



Infoveranstaltung

Deine Rechte im Arbeitsleben



Wir erreichen mehr. **mit Dir!**





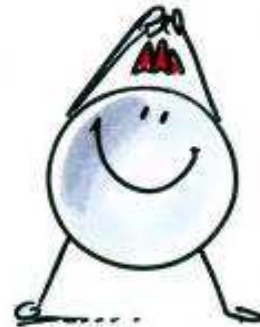
Herzlich Willkommen zur Infoveranstaltung am 16.09.2026



Um was geht`s heute?

- ▶ Gewerkschaften
- ▶ Tarifverträge
- ▶ Arbeitsrecht





Gewerkschaften/ NGG

Warum gibt es Gewerkschaften?

Die Geschichte der Gewerkschaften ist ein dauernder Kampf gegen Ausbeutung und Elend.

Die Reaktion auf dieses Elend ist die Organisation von abhängig Beschäftigten in Gewerkschaften auf:

- ▶ ungezügelter Ausbeutung der Arbeiter in der Zeit der Industrialisierung
- ▶ unmenschliche Arbeits- und Lebensbedingungen

Erst mit der Gründung des „Allgemeinen Deutschen Zigarrenarbeitervereins“ im Jahr 1865 konnten die abhängig Beschäftigten der Übermacht der Arbeitgeber/-innen etwas entgegensetzen.

Warum gibt es Gewerkschaften?

Nach der Verfolgung und dem Verbot der Gewerkschaften im Nationalsozialismus gründeten sich nach der Befreiung Deutschlands die so genannten **Einheitsgewerkschaften**. In ihnen organisieren sich

- ▶ Arbeiter/innen, Angestellte und Beamte/-innen
- ▶ unabhängig von politischer und religiöser Überzeugung

Die verschiedenen Gewerkschaften sind im **Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)** organisiert, dem die NGG seit ihrer Gründung im Jahr 1949 angehört.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund

Alle unter einem Dach!



Industriegewerkschaft
Bauen, Agrar, Umwelt



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft



Industriegewerkschaft
Metall



Gewerkschaft Nahrung-
Genuss-Gaststätten



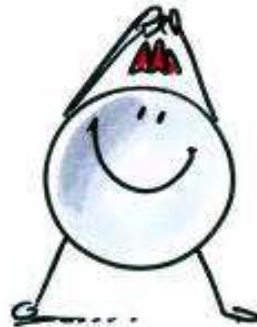
Gewerkschaft
der Polizei



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft



Vereinigte Dienstleistungs-
gewerkschaften



Tarifverträge

Grundlagen Tarifvertrag

- In Tarifverträgen wird alles rund ums Arbeitsleben geregelt:
 - Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen
 - Arbeitszeit
 - Urlaub und Urlaubsgeld
 - die Jahressonderzuwendung (Weihnachtsgeld)
 - Übernahme nach der Ausbildung (nicht immer)

- Typisch für Deutschland sind Tarifverträge
 - Flächentarifverträge (Branchen oder Länder)
 - Bundestarifverträge (Mc Donalds, Zuckerindustrie)
 - Firmen- bzw. Haustarifverträge, wie bei Coca Cola, Maggi

Stellung des Tarifvertrages

Europäischer Gerichtshof

Verfassung

Gesetze/Verordnungen

Tarifvertrag

Betriebsvereinbarung
(Achtung: § 77 (3) BetrVG)

Arbeitsvertrag / betriebliche Übung

Auf der untergeordneten Rechtsebene dürfen gegenüber der übergeordneten **keine Verschlechterungen** vorgenommen werden, es sei denn, die übergeordnete Rechtsgrundlage erlaubt dies.

Vorteil von Tarifverträgen

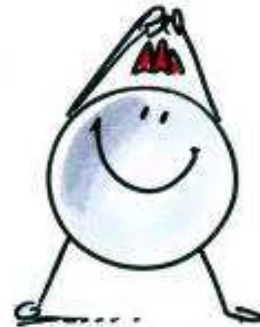
- Der Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einer Gewerkschaft verbessert ihre Situation und die Position gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin.
- Tarifverträge verbessern die Arbeitsverträge und evtl. Betriebsvereinbarungen, denn es gilt:
 - Es ist immer die bessere Regelung aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden.
 - Dieses Prinzip heißt Günstigkeitsprinzip.



Beratung von
JAV und BR

Was tut die NGG / Gewerkschaften für dich?





Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag?

Grundlage ist das Nachweisgesetz (NachwG)

- Tätigkeitsbeschreibung
- Gehalt / Lohn
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Evtl. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen

Abrechnungen?

Grundlage ist § 108 Gewerbeordnung

- Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers.
- Bezugsdatum und Erstellungsdatum der Entgeltabrechnung.
- Steuerdaten und Sozialversicherungsdaten des Arbeitnehmers.
- Persönliche Daten / Vertragsdaten sowie Urlaubsdaten des Arbeitnehmers.

Was ist, wenn zu wenig bezahlt wurde? Oder Ansprüche nicht erfüllt werden?

Achtung! Es gibt Ausschlussfristen!

Ausschlussfristen besagen, dass arbeitsvertragliche Ansprüche verfallen, d.h. endgültig untergehen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit ("Ausschlussfrist") geltend gemacht werden.

Geregelt:

- Arbeitsvertrag individuell
- Tarifvertrag -meist drei Monate
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): 3 Jahre Verjährung
- Schriftlich geltend machen (schriftliche Mahnung)!

Welche Ansprüche gibt es bei Urlaub und Krankheit?

- Alle Arbeitnehmer, die auch geringfügig beschäftigt sind, haben die gleichen Rechte und Pflichten, wie die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.
- Urlaub:
Wenn ein Arbeitgeber tarifgebunden ist, dann gilt der tarifliche Urlaubsanspruch, sonst der gesetzliche Urlaubsanspruch! **Mindestens 4 Wochen = 20 Arbeitstage bzw. 24 Werktage im Kalenderjahr!**
 - ▶ Berechnung nach dem Gesetz:
 - ▶ $24 \text{ Werktage} / 6 \text{ Tage} = 4 \text{ Tage} \times 1 = \underline{4 \text{ Tage}}$ im Jahr bei einer 1-Tag-Woche
 - ▶ $24 \text{ Werktage} / 6 \text{ Tage} = 4 \text{ Tage} \times 2 = \underline{8 \text{ Tage}}$ im Jahr bei einer 2-Tage-Woche
 - ▶ $24 \text{ Werktage} / 6 \text{ Tage} = 4 \text{ Tage} \times 3 = \underline{12 \text{ Tage}}$ im Jahr bei einer 3-Tage-Woche

Welche Ansprüche gibt es bei Urlaub und Krankheit?

Krankheit:

- ▶ Wenn die Beschäftigte mehr als 4 Wochen ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist, erhält sie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz bis zu 6 Wochen. Das Lohnausfallprinzip ist anzuwenden!
- ▶ Falls es einen Dienst-/Arbeitsplan gibt: Gemäß Lohnausfallprinzip muss der geringfügig Beschäftigten die Stunden vergütet werden, die sie hätte arbeiten müssen, wenn sie gearbeitet hätte.
- ▶ Kein Dienstplan: Vereinbarte Arbeitszeit oder durchschnittliche Arbeitsentgelt
- ▶ Falls es einen Tarifvertrag gibt: z.B. in der Systemgastronomie Durchschnitt der letzten 12 Monate

Welche Ansprüche gibt es bei Feiertag?

Feiertag:

- ▶ Wenn der Beschäftigte feste Tage hat, wie z.B. Donnerstag, Freitag und Samstag und der Donnerstag ist ein Feiertag (Fronleichnam, Christi Himmelfahrt), dann ist dieser Tag auch zu vergüten.
- ▶ Hier ist auch, wie im Krankheitsfall zu vergüten.
- ▶ Abweichungen gibt es nach dem Tarifvertrag, wie z.B. im Bäckerhandwerk NRW gibt es 100% Feiertagszuschlag auf das Stundenentgelt

Welche Kündigungsregelungen gelten?

▶ Alle Arbeitnehmer, die auch geringfügig beschäftigt sind, haben die gleichen Rechte und Pflichten, wie die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.

▶ Kündigungsfristen:

Wenn ein Arbeitgeber tarifgebunden ist, dann gelten die tariflichen Kündigungsfristen, sonst die gesetzlichen Kündigungsfristen:

▶ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 622:

Welche Kündigungsregelungen gelten?

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 622:

► Das Arbeitsverhältnis eines **Arbeitnehmers** kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

► Für eine Kündigung durch den **Arbeitgeber** beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 1. 2 Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
- 2. 5 Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats
- 3. 8 Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats
- 4. 10 Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats
- 5. 12 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats
- 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats
- 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Was tue ich, wenn ich eine Kündigung erhalte?

- ▶ Schriftlich, mündlich ist nicht zulässig, bei mündlicher Kündigung: Arbeitskraft anbieten!
- ▶ 3 Wochen Frist zu Klage
- ▶ Fristlose Kündigung „immer“ klagen, sonst Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit
- ▶ Fristgerechte Kündigung: Klage nur möglich, wenn 6 Monate Betriebszugehörigkeit und mindestens in der Regel 10 Arbeitnehmer/innen, ABER bestehend aus:

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Zeitpunkt der Kündigung ist ausschlaggebend!

Austrittsarbeitspapiere?

- Endabrechnung
- Elektronische Lohnsteuerbescheinigung
- Meldung Sozialversicherung, hier: Abmeldung
- Arbeitsbescheinigung für die Agentur für Arbeit
- Qualifiziertes Arbeitszeugnis (auf versteckte Hinweise achten)
- Evtl. Belehrung (Gesundheitszeugnis)

Minijob. Was darf ich verdienen?

- Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist steuer- und sozialversicherungsfrei
- Das gilt nicht, wenn zwei oder mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bestehen und das Entgelt hieraus insgesamt mehr als 603,00 € beträgt. Einmalzahlungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld müssen mitberücksichtigt werden.
- Bei ganzjähriger Beschäftigung sind dies max. 7.236 € (12 x 603 €) im Jahr
- Beim Überschreiten ist Versicherungspflicht in der Sozialversicherung
- Grundsätzlich müssen alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (wie andere Beschäftigungsverhältnisse) der Sozialversicherung gemeldet werden.

Generelles... Was darf ich verdienen?

- ▶ Auch Arbeitslose können eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Hier muss derjenige „beschäftigungslos“ sein. Wöchentliche Arbeitszeit muss unter 15 Stunden liegen.
 - ▶ 14 Std. und 59 Min. sind erlaubt, aber keine vollen 15 Std., sonst entfällt das ALG I
 - ▶ Die geringfügige Beschäftigung wird teilweise ALG I angerechnet, d.h. ALG I wird gekürzt.
 - ▶ € 165,00 sind anrechnungsfrei, alles darüber hinaus wird angerechnet
 - ▶ Ausnahme: Hat der Arbeitslose den Mini-Job min. 12 Monate in den letzten 18 Monaten, dann bleibt der gesamte Mini-Job-Verdienst anrechnungsfrei

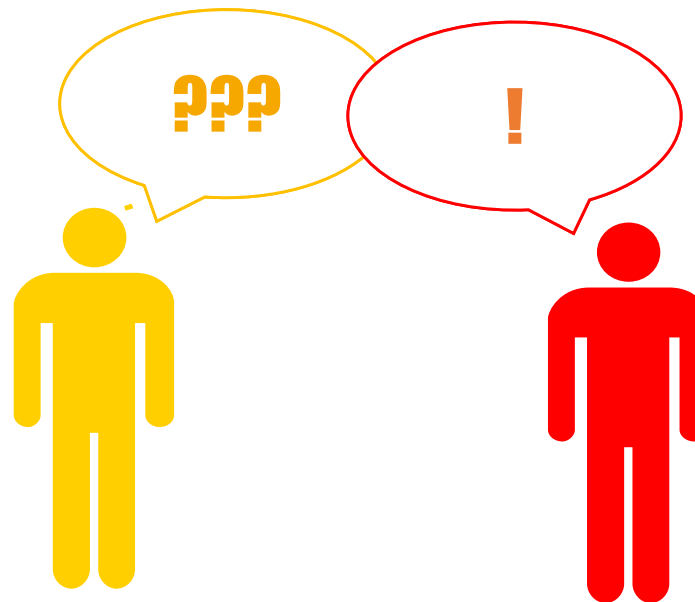
Generelles... Was darf ich verdienen?

Freibeträge beim Bürgergeld 2026

- 0 bis 100 Euro: 100 % anrechnungsfrei (Grundfreibetrag).
- 101 bis 520 Euro: 20 % anrechnungsfrei.
- 521 bis 1.000 Euro: 30 % anrechnungsfrei (hier greift der Minijob-Höchstwert).
- Gesamtfreibetrag: Bei einem vollen Verdienst von 603 Euro dürfen Sie maximal 208,90 Euro behalten; der Rest wird angerechnet.
- Jeder Minijob muss dem Jobcenter sofort gemeldet werden.

	Gesetz	Tarifvertrag
Entgelte	Mindestlohn seit dem 01.01.2026: € 13,90 ab dem 01.01.2027: € 14,60	Mehr als Mindestlohn!
Jahresurlaub	unter 16: 30 Werktage (25 AT) unter 17: 27 Werktage (22,5 AT) unter 18: 25 Werktage (20,8 AT) über 18: 24 Werktage (20 AT)	Bis 30 Arbeitstage
Arbeitszeit	unter 18: 40 Stunden/Woche (8 Std. p.Tag) über 18: 48 Stunden/Woche (10 Std.p.Tag) Ruhezeit: 11 Stunden	Bis zu 40 Stunden pro Woche 173 Stunden pro Monat Ruhezeit: kann bis zu 12 Stunden
Urlaubsgeld	keine Regelung	Ja!
Jahressonderzahlung	keine Regelung	Ja!

Noch Fragen???



Wir wünschen Ihnen eine gute Arbeit!



Wir wünschen Ihnen eine gute Arbeit!