

Stimmt so

Jobben in Restaurants, Kneipen und Hotels.
Tipps und Hinweise für Studierende und
Schüler_innen



students
at
work

Inhalt

Nebenjob – aber welcher? Tipps zu Steuern und Sozialabgaben	Seite 4
Von sauren Zitronen stand da nichts... Vertrauen ist gut, Vertrag ist besser	Seite 9
Das ist für Sie! Rund um Lohn und Trinkgeld	Seite 12
Letzte Runde! Regeln zur Arbeitszeit	Seite 15
Tauschen Sie die Dienste! Regeln zu Urlaub und Krankheit	Seite 19
Die Schürze wird gestellt Dienstkleidung, Kost und Logis	Seite 21
Probleme lösen wir intern... Wohl denen, die sich zu helfen wissen!	Seite 23
Deine Rechte – kurz und knapp	Seite 25
Gewerkschaften an der Hochschule	Seite 28
Gewerkschaften und Studierende	Seite 29
Kurz vorgestellt: Die NGG hilft weiter	Seite 30
Publikationen	Seite 31
Impressum	Seite 32

Die Arbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe ist gerade bei Studierenden und Schüler_innen aufgrund der flexiblen Arbeitszeitgestaltungen beliebt.

Die Arbeitszeit liegt vorwiegend am Abend und an den Wochenenden – wenn Studierende und Schüler_innen frei haben. Die Gäste sind vielfach gut gelaunt, ein nettes Wort ist nicht selten und des Öfteren kommt noch der ein oder andere Euro als Trinkgeld in die Kasse.

Die Arbeit kann anstrengend werden, aber trotzdem Spaß machen. Die Kehrseite der Medaille kennt jede_r, der_die schon mal hinter einem Tresen stand: Saison – und damit Arbeitszeit – ist, wenn andere Urlaub machen. Man wird kurzfristig zu einem Dienst gerufen – oder abbestellt. Ist das Haus voll, bleibt bis spät in die Nacht kaum Zeit für eine Pause. Angetrunkene Gäste vergessen ihren Anstand. Feierabend ist erst, wenn der letzte Gast gegangen ist. Die Beine schmerzen, bei der Abrechnung tauchen Fehler auf, im schlimmsten Fall gibt's sogar Streit ums Trinkgeld und so fort.

Hinzu kommt: Nur selten gibt es jemanden, den man fragen kann, ob das, was der_die Chef_in sagt, tatsächlich stimmt, ob man sich nur ungerecht behandelt fühlt oder ob man ungerecht behandelt wird.

Diese Broschüre beantwortet die dringlichsten Fragen rund um den Nebenjob im Hotel- und Gaststättengewerbe und gibt Hinweise, wo du weiterführende Informationen bekommst. Dabei gilt immer: Die aufgeführten gesetzlichen Regelungen sind Mindeststandards! Stehen im Tarifvertrag, im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung günstigere Regelungen, greifen natürlich diese. Darum solltest du dich in jedem Fall bei der zuständigen Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) oder bei deinem Betriebsrat informieren, welche Tarifverträge u.ä. für deinen Arbeitsplatz gelten.

Recht haben und Recht bekommen sind meist zwei verschiedene Dinge. Denn was nützt es dir nur zu wissen, dass dir z.B. mehr Urlaub zusteht – er muss auch gewährt werden. Hier hilft die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Die Kolleg_innen der NGG sind Profis bei allen Fragen in der Arbeitswelt. Sie wissen, welche Strategien zum jeweiligen Zeitpunkt die besten sind, um die berechtigten Interessen durchzusetzen. Es ist immer ratsam, sich bei uns zu informieren. Für diese Broschüre gilt der Stand März 2015. Änderungen der gesetzlichen Grundlagen, die nach Drucklegung erfolgen, sind somit in dieser Broschüre nicht berücksichtigt.*

Die neusten Informationen gibt es immer bei der NGG.

*Die Regelungen im Arbeitsrecht gelten natürlich nicht nur für Studierende und Schüler_innen, sondern für alle Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Nebenjob – aber welcher?

Tipps zu Steuern und Sozialabgaben

Bevor du dich auf die Suche nach einem Nebenjob machst, solltest du genau überlegen, was du suchst: Möchtest du regelmäßig arbeiten oder nur während der Ferien? Wieviel Geld möchtest oder musst du dabei verdienen? Verlierst du Ansprüche auf Sozialleistungen oder die kostenlose Familienversicherung, wenn du zuviel Einkommen hast? Werden vom (Brutto-) Lohn Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgezogen, so dass netto weniger rauskommt als erwünscht? Hast du Anspruch auf Mindestlohn? Im Folgenden gibt es einen kurzen Überblick über die wichtigsten Einkommensgrenzen und die Regelungen zu Steuern und Sozialversicherung. Falls du außerhalb der BRD einen Job hast, gelten unter Umständen die Steuer- und Abgabenregelungen des jeweiligen Landes. Ausführlicher findest du diese Informationen auf den Seiten von <http://jugend.dgb.de/studium>



Vollzeit oder Teilzeit?

Vielleicht brauchst du dringend Geld und gehst deswegen während der vorleistungsfreien Zeit oder der Ferien wochenlang Vollzeit, also an fünf oder sechs Tagen die Woche, acht Stunden täglich arbeiten. Oder du brauchst ein regelmäßiges Nebeneinkommen und schiebst lieber jede Woche einen Teilzeiddienst – mal fünf, mal 18 Stunden. Egal! Alles, was in dieser Broschüre steht, gilt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen. Denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz schreibt vor, dass Beschäftigte, die nur ein paar Stunden in der Woche oder im Monat arbeiten, aufgrund der Teilzeitarbeit grundsätzlich nicht schlechter behandelt werden dürfen als Vollzeitkräfte. Und das gilt natürlich auch für Schüler_innen und Studierende.

Wer arbeitet, wird steuerpflichtig

Dein_e Arbeitgeber_in meldet dich für die Lohnsteuer an. Dafür gibt es mittlerweile keine Lohnsteuerkarte mehr, sondern ein elektronisches Verfahren. Du musst deiner_m Arbeitgeber_in deine Steueridentifikationsnummer geben, damit sie_er dich anmelden kann.

Wenn Einkommenssteuer anfällt, zieht sie der_die Arbeitgeber_in direkt vom Lohn ab und gibt sie an das Finanzamt weiter. Allerdings ist ein Einkommen bis mindestens 9.354 Euro pro Jahr steuerfrei. Verdienst du weniger und zahlst trotzdem Steuern, läuft etwas falsch, wenn du nicht mehrere Jobs hast. Verdienst du mehr,

kann es sein, dass du Steuern zahlen musst und deshalb weniger Geld auf der Hand hast, als erwartet. Das solltest du bedenken, wenn du regelmäßig deutlich über 800 Euro im Monat verdienst oder einen besonders einträglichen Saisonjob hast.

Mindestlohn

Zum 01.01.2015 wurde der gesetzliche allgemeine Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Dieser gilt auch im Gastro- und Hotelgewerbe! Anspruch haben alle Beschäftigten in Restaurants, Kneipen und Hotels, auch studentische und Minijobber_innen! Ausgenommen sind allerdings Jugendliche unter 18 Jahre. Das ist eine Unverschämtheit und wir setzen uns hier für Verbesserungen ein. Aber erst einmal heißt das: Bist du unter 18 Jahre achte besonders auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Weiter Infos zum Mindestlohn findest du unter: <http://jugend.dgb.de/-/pym>



Einkommensgrenzen

Wenn du Einkünfte aus Arbeit hast, können dadurch Ansprüche auf andere Leistungen und Unterstützungen wegfallen. Besonders wichtig ist:

- Dein Kindergeldanspruch (oder der deiner Eltern) ist während ersten Ausbildung Einkommensunabhängig. Hast du bereits einen Abschluss, kann auch in einer Zweitausbildung (dazu gehört auch ein Masterstudium) ein Anspruch bestehen, wenn du unter 20h/Woche arbeitest oder einen kurzfristigen Beschäftigung nachgehst.
- Wenn du (Halb-)Waisenrente bekommst, wird ab dem 18. Lebensjahr Einkommen von mehr als 503,54 Euro/Monat in den alten Bundesländern bzw. 464,46 Euro/Monat in den neuen Bundesländern teilweise angerechnet. Je mehr du verdienst, umso weniger Rente bekommst du also. Ebenso können Unterhaltsansprüche gegen Eltern durch Einkommen gemindert werden.
- Bezieht du Sozialleistungen oder bekommen deine Eltern diese Leistungen für dich, muss auch dort das Einkommen angegeben werden und kann Leistungskürzungen zur Folge haben. Das gilt z.B. bei Wohngeld oder ALG II.

- Wenn du regelmäßig mehr als 405 Euro netto (mit Minijob bis 450 Euro) monatlich verdienst, entfällt die Familienversicherung in den gesetzlichen Krankenkassen. Dann musst du dich ggf. selbst versichern. Je nach Alter und Fachsemester studentisch oder »freiwillig«, bei einer Arbeitszeit von regelmäßig mehr als 20h/Woche kann eine Krankenversicherung über deinen Job möglich sein.
- Wer BAföG oder ein Stipendium bekommt, darf auch nicht beliebig viel dazuverdienen. Die Einkommensgrenze liegt für alle BAföG-Empfänger_innen ohne Kind bei max. 4.880 Euro pro Kalenderjahr (je nach Jobart).

Beschränkungen für Schüler_innen

Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Kinderarbeitschutzverordnung setzen der Arbeitstätigkeit von Jugendlichen unter 18 Jahren enge Grenzen.

Erst mit 15 Jahren darfst du mehr als zwei Stunden täglich und max. vier Wochen in den Schulferien arbeiten. Während der Schulzeit darfst du als vollschulpflichtige_r Schüler_in arbeiten, nicht jedoch mehr als acht Stunden und nicht länger als vier Wochen. Die erste Arbeitspause muss spätestens nach 4,5 Stunden Arbeitszeit erfolgen. Für Jugendliche in einer betrieblichen Ausbildung sowie nicht Vollzeit Schulpflichtige gelten andere Bestimmungen. Du darfst nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten, und die Arbeit am 25. Dezember, am 1. Januar, am Karfreitag und am 1. Mai ist ganz verboten. Arbeit am Sonnabend oder Sonntag und an anderen gesetzlichen Feiertagen ist nicht in allen Betrieben erlaubt, im Gaststättengewerbe ist sie aber zulässig. Allerdings müssen mindestens zwei





Sonnabende und zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein. Nacharbeit ist ebenfalls unzulässig, in Gaststätten zum Beispiel dürfen Jugendliche höchstens bis 22 Uhr beschäftigt sein. Ansonsten gilt meist, dass sie zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht arbeiten dürfen. Welche Regelungen für deine Beschäftigung auch in Sachen Unfallschutz und Arbeitsschutz genau zutreffen, erfährst du bei der NGG.

Sozialversicherung

In der Regel müssen Arbeitnehmer_innen entsprechend ihres Einkommens Beiträge in die Sozialversicherungszweige (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) einzahlen.

Die Beiträge werden direkt vom Lohn abgezogen. Die Krankenversicherung beträgt insgesamt 14,6%, die Rentenversicherung 18,7%, die Pflegeversicherung 2,35% (+0,25% für über 23jährige Kinderlose) und die Arbeitslosenversicherung 3,0%. Die gesamten Sozialversicherungsbeiträge werden anteilig (50/50) von dir und deine_r/m Arbeitgeber_in gezahlt, wenn du nicht unter die Ausnahmeregelungen für Schüler_innen oder Studierende fällst. Je nach Krankenkasse kann zudem ein von dir allein zu tragender einkommensabhängiger Zusatzbeitrag zu Krankenversicherung fällig werden.

Schüler_innen: Jobs, die von Schüler_innen neben dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule ausgeübt werden, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung sind sie versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 SGB III).

Hier können also keine Versicherungsleistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Anspruch auf Arbeitslosengeld/Alg I) erworben werden.

Studierende: Solange Studierende Vollzeit immatrikuliert sind und regelmäßig nicht mehr als 20h/Woche arbeiten, müssen sie nur Beiträge in die Rentenversicherung zahlen. In der Arbeitslosenversicherung sind auch sie versicherungsfrei.

In der Kranken- und Pflegeversicherung gelten einkommensunabhängige Tarife für Studierende bis zum Ende des 14. Fachsemesters und/oder der Vollendung des 30. Lebensjahres. Für die Krankenversicherung werden monatlich 61,01 Euro (plus ggf. ein kassenabhängiger Zusatzbeitrag) fällig, die Pflegeversicherung beträgt 14,03 Euro bzw. 15,52 Euro für kinderlose Studierende über 23 Jahre. (Stand 2015)

Es gibt auch Arbeitsverhältnisse, in denen keine oder nur ermäßigte Beiträge, wie z.B. Mini- oder Midijobs, gezahlt werden müssen.

Minijob (450-Euro-Job)

- Wer nicht mehr als 450 Euro/Monat verdient, zahlt nicht regulär in die Sozialversicherung ein. Es besteht nur Beitragspflicht in der Rentenversicherung. Du zahlst einen geringeren Beitrag von 3,7 Prozent, der die Arbeitge-

ber_in zahlt 15 Prozent für dich ein. Du kannst dich auf Antrag auch von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Beachte aber, dass du dann dementsprechend auch keine Ansprüche erwirbst! Wichtig: Der monatliche Verdienst darf höchstens zweimal pro Jahr unvorhergesehen über 450 Euro liegen. Einmalzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld) werden auf alle Arbeitsmonate umgelegt. Die Länge der Arbeitszeit ist dabei unwichtig, aber auf Grund des Mindestlohns auf max. 52h/Monat begrenzt.

Kurzfristige Beschäftigung

- Wer einen Job höchstens für zwei Monate am Stück oder an nicht mehr als 50 Tagen im Jahr ausübt, muss dafür ebenfalls keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen – egal, wie hoch das Einkommen ist. In der Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 gilt ein erweiterter Zeitraum für kurzfristige Beschäftigungen von bis zu 70 Tagen im Jahr oder auf

max. drei Monate befristet. Wichtig: Steuern werden trotzdem erstmal eingezogen. Daher am besten über die Lohnsteuer-ID arbeiten. Sonst wird dir eine Pauschalsteuer von 25 Prozent abgezogen, die du nicht zurückbekommen kannst, selbst wenn du unterhalb des Einkommensteuerfreibetrags bleibst.

Midijob (850-Euro-Job)

- Wer regelmäßig mehr als 450 aber weniger als 850 Euro im Monat verdient, muss nicht den vollen Satz an Sozialversicherungsbeiträgen zahlen. Mit Hilfe einer Formel lässt sich der individuelle Beitragssatz für jedes Einkommen in diesem Bereich errechnen (Gleitzone-rechner). So ein Job kann für die_den Arbeitgeber_in übrigens billiger sein, als ein Minijob. Einerseits springt für dich zwar etwas weniger pro Stunde netto raus, andererseits erwirbst du dadurch Ansprüche auf Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem (Schüler_innen: z.B. Krankengeldanspruch, Rente; Studierende nur Rente).

Arbeiten im Ausland

Alles, was wir in dieser Broschüre schreiben, gilt für Jobs, die du innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland ausübst. Wenn du im Ausland bei eine_r ausländischen Arbeitgeber_in arbeitest, gelten sowohl im Arbeitsrecht als auch bei der Sozialversicherungspflicht die Regeln des jeweiligen Landes, die sich von den deutschen sehr unterscheiden können. Solange du deinen Hauptwohnsitz in der BRD behältst, bleibst du aber hier steuerpflichtig, die deutschen Einkommensteueregeln gelten also weiter für dich. Wenn du im Zusammenhang mit einem Job im Ausland eine Frage hast, hilft dir die NGG gern.

Wir können in Fragen des Steuerrechts beraten und bei weitergehenden Fragen Kontakt zur entsprechend fachkompetenten Gewerkschaft im jeweiligen Arbeitsland herstellen. Mitglieder der NGG können auch im europäischen Ausland die dort zuständigen Gewerkschaften um Hilfe und Unterstützung bitten, denn die NGG bietet mit ihren Fachorganisationen in Europa einen europaweiten Berufsrechtsschutz an. Erste grundlegende Informationen bekommst du aber auch bei den deutschen Botschaften/Konsulaten im Ausland bzw. bei den ausländischen Botschaften/Konsulaten in Deutschland sowie unter <http://jugend.dgb.de/-/Xgn>

Von sauren Zitronen stand da nichts ... Vertrauen ist gut, Vertrag ist besser

kommt (über die Höhe des vereinbarten Lohnes, über Krankschreibungen oder gar eine plötzliche Kündigung), zieht selten der_die Chef_in den Kürzeren. Ohne schriftlichen Vertrag kann es zudem schwierig werden, deine Ansprüche geltend zu machen.

Einen Vertrag schreiben

Und mal ehrlich: Wenn es nur wenig zu vereinbaren gibt, kann man's ja auch ohne großen Aufwand aufschreiben.

Dank der EU hat sogar jede_r Arbeitnehmer_in, der_die nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wird, durch das Nachweisgesetz (NachwG) das Recht auf eine Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen, spätestens nach einem Monat Beschäftigung. Und natürlich kann man auch nach einem Jahr noch um einen schriftlichen Vertrag bitten. Am besten ist aber, wenn er vor Arbeitsaufnahme vorliegt, damit beide Seiten wissen, worauf sie sich einlassen.

Was tun, wenn die_der Chefin keinen Vertrag rausrücken möchte oder du nicht als übertrieben misstrauisch dastehen willst? Ein Arbeitsvertrag kann auch in anderen Zusammenhängen benötigt werden: beim BAFöG-Amt, bei der Kindergeldkasse, als Einkommensnachweis für neue Vermieter_innen vor einem Umzug oder fürs Wohngeldamt. Wenn du plausibel darlegen kannst, dass ein Amt o.ä. einen Vertrag sehen will, kann dein_e Chef_in sich schwer weigern. Wenn er_sie trödeln, legst du ihm_ihr – verbindlich, aber höflich – einen eigenen Entwurf vor.

»Sie können gleich am Freitag anfangen. Kommen Sie um halb sieben und bringen Sie Ihre Lohnsteuerkarte mit.«

Einen Arbeitsvertrag zu schließen, ist nicht schwer. Arbeitgeber_innen wie Arbeitnehmer_innen sind an den Arbeitsvertrag gebunden, auch wenn er nur mündlich geschlossen wurde – was gerade in Kneipen und Gaststätten keine Seltenheit ist. Da viele grundlegende arbeitsrechtliche Fragen gesetzlich geregelt sind, reicht schon eine Vereinbarung, die das Minimum regelt: Arbeitsbeginn, Arbeitszeit, Lohnhöhe. Schön, wenn sich auch beide Seiten daran halten. Aber wenn nicht? Selbst an eine unter Zeugen geschlossene Vereinbarung erinnert sich der_die eine so, der_die andere ganz anders. Und wenn es dann doch mal zu Meinungsverschiedenheiten mit dem_der Chef_in

Was drinstehen sollte

Der Arbeitsvertrag enthält alle wichtigen Daten zum Arbeitsverhältnis:

- Name und Anschrift der Vertragspartner_innen
- Arbeitsort (oder ein Hinweis darauf, dass du an verschiedenen Orten arbeiten sollst)
- Beginn der Beschäftigung
- bei befristeten Beschäftigungen die vorhersehbare Dauer
- eine kurze Tätigkeitsbeschreibung
- die Zusammensetzung und Höhe deines Gehalts und den Zeitpunkt der Auszahlung
- die Arbeitszeit
- der Anspruch auf Erholungs- und Bildungsurlaub, insbesondere wenn mehr Urlaub als gesetzlich vorgesehen vereinbart wurde oder Urlaubsgeld gezahlt werden soll
- die Kündigungsfristen des Arbeitsverhältnisses, insbesondere wenn andere als die gesetzlichen Mindestfristen vereinbart werden
- Hinweise auf für die Beschäftigung geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, denn sie enthalten Regelungen, die die gesetzlichen Ansprüche des_der Arbeitnehmer_in ergänzen
- sowie alle weiteren Leistungen, die über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen.

Einen Vertrag lesen

Wenn du einen Arbeitsvertrag bekommst, nimm dir mindestens einen Tag Zeit, bevor du ihn unterschrieben zurückgibst.

Immer wieder stecken selbst in einem kurzen Vertrag Tücken und ungünstige Regelungen, die man beim ersten Überfliegen überliest. Lies den Vertrag zu Hause in Ruhe durch und informiere dich, wenn du etwas nicht verstehst oder unsicher bist. Akzeptiere kein »Das ist nicht so wichtig. Das steht nur pro forma drin.« von deinem_r Chef_in, erst recht nicht, wenn mündlich Anderes vereinbart wurde. Am Ende gilt, was unterschrieben wird. Sollen wesentliche Arbeitsbedingungen geändert werden, muss das gesondert schriftlich mitgeteilt werden. In den meisten Fällen tritt solch eine Änderung nur in Kraft, wenn du ihr zustimmst.

Am sichersten ist die Überprüfung des Vertrages durch eine_n versierte_n Arbeitsrechtler_in. Bei der NGG kann man dir genau sagen, was die Festlegungen im Vertrag für

dich bedeuten, welche Klausel ungültig ist und was fehlt.

Wann braucht man ein »Gesundheitszeugnis«?

Tätigkeiten, bei denen mit offenen Lebensmitteln umgegangen wird (z.B. Getränkeausschank, Verkauf von Eis etc.), darfst du



nur aufnehmen, wenn du eine Bescheinigung nach § 43 Infektionsschutzgesetz (früher: »Gesundheitszeugnis«) besitzt, die nicht älter als drei Monate ist.

Du erhältst sie beim örtlichen Gesundheitsamt, das dich zuvor über den richtigen Umgang mit offenen Lebensmitteln belehrt und dafür i.d.R. ca. 20 Euro verlangt. Diese Belehrung muss alle zwei Jahre wiederholt werden, kann dann aber auch durch den_ die Arbeitgeber_in erfolgen. Jugendliche unter 18 Jahren müssen zudem ein

ärztliches Attest beibringen, das sie als arbeitsfähig ausweist. Auf die Einhaltung der Hygienevorschriften solltest du auch im eigenen Interesse achten. Nicht nur, weil dein Job gefährdet wäre – schließlich können in einem Lokal, dem mangelnde Hygiene nachgesagt wird, schnell die Gäste ausbleiben, oder das Gesundheitsamt schließt den Betrieb bei Verstößen ganz. Du bist auch persönlich haftbar, wenn du z.B. entgegen den Vorschriften mit einer Infektion zur Arbeit kommst und womöglich Lebensmittel kontaminiert.

»Sie brauchen nicht mehr zu kommen.« – Was tun bei Kündigung?

Grundsätzlich ist jedes unbefristete Arbeitsverhältnis vier Wochen im Voraus zur Monatsmitte oder zum Monatsende ohne Nennung eines Grundes ordentlich kündbar. Innerhalb der vertraglichen Probezeit (bis zu sechs Monaten) kann der Vertrag sogar innerhalb von zwei Wochen von beiden Seiten aus gekündigt werden.

Ein befristeter Arbeitsvertrag hingegen, der keine anderslautende Vereinbarung enthält, ist vor Ablauf der Befristung nicht ordentlich kündbar. Ebenso ist eine Kündigung u.a. während des Mutterschutzes nicht möglich. Eine bisher nicht mitgeteilte Schwangerschaft kannst du noch bis zu 2 Wochen nach einer Kündigung anzeigen. Die gesetzliche Kündigungsfrist verlängert sich bei Arbeitnehmer_innen mit der Betriebszugehörigkeit (so kann nach zwei Jahren nur noch zum Monatsende gekündigt werden), kann aber auch durch Tarif- oder Arbeitsverträge u.ä. ausgedehnt werden. In Betrieben mit zehn und mehr Arbeitnehmer_innen gelten die Regeln des gesetzlichen Kündigungsschutzes für dich,

wenn du mindestens sechs Monate in dem Betrieb gearbeitet hast. Dann ist auch eine ordentliche Kündigung nur möglich, wenn sie sozial gerechtfertigt ist.

Eine außerordentliche, also fristlose Kündigung ist nur bei schweren Verfehlungen von dir (z.B. Unterschlagung, regelmäßiges Zuspätkommen etc.) möglich. Wenn Gründe für eine außerordentliche Kündigung vorliegen, kann ihretwegen nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen vom_ von der Arbeitgeber_in gekündigt werden. Die Gründe muss dir der_ die Arbeitgeber_in auf Verlangen nennen. Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen, mündliche Kündigungen sind immer unwirksam! Wenn du eine Kündigung bekommst, solltest du in jedem Fall rechtlichen Rat suchen – nicht selten sind Kündigungen fehlerhaft, unbegründet oder ganz unberechtigt. Darum solltest du nach einer – insbesondere bei einer fristlosen – Kündigung auch weiterhin dem_ der Chef_in deine Mitarbeit anbieten. Die NGG hat Erfahrungen mit Kündigungsprozessen, im Umgang mit störrischen Arbeitgeber_innen und kann dir weiterhelfen.

Das ist für Sie! Rund um Lohn und Trinkgeld

In der Marktwirtschaft bestimmen Angebot und Nachfrage den Preis. Gibt es also in einer Stadt mehr Schüler_innen und Studierende, die kellnern wollen, als Arbeitsplätze in Kneipen und Restaurants, kommen die Kneipiers besonders billig zu ihren Kellner_innen. Den gesetzlichen Mindestlohn müssen aber auch sie beachten. Den Jobsuchenden bleibt dann nur die Wahl zwischen schlechtbezahlter Arbeit und völligem Verzicht auf notwendiges Einkommen. Finden sich aber die Beschäftigten zusammen und verhandeln gemeinsam statt einzeln mit dem_der Arbeitgeber_in über Lohnerhöhungen u.a., können sie erreichen, dass sie angemessen an den Einnahmen durch ihre Arbeitskraft beteiligt werden.

Darum schließen sich Arbeitnehmer_innen in Gewerkschaften zusammen und führen Tarifverhandlungen.

Am Ende stehen Tarifverträge, in denen u.a. die Höhe des Stundenlohnes entsprechend der Qualifikation festgelegt wird. Diese Tarifverträge gelten auch für Un- und Angelernte (also auch für Schüler_innen und Studierende, die keine Erfahrungen in dem Beruf haben) und sind für die Vertragsparteien verbindlich.

Steht im Arbeitsvertrag ein niedrigerer Lohn, gilt für Gewerkschaftsmitglieder, die bei tarifgebundenen Arbeitgeber_innen beschäftigt sind, automatisch die Festlegung aus dem Tarifvertrag. Wenn der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, gilt er sogar bei Arbeitgeber_innen, die nicht tarifgebunden sind. Bei der NGG erfährst du, ob dein_e Arbeitgeber_in tarifge-

bunden ist und wie viel er_sie dir zahlen muss. Selbst wenn er_sie nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist, sollte das, was dir gezahlt wird, nicht deutlich unter dem Tariflohn liegen. Der Gesetzgeber schreibt hier mindestens 66 Prozent des in der Branche üblichen Tariflohnes vor. Und wenn ein Tarifvertrag gilt, gibt es oft auch Zusatzleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Unabhängig von einem Tarifvertrag muss dein Lohn regelmäßig gezahlt werden. Der_die Arbeitgeber_in muss das Geld in dem Monat auszahlen, in dem es verdient wurde. Und er_sie muss dir eine schriftliche Abrechnung erstellen, aus der du ersehen kannst, warum du in diesem Monat gerade so viel bekommst, was vielleicht abgezogen wurde etc. Eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50€/h ist zudem nur bei Arbeitnehmer_innen unter 18 Jahren und in bestimmten Praktikumsverhältnissen möglich.



Mindestlohn

Seit dem 01.01.2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn. Weitere Infos findest du unter www.mindestlohn.de

Mankogeld – was tun, wenn die Kasse nicht stimmt?

In der Gastronomie kommt es immer mal wieder vor, dass die Abrechnung am Ende des Tages ein Defizit ergibt.

Gründe hierfür können Zechpreller_innen, falsch berechnetes Wechselgeld oder das Vergessen eines Rechnungspostens sein, manchmal ein_e Arbeitgeber_in unterstellt auch gern eine Unterschlagung. Egal, wie groß der Fehlbetrag (sog. Manko) ist, ausgleichen musst du ihn nur, wenn dir im jeweiligen Einzelfall Verschulden nachzuweisen ist.

Damit gilt:

- Wenn der Fehlbetrag in einer Kasse oder einem Portemonnaie entstand, zu dem während deiner Arbeitszeit auch andere Mitarbeiter_innen regulär Zugang hatten, bist du für Fehlbeträge nicht haftbar.
- Wenn dir das sofortige Kassieren untersagt ist, trägst du bei Zechprellerei keine Verantwortung.
- Wenn es (z.B. im Arbeitsvertrag) eine spezielle Haftungsvereinbarung gibt, die dich zur Zahlung des Fehlbetrages verpflichtet, muss dir der_die Arbeitgeber_in im Gegenzug monatlich entsprechendes »Mankogeld« zahlen (bis zu 16,00 Euro/Monat sind sogar steuerfrei).
- Bei größeren Fehlbeträgen ist stets Vorsicht geboten – selbst wenn das Verschulden klar scheint. Erfahrungsgemäß muss in solchen Fällen oft nicht die gesamte Summe ausgeglichen werden. Die NGG löst immer wieder derartige Fälle und berät dich hierzu gern und kompetent.

Wem gehört das Trinkgeld ?

In Restaurants und Kneipen sowie im Service-Bereich von Hotels werden teilweise Trinkgelder für das Personal gegeben. Allerdings müssen Arbeitgeber_innen nicht dafür sorgen, dass man auch Trinkgeld bekommen kann – wer kassiert, wo die Gäste nur bargeldlos zahlen können, hat Pech. Das Trinkgeld ist nicht Teil des Lohnes, folglich können Arbeitgeber_innen nicht darüber verfügen. Im Normalfall gilt das Trinkgeld nicht als Einkommen, da es eine Schenkung des Gastes ist. Dies gilt aber nur, wenn du das Trinkgeld auch direkt von den Gästen erhältst. Sollte in deinem Betrieb üblich sein, dass das Trinkgeld gleichmäßig aufgeteilt wird oder dass die Küche etwas abbekommt, spricht nichts dagegen, dass du dabei mitmachst. Übrigens ist Trinkgeld seit 2002 in voller Höhe von der Einkommensteuer befreit. Dies hat die Gewerkschaft NGG für die Beschäftigten mit durchgesetzt.

Eine einfache Rechnung zeigt, wie wichtig es auch für dich ist, bei Fehlbeträgen nicht einfach nachzugeben. Ein Fehlbetrag von sieben Euro pro Tag summiert sich zum Beispiel bei Ferienjobs mit einer Fünf-Tage-Woche auf satte 140 Euro im Monat.

Überstunden –

einzelnen oder pauschal bezahlen

Manche Arbeitsverträge enthalten eine Klausel, dass mit dem Entgelt (z.B. wegen angeblicher übertariflicher Bezahlung) Überstunden pauschal abgegolten sind.

Eine solche Klausel ist nur zulässig, wenn kein geltender Tarifvertrag dagegenspricht. Außer-

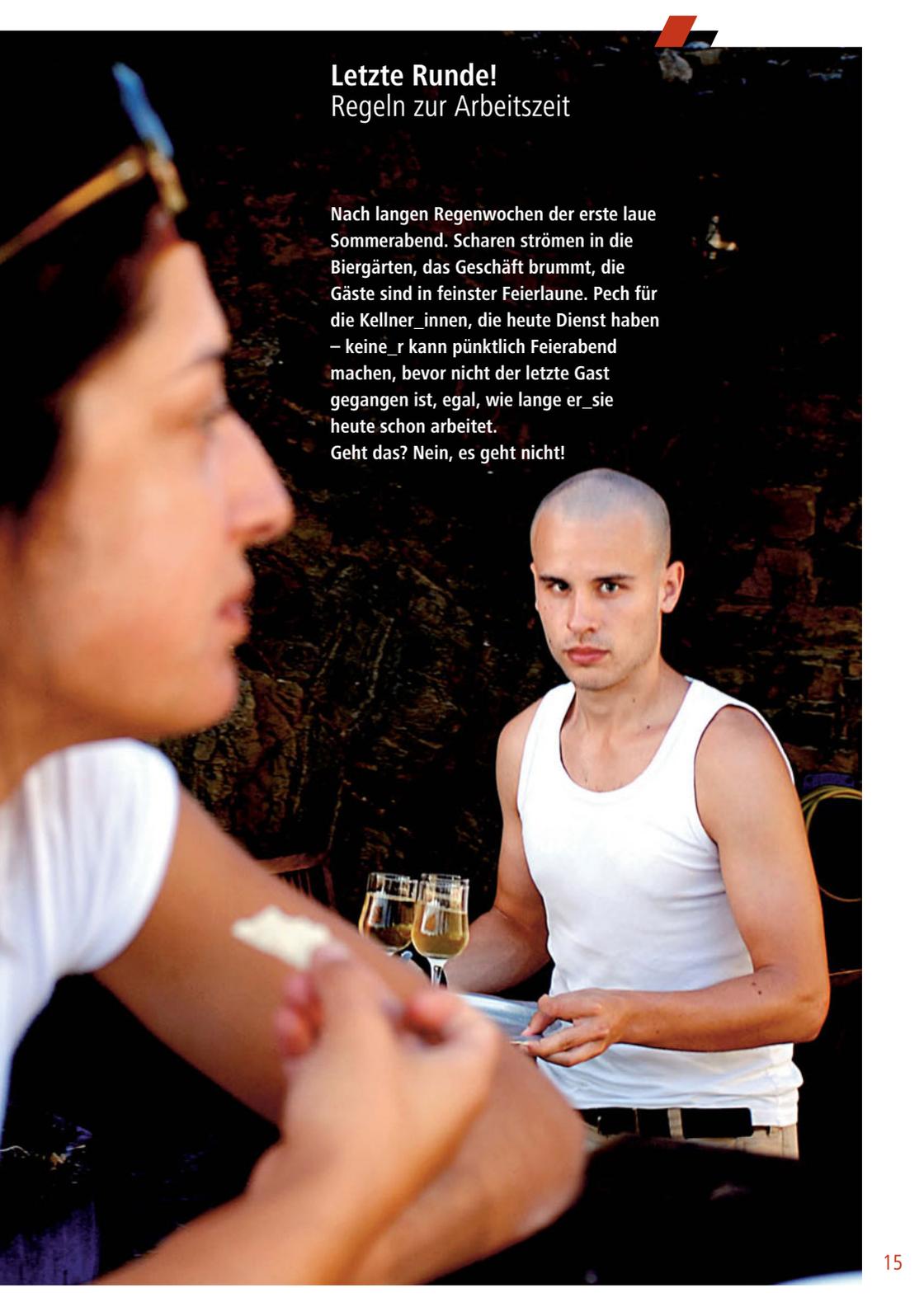
dem muss im Vertrag klar festgeschrieben sein, wie viele Überstunden pro Monat pauschal abgegolten sind. Natürlich sollte auch der Lohn so hoch sein, dass du noch einen vernünftigen Stundenverdienst hast, wenn du diese pauschal abgegoltenen Überstunden ableitest. Der gesetzliche Mindestlohn muss auch immer noch erreicht sein, wenn du die vollen Überstunden ableitest. Für alle geleisteten Überstunden, die nicht pauschal abgegolten sind, besteht in der Regel Anspruch auf zusätzlichen Lohn. Darüber hinaus kann dein_e Chef_in, z.B. durch einen Tarifvertrag, sogar zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet sein.

...und den Rest kriegen Sie auf die Hand!

»Schwarzarbeit«: Verlockend ist es schon: Man kann den einen oder anderen Euro nebenbei verdienen und muss sich nicht um Einkommensgrenzen von Krankenkasse, BAföG, um Steuern oder Wohngeldeinbußen Gedanken machen. Doch egal, ob du nur »100 Euro zusätzlich auf die Hand« bekommst und der Rest sorgfältig in die Lohnsteuerkarte eingetragen wird oder ob du gleich ganz unangemeldet arbeitest – du schneidest dir ins eigene Fleisch.

- Unangemeldet arbeiten ist strafbar, sowohl für »Arbeitgeber_innen« als auch für dich. Da sie im Hotel- und Gaststättengewerbe meist unter den Augen von Fremden, den Gästen nämlich, stattfindet, ist die Gefahr der Aufdeckung sehr hoch. Am Ende stehen dann meist hohe Geldstrafen und ein Eintrag ins polizeiliche Führungszeugnis – das macht sich nicht gut bei späteren Bewerbungen.

- Ohne Anmeldung kein Geld. Wenn dein_e »Arbeitgeber_in« plötzlich sagt: Schluss – wenn er_sie gar den vereinbarten Lohn nicht zahlt – hast du keine Handhabe. Du kannst ihn_sie zwar verklagen, dann wird aber auch aufgedeckt, dass du nicht angemeldet warst.
- Normale Beschäftigte werden gegen Arbeitsunfälle versichert, du nicht. Bei einem Arbeitsunfall kann dadurch alles auffliegen und du musst deinen Anspruch auf Schadensregulierung (z.B. bei bleibenden Schäden) mühsam durchsetzen oder bleibst auf Kosten sitzen.
- Normale Arbeitnehmer_innenrechte, wie bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit, wird dir dein_e »Arbeitgeber_in« wohl kaum gewähren.
- Weil keine Zahlungen zur Sozialversicherung erfolgen, entstehen auch keine Ansprüche – z.B. aus der Renten- oder der Arbeitslosenversicherung.
- Wird entdeckt, dass du unangemeldet gearbeitet hast, können die Zahlungen zur Sozialversicherung auch nachträglich von dir eingefordert werden.
- Dein »Arbeitsverhältnis« wird von deiner_m »Arbeitgeber_in« nicht versteuert. Das Geld, das dem Staat dadurch an Zahlungen vorenthalten wird, summiert sich jährlich auf Millionen. Der Staat ist dabei nicht anonym. Aus Steuergeldern sollen auch öffentliche Güter, Bildung und Infrastruktur mitfinanziert werden. Auch dem Sozialversicherungssystem, ein Solidarsystem zum Schutz von abhängig Beschäftigten, entgehen Beiträge, die dann bei späteren Auszahlungen von eigentlich erarbeiteten Ansprüchen fehlen.



Letzte Runde! Regeln zur Arbeitszeit

Nach langen Regenwochen der erste laue Sommerabend. Scharen strömen in die Biergärten, das Geschäft brummt, die Gäste sind in feinsten Feierlaune. Pech für die Kellner_innen, die heute Dienst haben – keine_r kann pünktlich Feierabend machen, bevor nicht der letzte Gast gegangen ist, egal, wie lange er_sie heute schon arbeitet.
Geht das? Nein, es geht nicht!

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erlaubt eine tägliche Arbeitszeit von acht, in Ausnahmen zehn Stunden. Zwischen tatsächlichem Feierabend und dem nächsten Dienstantritt müssen zudem mindestens elf Stunden liegen. Für Jugendliche unter 18 Jahren müssen zwölf Stunden zwischen den Dienstschichten liegen. Auch dürfen sie maximal acht Stunden am Tag und bis spätestens 22 Uhr arbeiten. Besteht darüber hinaus noch Vollzeitschulpflicht, dürfen Schüler_innen max. zwei Stunden am Tag und höchstens bis 18 Uhr arbeiten. Arbeiten vor und während der Unterrichtszeit ist tabu. Wer länger arbeitet oder weniger Zeit zwischen zwei Schichten lässt, ruiniert seine Gesundheit und verschenkt wertvolle Freizeit – oft für einen lächerlichen Stundenlohn. Sieh dein_e Chef_in das einmal nicht ein, erkläre ihm_ihr höflich aber verbindlich, dass du dich nicht mehr konzentrieren kannst, müde bist und fahrig – und geh nach Hause. Du kannst gesetzeswidrige Arbeitsanweisungen ablehnen. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz

können mit hohen Bußgeldern (Arbeitgeber_innen) geahndet werden.

Um bei Uneinigkeit mit dem_der Chef_in wegen angeblich nicht geleisteter Stunden eine Sicherheit zu haben, solltest du deine Arbeitsstunden aufschreiben und am besten von einem_r Kolleg_in auf Richtigkeit unterschreiben lassen.

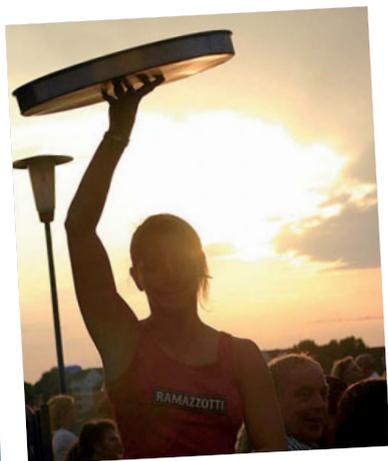
Tipp

Mitglieder der NGG erhalten in ihren Regionen den neuen NGG-Kalender, der extra für eine die Arbeitszeiterfassung gestaltet ist.

Pause ist Muss

Den ganzen Tag durchs Lokal laufen strengt an – da kann man eine kleine Erholungspause oder einen Imbiss gut gebrauchen.

Deshalb schreibt das Arbeitszeitgesetz vor, dass spätestens nach sechs Stunden Arbeitszeit (bei Jugendlichen unter 18 schon nach 4,5 Stunden) die Arbeit um mindestens eine Viertelstunde unterbrochen werden muss. Die Pause zählt nicht zur Arbeitszeit, wird also nicht bezahlt. Deshalb brauchst du die Pause nicht am Arbeitsplatz zu verbringen und kannst während der Pause auch machen, was du möchtest: Rauchen, Essen, Yoga. Viele Arbeitgeber_innen müssen einen Pausenraum zur Verfügung stellen, in dem sich die Mitarbeiter_innen ungestört erholen können. Und während der Pause darf der_die Chef_in dich nicht zurückrufen, weil du doch gerade gebraucht wirst – es sei denn, die Küche brennt sonst ab.



Die wichtigsten Regeln zur Pause:

- Eine Pause muss mindestens 15 Minuten andauern. Kürzere Unterbrechungen der Arbeit zählen nicht als Pause und werden bezahlt.
- Die Pause muss während der Arbeitszeit genommen und darf nicht hinten dran gehängt werden.
- Wann die Pausen gewährt werden, muss vor Arbeitsaufnahme feststehen. Am besten sind feste Pausenzeiten, die im Betrieb/Lokal aushängen.
- Der Anspruch auf Pausenzeiten steigt mit der Arbeitszeit. Wer mehr als sechs Stunden zusammenhängend arbeitet, hat 30 Minuten pro Arbeitstag, wer länger als neun Stunden arbeitet, 45 Minuten.
- Wenn du unter 18 Jahre alt bist, gilt sogar: bis 4,5 Stunden Arbeitszeit – 15 Minuten Pause, bis sechs Stunden – 30 Minuten, mehr als sechs Stunden – 60 Minuten.

Kannst du heute abend kommen?

Es kann immer mal sein, dass ein_e Kolleg_in kurzfristig ausfällt. Schön, wenn sich jemand findet, der den Dienst übernimmt. Doch die Regel kann das nicht sein. Dein_e Chef_in ist verpflichtet, laut Tarifvertrag rechtzeitig einen Dienstplan auszuhängen, auf dem du sehen kannst, wann du arbeiten musst; wenn du unregelmäßig arbeitest, kannst du dir freilich die Dienste auch telefonisch durchgeben lassen. Schließlich willst du ja auch deine Freizeit länger als einen Tag im Voraus planen können, dich verabreden oder ausgehen. Sollte sich dein_e Chef_in beim Dienstplan mal irren und ihm_ihr fällt nach einer Stunde ein, dass

du wieder gehen kannst, weil nichts zu tun ist, muss er_sie dir den Dienst natürlich trotzdem bezahlen, (es sei denn, ein gültiger Tarifvertrag regelt dies anders). Schließlich warst du da und arbeitswillig und trägst keine Schuld an seinem_ihrem Irrtum.

Plötzlich vom Dienstplan verschwunden

Vielen Nebenjobs von Schüler_innen und Studierenden liegen Rahmenverträge zu Grunde, in denen keine feste Arbeitszeit, sondern meist nur eine Obergrenze (z.B. 20 Stunden/Woche) steht. Für diese so genannte »Arbeit auf Abruf« gelten besondere Regeln.

Oft steht in diesen Verträgen, dass der_die Arbeitgeber_in nach Bedarf Dienste anbietet und der/die ArbeitnehmerIn frei ist, zu- oder abzusagen. Natürlich gelten auch bei solchen Verträgen alle Regeln, die in dieser Broschüre stehen. Was aber, wenn man plötzlich keine Dienste mehr zugeteilt bekommt, weil der_die Chef_in verärgert ist? Wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag keine Mindestwochenarbeitszeit vereinbart ist, in der Regel eine Mindestwochenarbeitszeit von zehn Stunden – die auch bezahlt



werden müssen. Selbst wenn der Arbeitsvertrag so unverbindlich ist, muss man nicht alles mit sich machen lassen. Wenn ein klärendes Gespräch nicht weiterhilft, bitte den Betriebsrat um Unterstützung oder wende dich an die NGG.

Von elf bis zwei, dann erstmal frei

Im Gastgewerbe gibt es leider zu oft so genannte Teildienste: Zwei Stunden morgens kommen, nachmittags noch mal fünf Stunden, dazwischen sind drei Stunden frei.

Wenn man nicht gleich neben dem Arbeitsplatz wohnt, wenn man Kinder zu versorgen hat und auch sonst ist das auf Dauer sehr anstrengend. Diese Teildienste können in vielen Fällen durch bessere Arbeitsorganisation vermieden werden. Deshalb hat die NGG dort, wo sie genügend Mitglieder hat, in Tarifverträgen die Möglichkeit von Teildiensten eingeschränkt oder verhindert. Oft sind auch besondere Zuschläge o.ä. für derartige Dienste vorgesehen. Wenn du Probleme mit deinen Teildiensten hast, lass dich auf jeden Fall vom Betriebsrat oder der NGG beraten.

Nur 'ne Viertelstunde länger – Überstunden

Nachschminken und Abschiedsgeplänkel – klar, das gehört nicht zur Arbeitszeit. Aber die Abrechnung?

Manchmal heißt es: »Wir öffnen um neun, dann beginnt auch Ihre Arbeitszeit.« Trotzdem sollst du einmal die Woche schon 20 Minuten eher da sein, um alles aufzuschließen und anzuschalten. Ohne Bezahlung? Nein, die bezahlte Arbeitszeit beginnt, wenn man da ist

und auf Anweisung des_der Vorgesetzten zu arbeiten beginnt. Egal, was im Dienstplan steht. Und wenn die Arbeitszeit endet, muss man nicht eben mal noch eine Viertelstunde Abrechnung machen. Das heißt nicht, dass man zum Feierabend alles hinschmeißt, was nicht fertig ist. Das heißt nur, wenn über die vereinbarte Zeit hinaus gearbeitet wird, dann sind das Überstunden. Und Überstunden müssen i.d.R. bezahlt werden.

Die wichtigsten Regeln im Überblick:

- Überstunden müssen angeordnet werden. Dafür genügt es, wenn der_die Chef_in fragt, ob man dieses oder jenes noch tun könnte oder wenn eine Aufgabe innerhalb einer festen Frist erledigt sein soll. Nur wer aus freien Stücken länger bleibt, kann keine Überstunden geltend machen.
- Überstunden sind nicht Pflicht. Wenn du keine Zeit hast, kannst du pünktlich Feierabend machen. Ausnahmen gibt es nur, wenn die Arbeit zu diesem Zeitpunkt unverzichtbar ist. Etwas anderes kann gelten, wenn der Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag Überstunden vorsieht oder der Betriebsrat der Anordnung zugestimmt hat.
- Überstunden müssen zeitnah mit bezahlter Freizeit oder durch zusätzliche Bezahlung abgegolten werden.
- Überstunden sollten nicht ständig anfallen, auch wenn man das zusätzliche Geld gebrauchen kann. Selbst für Teilzeitkräfte ist es leichter, wenn sie vorher wissen, dass sie diesmal sechs Stunden kommen sollen – statt nur vier – als immer wieder plötzlich zwei Stunden dranzuhängen. Das sollte jede_r Vorgesetzte einsehen.

Tauschen Sie die Dienste! Regeln zu Urlaub und Krankheit

Gerade bei Teilzeitkräften und Nebenjobber_innen wie Schüler_innen und Studierenden werden die gesetzlichen Regelungen zu Urlaub und Krankheit gern übergangen. »Sie sind nur ›Aushilfe‹«, oder vergleichbar abenteuerlich lauten die Begründungen. »Ihren Dienst letzte Woche hat Lorenz übernommen«, ist die lapidare Auskunft nach einer ordnungsgemäßen Krankmeldung. »Sie wollen zwei Wochen in Urlaub? Gut, dann teile ich sie nicht ein«, kann genauso wenig befriedigen, wenn die Lohnfortzahlung damit umgangen werden soll. Wie jede_r Arbeitnehmer_in hast auch du Anspruch auf Urlaubsentgelt und bezahlten Krankenstand. Die im Folgenden beschriebenen Regelungen gelten also in vollem Umfang auch bei Teilzeitkräften.

Kein Job ohne Urlaub

Weil ein ganzes Jahr Arbeiten krank machen würde, schreibt das Bundesurlaubsgesetz 20 Arbeitstage (bei einer Fünf-Tage-Woche) bzw. 24 Arbeitstage (bei einer Sechs-Tage-Woche) Erholungsurlaub im Jahr vor – damit die Arbeitskraft regeneriert werden kann.

Da der Urlaub zum Arbeitsverhältnis gehört, wird er auch bezahlt. Das so genannte Urlaubsentgelt ist gesetzlich vorgeschrieben und hat dieselbe Höhe wie das Arbeitsentgelt, das sonst gezahlt wird (bei schwankendem Einkommen zählt der Durchschnitt der letzten 13 Wochen). Jede_r Beschäftigte hat Anspruch auf diesen Urlaub. So gilt, wenn du unregelmäßig arbeitest, die Faustregel, dass du vier Wochen pro Jahr nicht zum Dienst kommen

musst und trotzdem bezahlt wirst. Allerdings unter den folgenden Prämissen:

- Urlaub muss in dem Jahr genommen werden, in dem er anfällt. Nur in Ausnahmefällen darf man Urlaubsanspruch mit ins nächste Jahr nehmen.
- Durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag kann ein höherer Urlaubsanspruch festgelegt sein. Der gilt dann auch für dich.
- Urlaub muss immer mit dem dem_der Arbeitgeber_in abgesprochen werden. Wenn er_sie den Urlaub nicht genehmigt, musst du arbeiten. Arbeitgeber_innen dürfen aber nur aus wichtigen betrieblichen Gründen, z.B. in der Hauptsaison, einen Urlaubswunsch ablehnen.
- Dass nicht alle Mitarbeiter_innen gleichzeitig in Urlaub gehen können, ist logisch, doch

kein_e Arbeitnehmer_in darf beim Urlaub einfach einem_einer anderen vorgezogen werden. Wenn du aber Kolleg_innen mit schulpflichtigen Kindern hast, ist klar, dass sie eher Anspruch auf Urlaub während der Schulferien haben als du.

- Der Urlaub sollte zusammenhängend genommen werden können. Du musst es dir nicht gefallen lassen, wenn du immer nur mal zwei, mal drei Tage nehmen sollst.
- Anspruch auf den vollen Jahresurlaub hast du erst, wenn du seit sechs Monaten beschäftigt bist. Vorher kannst du aber schon für jeden gearbeiteten Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs nehmen, wenn das nicht im Tarifvertrag anders geregelt ist.
- Urlaub und Überstunden haben nichts mit-

einander zu tun. Freizeitausgleich für Überstunden kann nicht während des Urlaubs stattfinden.

- Melde dem_der Arbeitgeber_in, wenn du während des Urlaubs krank wirst. Den dadurch versäumten Urlaub kannst du dann später nachholen.
- Weil du dich im Urlaub erholen sollst, darfst du in dieser Zeit keiner anderen (zusätzlichen) Tätigkeit nachgehen. Dein_e Chef_in kann dich aber auch nicht einfach aus dem Urlaub zurückrufen, weil's grad viel zu tun gibt.

Wenn du das Gefühl hast, dass dein_e Chef_in dich bei Urlaub oder Krankheit über den Tisch ziehen will, sprich ihn_sie deutlich auf deine Rechte an. Unterstützung und Beratung findest du beim Betriebsrat und bei der NGB.

Auch wer krank ist, muss essen

Wer wegen einer Krankheit nicht arbeiten kann, erhält trotzdem weiterhin Lohn. So sieht es das Entgeltfortzahlungsgesetz vor, das verhindern soll, dass Arbeitnehmer_innen sich krank zur Arbeit schleppen, anstatt sich auszukurieren – weil verschleppte Krankheiten viel größere Folgekosten verursachen. Deshalb gibt es ab dem ersten Tag der Krankschreibung für sechs Wochen 100 Prozent Lohnfortzahlung vom_von der Arbeitgeber_in. Wenn die Krankheit länger dauert, zahlt nach sechs Wochen die Krankenkasse immerhin noch 70 Prozent des Lohnes weiter (Achtung: Dieses Krankengeld gibt es i.d.R. nicht für Werkstudent_innen und Minijobber_innen!). Aber natürlich gibt es auch hier Regeln:

- Eine Krankheit ist kein Grund für eine fristlose Entlassung. Voraussetzung für eine Krankmeldung ist aber ein ärztliches Attest. Liegt keines vor, bist du grundlos von der Arbeit ferngeblieben und lieferst damit einen guten Kündigungsgrund.

- Die Meldung beim_bei der Arbeitgeber_in muss unverzüglich erfolgen. Wer sich am Montag ein Bein bricht, aber erst am Mittwoch den nächsten Dienst hat, muss trotzdem schon am Montag Bescheid sagen.
- Lohnfortzahlung bei Krankheit gibt es erst, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vier Wochen bestand. Und pro Krankheit werden nur sechs Wochen im halben Jahr gezahlt.
- Lohnfortzahlung bei Krankheit gibt es auch für Teilzeitkräfte mit unregelmäßigem Einkommen. Es wird dann das durchschnittliche Einkommen der letzten 13 Wochen gezahlt. Dabei ist egal, ob man in den Wochen der Krankheit vielleicht mehr oder weniger gearbeitet hätte als vorher.
- Wenn du eigene Kinder erziehst, hast du, wenn sie krank sind und du deshalb nicht arbeiten gehen kannst, bis zu zehn Tage pro Kind im Jahr (insgesamt höchstens 25 Tage) Anspruch auf Lohnfortzahlung.



Die Schürze wird gestellt

Dienstkleidung, Kost und Logis

Mancher Job in Gaststätte und Hotel verlangt besonderes Engagement: Vorschriften zur Arbeitskleidung, zur Ausstattung oder – vor allem bei Saisonjobs – die Notwendigkeit, eine Unterkunft nahe dem Arbeitsplatz zu suchen. Dies kann schon die ersten Kosten verursachen, bevor man zu arbeiten angefangen hat.

Was davon musst du selbst zahlen? Und welche Regeln gelten, wenn Essen für Mitarbeiter_innen angeboten wird?

Dienstkleidung und mehr

Auch wenn dein_e Arbeitgeber_in vorschreibt, in welcher Kleidung du den Dienst antreten sollst, musst du diese Kleidung allein beschaffen.

Manche Arbeitgeber_innen zahlen einen Zuschuss oder stellen selbst Dienstkleidung und Zubehör – wenn nicht ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder dein Arbeitsvertrag so etwas vorschreiben, sind Arbeitgeber_innen dazu aber nicht unbedingt verpflichtet. Ausnahmen bestehen für Sicherheitskleidung (z.B. Sicherheitsschuhe), die verpflichtend nach den Regelungen der Berufsgenossenschaften zu tragen sind und in den meisten Fällen für Schutzkleidung (Kittel u.ä.), die deine Freizeitkleidung vor starker Verschmutzung schützen soll. Auch wenn der_die Arbeitgeber_in verlangt, dass alle Beschäftigten in einer »Uniform« arbeiten, muss der_die Arbeitgeber_in sie finanzieren. Kosten für Kleidung und Zubehör, die nur beruflich genutzt werden können, sind steuerlich absetzbar. Dasselbe gilt meist auch für die Reinigung solcher Kleidung. Beachte, dass das was als »Uniform« und »nur be-

ruflich nutzbare« Kleidung gilt, sehr eng ausgelegt wird.

Zum Umkleiden muss der_ die Arbeitgeber_in geeignete Räume bereitstellen, in denen für jede_n Mitarbeiter_in ein eigener abschließbarer Schrank zur Verfügung steht, in dem auch Wertsachen sicher aufgehoben werden können. Schrankkontrollen durch Arbeitgeber_innen müssen angekündigt werden. Selbstverständlich müssen Männer und Frauen die Möglichkeit haben, sich in getrennten Räumen umzuziehen.

Auch dein allgemeines Auftreten kann vom_ von der Arbeitgeber_in sanktioniert werden. So können im Betrieb Alkohol- und Rauchverbot verhängt werden und Vorschriften über Bart- und Haartracht gelten. Allerdings sind solchen Regeln enge Grenzen gesetzt. Wenn du das Gefühl hast, dass du schikaniert wirst, kann dir die NGG rechtlich Rat geben und Hilfe leisten.

Kost und Logis

Wenn der_ die Arbeitgeber_in Verpflegung oder Unterkunft (Kost und Logis) anbietet, kann er_sie dafür auch Geld nehmen. Allerdings hast du keinen Anspruch auf solche Angebote und bist auch unter keinen Umständen verpflichtet, ein solches Angebot anzunehmen.

Bezahlen musst du also nur, wenn du wirklich dort isst – nicht, wenn du gerade krank oder im Urlaub bist oder ganz auf die angebotene Verpflegung (oder die Unterkunft) verzichtest. Ferner gilt: Steuer- und sozialversicherungspflichtig ist der gesamte Bruttolohn vor Abzug der Kosten für Kost und Logis. Allerdings kann

der_ die Arbeitgeber_in die Kosten für unentgeltlich oder verbilligt abgegebenen Mahlzeiten im Betrieb auch pauschal versteuern (Steuersatz 25 Prozent). Voraussetzung ist aber, dass die Mahlzeiten nicht als Lohnbestandteile vereinbart sind. Welche Auswirkungen das individuell auf deine Besteuerung sowie die Höhe deiner Sozialabgaben hat, erfrage am besten bei deiner NGG vor Ort.

Zieht dein_e Chef_in weniger ab, als die Sachbezugsordnung erlaubt, oder gewährt sogar kostenlos Kost oder Logis, gilt das als geldwerter Vorteil und muss auf der Entgeltabrechnung auch so vermerkt werden. Seit 01.01.2014 muss der_ die Arbeitgeber_in auf der Lohnsteuerbescheinigung angeben, ob Kost und Logis zur Verfügung gestellt wurde. Die entsprechenden Summen zählen auch zu deinem steuer- und sozialversicherungspflichtigen Einkommen und können nicht pauschal vom_ von der Arbeitgeber_in versteuert werden.

Werden der Belegschaft lediglich Rabatte auf Leistungen des_ der Arbeitgeber_in (z.B. verbilligte Übernachtung im Hotel, in dem man arbeitet) gewährt, ist der Gegenwert dieser Rabatte sozialversicherungsfrei und bis zu einer Höhe von 1.224 Euro/Jahr steuerfrei.

Da die Regelungen zu Kost und Logis erhebliche Auswirkungen auf die Höhe deines Nettolohnes

haben können, solltest du das Thema nicht auf die leichte Schulter nehmen. Wenn du nicht alle aufgeführten Regelungen auf Anhieb verstehst oder weiterführende Fragen hast, wende dich an die NGG oder eine Lohnsteuerberatung.



Probleme lösen wir intern...

Wohl denen, die sich zu helfen wissen!

Die Tipps in dieser Broschüre sind eine grobe Übersicht darüber, was du bei einem Nebenjob in Gaststätte oder Hotel als Student_in oder Schüler_in wissen musst. Um alle Regeln und Ausnahmen aufzuschreiben, bräuchte es ein mehrbändiges Sammelwerk. Deswegen nutze unsere Beratungsangebote.

NGG und Betriebsräte: mehr als Nothelfer_innen!

Du musst dich nicht auf das verlassen, was dein_e Chef_in dir erzählt. Viele Arbeitgeber_innen wissen selbst nicht genau, was sie ihren Angestellten zumuten dürfen und was nicht. Und manch eine_r ignoriert die Regeln bewusst und hofft, dass Mitarbeiter_innen nicht aufbegehren.

Eine große Hilfe sind in diesem Fall Betriebsräte. Das sind normale Mitarbeiter_innen, die von allen Angestellten gewählt wurden, um die gemeinsamen Interessen gegenüber dem_der Arbeitgeber_in zu vertreten. Sie sind arbeitsrechtlich geschult, genießen Kündigungsschutz und dürfen mitreden, wenn es um Kündigungen, um Bekleidungsvorschriften oder Rauchverbot geht. Doch nicht in jeder Gaststätte, jedem Hotel gibt es einen Betriebsrat. Gewählt werden darf er nur, wo fünf oder mehr Beschäftigte arbeiten.

Wer in kleineren Lokalen arbeitet, steht aber nicht allein da. Die Gewerkschaft NGG ist für alle Beschäftigten in Kneipen, Hotels, Restaurants und Herbergen da. Sie bietet ihren Mitgliedern Rechtsberatung in allen Fragen rund um den Job und übernimmt bei arbeitsrechtlichen Verfahren die Kosten. Wenn du Fragen zum Arbeitszeugnis, bei einer Kündigung oder einer Befristung hast, wenn dein_e Arbeitgeber_in keine Rücksicht auf deine Schwangerschaft nehmen oder zum Beispiel keinen Urlaub geben will, können wir dir weiterhelfen. Wir suchen gemeinsam mit dir nach der besten Lösung für dein Problem – im Gespräch mit dem_der Arbeitgeber_in oder, wenn's sein muss, gegen ihn_sie vor Gericht. Die NGG handelt Tarifverträge für ihre Mitglieder aus,

die mehr Urlaub, höheren Lohn und bessere Arbeitsbedingungen bringen. Und wir informieren dich regelmäßig über die neuesten Entwicklungen in unserer Branche. Diesen Service bietet dir keine Rechtschutzversicherung.

Tipp: Gleich Mitglied werden!

Leistungen der NGG können nicht im Nachhinein gewährt werden. Deshalb besser gleich Mitglied werden, damit im Streitfall mit dem_der Arbeitgeber_in alle Leistungen der NGG zur Verfügung stehen. Die Satzung der NGG ist in allen Regionen erhältlich. Wenn du auf diese Unterstützung nicht verzichten willst, komm zu uns. Je mehr Mitglieder uns unterstützen, desto besser können wir mit den Arbeitgeberverbänden verhandeln. Schüler_innen und Studierende zahlen als Mindestbeitrag im Monat 2,60 Euro. Für alle Mitglieder unter 27 Jahren bietet die NGG eine Vielzahl von Seminaren und Aktionen an: zu Fragen der Globalisierung, zu Fragen von Mitbestimmung oder speziellen Branchenthemen. Viele weitere Infos findet ihr unter: www.ngg.net



Dienstpläne

Arbeitgeber_innen sind verpflichtet, die Arbeitszeiten in einem Aushang rechtzeitig bekanntzugeben (Dienstplan). Dies gilt nicht, wenn »Arbeit auf Abruf« vereinbart wurde. Aber auch hier musst du rechtzeitig (mindestens vier Tage vorher) über einen anstehenden Dienst informiert werden.

Dauer der Arbeitszeit (ArbZG)

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt nach § 3 Arbeitszeitgesetz acht Stunden. Schulpflichtige unter 18-Jährige dürfen nach Jugendarbeitsschutzgesetz sogar nur zwei Stunden täglich arbeiten. Von den Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz gibt es jedoch gesetzliche und tarifliche Ausnahmen. Allerdings darf die Arbeitszeit auch in diesen Ausnahmefällen nicht mehr als zehn Stunden betragen. Jede Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden muss innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Kalenderwochen ausgeglichen werden, sodass acht Stunden im Durchschnitt erreicht werden (§ 3 ArbZG).

Die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit ist auch für den_die Arbeitgeber_in verbindlich. Kommen weniger Gäste als erwartet und du wirst deshalb vorzeitig nach Hause geschickt, so muss trotzdem das Entgelt für die volle, im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit gezahlt werden.

Teildienst

Teildienste stellen eine besonders ungünstige Arbeitszeitform dar. Die Zulässigkeit und die Gestaltung des Teildienstes ist in vielen Tarifverträgen geregelt. Insbesondere sehen Tarifverträge oft Höchstgrenzen für die Unterbre-



chung vor (meistens drei Stunden). Über den Teildienst hat der Betriebsrat mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG).

Pausen

Ruhepausen sind gesetzlich und tariflich vorgeschrieben. Auf die Pausen kann nicht verzichtet werden. Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden schreibt das Gesetz mindestens 30 Minuten Pause vor, bei längerer Arbeitszeit bis zu 10 Stunden 45 Minuten. Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten sind keine Pausen und zählen bei der Berechnung der Arbeitszeit mit (§ 4 ArbZG). Länger als sechs Stunden hintereinander darf niemand ohne Pause beschäftigt werden.

Ruhezeiten

Zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und dem Wiederbeginn am nächsten Tag muss eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden liegen. Im Gastgewerbe kann sie auf zehn Stunden reduziert werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit durch eine Verlängerung anderer Ruhezeiten auf mindestens zwölf Stunden innerhalb von vier Wochen bzw. einem Monat

ausgeglichen wird. Ein Schichtwechsel von Spät- auf Frühschicht ist nicht zulässig, wenn die zehnstündige Ruhezeit nicht eingehalten wird.

Schriftlicher Nachweis über Arbeitsbedingungen

Arbeitsverträge können sowohl schriftlich als auch mündlich vereinbart werden. Wurde der Arbeitsvertrag nur mündlich geschlossen, gibt es im Streitfall immer wieder das Problem, dass keine Klarheit über die Abmachungen herrscht.

Nach dem Nachweisgesetz ist der_die Arbeitgeber_in zwingend verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem_der Arbeitnehmer_in auszuhändigen.

Entgeltabrechnung (Lohn- und Gehaltsabrechnung)

In jedem Fall gilt, dass sämtliche vereinbarte Entgelte brutto sind und entsprechend den gesetzlichen Regelungen Abgaben zu zahlen sind. Den Lohn nur teilweise zu melden, bringt ggf. Nachteile für die Beschäftigten, ist illegal und kann strafrechtliche Konsequenzen haben.

Anspruch auf Tarifentgelt

Das Mindestentgelt ist in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen bzw. Entgelttarifverträgen geregelt, die die Gewerkschaft NGG mit den Arbeitgeberverbänden im Gastgewerbe ausgehandelt hat.

Die tariflichen Entgelte gelten grundsätzlich nur für die Mitglieder der tarifschließenden

Gewerkschaft NGG. Für nicht tariflich geregelte Arbeitsentgelte gilt aber mindestens der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde. Leider gilt dieser nicht für Jugendliche unter 18 Jahren.

Eingruppierung

Für die richtige Feststellung des Tarifentgelts ist entscheidend, dass der_die Arbeitnehmer_in in die richtige Gruppe des Tarifvertrags eingruppiert ist. Die richtige Eingruppierung ist arbeitsgerichtlich überprüfbar.

Entscheidend für die tarifliche Eingruppierung ist die ausgeübte Tätigkeit.

Kost und Logis

Gewährt ein_e Arbeitgeber_in Kost oder Logis im Betrieb, so darf er_sie dafür nach den tariflichen Bestimmungen nicht mehr vom Entgelt abziehen als in den sogenannten Sachbezugswerten der Sozialversicherung jährlich neu vom Gesetzgeber festgesetzt wird. Kein_e Arbeitnehmer_in kann gezwungen werden, gegen seinen_ihren Willen Kost und Logis im Betrieb in Anspruch zu nehmen (§ 115 Abs. 1 GewO). Werden die Leistungen nicht in Anspruch genommen, darf auch kein entsprechender Entgeltabzug erfolgen.

Mankohaftung und Zechprellerei

Eine Arbeitnehmer_innenhaftung für eingetretene Schäden kommt grundsätzlich nur bei Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) in Frage. Dies muss in jedem Einzelfall dem_der Arbeitnehmer_in nachgewiesen werden. Die Kellner_innenhaftung bei Zechprellerei ist in den meisten Manteltarifverträgen geregelt. Danach ist eine Haftung insbesondere dann



ausgeschlossen, wenn dem_der Kellner_in das sofortige Kassieren untersagt ist.

Dienstkleidung

Dienstkleidung ist, wenn nicht anders geregelt, von Arbeitnehmer_innen auf eigene Kosten zu beschaffen. Ausnahme: Unternehmensbezogene Kleidung, wie Uniformen, sind üblicherweise von dem_der Arbeitgeber_in zu stellen.

Urlaubsberechnung bei Teilzeitarbeit

Auch Teilzeitkräfte – einschließlich der sogenannten geringfügig Beschäftigten und Werkstudent_innen – haben Anspruch auf Urlaub. Egal ob du regelmäßig oder unregelmäßig arbeitest: es gilt die Faustregel, dass du mindestens vier Wochen im Jahr nicht zum Dienst musst und trotzdem bezahlt wirst. Zu zahlen ist dann entweder dein regulär vereinbartes Monatsentgelt oder dein Durchschnittsgehalt der letzten 13 Wochen. Die Vier-Wochen-Faustregel ist entsprechend auszudehnen, wenn du mehr als den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hast (z.B. 6 Wochen bei 30 Tagen/Jahr bei einer entsprechenden Vollzeitstelle).

Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Krankheit im Urlaub

Erkrankt ein_e Arbeitnehmer_in während des Erholungsurlaubs, so werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet (§ 9 BUrlG).

Kündigung und Aufhebungsverträge

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebung kann nur schriftlich erfolgen. Für die Befristung eines Arbeitsvertrages ist ebenfalls die Schriftform notwendig.

Im Falle einer Befristung endet das Arbeitsverhältnis automatisch zu dem im Vertrag festgelegten Zeitpunkt. Es ist immer sinnvoll zu prüfen, ob die Befristung zulässig ist. Lass dich gewerkschaftlich beraten.

NGG-Mitglieder genießen im Kündigungsschutzprozess den gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Gerichts- und Vertretungskosten werden von der Gewerkschaft NGG getragen.

Aushändigung der Arbeitspapiere

Die Arbeitspapiere (Lohnsteuerabrechnung usw.) hat der_die Arbeitgeber_in mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Kommt er_sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann er_sie sich schadensersatzpflichtig machen.

Macht Sinn! Denn manches geht eben gemeinsam einfach besser

1. Frustrierende Trends stoppen

Soziale Ungerechtigkeit, Diskriminierung, arrogante Politik ... Du hättest gern eine andere Gesellschaft? In der Gewerkschaft triffst du Menschen, mit denen du neue Perspektiven entwickeln kannst.

Wehre dich gegen die zunehmende Ökonomisierung von Bildung und Wissenschaft und eine von Verwertungsinteressen diktierte Bildungslandschaft. Setz dich ein für gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen mit Perspektiven für junge Menschen!

2. Mitmachen, mitgestalten!

Gewerkschaften sind Mitmach-Organisationen: Für Stillstand ist keine Zeit! Bei uns haben Mitglieder Namen und Gesichter – wer sich engagieren will, wird nicht durch Paragraphenreiterei ausgebremst. Demokratische Spielregeln und Gremien ja – unflexible Bürokratie nein.

3. solidarity works

Bequem für die Damen und Herren mit dem Sparprogramm im Koffer: Unsere Gesellschaft der Einzelnen. Politische Singles liegen voll im Trend. Da lässt sich vieles fast widerstandslos durchdrücken ... Es sei denn, es finden sich Leute zusammen – und handeln gemeinsam!

4. Bescheid wissen

Mitten in der Informationsflut viel verpasst? Das muss nicht sein. Gewerkschaften bieten vielfältige Materialien, Seminare, Foren und

Beratung, die dich wirklich betreffen und dich weiterbringen - häufig sind diese für Mitglieder kostenfrei.

5. Recht bekommen

Ärger lauert überall: Nebenjob, Praktikum, Berufseinstieg – eben viele Dinge, die man erst einmal auf die Reihe bekommen muss. Gut, wenn dann Rechtsberatung und Rechtsschutz von der Gewerkschaft auch mal Steine aus dem Weg räumen.

6. Probleme lösen

Du findest für deine Fragen und Probleme rund um Studium, Nebenjob und Praktika Ansprechpartner_innen in deiner Gewerkschaft und bei der DGB-Jugend. Auch die Campus Offices und Hochschulinformationsbüros sind Anlaufstellen für dich. Verlass dich auf dein Team!

7. Wege finden

Den richtigen Einstieg suchen. Da hilft manchmal ein Tipp von Menschen, die schon drin stecken: Im Beruf, in begehrten Praktika, in einer Weiterbildung, die wirklich was bringt. Gut beraten, heißt fast immer auch gut in den Beruf starten. Gewerkschaften sind Netzwerke. Sei dabei!

8. Tarifverträge erkämpfen

63 Prozent aller Studierenden arbeiten neben dem Studium. Wer gute Arbeit leistet, muss auch angemessen bezahlt werden und gute Arbeitsbedingungen haben. Damit das passiert, sind du und deine Gewerkschaft gefragt. Gemeinsam für tarifvertragliche Regelungen kämpfen!

Die NGG ist, wo Du bist. Welche der NGG-Regionen für Dich zuständig ist, hängt von Deinem Arbeitsort ab. Nähere Informationen bekommst du in unseren Landesbezirksbüros.

Landesbezirk Nord

Haubachstr. 74, 22765 Hamburg
Tel.: 040/38013120-23
Fax: 040/38013124
lbz.nord@ngg.net
lbz.jugend-nord@ngg.net

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystr. 8, 10555 Berlin
Tel.: 030/399915-29
Fax: 030/399915-39
lbz.ost@ngg.net
lbz.jugend-ost@ngg.net
www.ngg-ost.de

Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Willstätterstraße 13, 40549 Düsseldorf
Tel.: 0211/388398-0
Fax: 0211/388398-29
lbz.nordrhein-westfalen@ngg.net
lbz.jugend-nrw@ngg.net
www.ngg-nrw.de

Landesbezirk Südwest

Lautenschlagerstraße 20, 70173 Stuttgart
Tel.: 0711/2028396
Fax: 0711/2028399
lbz.suedwest@ngg.net
lbz.jugend-suedwest@ngg.net
www.ngg-suedwest.net

Landesbezirk Bayern

Schwanthaler Str. 64 – 66
(Haus B / 7. Stock), 80336 München
Tel.: 089/544157-0
Fax: 089/544157-20
lbz.bayern@ngg.net
lbz.jugend-bayern@ngg.net
www.ngg-bayern.net

NGG Hotline: 01803-644835

Du hast Fragen zur NGG oder brauchst Unterstützung?
Die NGG Hotline könnt ihr Mo–Fr zwischen 10.00 und 20.00 Uhr, sowie Sa zwischen 10.00 und 15.00 Uhr erreichen. Es gibt sogar einen Rückrufservice.



Weitere Informationen über die Gewerkschaft NGG und speziell die jungeNGG kannst du immer aktuell über das Internet beziehen. Also reinschauen unter: www.ngg.net

»Studium. BAföG. Job.«

Auf 48 Seiten gibt unsere Broschüre umfassend Auskunft zu Studienfinanzierung und Nebenjob. Was es zu beachten gilt bei Steuern, Kindergeld, BAföG und Co.; welche sozial- und arbeitsrechtlichen Dinge für dich relevant sind; erfährst du hier.

<http://jugend.dgb.de/-/XMM>



Wenn du Fragen und Probleme rund um deinen Nebenjob hast, lass dich von unseren Expert_innen im Online-Forum kostenlos und kompetent beraten:

- Sozialversicherungsrecht
- Arbeitsrecht
- Probleme im Praktikum

Du findest sie unter:

<https://jugend.dgb.de/studium/beratung/students-at-work>

»Rechte und Pflichten im Praktikum«

Was muss ein_e Praktikant_in machen, was nicht? Was gehört in den Praktikumsvertrag? Was ist der Unterschied zwischen freiwilligem und Pflichtpraktikum? Habe ich Anspruch auf Praktikumsvergütung? Urlaub im Praktikum – geht das?

Diese und viele andere Fragen rund ums Praktikum beantwortet unsere Broschüre. Auf ihren 24 Seiten findest du auch Tipps, wann es sinnvoll sein kann, den_die Praktikumsgeber_in zu verklagen und was du tun kannst, wenn keine regulären Praktika angeboten werden. Du findest sie unter <http://jugend.dgb.de/-/XMB>



Hast du schon gute (oder schlechte) Erfahrungen mit einem Praktikumsbetrieb gemacht – dann teile sie mit anderen! Willst du wissen, wie andere Student_innen deinen Praktikumsbetrieb bewerten – dann lies bei uns nach! Unsere Praktikumsdatenbank enthält Bewertungen für über 1.300 Praktikumsanbieter_innen. Du erreichst sie unter: https://jugend.dgb.de/dgb_jugend/service/job-und-praktikaboersen/praktika-check

Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Verantwortlich: Florian Haggenmiller
Redaktion: Susanne Braun, Andrea Kirschtowski
Text: Andreas Schackert
Gestaltung: Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de
Druck: PrintNetwork pn GmbH
Erscheinungsdatum: März 2015 (6. Auflage)
Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Fotonachweis

Titelfoto: GoodwinDan / photocase.com
flickr.com: Seite 4 (Patrick Powers), Seite 5 (kozumel), Seite 6 (moophisto),
Seite 7 (wickenden), Seite 16 (Marc-Cologne), Seite 17 (mkriegsman),
Seite 19 (lopolis)
photocase.com: Seite 2 (madochab), Seite 9 (snuggels99), Seite 10 (giftgruen),
Seite 12 (AllzweckJack), Seite 13 (complize/m.martins), Seite 15 (Dragon30),
Seite 21 (frau.lueders), Seite 23 (sinan), Seite 24 (neelz), Seite 25 (suhari),
Seite 27 (pherison)