

Irrer 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 im Einzelfall 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 sind rechtlich keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Minijobber haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Ungleichbehandlung kann nur dann gerechtfertigt werden, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

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). Dieser Anspruch kann 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). Wenn ein tarifvertraglicher Anspruch auf Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld besteht, so ist es auch Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern anteilig zu zahlen.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Besteht das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat lang, 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.

Lohnfortzahlung an Feiertagen

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).

Kündigungsschutz

Sind in dem Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, greifen besondere Regelungen durch das Kündigungsschutzgesetz. Es gilt jedoch mindestens: In der Probezeit von bis zu sechs Monaten kann gesetzlich mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, danach beträgt diese Frist vier Wochen zum 15. oder zum letzten Tag des Monats; die gesetzliche Frist verlängert sich mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch). Die Kündigung muss schriftlich (nicht per E-Mail!) 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 (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

Pausen

Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden muss diese durch eine Pause von mindestens 30 Minuten unterbrochen werden. Bei einer Arbeitszeit von über neun Stunden muss die Pausenlänge mindestens 45 Minuten betragen. Die Pausenzeiten müssen bei Arbeitsbeginn feststehen (§ 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). Nachtschichten 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 einen anderen Betrieb verleiht, kann es sich um illegale Arbeitnehmerüberlassung handeln. Wenn Ihr Arbeitgeber keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat, entsteht Ihnen ein Anspruch auf den im anderen Betrieb üblichen Lohn (§ 10 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Ins Baugewerbe darf nicht entliehen werden (§ 1a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

Befristungen

Arbeitsverträge können aus mehreren sachlichen Gründen befristet werden, sie können aber auch ohne sachlichen Grund befristet sein. Dann darf die Befristung nur bis zu drei Mal und bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Es gibt dabei Ausnahmen für neu gegründete Unternehmen (bis zu vier Jahre) und ältere Arbeitnehmer, die vorher erwerbslos waren (bis zu fünf Jahre). Werden diese Zeiten überschritten, entsteht ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (§ 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 Sanitärräume müssen vorhanden sein (§ 6 Arbeitsstättenverordnung). Die Anforderungen des Arbeitsschutzes werden durch Verordnungen und Empfehlungen der Berufsgenossenschaften konkretisiert. Größere Unternehmen haben eigene Fachkräfte für Arbeitssicherheit, in kleineren Unternehmen beraten die Berufsgenossenschaften.

Mindestlöhne

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn, der für alle Arbeitnehmer gilt, gibt es Mindestlöhne für einzelne Branchen: Bauhauptgewerbe, Dachdecker, Elektriker, Gebäudereinigung, Geldtransporte, Gerüstbauer, Leiharbeit, Maler & 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. Für alle vom Land Berlin vergebenen Aufträge gibt es eine – allerdings nicht einklagbare – Lohnuntergrenze. Wird diese nicht eingehalten, können Sie sich lediglich bei einer Kontrollgruppe der Senatsverwaltung für Wirtschaft beschweren.

Beratung kann helfen!

Kostenloses Bürgertelefon: Eine Erst-Auskunft erteilt das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales montags bis donnerstags zwischen 8 und 20 Uhr,
zum Arbeitsrecht Tel.: (0 30) 221 911 004
zu Teilzeit und Mini-Job Tel.: (0 30) 221 911 005
zum Mindestlohn Tel.: (0 30) 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, Kapweg 4, 13405 Berlin,
Tel.: (0 30) 2 12 40-0

Migranten können sich außerdem wenden an:

Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA)

Kapweg 4, 13405 Berlin
Arbeitsrechtliche Beratung: Tel.: (0 30) 5 13 01 92-79
Sozialrechtliche Beratung: Tel.: (0 30) 5 13 01 92-80

Wichtige Adressen im Internet

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

DGB-Lexikon „Arbeits- und Sozialrecht“
www.dgb.de/service/rubriken/recht

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

Minijob-Zentrale
www.minijob-zentrale.de

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

Kontakt (keine Beratung)
Berliner Arbeitslosenzentrum
evangelischer Kirchenkreise e. V. (BALZ)
Geschäftsstelle – Frank Steger
Kirchstraße 4, 14163 Berlin
Tel. (0 30) 2 00 09 40 15
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 Integration, Arbeit und Soziales gefördert.