



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

viele geringfügig Beschäftigte kennen Ihre Rechte nicht. Noch öfter halten Arbeitgeber sich nicht an die geltenden Gesetze und Tarifverträge. Deshalb ist es auch bei einem Minijob sinnvoll, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Wir informieren und beraten unsere Mitglieder. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis helfen wir auch vor Gericht.

Mittlerweile ist jeder fünfte Arbeitsvertrag in Deutschland nur noch ein Minijob. Zum größten Teil sind es Frauen, die meist zu niedrigen Löhnen geringfügig beschäftigt werden. Manche wollen oder können aus familiären Gründen nicht mehr arbeiten, andere haben keinen anderen Job gefunden.

Minijobs sichern weder den Lebensunterhalt noch bieten sie soziale Sicherheit bei Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder im Alter. Viele reguläre Arbeitsverhältnisse wurden durch die Förderung von Minijobs vernichtet.

Politisch kämpft die IG BAU deshalb für die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse. Gute Arbeit und soziale Sicherung sind uns wichtig. Wir freuen uns, wenn Du Dich uns anschließt.

Freundliche Grüße

Bärbel Feltrini

Mitglied im IG BAU Bundesvorstand

Was ist ein 400-Euro-Minijob?

Ein Minijob liegt nur dann vor, wenn das **regelmäßige monatliche** Arbeitsentgelt nicht mehr als **400 €** beträgt. Eine Arbeitszeitbeschränkung gibt es nicht.

Achtung: Regelmäßige Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden auf das Jahr verteilt mit eingerechnet!

schriftlicher Arbeitsvertrag

Wer länger als einen Monat beschäftigt ist, hat Anspruch auf einen schriftlichen Nachweis der Vertragsbedingungen. Er sichert im Konfliktfall Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Vertrag muss mindestens enthalten:

- ◆ Name und Anschrift von Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn
- ◆ Beginn der Beschäftigung (bei Befristung auch das voraussichtliche Ende)
- ◆ Arbeitsort, Arbeitszeit und eine kurze Beschreibung der Tätigkeit
- ◆ Zusammensetzung und Fälligkeit des Lohns
- ◆ Höhe des Urlaubsanspruchs
- ◆ Kündigungsfristen
- ◆ Geltende Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge
- ◆ Betriebliche Sozialleistungen (z.B. Fahrtkosten)
- ◆ Möglichkeit Rentenbeiträge aufzustocken

Gleichbehandlung im Arbeitsrecht



©hotschlaeger / pixelio

Jahresurlaub: Auch geringfügig Beschäftigte haben -anteilig- Anspruch auf den tariflichen Erholungsurlaub. Wenn kein Tarifvertrag besteht, gilt der gesetzliche Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr.

Feiertage: Wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf bestimmte Tage verteilt ist, z.B. Montag und Mittwoch, so besteht Anspruch auf Feiertagsbezahlung, wenn einer dieser Tage ein Feiertag ist (z.B. Ostermontag). Die Arbeitszeit darf nicht auf einen anderen Tag gelegt werden und muss nicht nachgearbeitet werden.

Krankheit: Es besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber für sechs Wochen pro Krankheit.

Mutterschutz und Elternzeit: Gilt auch für „Mini-JobberInnen“! Mitglieder einer Gesetzlichen Krankenkasse erhalten von dort Mutterschaftsgeld, ansonsten gibt es nur eine Einmalzahlung des Bundesversicherungsamtes (z. Zt. max. 210 €). Auch Beschäftigte in einem Minijob können Elternzeit beanspruchen.

Betriebsrat: Alle Teilzeitbeschäftigten, also auch MinijobberInnen, können an der Betriebsratswahl teilnehmen und selber in den Betriebsrat gewählt werden.