Arbeitsverhältnis von vornherein kürzer ist oder vorher gekündigt wird, besteht jedoch ein Anspruch auf Teilurlaub von zwei Tagen je Monat des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Bundesurlaubsgesetz).

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Besteht das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen, ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder medizinischer Reha verpflichtet (§§ 3, 4 Entgeltfortzahlungsgesetz). Diese Pflicht besteht für sechs Wochen. Wenn Sie krankenversicherungspflichtig beschäftigt sind (also nicht im Minijob!) besteht bei länger andauernder Erkrankung danach ein Anspruch auf Krankengeld

(§§ 44 – 49 Sozialgesetzbuch V). Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht auch in der Zeit des Beschäftigungsverbots bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach dem Mutterschutzgesetz.

Lohn trotz Feiertag

Kann die Arbeit aufgrund eines gesetzlichen Feiertages nicht ausgeführt werden, so ist dennoch der Lohn für diese Arbeit zu zahlen (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz). Diese Lohnfortzahlung darf nicht umgangen werden, indem die ausgefallene Zeit an einem anderen Tag nachgearbeitet wird! Wird aufgrund einer Ausnahmeregelung dennoch an einem Sonn- oder Feiertag gearbeitet (§ 11 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz), muss unmittelbar nach einer auf die Arbeit folgenden Ruhezeit ein Ersatzruhetag gewährt (und bezahlt) werden (§ 11 Absätze 3, 4 Arbeitszeitgesetz).

Kündigung

Sind in dem Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt (Teilzeitkräfte zählen anteilig) und besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, kommt das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung. Der Arbeitgeber braucht dann immer einen Grund für die Kündigung. Die Kündigung muss schriftlich (nicht per E-Mail oder Whatsapp!) erfolgen (§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch), sonst ist sie unwirksam. Bei einer Kündigung sollten Sie schnell reagieren: Informieren Sie das Jobcenter sofort (nicht erst übermorgen!) und lassen Sie die Rechtmäßigkeit der Kündigung schnell überprüfen. Die Frist zur Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung (§ 4 Kündigungsschutzgesetz) und kann nur in Ausnahmefällen verlängert werden. Die Länge der Kündigungsfrist ist in § 622 Bürgerliches Gesetzbuch geregelt.

Pausen

Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden muss eine (unbezahlte) Pause von insgesamt 30 Minuten gewährt werden. Nach der 9. Stunde beträgt die Pause 45 Minuten (§ 4 Arbeitszeitgesetz).



Ruhezeit

Zwischen zwei Schichten muss eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden liegen. In Ausnahmefällen sind in einigen Branchen auch nur zehn Stunden zulässig (§ 5 Arbeitszeitgesetz). Nachschichten dürfen nur acht (in Ausnahmen bis zu zehn) Stunden lang sein (§ 6 Arbeitszeitgesetz).

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Wenn Sie *nicht* in einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind und Ihr Arbeitgeber Sie dennoch an ein anderes Unternehmen verleiht, kann es sich um illegale Arbeitnehmerüberlassung handeln. Wenn Ihr Arbeitgeber keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat, entsteht ein Arbeitsverhältnis zum Entleihunternehmen mindestens zu den dortigen Bedingungen (§ 10 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Im Baugewerbe ist Leiharbeit in der Regel unzulässig (§ 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

Befristungen

Arbeitsverträge können ohne sachlichen Grund befristet werden. Dann darf die Befristung nur bis zu drei Mal und bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden (also maximal vier Verträge in zwei Jahren). Es gibt Ausnahmen für neu gegründete Unternehmen (bis zu vier Jahre) und ältere Arbeitnehmer ab 52 Jahren, die vorher arbeitslos waren (bis zu fünf Jahre). Werden diese Zeiten überschritten, entsteht ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nach diesen Zeiten kann ein Arbeitsverhältnis nur dann weiter befristet werden, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt (§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Arbeitsschutz

Auch in Leiharbeit, Teilzeit und befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigte Arbeitnehmer müssen im Arbeitsschutz unterwiesen werden (§ 12 Arbeitsschutzgesetz). Für solche Arbeitsplätze müssen auch Gefährdungsbeurteilungen bestehen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Pausen- und Sanitarräume müssen vorhanden sein (§ 6 Arbeitsstättenverordnung). Die Anforderungen des Arbeitsschutzes werden durch Verordnungen und Empfehlungen der Berufsgenossenschaften konkretisiert.

Mindestlöhne

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn, der für alle Arbeitnehmer gilt (ab Januar 2024: 12,41 Euro, ab Januar 2025: 12,82 Euro), gibt es Mindestlöhne für einzelne Branchen: Bauhauptgewerbe, Dachdecker, Elektriker, Gebäudereinigung, Geldtransporte, Gerüstbauer, Leiharbeit, Maler und Lackierer, Pflege, Schornsteinfeger, Steinmetze und berufliche Bildung. Die Branchen-Mindestlöhne sind höher als der gesetzliche Mindestlohn. Besteht für die Branche ein Mindestlohn, muss der Lohn mindestens die Höhe des Branchen-Mindestlohns haben.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:
www.beratung-kann-helfen.de



Beratung kann helfen!

Kostenloses Bürgertelefon: Eine Erst-Auskunft erteilt das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales montags bis donnerstags zwischen 8 und 17 Uhr, freitags von 8 bis 12 Uhr
zum Arbeitsrecht Tel.: (030) 221 911 004
zu Teilzeit und Mini-Job Tel.: (030) 221 911 005
zum Mindestlohn Tel.: (030) 60 28 00 28

Wenn Sie sich in **Arbeitsrechtsfragen beraten** lassen wollen, können Sie sich an Ihre Gewerkschaft wenden. Dort werden Sie über Ihre Rechte und Pflichten informiert und arbeitsrechtlich unterstützt. Wenn Sie noch nicht Gewerkschaftsmitglied sind, erfahren Sie beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), welche Gewerkschaft für die Branche, in der Sie arbeiten, zuständig ist:

DGB Berlin-Brandenburg, Keithstraße 1, 10787 Berlin,
Tel.: (030) 2 12 40-0

Migranten können sich außerdem wenden an:

Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA)

Lorenzweg 5, 12099 Berlin
Arbeitsrechtliche Beratung: Tel.: (030) 5 13 01 92-79
Sozialrechtliche Beratung: Tel.: (030) 5 13 01 92-80

Wenn Sie sich von einem Anwalt beraten oder vertreten lassen wollen, raten wir Ihnen zu einem *Fachanwalt für Arbeitsrecht*. Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten Sie Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe. Näheres dazu finden Sie auf unserer Internetseite www.beratung-kann-helfen.de. Die Ausführungen dort zu Beratungs- und Prozesskostenhilfe gelten auch für arbeitsrechtliche Verfahren.

Wichtige Adressen im Internet

DGB-Ratgeber „Ungesicherte Beschäftigung“
www.ratgeber-ungesicherte-jobs.dgb.de

Mindestlöhne
www.bmas.de unter -> Arbeit -> Arbeitsrecht -> Mindestlohn
www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf

Minijob-Zentrale
www.minijob-zentrale.de

Kontakt (keine Beratung)
Berliner Arbeitslosenzentrum
evangelischer Kirchenkreise e. V. (BALZ)
Geschäftsstelle – Kai Lindemann
Kirchstraße 4, 14163 Berlin
Tel. (030) 235 987 986
www.berliner-arbeitslosenzentrum.de

Die Aktion wird im Rahmen des Projekts „Unabhängige Sozialberatung für Arbeitslose und Erwerbstätige mit geringem Einkommen“ aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert.

