



Arbeitsalltag:
Die wichtigsten Rechte
im schnellen Überblick.

Wichtige Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Überblick.



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

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Internetseite www.mags.nrw/faire-arbeitsbedingungen.

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 Pausenzeiten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden sind 30 Minuten Pause vorgeschrieben. Wenn die Arbeitszeit neun Stunden übersteigt, 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. Der jährliche Mindesturlaub beträgt bei einer 6-Tage-Woche 24 Tage und bei einer 5-Tage-Woche 20 Tage.

Einen Anspruch auf die gesamten Urlaubstage gibt es erst nach mindestens sechs Monaten im Unternehmen.

Wenn es keine anderen Vereinbarungen gibt, muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Nur unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, Urlaub ins nächste Kalenderjahr zu übertragen.

Bezahlung im Krankheitsfall.

Wenn Beschäftigte arbeitsunfähig werden, etwa durch Krankheit oder einen Unfall, wird ihr Gehalt bis zu sechs Wochen weiter bezahlt. Voraussetzung dafür ist eine Beschäftigungsdauer von mindestens vier Wochen (ohne Unterbrechung) im Unternehmen. Bei Arbeitsunfähigkeit muss man sich unverzüglich beim Arbeitgeber abmelden. Sollte die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauern, muss spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden; der Arbeitgeber kann aber auch verlangen, dass die Bescheinigung früher vorgelegt wird.

Mutterschutz und Jugendarbeitsschutz.

Schwangere und stillende Mütter stehen ebenso wie Jugendliche unter 18 Jahren unter einem besonderen gesetzlichen Schutz. So regelt das Mutterschutzgesetz die Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung, bestimmte finanzielle Leistungen und einen besonderen Kündigungsschutz. Für Jugendliche gelten laut Gesetz kürzere Arbeitszeiten und ein längerer Mindesturlaub.

Befristung.

Es ist möglich, ein Arbeitsverhältnis zeitlich zu befristen. Dabei gibt es zwei gesetzliche Wege: die Befristung mit und ohne sachlichen Grund. Als sachliche Gründe kommen zum Beispiel ein vorübergehender Bedarf oder eine Vertretungssituation in Betracht. Ohne einen sachlichen Grund kann ein neu begründetes Arbeitsverhältnis lediglich bis zu einer Dauer von maximal zwei Jahren befristet werden.



Die Befristung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen, sonst ist sie unwirksam. Wer gegen die Befristung seines Arbeitsvertrages juristisch vorgehen möchte, kann bis 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. Es gibt die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ordentlich (mit einer bestimmten Frist) oder außerordentlich (fristlos) zu kündigen.

Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann durch folgende Gründe gerechtfertigt sein: verhaltensbedingte, personenbedingte oder dringende betriebliche Gründe. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung muss im Regelfall eine Abmahnung wegen einer ähnlichen Pflichtverletzung erfolgt sein. 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.

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

Auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis ausstellen.



„Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen tritt dafür ein, im Interesse der Beschäftigten und Unternehmen eine faire, gesunde und moderne Arbeitswelt zu gestalten. Wichtig ist dabei auch, dass Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über Ihre Rechte und Pflichten gut informiert sind. Einen Überblick über Ihre Rechte finden Sie in diesem Flyer.“

Karl-Josef Laumann

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Herausgeber

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
info@mags.nrw.de
www.mags.nrw

Online-Service

www.mags.nrw/faire-arbeitsbedingungen

Gestaltung RHEINDENKEN GmbH, Köln

Druck Hausdruck MAGS

Grafiken MAGS/neues handeln

© MAGS, April 2024

Diese Publikation kann bestellt oder heruntergeladen werden: www.mags.nrw/broschuerenservice

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 Rechtsberatungsschein finanziell entlasten kann und wann ein Antrag auf Prozesskostenhilfe sinnvoll ist.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der
Europäischen Union

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

