

Fragen zum Arbeitsrecht in Deutschland

Bevor Sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben oder eine Tätigkeit aufnehmen, prüfen Sie, ob die Mindeststandards eingehalten werden. Unterschreiben Sie keinen Vertrag, den Sie nicht verstehen. Hier finden Sie kurze Informationen zu einigen Fragen des Arbeitsrechts in Deutschland.

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitsvertrag. Unbefristete Arbeitsverträge können auch mündlich abgeschlossen werden. Ihr Arbeitgeber ist aber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und Ihnen auszuhändigen.

Die folgenden Punkte sollten mindestens enthalten sein:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. Zeitpunkt und Beginn des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls Sie nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollen, ein Hinweis darauf,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die Angaben nach Nr. 6 bis 9 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

Gibt es eine Probezeit?

Ja, eine Probezeit kann vereinbart werden, muss aber nicht. Die Probezeit darf nach Beginn des Arbeitsverhältnisses höchstens 6 Monate dauern.

In der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen, wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde.

Kann ein Arbeitsvertrag befristet werden?

Ja. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt z.B. vor, wenn der betriebliche Bedarf an Ihrer Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder Sie zur Vertretung beschäftigt werden.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig.

Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung festgelegt werden.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen, damit sie wirksam ist.

Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?

Die Höhe des Gehalts ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit den Arbeitgebern ausgehandelt. In Deutschland gibt es verbindliche Mindestlöhne, die von Ihrem Arbeitgeber nicht unterschritten werden dürfen. Er beträgt aktuell 9,82 Euro die Arbeitsstunde und steigt am 1.7.2022 auf 10,45 Euro. Am 1.10.2022 soll er auf 12 Euro angehoben werden. Weiter gibt es in bestimmten Branchen Mindestlöhne, die höher liegen. Lesen Sie dazu unsere Kurzinformation zur Bezahlung.

Was steht mir im Krankheitsfall zu?

Wenn Sie arbeitsunfähig sind, erhalten Sie bis zu 6 Wochen das volle Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen bestanden hat. Wichtig: Sie müssen Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen und ihm die ärztliche Krankschreibung vorlegen.

Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?

In Deutschland ist die Höchstarbeitszeit pro Tag gesetzlich geregelt: die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten (entspricht 48 Stunden pro Woche). Sie kann jedoch auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten oder 24 Wochen durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Tarifverträge legen häufig eine niedrigere Arbeitszeit fest!

Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet und bezahlt werden. Neben dem normalen Stundenlohn gibt es in einigen Branchen und Tarifverträgen Überstundenzuschläge.

Welche Pausen stehen mir zu?

Ihnen steht bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden 30 Minuten Pause pro Tag und bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden 45 Minuten Pause pro Tag zu. Die Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Sie nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche und 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche. Der Urlaubsanspruch in Tarifverträgen liegt in der Regel deutlich darüber. Voller Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Sie müssen Urlaub bei Ihrem Arbeitgeber beantragen, der ihn genehmigen oder ablehnen kann. In der Regel muss der Jahresurlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. In bestimmten Fällen ist eine Übertragung auf die ersten drei Monate des Folgejahres möglich. Für die Übertragung ist häufig ein Antrag beim Arbeitgeber notwendig.

Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten in Vollzeit (ohne Auszubildende) gilt für alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, der allgemeine Kündigungsschutz.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nach dem allgemeinen Kündigungsschutz nur sozial gerechtfertigt, wenn Gründe in der Person des Beschäftigten (z.B. mangelnde Eignung), im Verhalten des Beschäftigten (z.B. Arbeitsverweigerung, Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit) vorliegen (der verhaltensbedingten Kündigung muss eine Abmahnung vorausgehen) oder es dringende betriebliche Gründe gibt.

Wichtig: Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen einen Aufhebungsvertrag vorlegt, unterschreiben Sie ihn nicht. Lassen sie sich erst beraten!

Für einige Gruppen besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Beispiele sind Schwerbehinderte, Beschäftigte während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung, Betriebsräte, Auszubildende etc.

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonates durch Sie oder durch den Arbeitgeber gekündigt werden. Abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses gelten längere Kündigungsfristen. Z.B. nach 2 Jahren: 1 Monat, nach 5 Jahren: 2 Monate, nach 10 Jahren: 4 Monate, nach 20 Jahren: 7 Monate. Diese Fristen gelten jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern können andere Fristen vereinbart werden.

In der Probezeit können Sie mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden oder selbst kündigen. Im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag können längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Wichtig: Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschäftigten darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

In einigen Fällen ist auch eine außerordentliche fristlose Kündigung möglich. Gründe für eine fristlose Kündigung durch Sie können sein, dass der Lohn nicht bezahlt wird oder gegen Arbeitsschutzbestimmungen verstoßen wird. Gründe für den Arbeitgeber kann z.B. das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit sein. Vorher muss in der Regel eine Abmahnung erfolgen.

Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Wenn Sie gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen sie innerhalb von 3 Wochen nach Eingang der Kündigung Klage vor dem deutschen Arbeitsgericht erheben. Anwaltskosten werden beim Arbeitsgerichtsverfahren nicht erstattet. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie Anspruch auf eine kostenlose Beratung und Rechtsvertretung. Wenden Sie sich schnellstmöglich an Ihre Gewerkschaft.

Wer vertritt die Interessen der Beschäftigten?

Die Gewerkschaften sind in Deutschland nach Branchen organisiert und agieren auf nationaler und regionaler Ebene. Unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sind acht Mitgliedsgewerkschaften. Diese vertreten die Interessen ihrer Mitglieder und schließen Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden ab. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig.

Im Betrieb werden die Interessen der Beschäftigten von gewählten Betriebs- oder Personalräten vertreten.

Als Gewerkschaftsmitglied zahlen Sie bis zu 1% Ihres Bruttoeinkommens und haben Anspruch auf Rechtsschutz zum Arbeits- und Sozialrecht.