

# INFOS FÜR GRENZGÄNGER

2011

**European Employment Services (EURES)** heißt das Programm der EU zur Beförderung der Arbeitnehmermobilität über alle Grenzen in Europa hinweg. Die EURES Grenzpartnerschaft Bodensee vereint Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und öffentliche Einrichtungen aus Österreich, Liechtenstein, der Schweiz und Deutschland zu dem Ziel, einen offenen Arbeitsmarkt im Bodenseeraum zu schaffen. Dieses Faktenblatt ist der Broschüre »Infos für Grenzgänger« Bodensee entnommen und dient der Selbsthilfe; für verbindliche Auskünfte kontaktieren Sie bitte die angegebenen Adressen. Querverweise und Hinweise auf Adressen in genannten Kapiteln beziehen sich auf die Broschüre insgesamt.



## Von der Arbeitssuche zum Arbeitszeugnis

DEUTSCHLAND

1

Arbeitssuche | Arbeitsbewilligung | Berufsabschlüsse | Arbeitsrecht

## 4. Arbeitsrecht

### 4.1 Grundsätzliches

#### Welches Recht gilt für mich als Ausländer?

Es gilt das Arbeitsrecht des Staates, in welchem Sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmer. Sie dürfen ihnen gegenüber nicht benachteiligt werden.

#### Welche Gesetze und Regelungen sind im jeweiligen Staat anzuwenden?

Es gelten das Arbeitsvertragsrecht und die Arbeitsgesetze des jeweiligen Staates. Neben diesen gesamtstaatlichen Vorschriften gelten kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen.

Im Kollektivvertrag (Kollektivvertrag in Österreich, Gesamtarbeitsvertrag in Liechtenstein und der Schweiz, Tarifvertrag in Deutschland) werden zwischen dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband einer Branche Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche, Lohnbedingungen und vieles mehr festgelegt. In der Regel gibt es jährliche Zusatzvereinbarungen über die Höhe der Löhne usw. Auf das einzelne Arbeitsverhältnis ist ein Kollektivvertrag zwingend dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist (Österreich, Liechtenstein, Schweiz) bzw. der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist (Deutschland) oder wenn der Kollektivvertrag für allgemeingültig erklärt wurde. Häufig wird bei Einzelverträgen Bezug auf kollektivvertragliche Regelungen genommen.

#### Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag sollte folgende Punkte enthalten:

- › Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
- › Name und Anschrift des Arbeitgebers,
- › Arbeitsort,
- › Beschreibung des Aufgabenbereiches,
- › Zeitpunkt des Arbeitsantritts,

- › Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- › Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen: Kündigungsstermine und Kündigungsfristen,
- › Wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit,
- › Höhe des Arbeitsentgelts und etwaiger Zulagen,
- › Zeitpunkt sowie Art und Weise der Auszahlung,
- › Dauer des Urlaubs bzw. der Ferien,
- › Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- › Bei Arbeitsverträgen in der Schweiz: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

#### Wann kommt es zu einer außerordentlichen Kündigung?

Dieses Thema soll der Vollständigkeit halber angesprochen werden, auch wenn es Sie im Normalfall persönlich nicht betrifft.

Für jede außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung, ist ein wichtiger Grund erforderlich, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Kündigenden unzumutbar macht.

Wichtige Gründe, die eine Entlassung des Arbeitnehmers rechtfertigen, können sein:

- › Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, von Kunden oder anderen Mitarbeitern,
- › Unredliches Verhalten gegenüber der Kundschaft,
- › Falsche Aussagen bei der Bewerbung über die eigenen Fähigkeiten,
- › Konkurrenzfähigkeit,
- › Arbeitsverweigerung.

Auch seitens des Arbeitnehmers kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos gekündigt werden, z.B. bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Lassen Sie sich in jedem Fall von Experten beraten.



## 4.5 Arbeitsrecht in Deutschland

### Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?

Nein. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Eine Befristung muss jedoch immer schriftlich festgehalten werden. Ist das nicht der Fall, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Für einen Ausbildungsvertrag ist die Schriftform vorgeschrieben.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzulegen, zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das Papier muss mindestens die auch für einen Arbeitsvertrag notwendigen Angaben enthalten, wie in Kapitel I.4.1 aufgelistet.

### Was gilt für die Probezeit?

Eine Probezeit ist üblich und dauert maximal 6 Monate. Während der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Bei Auszubildenden beträgt die Probezeit mindestens einen Monat und höchstens 4 Monate. Ausbildungsverhältnisse können während der Probezeit ohne Einhalten einer Frist gekündigt werden.

### Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?

Die Arbeitszeit darf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn ein Ausgleich stattfindet und der Durchschnitt von 8 Stunden innerhalb von 6 Kalendermonaten nicht überschritten wird.

In den geltenden Tarifverträgen ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 41 Stunden vereinbart.

Eine gesetzliche Bestimmung, dass und in welcher Höhe Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen, gibt es in Deutschland nicht. Es gelten tarif- und einzelvertragliche Regelungen.

### Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?

In Abhängigkeit von der Arbeitsdauer müssen Ihnen folgende Pausen gewährt werden:

Zusammenhängende Arbeitsdauer	Mindestpause(n)
mehr als 6 Stunden	30 Minuten
mehr als 9 Stunden	45 Minuten

Eine einzelne Pause muss mindestens 15 Minuten dauern. Sie dürfen nicht länger als 6 Stunden am Stück ohne Pause beschäftigt werden.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Für Beschäftigte im Gastgewerbe, in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen u.a. gelten Sonderregeln. Hier kann die Ruhezeit auf 9 Stunden, bei Bereitschaftsdienst sogar auf noch weniger, verkürzt werden, wenn ein entsprechender Ausgleich stattfindet.

### Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Sie haben Anspruch auf mindestens 4 Wochen Urlaub im Jahr. Üblich sind 5 bis 6 Wochen, wobei die Zahl der Urlaubstage in vielen Tarifverträgen je nach Alter variiert.

### Gibt es ein 13. Monatsgehalt?

Gesetzlich vorgeschrieben ist ein 13. Monatsgehalt nicht, aber in vielen Tarifverträgen findet sich eine entsprechende Regelung. In wenigen Branchen wie beispielsweise im Bankwesen gibt es manchmal sogar ein 14. Monatsgehalt. Achten Sie beim Abschluss des Arbeitsvertrags darauf.

### Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?

Bei Krankheit erhalten Sie bis zu 6 Wochen Ihren vollen Lohn vom Arbeitgeber, vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen ununterbrochen bestanden hat.

Nach 6 Wochen zahlt die Krankenversicherung Krankengeld in Höhe von 70% des Bruttoeinkommens, maximal jedoch 90% des Nettoeinkommens.

Während der Mutterschutzfristen erhalten Sie Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse in Höhe von maximal 13€ pro Tag. Zusätzlich muss Ihnen Ihr Arbeitgeber die Differenz zwischen den 13€ und dem vorherigen Nettolohn auszahlen.

Krankengeld wird auch bei ärztlich angeordneter Pflege eines erkrankten und versicherten Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr bezahlt.

### Welche Kündigungsfristen gelten?

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ab einer Beschäftigungsdauer von 2 Jahren unterschiedliche Kündigungsfristen. Sie sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Die Kündigungsfrist während einer vereinbarten Probezeit beträgt für beide Seiten 2 Wochen.

Dauer des Arbeitsverhältnisses:	Gesetzliche Kündigungsfrist:	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
<b>Kündigung durch den Arbeitgeber</b>		
bis zu 2 Jahre	4 Wochen	zum 15. oder zum Monatsende
2 bis 4 Jahre*	1 Monat	jeweils zum Monatsende
5 bis 7 Jahre*	2 Monate	
8 bis 9 Jahre*	3 Monate	
10 bis 11 Jahre*	4 Monate	
12 bis 14 Jahre*	5 Monate	
15 bis 19 Jahre*	6 Monate	
20 Jahre und länger*	7 Monate	
<b>Kündigung durch den Arbeitnehmer</b>		
beliebige Dauer	4 Wochen	zum 15. oder zum Monatsende

\* Bis 2009 wurden nur die Jahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers berücksichtigt, so dass bis zum vollendeten 27. Lebensjahr stets eine Kündigungsfrist von 4 Wochen galt. Im Januar 2010 hat der Europäische Gerichtshof diese einschränkende Regelung jedoch für rechtswidrig erklärt.

Tarifverträge enthalten teilweise andere Fristen, die aus der Zeit vor Einführung des neuen Kündigungsschutzrechtes stammen, als noch zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden wurde.

Eine kürzere Frist für die Kündigung durch den Arbeitgeber kann einzelvertraglich für Aushilfskräfte und in kleineren Unternehmen mit höchstens 20 Mitarbeitern vereinbart werden. Vereinbarungen über längere Kündigungsfristen für Arbeitnehmer sind möglich, es darf jedoch keine längere Frist gelten als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

**Achtung!** Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.

## Wie sieht der Kündigungsschutz aus?

In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern, Auszubildende nicht eingerechnet, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, gilt der allgemeine Kündigungsschutz. Er gilt für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 2004 eingestellt wurden, auch in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern. Hierbei ist zu beachten, dass bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit 0,5 und Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt werden.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber durch folgende Gründe möglich:

- › Personenbedingte Gründe wie z.B. Krankheit, Sucht,
- › Verhaltensbedingte Gründe wie z.B. Arbeitsverweigerung,
- › Betriebliche Gründe wie z.B. Konkurs.

Trifft keiner dieser Gründe zu, ist ein Kündigungsschutzverfahren möglich. Dazu muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Es sollte in jedem Fall in der Beratung geprüft werden, ob die Einleitung eines Kündigungsschutzverfahrens Sinn macht.

Der Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen muss in der Regel eine Abmahnung vorausgehen. Dem Arbeitnehmer muss auf diesem Wege die Gelegenheit gegeben werden, sein pflichtwidriges Verhalten zu korrigieren. Wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen der Schwere des Verstoßes nicht zuzumuten ist – beispielsweise bei Diebstahl am Arbeitsplatz – kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch ohne Abmahnung fristlos kündigen.

In der letzten Zeit haben sogenannte „Bagatell-Kündigungen“ große Aufmerksamkeit in der deutschen Medienlandschaft erregt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass Arbeitnehmern nach derzeitiger Rechtslage selbst wegen geringfügiger Diebstähle wie z.B. dem Verspeisen eines Brötchens fristlos gekündigt werden kann. Begründet wird dies mit dem damit verbundenen Vertrauensbruch.

An eine Kündigung aufgrund von Krankheit sind hohe Anforderungen geknüpft. Eine solche Kündigung ist erst bei lang andauernden oder häufigen kurzen Krankheiten möglich, welche zu betrieblichen und wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers führen.

Außerdem darf vom Arbeitgeber nur mit Ausnahmegenehmigung gekündigt werden:

- › Schwerbehinderten,
- › während der Schwangerschaft und 4 Monate nach der Entbindung,
- › während der Elternzeit,
- › wegen Einberufung zum Wehr- und Zivildienst.

## Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Wenn Sie gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen Sie unbedingt innerhalb von 3 Wochen nach Eingang der Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben. Die Klage kann auch mündlich zu Protokoll gegeben werden. Anwaltskosten werden beim Arbeitsgerichtsverfahren nicht erstattet. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie jedoch Anspruch auf kostenlose Beratung und auf Rechtsvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren.

Darüber hinaus sollten Sie so bald wie möglich Ihren Betriebsrat kontaktieren. Dieser kann versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Einigung herbeizuführen. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat in jedem Fall anhören. Eine Kündigung kann aber auch Bestand haben, wenn der Betriebsrat ihr nicht zustimmt.

## Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?

In Deutschland gibt es bisher keinen generellen gesetzlichen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung nach einer Kündigung. Abfindungen werden bei Betriebsänderungen in größeren Betrieben gezahlt, wenn mit dem Betriebsrat ein Sozialplan aufgestellt wurde. In die Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes wurde eine Regelung aufgenommen, die besagt, dass der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung einräumen kann, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet.

## Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?

Ja, Sie haben Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Es muss mindestens Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung enthalten. Ein qualifiziertes Zeugnis stellt zusätzlich Führung und Leistungen des Beschäftigten dar. Alle Angaben müssen wahr sein.

Der Arbeitgeber ist gegenüber einem neuen Arbeitgeber berechtigt, ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Auskünfte zu erteilen.

## Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?

Als werdende oder stillende Mutter genießen Sie einen besonderen Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz. Bestimmte Tätigkeiten wie körperlich schwere Arbeiten, Akkord- und Fließbandarbeit, der Umgang mit schädlichen Stoffen, häufiges Bücken und Heben usw. dürfen während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht ausgeführt werden. Es gelten besondere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit. Nachtarbeit ist mit wenigen Ausnahmen verboten. Es muss eine Sitzgelegenheit am Arbeitsplatz vorhanden sein.

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und endet 8 Wochen danach. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf 12 Wochen nach der Entbindung, bei Frühgeburten außerdem um den vor der Geburt verlorenen Fristanteil über die 12 Wochen hinaus. In den 6 Wochen vor der Entbindung dürfen Sie nur arbeiten, wenn Sie dies ausdrücklich wünschen. Während der Mutterschutzfrist nach der Entbindung dürfen Sie überhaupt nicht beschäftigt werden.

Als Arbeitnehmerin können Sie zum Ende der Schutzfrist kündigen ohne dabei eine Frist einhalten zu müssen. Eine Kündigung von Seiten des Arbeitgebers während der Schwangerschaft und 4 Monate nach der Entbindung ist, bis auf wenige Ausnahmen, unzulässig. Eine Ausnahme kann z.B. die Insolvenz eines Betriebes sein.

## Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?

Bei einem Arbeitsverhältnis in Deutschland können Mutter und Vater des Kindes bis zu 3 Jahre Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) beanspruchen. Die Elternzeit kann gemeinsam oder abwechselnd genommen werden. Ein Jahr davon kann bei Einverständnis des Arbeitgebers auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden. Es ist möglich, dabei bis zu 30 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Elternzeit muss 7 Wochen vorher beim Arbeitgeber angemeldet werden, andernfalls verschiebt sich der Beginn des Anspruchszeitraums.

Ab dem Zeitpunkt der Anmeldung von Elternzeit, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit und bis zu deren

Ende, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündigen.

### Was ist im Teilzeitgesetz geregelt?

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Wenn der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht und der Teilzeitwunsch im Betrieb realisierbar ist, soll eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden. Der Arbeitgeber kann den Antrag jedoch aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Im Gesetz ist ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten formuliert. Sie dürfen ohne sachlichen Grund im Hinblick auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsentgelt, Gratifikationen usw. nicht anders behandelt werden als ihre in Vollzeit beschäftigten Kollegen.

### Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?

Die Arbeitnehmervertretung ist im Betriebsverfassungsgesetz bzw. bei Betrieben des öffentlichen Rechts durch das jeweilige Personalvertretungsgesetz geregelt.

Gibt es keinen Betriebsrat, so kann bei mehr als 5 Arbeitnehmern über 18 Jahren jederzeit ein Betriebsrat gewählt werden. Grenzgänger sind den inländischen Arbeitnehmern hinsichtlich des aktiven und passiven Wahlrechts gleichgestellt.

Der von den Mitarbeitern gewählte Betriebsrat, bzw. im öffentlichen Dienst der Personalrat, vertritt die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in personellen und sozialen Angelegenheiten. Er achtet auf die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Er wirkt bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Regelung der Arbeitszeiten, der Personalplanung und bei Weiterbildungsmaßnahmen mit. Er muss bei jeder Kündigung angehört werden, andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

### Wie sind die Gewerkschaften organisiert?

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist der Dachverband von 8 Einzelgewerkschaften mit insgesamt über 6 Millionen Mitgliedern. Die 3 größten Gewerkschaften sind die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Industriegewerkschaft Metall (IGM) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) ist u.a. für die Betriebe der Gastronomie zuständig. „Transnet“ ist im November 2010 mit der „Verkehrsgewerkschaft GDBA“ zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) verschmolzen. Informationen zu den Mitgliedsgewerkschaften des DGB finden Sie im Internet unter [www.dgb.de](http://www.dgb.de) (→ DGB → Gewerkschaften).

2004 ist in Anlehnung an die Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt (IGBAU) der Europäische Wanderarbeitervereinband (EWV) entstanden.

Welche Gewerkschaft für Sie zuständig ist, erfahren Sie im Büro der DGB-Region Südwürttemberg in Ravensburg (0751/36151-10). Weitere Informationen können Sie unter [www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de](http://www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de) abrufen.

### An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?

Auskünfte erhalten Sie nach Terminvereinbarung bei der zuständigen Einzelgewerkschaft und bei den Rechtsberatungsstellen des DGB.

#### DGB Rechtsschutz GmbH

Beyerlestr. 1  
D-78464 Konstanz  
Tel. +49 (0)7531 89263 13  
Fax +49 (0)7531 89263 17  
KonstanzDGBRechtsschutz@dgbrechtsschutz.de  
[www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de](http://www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de)

#### DGB Rechtsschutz GmbH

Jahnstr. 26  
D-88214 Ravensburg  
Tel. +49 (0)751 36151 13  
Fax +49 (0)751 36151 17  
RavensburgDGBRechtsschutz@dgbrechtsschutz.de

Rechtsschutz können Sie bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft anfordern. Eine Vertretung durch den DGB-Rechtsschutz sowie ausführliche Beratungen werden nur Gewerkschaftsmitgliedern gewährt.