

Arbeitnehmer haben Rechte.

**Ob Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch
oder Kündigungsschutz – was
erlaubt ist und was nicht, ist in
Deutschland gesetzlich geregelt.
Informationen zu den wichtigsten
Arbeitnehmerrechten finden Sie
in diesem Falblatt.**

Wichtig: Dieser Flyer ersetzt keine
Rechtsberatung! Wenn Sie sich
arbeitsrechtlich beraten lassen
möchten, wenden Sie sich bitte an
Ihren Betriebs- oder Personalrat,
Ihre Gewerkschaft oder einen (Fach-)
Anwalt. Beim Amtsgericht oder beim
Anwalt können Sie sich auch darüber
informieren, ob Sie ein Rechtsbera-
tungsschein finanziell entlasten kann
und wann ein Antrag auf Prozess-
kostenhilfe sinnvoll ist.

Weitere Informationen finden
Sie auf unserer Internetseite
www.landderfairenarbeit.nrw.de



Hotline
FAIRE ARBEIT
FAIRER WETTBEWERB
0211 855-3111
Mo. – Fr. 8:00 – 18:00 Uhr



Herausgeber

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Tel.: 0211 855-3111
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.landderfairenarbeit.nrw.de
www.mais.nrw

Gestaltung: www.beckdesign.de

Bildnachweis: shutterstock.de

Druck: Hausdruck

© MAIS, November 2016

FAIRE ARBEIT
FAIRER WETTBEWERB



Faire Arbeit.
Arbeitnehmerrechte
im Überblick.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen





Wichtige Arbeitnehmerrechte im Überblick.

Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten

Beschäftigte dürfen pro Arbeitstag maximal acht Stunden tätig sein. In bestimmten Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit allerdings auf bis zu zehn Stunden ausgeweitet werden. Zudem gibt es einen Anspruch auf geregelte Pausenzeiten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden sind 30 Minuten Pause vorgeschrieben. Wenn die Arbeitszeit länger als neun Stunden dauert, erhöht sich die Pausenzeit auf 45 Minuten. Auch wichtig: Zwischen den Arbeitszeiten, also vom Arbeitsende bis zum nächsten Arbeitsbeginn, müssen im Regelfall mindestens elf Stunden Ruhezeit liegen.

Bezahlter Urlaub

Die Mindestanzahl der bezahlten Urlaubstage wird nach den wöchentlichen Arbeitstagen berechnet. So beträgt der Mindesturlaub bei einer 6-Tage-Woche pro Jahr 24 Tage und bei einer 5-Tage-Woche jährlich 20 Tage. Einen Anspruch auf die gesamten Urlaubstage gibt es aber erst nach mindestens sechs Monaten im Unternehmen. Soweit nicht anders vereinbart, muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden, sonst kann der Anspruch verfallen.

Bezahlung im Krankheitsfall

Für die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit, etwa durch Krankheit oder Unfall, gibt es bis zu sechs Wochen eine Entgeltfortzahlung. Voraussetzung dafür ist eine Beschäftigungsdauer von mindestens vier Wochen (ohne Unterbrechung) im Unternehmen. Zudem muss die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer unverzüglich beim Arbeitgeber gemeldet werden. Sollte eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauern, müssen Beschäftigte spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen; der Arbeitgeber kann aber auch eine frühere Vorlage verlangen.

Mutterschutz und Jugendarbeitsschutz

Schwangere und Mütter kleiner Kinder benötigen besonderen Schutz und Unterstützung. Dies gilt auch für Jugendliche unter 18 Jahren. Es gibt daher für beide Gruppen eigene Gesetze, die zum Beispiel die Mutterschutzfristen und die Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft regeln oder für Jugendliche angemessene Arbeitszeiten und längeren Mindesturlaub vorschreiben.

Befristung

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss vom Arbeitgeber grundsätzlich sachlich begründet werden – zum Beispiel mit einem vorübergehenden Bedarf oder einer benötigten Vertretung. Es gibt aber auch Ausnahmen, bei denen eine Befristung nicht besonders begründet werden muss. Gegen die Befristung kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer spätestens drei Wochen nach Ende der Befristung eine sogenannte Entfristungsklage beim Arbeitsgericht einreichen.

Kündigung

Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen, sonst ist sie nicht wirksam. Zudem muss der Betriebs- oder Personalrat – sofern vorhanden – beteiligt worden sein.

Bei einer ordentlichen Kündigung gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zur Monatsmitte (15.) oder zum Monatsende. Je nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist. Während einer maximal sechsmonatigen Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber bestimmte Kriterien bei der Auswahl der Beschäftigten, die gekündigt werden sollen, beachten: die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter, Schwerbehinderungen sowie Unterhaltspflichten. Bei einer Kündigung wegen ungebührlichen Verhaltens muss es im Regelfall zuvor eine Abmahnung wegen einer ähnlichen Pflichtverletzung gegeben haben.

Die schriftliche Kündigung ist wirksam, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach Eingang der Kündigung beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage eingereicht hat.

Arbeitszeugnis

Auf Wunsch muss der Arbeitgeber nach Ende des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis ausstellen. Dabei kann der Arbeitnehmer verlangen, dass das Zeugnis nicht nur Art und Dauer der Tätigkeit umfasst, sondern auch Leistung und Verhalten dokumentiert werden. Im laufenden Arbeitsverhältnis ist auch ein Zwischenzeugnis möglich.