

Zum Nachlesen auch unter:

www.ngg-lueneburg.de + www.ngg-bremen.de Februar 2012

Im Zweifel gilt: Bloß nichts unterschreiben!

Es ist oft genug immer das Gleiche: Chefs verlangen von ihren Angestellten, „mal eben“, Lohnkürzungen, weniger Urlaub oder längere Arbeitszeiten zu akzeptieren. „Wer nicht mitmacht fliegt!“, so lautet die Drohung, die viele Beschäftigte dazu bringt, mitzumachen und Nachteile in Kauf zu nehmen.

Aber kann ein Arbeitgeber so einfach die Arbeitsbedingungen ändern? Und kann er einfach kündigen, wenn Beschäftigte nicht mitspielen?

Dabei sollte Folgendes beachtet werden:

An den Arbeitsvertrag sind beide Seiten gebunden, auch der Chef!

Jeder Beschäftigte hat einen Arbeitsvertrag. In diesem sind alle Dinge rund ums Arbeitsverhältnis geregelt. Also auch der vereinbarte Lohn, Urlaub, Arbeitszeit und andere Dinge. An diesen Arbeitsvertrag sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebunden. Er kann also nur geändert werden, wenn beide einverstanden sind.

Das gilt auch, wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt.

Ein Arbeitsvertrag kann geändert werden, wenn beide einverstanden sind!

Wenn ein Arbeitnehmer aber mit seiner Unterschrift bestätigt, dass ein Arbeitsvertrag zu seinem Nachteil geändert wird, dann gilt das in jedem Fall. Also, Vorsicht: Bevor man etwas unterschreibt, sollte man sich Bedenkzeit ausbitten und sich beraten lassen!

Was ist, wenn ich nichts unterschreibe?

Dann bleibt es bei den bisherigen Arbeitsbedingungen. Wenn der Chef mich trotzdem in Zukunft schlechter stellen möchte, bleibt ihm nur die Änderungskündigung. Das geht aber in den allermeisten Fällen nicht so einfach. Außerdem können sich Beschäftigte gegen eine Änderungskündigung wehren. Hierfür gilt eine Frist von drei Wochen ab Zugang.

Also: Nichts unbedacht unterschreiben! Schon gar nicht, wenn man dadurch Nachteile zu erwarten hat!

Lieber Bedenkzeit erbitten und sich beraten lassen.

Gewerkschaftsmitglieder finden bei ihrer NGG immer einen Ansprechpartner bei solchen Fragen!

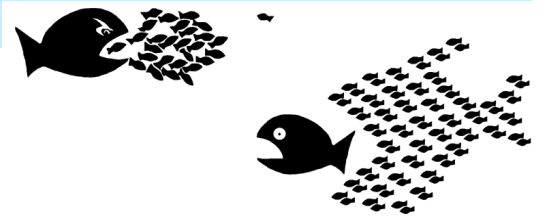
Bitte wenden.....

Aber bei einem Betriebsübergang kann mein Chef nach einem Jahr doch machen was er will, oder?!

Nein! Auch nach einem Betriebsübergang gilt: Arbeitsbedingungen können nur verschlechtert werden, wenn beide Seiten einverstanden sind—also wenn der Arbeitnehmer zustimmt! Zwar sieht das Gesetz ein Jahr Bestandsschutz vor, das heißt aber nur, dass innerhalb dieses Jahres keine Änderungskündigungen ausgesprochen werden dürfen. Änderungskündigungen bleiben aber auch nach diesem Jahr sehr schwierig.

Kann mein Chef mich feuern, wenn ich nicht mitmache?

Das Arbeitsverhältnis kann nur gekündigt werden, wenn es hierfür einen Grund gibt. Also, wenn Personal abgebaut wird (dann dürfen hinterher aber auch keine neuen Leute eingestellt werden), wenn der Arbeitnehmer seine Aufgaben nicht mehr erfüllen kann oder sich schwere Fehler erlaubt hat. **Kein Grund ist, wenn ein Arbeitnehmer nicht mit schlechteren Arbeitsbedingungen einverstanden ist!**



**Gewerkschaftsmitglieder können
sich bei ihrer NGG
kostenlos beraten lassen und erhalten
kostenlosen Rechtsschutz!**

BEITRITTSERKLÄRUNG

GEWERKSCHAFT NAHRUNG · GENUSS · GASTSTÄTTEN



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

PERSÖNLICHE DATEN

Familienname _____ weiblich
Vorname _____ männlich
Straße und Hausnummer _____
Postleitzahl _____ Wohnort _____
Geburtsdatum _____ Nationalität _____
Telefon _____ Handy _____
E-Mail _____

BERUFLICHE DATEN

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

BANKEINZUGSERMÄCHTIGUNG

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 Bruttotarifeinkommens. 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.

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

Datum _____ Unterschrift _____
Geworben von _____