

# INGEG

aus der Backwelt

NGG Hamburg | Niedersachsen | Bremen |  
Mecklenburg-Vorpommern | Schleswig-Holstein

**400-Euro-Jobs:** Andrea B. geht gern arbeiten, die Arbeit in der Filiale einer Bäckerei macht ihr Spaß. Früher, als sie noch keine Kinder hatte, arbeitete sie in Vollzeit als Bäckereifachverkäuferin. Jetzt möchte sie für ihre schulpflichtigen Kinder da sein; und mit dem 400-Euro-Job, so findet sie, lässt sich das organisieren. Und dennoch: Dass sie nur einen Stundenlohn von 7,80 Euro bekommt, während andere Kolleginnen wesentlich mehr erhalten, macht sie manchmal unzufrieden. Als sie ihre Bezirksleiterin darauf ansprach, erntete sie nur ein heftiges Kopfschütteln und die kurze energische Bemerkung, dass das bei 400-Euro-Kräften so üblich sei.

Nr. 5 | Winter 2011/2012

## Inhalt

- Teilzeit  
400-Euro-Jobs im  
Bäckerhandwerk  
Seite 1



- Aktuell: Weihnachtsgeld  
Seite 2
- Unser gutes Recht: Handys im Job  
Seite 2
- Viel erreicht  
Harry-BR Markuz Kerti  
im Gespräch  
Seite 3
- Kein Lohndumping mehr!  
In Hamburg und Schleswig-  
Holstein besteht jetzt An-  
spruch auf tariflichen Lohn  
Seite 4

## gerecht geht anders

Tatsächlich: Das kommt häufig vor, ist aber rechtlich noch lange nicht einwandfrei. Denn sogenannte „400-Euro-Kräfte“ haben auf genau dieselben tariflichen Leistungen wie den richtigen tariflichen Stundenlohn Anspruch wie alle anderen ArbeitnehmerInnen. Die Besonderheit liegt bei den „geringfügig Beschäftigten“ ausschließlich in der Befreiung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben, hier zahlt der Arbeitgeber einfach nur eine Pauschalabgabe. Dafür dürfen ArbeitnehmerInnen dann nicht mehr als 400 Euro im Monat verdienen.

### Geringfügig Beschäftigte sind ganz normale ArbeitnehmerInnen

Aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit gelten geringfügig Beschäftigte nach dem Gesetz als Teilzeitkräfte, arbeitsrechtlich sind sie wie al-

le anderen ArbeitnehmerInnen zu behandeln. Alle Regelungen aus Tarifverträgen und Gesetzen gelten im vollen Umfang auch für sie. Eine 400-Euro-Kraft hat somit denselben Anspruch auf Erholungsurlaub, und selbstverständlich ist auch während einer Krankheit der Lohn weiterzubezahlen.

Die meisten Probleme tauchen sicherlich bei der Berechnung der monatlichen Arbeitszeit auf. Oft setzt der Arbeitgeber eine hohe Stundenzahl an. Die Folge: Frauen arbeiten zwar viele Stunden, im Rentenalter macht sich dies aber nicht bezahlt, eine Folge ist Altersarmut von Frauen. Dabei ist auch hier die Sachlage rechtlich ganz klar: Zur Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit muss erstens der korrekte tarifliche Stundenlohn zugrunde gelegt werden, zweitens

kommen weitere tarifliche Ansprüche wie zum Beispiel Weihnachtsgeld hinzu. Bei späteren tariflichen Lohnsteigerungen erhöht sich zwar nicht die monatliche Gehaltssumme – die 400-Euro-Grenze bleibt ja bestehen, – aber die Arbeitszeit muss dann entsprechend nach unten angepasst werden.

Ja, würden diese Regeln eingehalten, lohnte sich vielleicht das Modell der geringfügigen Beschäftigung für Arbeitgeber nicht mehr. Aber dann entstünden auch mehr reguläre (Teilzeit-)Jobs, von denen Frauen besser leben könnten.

Sollten Sie zu diesen und zu weiteren Fragen rund um die Teilzeitarbeit Fragen haben, wenden Sie sich einfach an das nächste NGG-Regionbüro – wir helfen gern weiter.



## Unser gutes Recht Handy-Verbot am Arbeitsplatz

**Handys gehören heute bei den meisten Menschen sozusagen zur Grundausstattung, schließlich wollen wir möglichst überall erreichbar sein. Aber wie sieht es im Arbeitsleben aus? Darf der Arbeitgeber die Nutzung des Mobiltelefons während der Arbeitszeit verbieten?**

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das sogenannte Weisungs- und Direktionsrecht. Danach kann er den Ort, die Zeit und die Inhalte der zu erbringenden Arbeitsleistung näher bestimmen – soweit dies nicht im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung, im Tarifvertrag oder in Gesetzen geregelt ist.

Bei der Frage nach der Handy-Nutzung während der Arbeit sind zwei wichtige Punkte: Grundsatz der Ordnung und Verhalten im Betrieb. Bei beiden hat der Arbeitgeber einen breiten Gestaltungsspielraum. So entscheidet er, welche Arbeiten wie auszuführen sind.

Und nach diesem Weisungsrecht kann der Arbeitgeber die Nutzung des Handys während der Arbeitszeit verbieten.

Ob es in Ordnung ist, Handys während der Arbeitszeit zu verbieten, wurde schon verschiedene Male vor Gericht erörtert. Die Rechtsprechung besagt, dass durch die Nutzung des privaten Handys „eine unmittelbare Beeinträchtigung der Arbeitsleistung nicht ausgeschlossen“ ist. Die Lage ist also nicht eindeutig. Die Frage, ob Handys in den Pausen genutzt werden dürfen, hat die Rechtsprechung natürlich anders bewertet – aber auch hier ist die Rechtslage nicht klar.

Verbietet der Arbeitgeber, während der Arbeitszeit Handys zu nutzen, sollte man sich daran halten. Ansonsten riskiert man eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung.

Betriebsräte sollten bei dieser Frage auf jeden Fall prüfen, ob sie Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 (1) BetrVG haben. Gegebenenfalls sollten sie zu diesem Thema eine Betriebsvereinbarung abschließen.

# Weihnachtsgeld ist kein Geschenk

Nun ist es schon wieder so weit: Weihnachten steht vor der Tür; Geschenke wollen besorgt, Einkäufe erledigt werden. Auch mit den Lieben im Restaurant oder zu Hause festlich zu speisen, steht bei vielen an. Die Weihnachtszeit ist eine schöne Zeit, aber sie kostet auch viel. Schließlich möchte man sich gern auch etwas Besonderes gönnen! Gut, dass es da das Weihnachtsgeld gibt. Viele Beschäftigte können sich die Extra-Ausgaben nur leisten, weil es die sogenannte „Sonderzahlung“ gibt.

**A**ber wie ist es denn überhaupt mit dem Weihnachtsgeld? Habe ich einen Rechtsanspruch darauf, und wie viel muss mir meine ChefIn zahlen?

Klar ist Folgendes: Ein „gesetzliches“ Weihnachtsgeld für alle gibt es nicht! Diese Sonderzahlung ist nur in Tarifverträgen geregelt, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern abgeschlossen werden.

Wer wann Anspruch hat und in welcher Höhe, regeln also die jeweiligen Tarifverträge, die für die Beschäftigten gelten. Und

das kann sehr unterschiedlich sein.

Zahlt also ein Arbeitgeber nicht „automatisch“ Weihnachtsgeld oder will ich prüfen, ob das gezahlte die richtige Höhe hat, so muss ich schauen, ob für mich ein Tarifvertrag gilt. Wenn ja, ist entscheidend, welcher und was darin steht.

Ist der Arbeitgeber zum Beispiel Mitglied von Innung oder Verband (Brot- und Backwarenindustrie) und die Beschäftigte Mitglied der NGG, so gelten die Tarifverträge automatisch. Ist dies nicht der Fall, kann es zum Problem werden. Dann muss im Arbeitsvertrag vereinbart sein,

dass ein Tarifvertrag angewendet wird.

Eine Ausnahme gilt für das Bäckerhandwerk in Hamburg und Schleswig-Holstein. Hier ist der entsprechende Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden. Das heißt, egal ob der Arbeitgeber in Verband oder Innung ist, muss er Weihnachtsgeld zahlen, wie es im Tarifvertrag steht. Das gilt für alle Beschäftigten in diesem Tarifgebiet.

Eine weitere Besonderheit gilt in Hamburg und Schleswig-Holstein: Nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit werden bei Vollzeitbeschäftigten 200,00 €



### So viel Weihnachtsgeld steht den Beschäftigten zu

Bäckerhandwerk Hamburg und Schleswig-Holstein (alle ArbeitnehmerInnen)	je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 50 % und 90 % des tariflichen Monatsentgeltes
Bäckerhandwerk Niedersachsen und Bremen (NGG-Mitglieder)	wurde das Arbeitsverhältnis vor dem 01.11.2005 abgeschlossen: zwischen 25 % und 40 % des tariflichen Monatsentgeltes
Brotindustrie (NGG-Mitglieder)	eine Jahressonderzahlung zwischen 100 % und 115 % des monatlichen Tariflohnes (betrieblich unterschiedlich wird der Betrag auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld aufgeteilt)



# In kurzer Zeit haben wir schon viel erreicht

Markuz Kerti (41) ist schon lange bei der Harry-Brot GmbH beschäftigt. Zunächst war er im Werk in Schneverdingen (Lüneburger Heide), dann kam er an den neuen Produktionsstandort in Soltau. Er ist überzeugtes NGG-Mitglied und seit Neuestem Betriebsratsvorsitzender. Mit der INGE sprach er über die ersten 100 Tage des neuen Betriebsrates und darüber, warum sich Betriebsratsarbeit lohnt.

**Herzlichen Glückwunsch – die ersten 100 Tage eurer Betriebsratsarbeit sind vorbei! Was habt ihr bisher erreicht?**

Zwei große Punkte und viele Sachen, die den Alltag erleichtern: Wir haben eine vernünftige Schichtregelung vereinbart und eine vernünftige Pausenregelung gefunden. Es gibt jetzt einen kostenfreien Wasserspender im Pausenraum und eine Sitzbank in Raucherraum. Außerdem: ein Kühlschrank in der Abteilung Expedition – dort fehlte bislang einer; in allen anderen Abteilungen stand schon ein Kühlschrank.

**Mit welchen Themen beschäftigt sich der Betriebsrat zurzeit?**

Im Augenblick sind wir viel mit den Schichtplänen befasst. Wir versuchen, diese zu optimieren und dafür zu sorgen, dass die KollegInnen damit zufrieden sind.

Wir haben einen neuen Standort in Soltau. Dadurch gibt es derzeit viele Neueinstellungen. Auch hiermit sind wir fleißig beschäftigt; wir wollen ja, dass die neuen MitarbeiterInnen von Anfang an gute Arbeitsbedingungen haben.

**Welche Ziele habt ihr für die Zukunft?**

Für die Zukunft haben wir viel vor! Wir wollen versuchen, die Gehaltsgruppen vieler KollegInnen anzupassen. Die Arbeitsplätze müssen weiter optimiert werden.

Wir wollen erreichen, dass das Unternehmen die unterbezahl-



ten LeiharbeiterInnen fest stellt.

Und natürlich wollen wir viele MitarbeiterInnen für die NGG werben – nur gemeinsam sind wir stark.

**Lohnt sich der Aufwand für die Betriebsratsarbeit?**

Auf jeden Fall! Es ist natürlich toll, dass wir so viel erreicht haben. Und es macht mir auch sehr viel Spaß, den KollegInnen helfen zu können. Mit fast allen KollegInnen habe ich sehr guten Kontakt.

**Was sagen die KollegInnen?**

Ein großer Teil der KollegInnen ist mit uns sehr zufrieden. Es gibt aber auch welche, die immer wieder meckern und der Meinung sind, wir würden nichts tun.

Aber ich denke, wir können nicht alles auf einmal erreichen – für die kurze Zeit, in der wir arbeiten, haben wir bereits sehr viel erreicht.

**Was sagt der Arbeitgeber, der sich plötzlich mit einem Betriebsrat auseinandersetzen muss?**

Der Arbeitgeber hat sich natürlich nicht gefreut, dass wir von Anfang an so viele Forderungen und Wünsche hatten. Aber zum Teil hat er sich schon daran gewöhnt. Wir bleiben am Ball und versuchen, alles zu geben, was wir können. Man muss nur Lust auf Betriebsratsarbeit haben – und die haben wir.

**Wie hat euch die NGG geholfen?**

Die NGG hat uns sehr geholfen; Bei den Betriebsratwahlen erhielten wir volle Unterstützung durch die NGG Lüneburg, und zwar bis die Wahlen abgeschlossen waren. Dafür bedanke ich mich im Namen auch der anderen Betriebsratsmitglieder bei den netten und hilfsbereiten KollegInnen aus Lüneburg!

Auch steht die NGG stets zur Seite, wenn wir Wünsche für Schulungen usw. haben. Auch dafür vielen Dank!

(bei Teilzeitbeschäftigten mit wöchentlicher Arbeitszeit von mind. 20 Std.: 50,00 € der Jahreslohnunterzahlung automatisch in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt. Soll dies nicht gemacht werden, so muss die Beschäftigte der Umwandlung bis zum 30.09. des jeweiligen Kalenderjahres schriftlich widersprechen.

Unten haben wir eine kurze Übersicht über die Höhe des Weihnachtsgeldes für Beschäftigte in Bäckerhandwerk und Brotindustrie aufgeführt.

Wichtig: Bei Fragen zum Weihnachtsgeld und bei Problemen mit der Zahlung, sollten sich Mitglieder zuerst durch die NGG vor Ort informieren und beraten lassen. Die NGG hat eine spezielle Bäcker-Hotline eingerichtet, die für arbeitsrechtliche Fragen da ist. Telefonnummern und Adressen sind auf der Rückseite genannt.

Bei Problemen mit der Zahlung sollte man nicht zu lange warten. Die Ansprüche müssen immer schriftlich innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden, sonst verfallen sie!

- **Region Hamburg-Elmshorn**  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg  
Tel.: 040-2858310
- **Region Bremen-Weser-Elbe**  
Hillmannplatz 6  
28195 Bremen,  
Tel.: 0421-160395-0
- **Region Schleswig-Holstein-Nord**  
Legienstrasse 22-24  
24103 Kiel,  
Tel.: 0431-9827980
- **Region Lüneburg**  
Heiligengeiststrasse 28,  
21335 Lüneburg,  
Tel.: 04131-42146
- **Region Lübeck**  
Holstentorplatz 1-5,  
23552 Lübeck,  
Tel.: 0451-790734-0
- **Region Hannover**  
Goseriede 8,  
30159 Hannover,  
Tel.: 0511-121020
- **Region Mecklenburg-Vorpommern**  
Tilly-Schanzen-Str. 17,  
17033 Neubrandenburg,  
Tel.: 0395-544208-0/-1
- **Region Oldenburg-Ostfriesland**  
Bahnhofplatz 8,  
26122 Oldenburg/Old.  
Tel.: 0441-2488091
- **Region Süd-Ost-Niedersachsen**  
Wilhelmstrasse 5,  
38100 Braunschweig,  
Tel.: 0531-242740
- **Region Osnabrück**  
Blumenhaller Weg 148,  
49078 Osnabrück,  
Tel.: 0541/404149-0



## Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge erreicht **Lohndumping endlich kein Thema mehr!**

**Im Bäckerhandwerk in Hamburg und Schleswig-Holstein besteht jetzt Anspruch auf tariflichen Lohn**

Für alle Beschäftigten im Bäckerhandwerk in Hamburg und Schleswig-Holstein konnte ein großer Erfolg erzielt werden. Die NGG hat sich gemeinsam mit der Bäckerinnung für diese Gebiete dafür eingesetzt, dass tarifliche Regelungen von den zuständigen Landesministerien für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Das bedeutet, dass die ArbeitnehmerInnen in Hamburg seit März dieses Jahres und die in Schleswig-Holstein seit Mitte Mai einen Anspruch auf erhebliche Teile unserer tariflichen Regelungen für das Bäckerhandwerk haben.

Damit gehört das Lohndumping im Bäckerhandwerk der Vergangenheit an. Von nun an gelten in Hamburg und Schleswig-Holstein bei verschiedenen Lohngruppen die Einstiegsgehälter verbindlich. Allgemeinverbindlich bedeutet, dass sich alle Betriebe an diese Löhne halten müssen. Ebenso wurde der Manteltarifvertrag in Hamburg und Schleswig-Holstein für allgemeinverbindlich erklärt.

Alle Betriebe des Bäckerhandwerkes müssen jetzt die ArbeitnehmerInnen zu denselben Arbeitsbedingungen beschäftigen. Das verschafft den Beschäftigten in der Branche gute und wichtige Ansprüche – insbesondere zum Beispiel bei der Arbeitszeit und bei tariflichen Zuschlägen. So gilt jetzt:

- die 38,5-Stunden-Woche,
- Mehrarbeits-, Nacht- und Feiertagszuschläge sind allen Beschäftigten zu zahlen,

- vielen Beschäftigten ist eine Jahressonderzahlung zu zahlen und
- auf Wunsch des Beschäftigten kann von der Jahressonderzahlung eine Altersvorsorge angespart werden.

Allgemeinverbindlichkeit ist ein notwendiger Schritt in die richtige Richtung. Damit wird der Wettbewerb im Bäckerhandwerk nun wieder über die Qualität der Ware und nicht mehr über niedrige Löhne und untertarifliche Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ausgetragen.

Gewerkschaftsmitglied zu werden lohnt sich somit jetzt erst recht, denn alle Mitglieder im Bäckerhandwerk können nun ihren Lohn und ihre Arbeitsbedingungen in Hamburg und Schleswig-Holstein bei der zuständigen NGG-Region überprüfen lassen.



Wieviel Lohn steht mir zu?  
Was mache ich...?  
Wieviel Urlaub bekomme ich?  
Ich bin allein in der Filiale - Darf ich auf die Toilette?

**040 38013-265**  
**Bäcker-Hotline**  
Mo-Fr 10:00-20:00 Uhr & Sa 10:00-19:00 Uhr

**JA, ich werde ab \_\_\_\_\_ Mitglied der Gewerkschaft NGG und erkenne die jeweils gültige Satzung an.**

**PERSONLICHE DATEN**

Familiennamen   männlich  
Vorname   weiblich  
Straße und Hausnummer   
Postleitzahl  Wohnort   
Geburtsdatum  Nationalität   
Telefon  E-Mail

**BERUFLICHE DATEN**

Beschäftigt als   
 gewerblich  angestellt  im Ausländerist  
 Teilzeitbeschäftigt mit  Wochenstunden  
 in Ausbildung von  bis   
Name des Betriebes   
Straße und Hausnummer   
Postleitzahl  Ort   
Monatliches Bruttoeinkommen  Tarifgruppe

Hiermit ermächtige ich die NGG, den jeweils satzungsgemäßen Beitrag bis zu meinem schriftlichen Widerruf von meinem Konto abzubuchen.  
 monatlich  vierteljährlich  
Kontonummer  BLZ   
Bank/Sparkasse/Postbank  Ort

Der Monatsbeitrag beträgt 1 Prozent des jeweiligen Bruttoeinkommens. Ich bin einverstanden, dass diese Daten elektronisch gespeichert und verarbeitet werden. NGG-Vertrauensgarantie: NGG sichert zu, dass diese Daten nicht an außergewerkschaftliche Stellen weitergegeben werden.  
Datum  Unterschrift

Eine Kündigung muss spätestens sechs Wochen zum Quartalschluss bei dem zuständigen NGG-Regionalbüro schriftlich erfolgen. Bis zum Ende der Mitgliedschaft besteht Beitragspflicht.  
Gewerben von