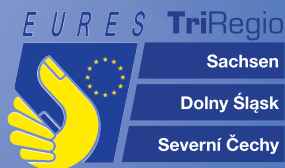




Informationen für Grenzgänger
im Grenzraum Deutschland – Tschechien – Polen

Arbeitsrecht 2020



www.eures-triregio.eu

Haftungsausschluss: Diese Veröffentlichung enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden. Stand der Informationen: Dezember 2019

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit und der Verständlichkeit wird bei der Bezeichnung von Personen an einigen Stellen die männliche Form verwendet. Diese Bezeichnung schließt Frauen in der jeweiligen Funktion ausdrücklich mit ein.

Impressum

Herausgeber: DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
anna.bernstorf@dgb.de

Redaktion: Anna Bernstorf
Übersetzung: Robert Slováček, Michał Scheuer
Layout: Anne Wolf

Stand: Dezember 2019



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter <http://ec.europa.eu/social/easi>

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Inhaltsverzeichnis

Wer ist Grenzgänger?	2
Welches Arbeitsrecht gilt für Grenzgänger?	2
Kontakte	39

Arbeitsrecht in Deutschland Polen Tschechien

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?	3	17	26
Gibt es eine Probezeit?	3	17	27
Kann ein Arbeitsvertrag befristet werden?	4	17	27
Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?	5	18	28
Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?	8	18	29
Welche Pausen stehen mir zu? ...	8	19	29
Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?	8	19	29
Was steht mir im Krankheitsfall zu?	9	19	30
Welchen Urlaubsanspruch habe ich?	10	20	30
Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?	10	20	31
Wie lang sind die Kündigungsfristen?	11	21	33
Außerordentliche (fristlose) Kündigung	11	22	34
Welche Abfindung steht mir zu?	12	23	35
Was kann ich bei einer Kündigung tun?	13	23	35
Wie sind Mutterschutz und Elternzeit geregelt?	13	23	36
Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?	16	25	38

Wer ist Grenzgänger?

Ein Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt (VO (EG) Nr. 883/2004). Im Folgenden wird nur auf die Beschäftigten – nicht auf die selbstständig Erwerbstätigen – eingegangen.

Hinweis: Neben dieser Definition des Grenzgängers gibt es in einigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen eine steuerrechtliche Definition des Grenzgängers bzw. Ausnahmeregelungen, dass Grenzgänger unter bestimmten Voraussetzungen im Wohnstaat steuerpflichtig sind. In den Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland, Polen und Tschechien gibt es diese Sonderregelungen jedoch nicht.

Arbeitsrecht

Welches Arbeitsrecht gilt für Grenzgänger?

Für Grenzgänger gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Landes, in dem sie arbeiten. Sie haben einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber im Arbeitsland, der den gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen des Arbeitslandes sowie geltenden Tarifverträgen entsprechen muss.

Im Betrieb sind die Beschäftigten gleichgestellt. Die Staatsangehörigkeit, die Nationalität oder der Wohnort spielen beim Arbeitsrecht keine Rolle. Grenzgänger haben also dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Da es zwischen den Ländern zahlreiche Unterschiede zum Schutz und zu den Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt, ist es wichtig, dass Sie sich über die im Arbeitsland geltenden Regelungen informieren.

Hinweis: Gemäß VO (EG) 593/2008 kann auch vereinbart werden, dass ein anderes Arbeitsrecht als das des Arbeitslandes gilt. In diesem Fall müssen aber zwingende Rechtsvorschriften (z. B. Mindestlohn, Arbeitsschutzvorschriften usw.) des Arbeitslandes eingehalten werden.

Arbeitsrecht in Deutschland

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist ein Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **spätestens einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auszuhändigen.

In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt und der Beginn des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
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 in allgemeiner Form gehaltener 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. Ist in den Fällen Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden. (NachwG §2)

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. Bei Auszubildenden gilt mindestens eine 1-monatige und höchstens 4-monatige Probezeit. Ausbildungsverträge können während der Probezeit fristlos gekündigt werden.

Kann ein Arbeitsvertrag befristet werden?

Ja. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn:

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. die Arbeitnehmer zur Vertretung beschäftigt werden,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. die Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und sie entsprechend beschäftigt werden oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Die kalendermäßige 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 eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat

Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Weitere Informationen finden Sie im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) u. a. in § 14.

Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?

Die Höhe des Gehalts ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit den Arbeitgebern ausgehandelt. Das gilt auch für Sonderzahlungen wie z. B. das 13. Monatsgehalt. In Deutschland gibt es verbindliche Mindestlöhne, die von Ihrem Arbeitgeber nicht unterschritten werden dürfen.

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Es gibt einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,35 Euro für die Arbeitsstunde. Ausgenommen vom Mindestlohn sind derzeit Jugendliche unter 18 Jahren, manche Praktikantinnen/Praktikanten, Auszubildende und in Deutschland gemeldete Langzeitarbeitslose.

Branchenbezogene tarifliche Mindestlöhne

Für bestimmte Tätigkeiten gelten branchenspezifische tarifliche Mindestlöhne, die höher sind als der gesetzliche Mindestlohn. Tarifverträge, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, sind nicht zulässig.

Achtung: Der Mindestlohn gilt für **jede Stunde der Arbeit** auch dann, wenn die Höhe des Entgelts anhand der erbrachten Leistung bestimmt wird. Diese sogenannten Akkord- oder Stücklohnvereinbarungen sind nur dann zulässig, wenn sie den gesetzlichen Mindestlohn bzw. die tariflichen Mindestlöhne nicht unterschreiten. D. h., eine Reinigungskraft muss für jede Arbeitsstunde den Mindestlohn für Gebäudereiniger erhalten, unabhängig davon wie viele Zimmer oder Quadratmeter sie schafft.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern bei regelmäßiger Lohnzahlung einen schriftlichen Beleg über den Betrag des verdienten Lohnes und der einzelnen Arten der vorgenommenen Abzüge aushändigen.

Tipp: Dokumentieren Sie die gearbeiteten Stunden und lassen Sie den Nachweis wenn möglich, von Ihrem Arbeitgeber unterschreiben. Achten Sie bei der Lohnabrechnung darauf, dass der Mindestlohn für alle geleisteten Stunden bezahlt wird, wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft, wenn die Abrechnung nicht stimmt.

Weitere Informationen zu den Mindestlöhnen in Deutschland finden Sie unter www.dgb.de oder www.sachsen.dgb.de unter dem Stichpunkt „Mindestlohn“ oder auf der Seite www.eures-treiregio.eu

Am 1. Januar 2020 sind in Deutschland folgende Mindestlöhne in Kraft:

Mindestlöhne in Deutschland

Branche Beschäftigten-/Entgeltgruppe		von-bis
Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn		01/2020-12/2020
Abfallwirtschaft		10/2019-09/2020 10/2020-09/2021 10/2021-09/2022
Bauhauptgewerbe	Werker	03/2019-12/2019 04/2020-12/2020
	Fachwerker	03/2019-12/2019 04/2020-12/2020
Aus- und Weiterbildung	Pädagogische Mitarbeiter	01/2020-12/2020 01/2021-12/2021 01/2022-12/2022
	Pädagogische Mitarbeiter mit Bachelorabschluss	01/2020-12/2020 01/2021-12/2021 01/2022-12/2022
Dachdeckerhandwerk	Ungelernte Arbeitnehmer	01/2020-09/2021 10/2021-12/2021
	Gesellen	01/2020-09/2021 10/2021-12/2021
Elektrohandwerk	Für alle Beschäftigten, soweit sie elektro- und informationstechnische Tätigkeiten ausüben.	01/2020-12/2020 01/2021-12/2021 01/2022-12/2022 01/2023-12/2023 01/2024-12/2024
Gebäudereinigung	Innen- und Unterhaltsreinigung	01/2020-11/2020 12/2020-12/2020
	Glas- und Fassadenreinigung	01/2020-11/2020 12/2020-12/2020
Geld- und Wertdienste	Geld- und Werttransport Geldbearbeitung	01/2020-12/2020 01/2020-12/2020
Gerüstbauerhandwerk		07/2019-07/2020
Maler und Lackierer	Ungelernte Arbeitnehmer	05/2019-04/2020 05/2020-04/2021
	Geselle	05/2019-04/2020 05/2020-04/2021
Pflegebranche		01/2020-04/2020
Schornsteinfeger		10/2018-12/2020
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk		09/2019-04/2020 05/2020-04/2021
Zeitarbeit		10/2019-03/2020 04/2020-09/2020 10/2020-03/2021 04/2021-03/2022 04/2022-03/2023

Ost	West Euro/Stunde	Berlin
9,35	9,35	9,35
10,00	10,00	10,00
10,25	10,25	10,25
10,45	10,45	10,45
12,20	12,20	12,20
12,55	12,55	12,55
12,20	15,20	15,05
12,55	15,40	15,25
16,19	16,19	16,19
16,68	16,68	16,68
17,18	17,18	17,18
16,39	16,39	16,39
17,02	17,02	17,02
17,70	17,70	17,70
12,40	12,40	12,40
12,60	12,60	12,60
13,60	13,60	13,60
14,10	14,10	14,10
11,90	11,90	11,90
12,40	12,40	12,40
12,90	12,90	12,90
13,40	13,40	13,40
13,95	13,95	13,95
10,55	10,80	10,80
10,80	10,80	10,80
13,50	14,10	14,10
14,10	14,10	14,10
14,42	je nach Bundesland	14,42
12,16	je nach Bundesland	12,16
11,88	11,88	11,88
10,85	10,85	10,85
11,10	11,10	11,10
12,95	13,30	13,30
13,50	13,50	13,50
10,85	11,35	11,35
13,20	13,20	13,20
11,85	11,85	11,85
12,20	12,20	12,20
9,66	9,96	9,66
9,88	10,15	9,88
10,10	10,15	10,10
10,45	10,45	10,45
10,88	10,88	10,88

Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?

In Deutschland ist die Höchstarbeitszeit pro Tag gesetzlich geregelt: die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten (entspricht 48 Stunden pro Woche). Sie kann jedoch auf 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten oder 24 Wochen durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Tarifverträge legen unter Umständen eine niedrigere Arbeitszeit fest. In der Baubranche gilt beispielsweise ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, der die Normalarbeitszeiten wie folgt regelt: Dezember, Januar, Februar, März: 38 Stunden wöchentlich. April bis November: 41 Stunden wöchentlich.

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 müssen im Voraus, d. h. mindestens zu Beginn der täglichen Arbeitszeit feststehen. Die Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?

Wenn sich ein Arbeitsplatz sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigung eignet, muss der Arbeitgeber ihn für Vollzeit und Teilzeit ausschreiben. Falls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Wunsch nach Teilzeit haben, müssen die Arbeitgeber über die entsprechenden Teilzeitstellen, die im Unternehmen besetzt werden sollen, informieren.

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Der Arbeitgeber sollte mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung treffen, in der einvernehmlich die Arbeitszeit geregelt wird. Die Arbeitgeber müssen dem Wunsch nach Teilzeit zustimmen, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen stehen. Das gilt aber nur für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam.

Im Tarifvertrag können andere Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen werden.

Brückenteilzeit: Seit 01.01.2019 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch, ihre Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum zu verkürzen und ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Voraussetzungen sind, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, der Zeitraum für die Verkürzung der Arbeitszeit mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre beträgt, der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt und die Teilzeitvereinbarung nicht vor dem 01.01.2019 geschlossen wurde.

Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann den Antrag auch ablehnen, wenn bereits eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Zeitpunkt ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringert haben. Beispiele: wenn bei mehr als 45 bis 60 Beschäftigten bereits mindestens vier oder wenn bei mehr als 195 bis 200 Beschäftigten bereits mindestens 14 Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringert haben, kann der Arbeitgeber das Verlangen weiterer Arbeitnehmer ablehnen.

Bei der Beantragung gelten weitgehend die gleichen Anforderungen wie beim Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Antragsfrist: 3 Monate vor Beginn der Verringerung.

Achtung: Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit können Sie keine weitere Verringerung und keine Verlängerung der Arbeitszeit verlangen. Wenn Sie nach einer Brückenteilzeit zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt sind, können Sie eine erneute Brückenteilzeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

Was steht mir im Krankheitsfall zu?

Sind Sie arbeitsunfähig, erhalten Sie bis zu 6 Wochen das volle Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen bestanden hat. Nach diesen 6 Wochen erhalten Sie Krankengeld von Ihrer Krankenkassen. Sie müssen Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen müssen Sie Ihrem Arbeitgeber spätestens am darauf folgenden Tag eine ärztliche Krankenschreibung vorlegen. Der Arbeitgeber ist aber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Erkundigen Sie sich über die betrieblichen Regelungen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeber erhöht sich infolge derselben Krankheit um höchstens weitere 6 Wochen, wenn:

- vor erneuter Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate wegen derselben Krankheit keine Arbeitsunfähigkeit bestand,
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Sind Sie nach der Beendigung einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer anderen Erkrankung arbeitsunfähig, stehen Ihnen erneut sechs Wochen Entgeltfortzahlung zu, auch wenn Sie Ihre Arbeit zwischenzeitlich nicht wieder aufgenommen haben.

Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gelten die gleichen Regeln wie bei anderen Krankheitsfällen. In diesen Fällen erhalten Arbeitnehmer Krankengeld (bzw. Verletztengeld von der Berufsgenossenschaft – siehe Informationen zu Sozialer Sicherheit).

Achtung: Arbeitsunfälle müssen unverzüglich gemeldet werden. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber und Ihren (Durchgangs-)Arzt.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche und 20 Tage 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.

Das **Urlaubsentgelt** bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den Sie in den letzten 13 Wochen vor Beginn desurlaubes erhalten haben. Das Entgelt ist vor Beginn desurlaubes auszubezahlen.

Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten in Vollzeit (ohne Auszubildende) gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, der allgemeine Kündigungsschutz. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist gemäß allgemeinem Kündigungsschutz nur sozial gerechtfertigt, wenn:

- Gründe in der Person des Arbeitnehmers (z. B. mangelnde Eignung) vorliegen,
- Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. Arbeitsverweigerung, Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit) vorliegen (der verhaltensbedingten Kündigung muss eine Abmahnung vorausgehen),
- es dringende betriebliche Gründe gibt.

Für einige Gruppen besteht ein besonderer Kündigungsschutz, wie das Erfordernis der Zustimmung von Behörden oder der Ausschluss der ordentlichen Kündigung:

- Schwerbehinderte
- während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung, auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig
- während der Elternzeit (Erziehungsurlaub, Elternkarenz)
- Weitere Gruppen: Betriebsräte, Auszubildende, Personen in Pflegezeit, Inhaber politischer Wahlämter In Betrieben, in denen ein Betriebsrat oder Personalrat gebildet ist, ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören.

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonates durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber gekündigt werden. Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit kündigen will, gelten abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses folgende Kündigungsfristen:

- nach 2 Jahren: 1 Monat
- nach 5 Jahren: 2 Monate
- nach 8 Jahren: 3 Monate
- nach 10 Jahren: 4 Monate
- nach 12 Jahren: 5 Monate
- nach 15 Jahren: 6 Monate
- nach 20 Jahren: 7 Monate

Die Fristen gelten jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern können andere Fristen vereinbart werden.

Befinden sich Arbeitnehmer noch 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. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Nach § 626 Abs. 1 BGB ist ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich kündbar. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar machen. Gründe für die Kündigung durch den Arbeitnehmer können sein: Nichtzahlen des Lohnes, Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen etc. Gründe für die Kündigung durch den Arbeitgeber können sein: Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit, beharrliche Arbeitsverweigerung, Störung der Ordnung im Betrieb wie die Verbreitung ausländerfeindlicher Hetzparolen etc.

Die Angabe des Kündigungsgrundes ist nur in Berufsausbildungsverhältnissen – ansonsten jedoch keine – Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Kündigungsgründe müssen jedoch auf Verlangen mitgeteilt werden.

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen ausgesprochen werden und muss innerhalb dieser Frist zugehen. Der außerordentlichen Kündigung muss in der Regel eine Abmahnung vorausgehen. Eine Abmahnung ist die Beanstandung von Leistungsmängeln durch den Arbeitgeber unter Androhung von Folgen (Kündigung) für den Wiederholungsfall. Auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer setzt grundsätzlich eine erfolglose Abmahnung des Arbeitgebers voraus.

Welche Abfindung steht mir zu?

Wenn Arbeitgeber eine rechtmäßige Kündigung aussprechen, müssen sie keine Abfindung zahlen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Abfindung kann sich aber beispielsweise aus einem Tarifvertrag oder einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Sozialplan ergeben.

Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse und erheben Sie bis zum Ablauf der Frist keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, haben Sie mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung.

Aber Achtung: Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und Sie als Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen können. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. (KschG § 1a)

Bestehen gegen die Rechtmäßigkeit der Kündigung Bedenken, kann es für den Arbeitgeber ratsam sein, im Kündigungsschutzprozess vor den Arbeitsgerichten mit den Arbeitnehmern einen Vergleich mit dem Inhalt zu schließen, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung einvernehmlich beendet wird. Bei der Höhe der Abfindung ist die Spannweite weit. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an.

Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken

dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen. (KschG § 9) Wichtig: Sie sollten sich in jedem Fall individuell über die Voraussetzungen für eine Unzumutbarkeit beraten lassen.

Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht. (KschG § 10)

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 Rechtsvertretung. Wenden Sie sich schnellstmöglich an Ihre Gewerkschaft.

Wie sind Mutterschutz und Elternzeit geregelt?

Schwangere sollen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist, dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen. Die Schwangere kann zur unverzüglichen Mitteilung verpflichtet werden, wenn berechtigte Arbeitgeberinteressen bestehen. Während der Schwangerschaft sowie 4 Monate nach der Entbindung besteht Kündigungsschutz. Auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche ist unzulässig. Ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit beansprucht wird, besteht Kündigungsschutz mit Beschäftigungsgarantie.

Mutterschutz: Die Mutterschutzfrist mit einem allgemeinen Beschäftigungsverbot beginnt 6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und endet 8 Wochen nach der Entbindung, bei Mehrlingsgeburten und bei Frühgeburten 12 Wochen nach der Geburt des Kindes; bei Frühgeburten verlängert sich die Frist von 12 Wochen um den vor der Geburt verlorenen Fristanteil. Wird bei dem Kind innerhalb von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen beantragen.

In den 6 Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nur arbeiten, wenn sie es ausdrücklich wünschen. Während der Mutterschutzfrist nach der Entbindung dürfen sie überhaupt nicht beschäftigt werden. Außerhalb der allgemeinen Schutzfristen sieht das

Mutterschutzgesetz zum Schutz der werdenden Mutter und ihres Kindes generelle Beschäftigungsverbote (zum Beispiel Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) und individuelle Beschäftigungsverbote aufgrund eines ärztlichen Attestes vor. Für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr wurde 2018 ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Wesentliche Voraussetzung ist, dass sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt, nach 20 Uhr zu arbeiten und dass nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Auch Sonntagsarbeit ist möglich, setzt aber die ausdrückliche Bereitschaft der Frau voraus und dass eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 ArbZG zugelassen ist. Zu weiteren Voraussetzungen siehe §§ 3-8 und § 28 MuSchG.

Elternzeit: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Elternzeit. Beide Elternteile können (auch gleichzeitig) bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen. Dabei kann jeder Elternteil seine gesamte Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Übertragung von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Sie müssen ihre Elternzeit spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich von der Arbeitgeberseite verlangen. Die Eltern müssen sich bei der Anmeldung für die kommenden zwei Jahre ab Beginn der Elternzeit festlegen. Die Anmeldefrist für die Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes beträgt 13 Wochen vor deren Beginn.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Bei gleichzeitiger Elternzeit können die Eltern also insgesamt 60 Wochenstunden (30 + 30) erwerbstätig sein.

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf einen Umfang von mindestens 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden gelten einige Voraussetzungen. So muss der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen und das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestehen. (vgl. §15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)

Eine Teilzeitarbeit, die bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ausgeübt werden soll, muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor der Teilzeittätigkeit mitgeteilt werden. Sie kann vom Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden. Eine Teilzeitarbeit, die zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des

Kindes geplant ist, muss dem Arbeitgeber 13 Wochen vor der Teilzeittätigkeit mitgeteilt werden. Sie kann der Arbeitgeber nur innerhalb von acht Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Lässt der Arbeitgeber die Fristen verstreichen, gilt die Zustimmung entsprechend Ihren Wünschen als erteilt. Nach Ende der Elternzeit besteht ein Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit.

Ab dem Zeitpunkt, zu dem die Elternzeit angemeldet worden ist, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Für eine Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes besteht Kündigungsschutz frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit.

Vgl. <http://www.bmfsfj.de>

Abweichende Regelungen für Geburten bis 30. Juni 2015: Jeder Elternteil kann seine gesamte Elternzeit in zwei Zeitabschnitten aufteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Übertragung von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Die Anmeldefristen der Elternzeit und der Teilzeit betragen einheitlich 7 Wochen. D. h., Sie müssen die Elternzeit oder Teilzeit spätestens 7 Wochen vorher anmelden, unabhängig davon, ob Sie diese vor oder nach dem 3. Geburtstag Ihres Kindes in Anspruch nehmen wollen. Der Kündigungsschutz beginnt 1 Woche vor der Anmeldefrist, also 8 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit – unabhängig davon, ob Sie vor dem 3. Geburtstag Ihres Kindes Elternzeit nehmen oder danach.

Wochen-/Mutterschaftsgeld: Krankenversicherte Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben oder denen wegen der sechswöchigen Schutzfrist vor und der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, erhalten Mutterschaftsgeld als Ersatz für entgangenen Lohn. Mutterschaftsgeld wird in Höhe des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist bezahlt. Es setzt sich aus dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse von max. 13 Euro pro Kalendertag und ggf. dem Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld zusammen. Den Zuschuss zahlen die Arbeitgeber, wenn das durchschnittliche Nettoeinkommen über dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse liegt. Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (zum Beispiel privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von einmalig höchstens 210 Euro auf Antrag vom Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle).

Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?

Im Betrieb werden die Arbeitnehmerinteressen in der Regel von gewählten Betriebs- oder Personalräten vertreten. Diese sind gesetzlich durch das Betriebsverfassungsgesetz bzw. durch das jeweilige Personalvertretungsgesetz geschützt. Betriebsräte können in Betrieben mit mindestens 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern gegründet werden. Die Betriebs- und Personalräte vertreten die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in personellen und sozialen Fragen. Sie achten auf die Einhaltung der Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc. und wirken bei Fragen des Arbeitsschutzes, der Personalplanung, der Arbeitszeiten etc. mit.

Für Jugendliche und Auszubildende sind die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) wichtige Ansprechpartner.

Neben den Betriebsräten gibt es in einigen Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute. Die Gewerkschaften sind 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 die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden ab. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig.

Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie Anspruch auf Rechtsschutz.

Weitere Informationen finden Sie beim DGB, den Branchengewerkschaften und den Beratungsstellen für ausländische Beschäftigte und/oder Grenzgänger.

DGB Bezirk Sachsen

Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel.: +49 351 8633108
Mail: sachsen@dgb.de
www.sachsen.dgb.de

DGB Leipzig-Nordsachsen

Karl-Liebknecht-Straße 30/32
04107 Leipzig
Tel.: +49 341 2110955
Mail: region.leipzig-nordsachsen@dgb.de
www.leipzig-nordsachsen.dgb.de

DGB-Regionsgeschäftsstellen in Sachsen

DGB Dresden-Oberes Elbtal

Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel.: +49 351 8633150
Mail: dresden@dgb.de
www.dresden.dgb.de

DGB Ostsachsen

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1
02625 Bautzen
Tel.: +49 3591 42042
Mail: ostsachsen@dgb.de
www.ostsachsen.dgb.de

DGB Südwestsachsen

Augustusburger Straße 33
09111 Chemnitz
Tel.: +49 371 6000110
Mail: region.suedwestsachsen@dgb.de
www.suedwestsachsen.dgb.de

Arbeitsrecht in Polen

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Alle Angelegenheiten bezüglich des Arbeitsvertrages sind gesetzlich über das Arbeitsgesetzbuch (KP) geregelt. Nach dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit einem polnischen Arbeitgeber gelten für den EU-Bürger prinzipiell polnische Arbeitsrechtsvorschriften.

Der Arbeitsvertrag soll schriftlich abgeschlossen werden und es sollen in ihm die Vertragsparteien, die Art des Vertrages, das Abschlussdatum sowie die Arbeits- und Vergütungskonditionen festgesetzt werden, insbesondere:

- Art der Arbeit
- Ort der Arbeit
- Datum des Arbeitsbeginns
- Arbeitszeit
- Vergütung (entsprechend der Art der Tätigkeit)

Wurde der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, soll der Arbeitgeber spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer dem Arbeitnehmer die Vereinbarungen bezüglich der Vertragsart, der Vertragsparteien und der Vertragsbedingungen schriftlich bestätigen.

Gibt es eine Probezeit?

Gemäß Art. 25 § 2 KP kann dem Arbeitsverhältnis ein Vertrag auf Probezeit vorausgehen, der jedoch 3 Monate nicht überschreiten darf. Ein erneuter Abschluss eines Arbeitsvertrages auf Probezeit ist möglich, wenn der Arbeitnehmer zur Ausübung einer anderen Arbeitsart beschäftigt werden soll oder wenn seit der Auflösung bzw. dem Erlöschen des letzten Arbeitsvertrages mindestens 3 Jahre abgelaufen sind. Möglich ist auch eine ausnahmsweise Verlängerung des Probearbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft (Art. 177 § 3 KP). Im Unterschied zum deutschen und tschechischen Arbeitsrecht, das die Vereinbarung einer Probezeit in einem normalen Arbeitsvertrag zulässt, handelt es sich beim Probearbeitsvertrag im Sinne des KP um einen selbständigen Vertrag. Bei Übernahme in ein weiteres Arbeitsverhältnis muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden?

Befristete Verträge werden auf eine bestimmte Zeit geschlossen. Das Arbeitsgesetzbuch beschränkt die Anzahl und die Gesamtlauzeit von solchen Verträgen, die mit ein und demselben Arbeitnehmer geschlossen werden können. Die gesamte Laufzeit der Befristung darf maximal 33 Monate betragen und die Zahl der befristeten Arbeitsverträge darf bei maximal drei liegen.

Wird zwischen den Parteien während der Laufzeit eines befristeten Vertrages eine längere Dauer der Arbeitsleistung auf Grundlage dieses Vertrages vereinbart, so gilt der Vertrag ab dem dem Tag seiner ursprünglichen Auflösung folgenden Tag als ein neuer Arbeitsvertrag. Dauert die Befristung länger als 33 Monate bzw. wird der vierte Arbeitsvertrag geschlossen, ist der Arbeitnehmer automatisch mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt. Ausgenommen von der Regelung 33 Monate und 3 Befristungen sind befristete Arbeitsverträge, die zur Vertretung eines entschuldigt abwesenden Arbeitnehmers, zur Ausübung einer Gelegenheits- bzw. Saisonarbeit, zur Arbeitsausübung während einer Amtszeit geschlossen wurden oder wenn der Abschluss der Befriedigung eines tatsächlichen periodischen Bedarfs dient und unverzichtbar ist oder wenn aufseiten des Arbeitgebers objektive Ursachen vorliegen, die allerdings der Arbeitsinspektion zu melden sind.

Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?

Die Vergütung soll so festgelegt werden, dass sie der Art der ausgeführten Arbeit und den Qualifikationen, die zu deren Ausführung notwendig sind, entspricht und die Menge und Qualität der geleisteten Arbeit berücksichtigt. Die Festlegung der Vergütungskonditionen erfolgt aufgrund von betrieblichen Tarifverträgen und betriebsübergreifenden Tarifverträgen (abgeschlossen durch Arbeitgeber, bei denen Betriebsgewerkschaften eingesetzt sind), Vergütungsordnungen (bei Arbeitgebern, die zumindest 50 Mitarbeiter beschäftigen, die von keinem betrieblichen oder betriebsübergreifenden Tarifvertrag erfasst sind) und Arbeitsverträgen.

Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt in der Regel entsprechend der geleisteten Arbeitszeiteinheit als Stundensatz, Tagessatz oder Monatssatz. Bei Anwendung des Akkordsystems wird der geleistete Arbeitsertrag vergütet. Das Arbeitsentgelt wird mindestens einmal monatlich zu einem festen, im Voraus bestimmten Termin ausgezahlt. Zum Zwecke des Lohnschutzes enthält das polnische Arbeitsgesetzbuch eine Vorschrift, laut derer der Arbeitnehmer auf das Recht auf Arbeitsentgelt weder verzichten noch dieses Recht auf eine andere Person übertragen kann.

In Polen gilt ein gesetzlich verankerter Mindestlohn. Er liegt 2020 bei 2.600 PLN brutto pro Monat für einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter. Für diejenigen, die ihre Arbeit aufgrund eines zivilrechtlichen Vertrages leisten, gilt ein Mindestlohn von 17,00 PLN brutto pro Stunde.

Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?

In Polen darf die Arbeitszeit 8 Stunden täglich bzw. durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich bei einer fünftägigen Arbeitswoche nicht übersteigen. Dies gilt für den üblichen Abrechnungszeitraum von nicht mehr als vier Monaten. In manchen Arbeitszeitsystemen kann die tägliche Arbeitszeit verlängert werden.

Die wöchentliche Arbeitszeit, zusammen mit Überstunden, darf durchschnittlich 48 Stunden im üblichen Abrechnungszeitraum nicht übersteigen. Jedem Arbeitnehmer müssen täglich elf Stunden bzw. wöchentlich 35 Stunden zur ununterbrochenen Erholung gewährt werden.

Welche Pausen stehen mir zu?

Bei einer durchgehenden Arbeit von 6 Stunden haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine bezahlte 15-minütige Arbeitspause. Die Verträge und Reglemente können eine unbezahlte Arbeitspause von bis zu 60 Minuten vorsehen.

Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?

Der Arbeitgeber hat dem Antrag des Mitarbeiters auf Änderung der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit nach seinen Möglichkeiten zu entsprechen. Der Abschluss eines die Teilzeitarbeit vorsehenden Arbeitsvertrages darf keine Benachteiligung bezüglich der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gegenüber den Arbeitnehmern, die dieselbe oder ähnliche Arbeit in Vollzeit ausüben, unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit des Arbeitsentgelts zur Folge haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der Beschäftigung in Vollzeit oder in Teilzeit zu informieren.

Was steht mir im Krankheitsfall zu?

Lohnfortzahlung steht einem Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Quarantänemaßnahmen aufgrund einer ansteckenden Krankheit zu, die insgesamt bis zu 33 Tagen im Kalenderjahr und im Falle eines Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt bis zu 14 Tagen im Kalenderjahr dauern kann.

Die Lohnfortzahlung wird von der Bemessungsgrundlage aus den letzten 12 Monaten vor der Arbeitsunfähigkeit berechnet. Sie beträgt:

- 80 % der Bemessungsgrundlage (die bei dem jeweiligen Arbeitgeber geltenden Arbeitsrechtsvorschriften können jedoch in diesem Falle eine höhere Vergütung vorsehen),
- 100 % der Bemessungsgrundlage, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Unfall auf dem Weg zur Arbeit bzw. auf dem Rückweg oder auf eine Krankheit während der Schwangerschaft zurückzuführen ist,
- 100 % der Bemessungsgrundlage, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge der Inanspruchnahme von notwendigen ärztlichen Untersuchungen, die für Kandidaten für Zell-, Gewebe- und Organspenden vorgesehen sind, wie auch infolge der Durchführung eines Eingriffs oder deren Entnahme zustande kam.

Anspruch auf Lohnfortzahlung erwerben Arbeitnehmer, die Beiträge zum Krankengeldfonds entrichten; jedoch erst nach 30 Tagen ununterbrochener Mindestversicherungszeit (Wartezeit). Zum Krankengeld im Rahmen der Krankengeldversicherung siehe Informationen zu „Sozialer Sicherheit“.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Die Dauer des Erholungsurlaubs eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Kalenderjahr:

- 20 Tage, soweit der Arbeitnehmer kürzer als 10 Jahre beschäftigt ist,
- 26 Tage, soweit der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt ist.

Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit erstmalig aufnimmt, erwirbt im Kalenderjahr der Arbeitsaufnahme Anspruch auf Urlaub mit Ablauf eines jeden Arbeitsmonats in Höhe von 1/12 des Urlaubs, der ihm nach einem Jahr Arbeitstätigkeit zusteht. Der Urlaubsanspruch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers errechnet sich anteilig nach der Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Urlaub aufgeteilt werden. In diesem Fall hat jedoch mindestens ein Teil der Erholungszeit nicht kürzer als 14 aufeinander folgende Kalendertage zu dauern.

Urlaubsentgelt: Für die Urlaubszeit steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung in der Höhe zu, die er für eine entsprechende Arbeitstätigkeit in dieser Zeit erhalten hätte.

Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?

Die in Polen geltenden Rechtsvorschriften gewähren den Arbeitnehmern einen besonderen Beschäftigungsschutz, insbesondere durch:

- eingeschränktes Kündigungsrecht des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber während einer gerechtfertigten Arbeitsabwesenheit des Arbeitnehmers (Krankheit, Urlaub usw.),
- die Pflicht der ordnungsgemäßen und schriftlichen Begründung der Ursachen für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber,
- die Einschränkung der Entlassungsmöglichkeiten bestimmter Arbeitnehmergruppen, vor allem Frauen (siehe nachfolgender Punkt) sowie Personen, die kurz vor dem Rentenalter stehen.

Der die Entlassung des Arbeitnehmers beabsichtigende Arbeitgeber ist verpflichtet, darüber die diesen Arbeitnehmer vertretende Betriebsgewerkschaft schriftlich mit Angabe der die Vertragsauflösung begründenden Ursachen zu informieren.

Ist die Betriebsgewerkschaft der Ansicht, die Kündigung sei unbegründet, kann sie innerhalb von 5 Tagen nach Erhalt der Information dem Arbeitgeber schriftlich begründete Vorbehalte melden (Art. 38, §§ 1-2). Eine Ablehnung der Kündigung durch die Gewerkschaft steht dieser jedoch nicht im Wege. Die Vorbehalte der Gewerkschaft können aber eine gewichtige Rolle im anschließend möglichen Prozess vor dem Arbeitsgericht spielen, denn jeder Arbeitnehmer hat das Recht, bei einer unbegründeten oder rechtswidrigen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber Klage beim Arbeitsgericht zu erheben (Art. 44, 45, 56 KP). Sollte das Arbeitsgericht der Ansicht sein, dass die Klage begründet ist, kann es die Unwirksamkeit der Kündigung des Arbeitsvertrages und die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses (falls die Kündigungsfrist abgelaufen und der Arbeitsvertrag bereits aufgehoben ist) oder die Zahlung eines Schadensersatzes (falls die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses unmöglich oder unzweckmäßig ist) beschließen.

Einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen folgende Arbeitnehmergruppen:

- Arbeitnehmer während einer gerechtfertigten Abwesenheit (u. a. Urlaub, Krankheit)
- Schwangere und Personen im Mutterschaftsurlaub
- Eltern im Elternurlaub (nur bei individuellen Kündigungen)
- Arbeitnehmer, die innerhalb von 4 Jahren einen Pensionsanspruch erlangen können
- die Leitung der Betriebsgewerkschaft
- die Mitglieder des Betriebsrates in staatlichen Betrieben sowie die Arbeitsinspektoren.

Die oben genannten Funktionsträger genießen während der Tätigkeit sowie bis zu einem Jahr nach ihrer Beendigung diesen besonderen Kündigungsschutz.

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Die Kündigungsfrist eines Arbeitsvertrages ist von der Art des Arbeitsvertrages und der Beschäftigungsdauer beim jeweiligen Arbeitgeber abhängig.

Ordentliche Kündigung: Bei einer ordentlichen Kündigung sind abhängig von der Art des Arbeitsvertrages folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

Arbeitsvertrag auf Probe, Art. 34 KP:

- bei einer Probezeit von bis zu 2 Wochen:
Kündigungsfrist von 3 Tagen,
- bei einer Probezeit von über 2 Wochen aber unter 3 Monaten:
Kündigungsfrist von 1 Woche,
- bei einer Probezeit von 3 Monaten:
Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Unbefristeter und befristeter Arbeitsvertrag, Art. 36 § 1 KP:

- bei einer Anstellung von bis zu 6 Monaten:
Kündigungsfrist von 2 Wochen,
- bei einer Anstellung von über 6 Monaten:
Kündigungsfrist von 1 Monat,
- bei Anstellung von mindestens 3 Jahren:
Kündigungsfrist von 3 Monaten.

In die Beschäftigungszeit zählt auch die Zeit hinein, die man beim vorherigen Arbeitgeber beschäftigt war, soweit der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen, welche vom Arzt bestätigt wurden, wechseln musste (Art. 361, 231 KP).

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Der Arbeitgeber kann die fristlose Kündigung nur in folgenden, vom Arbeitnehmer verschuldeten, Fällen aussprechen (Art. 52 KP):

- Verletzung wesentlicher vertraglicher Pflichten
- Begehung eines Verbrechens, das eine weitere Anstellung unmöglich macht
- selbstverschuldeter Verlust von Arbeitsbefähigungsnachweisen

sowie beim Vorliegen folgender, vom Arbeitnehmer nicht verschuldeter, Gründe (Art. 53 KP):

- krankheitsbedingte Abwesenheit von über 3 Monaten bei einer Anstellung unter 6 Monaten
- krankheitsbedingte Abwesenheit, die länger dauert, als der Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld bei einer Anstellung von mehr als 6 Monaten
- Abwesenheit von mehr als 1 Monat aus anderen (gerechtfertigten) Gründen.

Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer: Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kann in folgenden Fällen erfolgen (Art. 55 KP):

- schwere Verletzung der Hauptpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer
- ärztlich bestätigter schädlicher Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit des Arbeitnehmers.

Die Erklärung des Arbeitnehmers hat schriftlich und unter Angabe des die Aufhebung des Arbeitsvertrages rechtfertigenden Grundes zu erfolgen. Sollte die Aufhebung des Arbeitsvertrages auf eine grobe Verletzung der Pflichten durch den Arbeitgeber zurückzuführen sein, so steht dem Arbeitnehmer ein Schadenersatz in Höhe der Vergütung der Kündigungsfrist zu, wenn er einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatte. Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages steht diesem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe eines Arbeitsentgeltes für die noch verbleibende Laufzeit des Arbeitsvertrages zu, aber nicht mehr, als für die Kündigungsfrist.

Welche Abfindung steht mir zu?

Werden die Arbeitnehmer aus Gründen, die auf der Arbeitgeberseite liegen, entlassen, so haben sie folgenden Abfindungsanspruch:

- 1 Monatsgehalt bei einer Dienstzeit von bis zu 2 Jahren
- 2 Monatsgehälter bei einer Dienstzeit von 2 bis zu 8 Jahren
- 3 Monatsgehälter bei einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren.

Die Abfindungshöhe darf den Betrag von 15 Minimallöhnen nicht übersteigen.

Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Wenn Arbeitnehmer gegen eine ungerechtfertigte Kündigung vorgehen wollen, müssen sie innerhalb von 21 Tagen nach Eingang einer ordentlichen bzw. fristlosen Kündigung Klage vor dem polnischen Arbeitsgericht erheben. Die Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine Befreiung von den Gerichtskosten.

Wie sind Mutterschutz und Erziehungsurlaub geregelt?

Mutterschutz: Für Frauen besteht während einer Schwangerschaft und Mutterschaft ein besonderer Arbeitsplatzschutz.

- Während einer Schwangerschaft oder des Mutterschaftsurlaubs darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis weder kündigen noch auflösen.
- Befristete Arbeitsverträge, die nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats erlöschen würden, werden bis zum Tag der Entbindung verlängert.
- Schwangere dürfen keine Überstunden oder Nachtarbeit leisten; sie dürfen ohne ihre Zustimmung nicht von ihrem festen Arbeitsplatz an andere Arbeitsorte entsandt oder im Gleitzeitsystem beschäftigt werden.
- Frauen dürfen grundsätzlich nicht in besonders ermüdenden oder gesundheitsschädlichen Tätigkeiten, die in der entsprechenden Verordnung aufgelistet sind, beschäftigt werden.

Mutterschaftsgeld/Mutterschaftsurlaub steht einer versicherten Person zu, die während der Krankengeldversicherung oder während des Erziehungsurlaubs:

- ein Kind geboren hat,
- ein Kind im Alter von bis zu 7 Jahren angenommen hat oder
- ein Kind bis zum 10. Lebensjahr angenommen hat, wenn die Schulpflicht gegenüber dem Kind verschoben wurde und beim Vormundschaftsgericht einen Antrag auf Annahme des Kindes eingereicht hat.
- ein Kind im Alter von bis zu 7 Jahren als Pflegefamilie aufgenommen hat, oder – wenn die Schulpflicht gegenüber dem Kind verschoben wurde – ein Kind bis zum 10. Lebensjahr angenommen hat, allerdings mit Ausnahme der mit dem Kind nicht verwandten Mitglieder einer professionellen Pflegefamilie.

Der Mutterschaftsurlaub beträgt

- 20 Wochen (140 Tage) – bei der Geburt eines Kindes bei einer Entbindung,
- 31 Wochen (217 Tage) – bei der Geburt von zwei Kindern bei einer Entbindung,
- 33 Wochen (231 Tage) – bei der Geburt von drei Kindern bei einer Entbindung,
- 35 Wochen (245 Tage) – bei der Geburt von vier Kindern bei einer Entbindung,
- 37 Wochen (259 Tage) – bei der Geburt von fünf und mehr Kindern bei einer Entbindung.

Vor dem voraussichtlichen Entbindungsdatum kann die Arbeitnehmerin einen Teil des Mutterschaftsurlaubs von maximal 6 Wochen in Anspruch nehmen.

Der Arbeitnehmer/der Vater hat Anspruch auf **Vaterschaftsurlaub** von 2 Wochen, bis das Kind 2 Jahre alt wird. Der Urlaub kann am Stück bzw. in zwei einwöchigen Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden.

Die Arbeitnehmerin, die mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung in Anspruch genommen hat, hat das Recht, auf den restlichen Urlaubsanspruch zu verzichten, wenn der übrige Teil des Mutterschaftsurlaubs vom erziehenden Vater oder vom sonstigen nächsten Familienangehörigen in Anspruch genommen wird. Sie müssen aber Arbeitnehmer sein.

Die Höhe des Mutterschafts-/Vaterschaftsgeldes beträgt 100 % des Arbeitslohns. Die Bemessungsgrundlage ist die Höhe der durchschnittlichen Monatsvergütung, welche die berechtigte Person in den letzten 12 Monaten vor dem Monat bezogen hatte, in dem das Recht begründet wurde.

Nach der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer Anspruch auf **Elternurlaub** für den Zeitraum von:

- bei der Geburt eines Kindes bei einer Entbindung: bis zu 32 Wochen,
- bei der Geburt von mehr als einem Kind bei einer Entbindung: bis zu 34 Wochen.

Dieser Urlaubsanspruch besteht für die beiden Eltern gesamt. Der Elternurlaub wird am Stück oder in maximal vier Zeitabschnitten von mindestens 6 Wochen spätestens bis Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind das 6. Lebensjahr abgeschlossen hat, gewährt. Während des Elternurlaubs kannst du bei deinem Arbeitgeber in Teilzeit arbeiten. In diesem Fall verlängert sich der Elternurlaubsanspruch entsprechend, bis höchstens 64 (1 Kind) bzw. 68 Wochen (mehr als 1 Kind).

Während des Elternurlaubs beträgt das Elterngeld 100 % des Arbeitslohns für die ersten 6 Wochen (8 Wochen bei Geburt mehrerer Kinder und 3 Wochen bei Annahme eines Kindes) und 60 % für die übrige Zeit.

Wenn die Mutter innerhalb von 21 Tagen nach der Entbindung die volle Länge des Mutterschafts- und Elternurlaubs beantragt, beträgt für sie das Mutterschafts- und Elterngeld über den gesamten Zeitraum 80 % der Bemessungsgrundlage.

Der Nettobetrag des Mutterschafts-/Vaterschafts-/Elterngelds muss allerdings bei mindestens 1.000 PLN (ca. 240 Euro) liegen.

Nach der Inanspruchnahme des Mutterschafts- und Elternurlaubs kannst du in den unbezahlten **Erziehungsurlaub** gehen. Die maximale Dauer des Erziehungsurlaubs beträgt 36 Monate, wovon 1 Monat ausschließlich für das zweite Elternteil bestimmt ist, jedoch nicht länger als bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres des Kindes. Der Erziehungsurlaub kann von der Mutter oder dem Vater (oder dem Vormund) in maximal fünf Zeitabschnitten beansprucht werden.

Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?

Die Gewerkschaften spielen in der polnischen Gesellschaft eine besondere Rolle, da die Gewerkschaft NSZZ „Solidarność“ (Solidarität) bei den sozialen und politischen Umwälzungen nach 1980 entscheidend mitgewirkt hat.

Im Betrieb erfolgt die Interessenvertretung über die jeweilige Gewerkschaftsvertretung, für deren Gründung nach dem Gewerkschaftsgesetz zehn Mitglieder genügen. Weiter gibt es die Möglichkeit der Gründung eines „Arbeitnehmerrates“, der von allen Beschäftigten gewählt wird. Die Rechte der Gewerkschaften im Unternehmen sind gesetzlich geregelt und umfassen u.a. individuelle Angelegenheiten der Arbeitnehmer, kollektive Rechte und Interessen der Arbeitnehmer, Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, Zusammenarbeit mit der Arbeitsaufsichtsbehörde und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer im Ruhestand. Weiter haben die Gewerkschaften das Alleinrecht, Tarifvereinbarungen zu unterzeichnen und Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen.

Die Gewerkschaften haben neben den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen nationale, regionale und branchenbezogene Strukturen. Als repräsentativ gelten in Polen die NSZZ „Solidarność“, die OPZZ und FORUM.

Weitere Informationen zur grenzüberschreitenden Mobilität und Vertretung von Arbeitnehmerrechten in Polen erhalten Sie bei der

NSZZ „Solidarność“ Region Jelenia Góra

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Tel.: +48 756415912, Mail: soljg@solidarnosc.org.pl

www.solidarnosc.org.pl

www.soljg.eu

OPZZ Niederschlesien

ul. Wybrzeże J. Słowackiego 9, 50-413 Wrocław

Tel.: +48 717809242, Mail: wroclaw@opzz.org.pl

www.opzz.org.pl

www.opzz-wroclaw.org.pl

Arbeitsrecht in Tschechien

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seine Rechte und Pflichten informieren, die aus dem Arbeitsvertrag entstehen (§ 31 ArbGB). Der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber muss schriftlich abgeschlossen werden und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein schriftliches Vertragsduplikat auszuhändigen (§ 34 ArbGB).

Der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss Folgendes enthalten:

- Art der Arbeit,
- Ort der Beschäftigung,
- Beginn der Beschäftigung (§ 34 Abs. 1 ArbGB).

Enthält der Arbeitsvertrag keine Angaben zu den Rechten und Pflichten, die aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über diese spätestens binnen eines Monats nach Entstehung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu informieren; dies gilt auch für etwaige Änderungen dieser Angaben.

Die Information muss Folgendes enthalten:

- den Namen des Arbeitnehmers, den Firmennamen und den Firmensitz des Arbeitgebers,
- nähere Beschreibung der Art der Arbeit und des Arbeitsortes,
- Angaben zum Urlaubsanspruch, ggf. Angaben zu dessen Festlegung,
- Angaben zu den Kündigungsfristen,
- Angaben zu der wöchentlichen Arbeitszeit und zu deren Aufteilung,
- Angaben zum Lohn oder Gehalt und zur Art und Weise der Vergütung, zur Fälligkeit des Arbeitsentgelts, zum Auszahlungstermin und -ort sowie zu weiteren Modalitäten der Auszahlung von Lohn oder Gehalt,
- Angaben zu Tarif-/Kollektivverträgen, durch die die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers geregelt werden, sowie Bezeichnung der entsprechenden Tarifvertragsparteien (§ 37 Abs. 1 Buchst. a bis g ArbGB).

Die Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über dessen grundlegenden Rechte und Pflichten, die ihm aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, schriftlich zu informieren, erstreckt sich nicht auf Arbeitsverhältnisse, deren Dauer kürzer als ein Monat ist (§ 37 Abs. 4 ArbGB).

Gibt es eine Probezeit?

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden. Die Probezeit muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart und darf nicht nachträglich verlängert werden. Die Probezeit muss schriftlich vereinbart werden; andernfalls sind alle Vereinbarungen über die Probezeit nichtig (§ 35 Abs. 1 bis 3 ArbGB). Für leitende Angestellte gilt, dass die Probezeit bis zu sechs Monaten betragen darf. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen darf die Probezeit die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht überschreiten.

Kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden?

Wurde nicht ausdrücklich die Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart, gilt es als unbefristet. Die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien darf 3 Jahre nicht überschreiten und ab dem Beginn des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses höchstens zweimal „wiederholt“ (d. h. verlängert oder neu abgeschlossen) werden. Sind jedoch seit der Beendigung des vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien mehr als 3 Jahre vergangen, wird es nicht mehr berücksichtigt. Das bedeutet, dass ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber bis zu 9 Jahren ununterbrochen arbeiten kann. Die vorgenannten Einschränkungen gelten nicht für diejenigen Fälle, in denen beim Arbeitgeber schwerwiegende betriebliche Gründe oder Gründe, die in der besonderen Natur der vom Arbeitnehmer zu verrichtenden Arbeit liegen und derentwegen es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten wäre, mit dem Arbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, vorliegen. Diese Gründe müssen jedoch in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Gewerkschaftsorganisation festgelegt werden. Ist bei dem Arbeitgeber keine Gewerkschaftsorganisation tätig, können die Gründe auch in einer internen Vorschrift des Arbeitgebers festgelegt werden.

Wurde ein befristetes Verhältnis vereinbart, ohne dass die vorgenannten Bedingungen erfüllt wurden, und teilte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vor Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer schriftlich mit, dass er auf einer weiteren Beschäftigung besteht, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet entweder mit Ablauf der vereinbarten Dauer oder kann wie jedes andere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Wurde die Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses an die Dauer der Ausführung bestimmter Arbeiten geknüpft, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Beendigung dieser Arbeiten rechtzeitig, in der Regel mindestens 3 Tage im Voraus, hinzuweisen. Setzt der Arbeitnehmer mit dem Wissen des Arbeitgebers seine Arbeitstätigkeit nach Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer fort, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet.

Für Zeitarbeit gelten besondere Bestimmungen und zum Teil abweichende Bedingungen.

Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?

Die Höhe des Arbeitsentgelts ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit dem Arbeitgeber individuell vereinbart. In der Tschechischen Republik haben größere Betriebe üblicherweise Haustarifverträge (sog. betriebliche Kollektivverträge), die ausgewählte Arbeitsbedingungen regeln können wie z. B. das 13. Monatsgehalt, Arbeitszeit, Bezahlung und Überstunden, Abgeltung durch Freizeitausgleich, verschiedene Zuschüsse für Urlaub und Rente etc. Für nähere Informationen wenden Sie sich an die zuständige Gewerkschaftsorganisation am Arbeitsort.

Der Lohn ist nach erbrachter Arbeitsleistung fällig, spätestens im Laufe des folgenden Kalendermonats. Es gibt auch die Form im Voraus vereinbarter Vorschüsse, die dem Arbeitnehmer noch vor dem Auszahlungstermin ausgezahlt werden können.

Der Lohn oder ein Teil davon kann Arbeitnehmern mit Arbeitsort im Ausland mit deren Zustimmung auch in einer fremden Währung ausgezahlt werden, sofern für diese Währung von der Tschechischen Nationalbank ein festgesetzter Wechselkurs veröffentlicht wird.

Bei monatlicher Lohnabrechnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Beleg mit Angaben über die einzelnen Lohnbestandteile und über die vorgenommenen Abzüge auszustellen. Auf Antrag des Arbeitnehmers hat ihm der Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, auf deren Grundlage der Lohn berechnet wurde.

Der gesetzliche Mindestlohn stellt die niedrigste zulässige Höhe des Arbeitsentgelts in einem sog. arbeitsrechtlichen Verhältnis dar. Die Grundsatzregelung erfolgt im Arbeitsgesetzbuch, die Einzelheiten werden in einer Durchführungsverordnung (Regierungsverordnung Nr. 567/2006 Slg. in der jeweils geltenden Fassung) geregelt. Der Basissatz des Mindestlohns für die festgelegte Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beträgt im Jahr 2020 14.600,00 CZK pro Monat bzw. 87,30 CZK pro Stunde. Dies gilt auch für die Bezieher einer Erwerbsminderungsrente. Für Arbeitnehmer, die in einer höheren der insgesamt 8 Beschäftigtengruppen eingruppiert sind, gilt ein entsprechend höherer sog. **garantierter Lohn** (je nach Beschäftigtengruppe 14.600 CZK – 29.200 CZK pro Monat bzw. 87,30 CZK – 174,60 CZK pro Stunde).

Wie viele Stunden beträgt die Arbeitszeit?

Die gesetzlich festgelegte Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden pro Woche. In den Tarifverträgen (Kollektivverträgen) kann eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden.

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen gelten folgende festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeiten:

- für Beschäftigte, die unter Tage bei der Förderung von Kohle, Erzen und nichtmetallischen mineralischen Rohstoffen, im Grubenausbau und im Bergbau bei der geologischen Erkundung arbeiten, 37,5 Stunden;
- für Beschäftigte, die im Dreischicht- und ununterbrochenem Betrieb arbeiten, 37,5 Stunden;
- für Beschäftigte im Zweischichtbetrieb 38,75 Stunden.
- Bei jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren darf die wöchentliche Arbeitszeit (auch in der Summe der Arbeitszeiten aus mehreren sog. arbeitsrechtlichen Verhältnissen) 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten.

Welche Pausen stehen mir zu?

Spätestens nach 6 Stunden, bei jugendlichen Beschäftigten nach 4,5 Stunden ununterbrochener Arbeit muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Pause von mindestens 30 Minuten gewähren. Die gewährten Ruhe- und Essenspausen zählen nicht als Arbeitszeit.

Wie ist Teilzeitarbeit geregelt?

Teilzeitarbeit kann im Arbeitsvertrag oder in einem anderen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (individuell) sowohl aus betrieblichen Gründen auf der Seite des Arbeitgebers als auch aus gesundheitlichen, familiären oder sonstigen beim Arbeitnehmer liegenden persönlichen Gründen vereinbart werden, sofern dem keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Die kürzere Arbeitszeit muss dabei nicht auf alle Arbeitstage verteilt werden. Wurde Teilzeitarbeit vereinbart, steht dem Arbeitnehmer ein der kürzeren Arbeitszeit entsprechender Lohn bzw. Gehalt zu. Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser auch über den Umfang der vereinbarten verringerten Arbeitszeit hinaus arbeitet. Als Überstunden (mit entsprechenden Zuschlägen) zählen jedoch erst diejenigen Arbeitsstunden, die über die bei dem Arbeitgeber für entsprechende Tätigkeiten festgelegte Wochenarbeitszeit für Vollzeitstellen hinausgehen.

Was steht mir im Krankheitsfall zu?

Ist ein Arbeitnehmer erkrankt, hat er ab dem ersten Arbeitstag der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber in Höhe von 60 % des durchschnittlichen Verdienstes für das vorangegangene Quartal.

Ab dem 15. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf das Krankengeld. Die bisherige sog. Karenzzeit (die ersten drei Arbeitstage (Schichten) während der Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung) wurde seit dem 1. Juli 2019 abgeschafft.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben Arbeitnehmer während der ersten 14 Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit für Arbeitstage (sowie gesetzliche Feiertage) entsprechend den Arbeitsstunden, die sie an diesen Tagen laut der Verteilung ihrer Arbeitszeit gewöhnlich zu leisten hätten. Der durchschnittliche Stundenverdienst wird anhand des Bruttoentgelts berechnet. Bei der Berechnung des reduzierten Durchschnittsverdienstes (d. h. der Bemessungsgrundlage) wird dabei wie folgt vorgegangen:

- vom durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst bis zu 203,35 CZK werden 90 %,
- vom Betrag über 203,35 CZK bis zu 304,85 CZK 60 % und
- vom Betrag über 304,85 CZK bis zu 609,70 CZK 30 % angerechnet.

Der Betrag über 609,70 CZK bleibt unberücksichtigt.

Entgeltfortzahlung steht nur denjenigen Arbeitnehmern zu, die an den betreffenden Tagen grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld gemäß dem Krankengeldversicherungsgesetz haben. Zum Krankengeld im Rahmen der Krankengeldversicherung ab dem 15. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit siehe Informationen zu „Sozialer Sicherheit“.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

In Tschechien beträgt der Urlaubsanspruch mindestens 4 Wochen pro Kalenderjahr. Unter einer Urlaubswoche sind 7 aufeinander folgende Kalendertage zu verstehen. Eine Verlängerung des Urlaubsanspruchs (in vielen Firmen sind 5 Wochen üblich) kann im Tarifvertrag vereinbart werden. Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst (siehe Aufzählung im § 109 Abs. 3 ArbGB) beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 5 Wochen, bei Lehrkräften einschl. Hochschullehrer 8 Wochen. Hat ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber im jeweiligen Kalenderjahr mehr als 60 Arbeitstage gearbeitet, hat er für jeden ganzen Kalendermonat, in dem er ununterbrochen beschäftigt war, Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Jahresurlaub oder dessen Anteil erworben haben, weil sie bei einem Arbeitgeber weniger als 60 Tage in einem Kalenderjahr beschäftigt waren, haben Anspruch auf Urlaub für geleistete Arbeitstage. Dieser beträgt ein Zwölftel des jährlichen Urlaubsanspruchs je 21 im betreffenden Kalenderjahr geleistete Arbeitstage.

Urlaubsentgelt: Während des Urlaubs haben Beschäftigte Anspruch auf Urlaubsentgelt (Urlaubsvergütung) in Höhe des Durchschnittsverdienstes (§ 222 Abs. 1 ArbGB). Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaubsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes für nicht genommenen Urlaub nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?

Durch Kündigung kann ein Arbeitsverhältnis sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer aufgelöst werden. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen, ansonsten ist sie nichtig (§ 50 Abs. 1 ArbGB). Eine Kündigung kann nur mit der Zustimmung der anderen Vertragspartei zurückgenommen werden, wobei sowohl die Rücknahme als auch die Zustimmung der anderen Vertragspartei schriftlich erfolgen müssen (§ 50 Abs. 5 ArbGB). Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer kann aus einem beliebigen Grund oder ganz ohne Angabe von Gründen erfolgen (§ 50 Abs. 3 ArbGB).

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur aus folgenden gesetzlich ausdrücklich festgelegten Gründen möglich (§ 52 ArbGB):

- Auflösung oder Verlegung des Arbeitgebers oder eines Betriebsteils,
- sog. Überzähligkeit des Arbeitnehmers infolge einer Entscheidung des Arbeitgebers oder der zuständigen Stelle (d. h. aus betriebsorganisatorischen Gründen),
- ärztliches oder behördliches Ausübungsverbot der bisherigen Tätigkeit durch den Arbeitnehmer aus Gründen des Gesundheitsschutzes,
- ärztlich oder behördlich festgestellte langfristige gesundheitliche Untauglichkeit des Arbeitnehmers, seine bisherige Tätigkeit auszuüben,
- mangelnde rechtliche Voraussetzungen des Arbeitnehmers für die Ausübung der vereinbarten Arbeit oder Nichterfüllung der Anforderungen des Arbeitgebers für ordnungsgemäße Ausübung der vereinbarten Arbeit ohne Verschulden des Arbeitgebers; besteht die Nichterfüllung der Anforderungen in mangelhaften Arbeitsergebnissen, ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten schriftlich abgemahnt wurde und den Mangel in einer angemessenen Zeit nicht abgestellt hat,

- beim Vorliegen von Gründen für eine fristlose Kündigung oder bei grober Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten des Arbeitnehmers; bei fortdauernder, nicht grober Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten kann dem Arbeitnehmer nur dann gekündigt werden, wenn er diesbezüglich in den letzten 6 Monaten unter Hinweis auf eine mögliche Kündigung schriftlich abgemahnt wurde,
- bei besonders grober Verletzung bestimmter Arbeitnehmerpflichten während der ersten 14 Tage der Arbeitsunfähigkeit, z. B. wenn sich der Arbeitnehmer nicht an seinem Wohnsitz aufhält oder die erlaubten Ausgangszeiten nicht einhält.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Kündigungsgrund hinsichtlich des ihm zugrunde liegenden Sachverhaltes so beschrieben und abgegrenzt werden, dass keine Verwechslung mit einem anderen Kündigungsgrund möglich ist, ansonsten wäre die Kündigung nichtig. Der Kündigungsgrund darf nicht nachträglich geändert werden (§ 50 Abs. 4 ArbGB).

Eine Kündigung oder fristlose Beendigung eines Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber im Voraus mit der Gewerkschaftsorganisation erörtern (§ 61 Abs. 1 ArbGB).

In der Probezeit darf sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer aus jedem beliebigen Grund oder auch ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist jedoch während der ersten 14 Tage der Arbeitsunfähigkeit oder Quarantäne des Arbeitnehmers ausgeschlossen.

Kündigungsverbot / Besonderer Kündigungsschutz

Während der Schutzfrist darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht kündigen (§ 53 ArbGB).

Die Wirkung der Schutzfrist gilt

1. während der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, sofern er sich seine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit nicht selbst vorsätzlich oder als unmittelbare Folge seiner Trunkenheit oder eines Missbrauchs von Betäubungsmitteln herbeigeführt hat, sowie in der Zeit nach der Einreichung eines Antrags auf vollstationäre Behandlung oder nach Antritt eines Kuraufenthaltes bis zum Tag der Entlassung bzw. Beendigung; bei TBC-Kranken verlängert sich die Schutzfrist um weitere 6 Monate nach deren Entlassung aus vollstationärer Behandlung,
2. (bei Reservesoldaten) während einer Übung oder einer außerordentlichen Übung ab der Zustellung der Einberufung bis zum Ablauf von 2 Wochen nach deren Entlassung von der Übung,
3. während einer langfristigen Freistellung des Arbeitnehmers zwecks Ausübung eines öffentlichen Amtes,
4. während die Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschaftsurlaub ist oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Elternurlaub sind,
5. während des Vorliegens einer ärztlich bescheinigten vorübergehenden Unfähigkeit zur Ausübung der Nachtarbeit bei nachts arbeitenden Arbeitnehmern,
6. während der Arbeitsfreistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zwecks Langzeitpflege eines nahen Angehörigen

bzw. während der kurzzeitigen Pflege eines kranken Kindes unter 10 Jahren oder eines anderen Mitglieds der Haushaltsgemeinschaft sowie während der Betreuung eines Kindes unter 10 Jahren aus den im Gesetz über die Krankengeldversicherung genannten Gründen (siehe auch Informationen zu „Sozialer Sicherheit“).

Handelt es sich bei dem Beschäftigten um ein Mitglied eines Organs einer bei dem Arbeitgeber arbeitenden Gewerkschaftsorganisation während seiner Amtszeit oder im Zeitraum von 1 Jahr danach, muss für eine Kündigung oder eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigten vom Arbeitgeber vorher die Zustimmung der Gewerkschaftsorganisation eingeholt werden.

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Sowohl für die Kündigung durch Arbeitgeber als auch für die Kündigung durch Arbeitnehmer gilt eine Frist von mindestens 2 Monaten, wobei diese stets für beide Vertragsparteien gleich sein muss (§ 51 Abs. 1 ArbGB). Im Zuge eines Betriebsübergangs ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer spätestens zum Kalendertag, welcher dem Übergang der Rechte und Pflichten aus seinem Arbeitsverhältnis vorangeht, möglich. Während der Probezeit kann jederzeit gekündigt werden, in der Regel sollte jedoch die Kündigung mindestens 3 Tage vor der geplanten Beendigung des Arbeitsverhältnisses der anderen Vertragspartei schriftlich zugestellt werden. Sobald die Kündigung ausgesprochen wurde, endet die Beschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist. Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des auf die Zustellung der Kündigung folgenden Monats und endet am letzten Tag des jeweils entsprechenden Monats (§ 51 Abs. 2 ArbGB).

Wurde dem Arbeitnehmer vor Beginn der für ihn zutreffenden Schutzfrist (s. oben „Kündigungsverbot/Besonderer Kündigungsschutz“) gekündigt und sollte die Kündigungsfrist während der laufenden Schutzfrist enden, wird die Schutzfrist nicht auf die Kündigungsfrist angerechnet; das Arbeitsverhältnis endet erst nach Ablauf der restlichen Kündigungsfrist nach Beendigung der Schutzfrist, es sei denn, der Arbeitnehmer erklärt gegenüber dem Arbeitgeber seinen Verzicht auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde einer Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub oder einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer im Elternurlaub aus einem der Gründe, die eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber rechtfertigen, vor dem Antritt des Mutterschafts- oder Elternurlaubs gekündigt und würde die Kündigungsfrist während des Mutterschafts- oder Elternurlaubs enden, endet sie gleichzeitig mit dem Ende des Mutterschafts- oder Elternurlaubs (§ 54 Buchst. b ArbGB). Bei Massenentlassungen enden die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer durch Kündigung frühestens nach Ablauf von 30 nacheinander folgenden Tagen ab der Zustellung des schriftlichen Berichts des Arbeitgebers der zuständigen Bezirksniederlassung des Arbeitsamtes, es sei denn, ein Arbeitnehmer erklärt seinen Verzicht auf die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nicht, wenn eine Entscheidung über die Insolvenz des Arbeitgebers ergangen ist.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist ausnahmsweise nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als 1 Jahr ohne Bewährung oder wegen einer während der Erfüllung seiner Arbeitspflichten im direkten Zusammenhang mit seiner Arbeit begangenen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens 6 Monaten ohne Bewährung rechtskräftig verurteilt wurde oder wenn der Arbeitnehmer seine gesetzlichen Arbeitspflichten in besonders grober Weise verletzt hat. Schwangeren, Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Elternurlaub darf nicht fristlos gekündigt werden (§ 55 ArbGB).

Eine Kündigung oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber wegen der Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten des Arbeitnehmers oder aus einem Grund für eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur innerhalb von 2 Monaten nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes, bei Verletzung der Arbeitnehmerpflichten im Ausland binnen 2 Monaten nach Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Ausland, jedoch jeweils spätestens innerhalb eines Jahres nach dem Eintritt des jeweiligen Kündigungsgrundes möglich. Wird während der zweimonatigen Frist nach vorherigem Satz das Handeln des Arbeitnehmers, das als Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten angesehen werden kann, zum Gegenstand behördlicher Ermittlungen, kann die Kündigung oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber auch noch innerhalb von 2 Monaten ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber das Ergebnis der Ermittlung erfahren hat, erfolgen (§ 58 ArbGB).

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ist nur dann möglich, wenn er laut eines arbeitsärztlichen Gutachtens oder einer Entscheidung der zuständigen Verwaltungsbehörde, die das Gutachten überprüft hat, seine bisherige Arbeit ohne ernsthafte Gefährdung seiner Gesundheit nicht mehr ausüben kann und ihm vom Arbeitgeber binnen 15 Tagen nach Vorlage dieses Gutachtens keine andere geeignete Arbeit ermöglicht wurde oder wenn ihm vom Arbeitgeber sein Arbeitsentgelt oder dessen Teil auch 15 Tage nach Ablauf der Fälligkeitsfrist nicht ausgezahlt wurde (§ 56 ArbGB). Eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist nur innerhalb von 2 Monaten nach Bekanntwerden des Grundes für eine sofortige Kündigung, spätestens jedoch innerhalb 1 Jahres nach Eintritt des Kündigungsgrundes möglich (§ 59 ArbGB).

In einer fristlosen Kündigung muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer der Grund hinsichtlich des ihm zugrunde liegenden Sachverhaltes so beschrieben und abgegrenzt werden, dass keine Verwechslung mit einem anderen Kündigungsgrund möglich ist. Der angegebene Kündigungsgrund darf nicht nachträglich geändert werden. Eine fristlose Kündigung muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer schriftlich erfolgen, ansonsten ist sie nichtig (§ 60 ArbGB).

Welche Abfindung steht mir zu?

In bestimmten Fällen haben Arbeitnehmer gesetzlichen Anspruch auf Abfindung. Nach der bisher geltenden Regelung richtet sich die Höhe der Abfindung nach dem Kündigungsgrund. Das Arbeitsgesetzbuch sieht in bestimmten Fällen (z. B. betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber oder einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags aus betriebsorganisatorischen Gründen, fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Nichtzahlung des Lohnes usw.) eine Abfindung in Höhe von mindestens 3 durchschnittlichen Monatsverdiensten vor.

Die Höhe der Abfindung richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber oder einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrags aus betriebsbedingten Gründen steht dem Arbeitnehmer abhängig von der Dauer seines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung mindestens in folgender Höhe zu:

- 1 durchschnittlicher Monatsverdienst bei einer Dauer von unter 1 Jahr,
- 2 durchschnittliche Monatsverdienste bei einer Dauer von mindestens 1 Jahr und weniger als 2 Jahren sowie
- 3 durchschnittliche Monatsverdienste bei einer Dauer von mindestens 2 Jahren.

Bei der Anwendung von bestimmten tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitkonten-Modellen kann sich der gesetzliche Anspruch um zusätzliche 3 durchschnittliche Monatsverdienste erhöhen. Zur Dauer des Arbeitsverhältnisses zählt auch die Dauer des vorherigen Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber, sofern zwischen dessen Beendigung und dem Beginn eines nachfolgenden Arbeitsverhältnisses nicht mehr als 6 Monate liegen.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsvertrags aus Gründen des Gesundheitsschutzes steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung mindestens in Höhe des 12fachen des durchschnittlichen Monatsverdienstes zu. Die Abfindung ist fällig zum nächsten Termin für die Auszahlung von Löhnen oder Gehältern, sofern kein anderer Termin vereinbart wurde. Im Tarifvertrag kann eine höhere Abfindung vereinbart werden.

Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können innerhalb von 2 Monaten ab dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, fristlose Beendigung, Beendigung in der Probezeit oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst werden sollte, Antrag auf Feststellung der Ungültigkeit bei dem zuständigen Gericht einreichen. Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf eine kostenlose Rechtsvertretung.

Wie sind der Mutterschutz und Elternurlaub geregelt?

Mutterschaftsurlaub – steht einer Mutter für einen Zeitraum von 28 Wochen zu, bei Mehrlingsgeburten 37 Wochen. Auch einer Mutter, die ein Kind in Pflege aufgenommen hat, steht Mutterschaftsurlaub für die Dauer von 22 Wochen ab der Aufnahme des Kindes, bei mehreren Kindern für 31 Wochen, höchstens jedoch bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, zu.

Elternurlaub – wird auf Antrag der Mutter nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs oder dem Vater ab dem Zeitpunkt der Geburt für die beantragte Dauer, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, gewährt. Bei Aufnahme eines Kindes in Pflege wird ebenfalls Elternurlaub höchstens bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes gewährt. Wird ein Kind erst nach dem Erreichen des Alters von 3 Jahren in Pflege aufgenommen und hat es das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet, besteht gesetzlicher Anspruch auf Elternurlaub von 22 Wochen.

Mutterschaftsgeld erhalten Arbeitnehmerinnen (Mütter), die krankengeldversichert sind. Es wird während des Mutterschaftsurlaubs gezahlt. Der Bezugszeitraum beginnt in der Regel 6, frühestens jedoch 8 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und dauert insgesamt:

- 28 Wochen bei der Geburt eines Kindes,
- 37 Wochen bei Mehrlingsgeburten,
- 14 Wochen bei Totgeburten oder wenn die Mutter das Kind zur Pflege abgibt,
- 22 Wochen ab der Aufnahme eines Kindes in Pflege für Pflegeeltern, bei mehreren Kindern 31 Wochen, jedoch höchstens bis zum Alter des Kindes von 7 Jahren und 31 Wochen.

Eine gesetzliche Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gibt es in solchen Fällen nicht.

Anspruch auf Mutterschaftsgeld: Die Versicherte, ab der 7. Woche nach der Geburt sowie bei Pflegeeltern ggf. auch ein Versicherter, muss in den letzten zwei Jahren vor der Entbindung (bzw. Aufnahme der Kinder in Pflege) mindestens 270 Kalendertage krankengeldversichert gewesen sein und bei Beginn des Leistungsbezugs weiterhin krankengeldversichert sein oder sich noch in der Schutzfrist befinden. Bei Frauen, deren Krankengeldversicherung während ihrer Schwangerschaft erlischt, greift eine Schutzfrist für die Aufrechterhaltung ihres Anspruchs auf das Mutterschaftsgeld, deren Dauer grundsätzlich bis zu 180 Kalendertage beträgt, wobei sie die Dauer der letzten Krankengeldversicherungszeit nicht überschreiten darf. Das Gesetz ermöglicht eine abwechselnde Betreuung und Erziehung des Kindes bzw. der Kinder durch die Mutter und ihren Ehemann bzw. den Vater des Kindes auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung. Der erste Wechsel ist ab der 7. Woche nach der Entbindung möglich, die Häufigkeit der weiteren Wechsel ist nicht beschränkt. Wichtig ist dabei lediglich, dass beide Eltern bzw. Ehepartner einen entsprechenden Anspruch auf Leistungen der Krankengeldversicherung haben.

Der Vater des Kindes bzw. der Ehemann der Mutter kann die Leistung anstatt der Mutter (auf Grundlage einer mit ihr schriftlich geschlossenen Vereinbarung) bis zu 22 Wochen, bei Mehrlingsgeburten bis zu 31 Wochen beziehen.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes beträgt 70 % der Tagesbemessungsgrundlage. Die Tagesbemessungsgrundlage wird nach dem Bruttoverdienst pro Kalendertag berechnet, dessen Kappung folgendermaßen vorgenommen wird:

- Das Einkommen bis 1.162 CZK wird mit 100 % angerechnet;
- das darüber hinausgehende Einkommen bis 1.742 CZK wird zusätzlich mit 60 % angerechnet;
- vom Einkommensanteil über 1.742 CZK bis 3.484 CZK werden 30 % angerechnet.
- Der Einkommensanteil über 3.484 CZK pro Kalendertag bleibt unberücksichtigt.

Anspruch auf **Einkommensverlustausgleich bei Schwangerschaft und Mutterschaft** haben Arbeitnehmerinnen, denen aufgrund ihrer Schwangerschaft, Mutterschaft oder weil sie stillen (aus Gründen des Mutterschutzes) andere Arbeitsaufgaben zugewiesen werden mussten und die dadurch ohne eigenes Verschulden Einkommenseinbußen erlitten haben.

Der Einkommensverlustausgleich bei Schwangerschaft und Mutterschaft wird schwangeren Arbeitnehmerinnen für Kalendertage, an denen sie versetzt wurden, indem ihnen andere Arbeitsaufgaben zugewiesen wurden, längstens jedoch bis zum Beginn der 6. Woche vor dem erwarteten Entbindungstermin gezahlt. In bestimmten definierten Fällen wird der Einkommensverlustausgleich auch an Mütter nach der Entbindung, höchstens jedoch bis zum Ende des 9. Monats nach der Entbindung, gezahlt, wenn ihnen (aus Gründen des Mutterschutzes) andere Arbeitsaufgaben zugewiesen werden müssen. Die Höhe des Einkommensverlustausgleichs bemisst sich als die Differenz zwischen der Tagesbemessungsgrundlage zum Zeitpunkt der Versetzung (Zuweisung anderer Arbeitsaufgaben) und dem Durchschnittswert des anrechenbaren Einkommens pro Kalendertag an den einzelnen Kalendertagen nach der Versetzung.

Anspruch auf das sog. **Vaterschaftsgeld** (auf Deutsch auch „Vaterschaftsbeihilfe“ genannt) in Höhe des Mutterschaftsgeldes (d. h. 70 % der Tagesbemessungsgrundlage) sowie auf entsprechende Freistellung (sog. „Vaterschaftsurlaub“, entweder als Elternzeit oder als unbezahlte Freistellung, die jedoch vom Arbeitgeber nicht gewährt werden muss) haben krankengeldversicherte Väter während der ersten 6 Wochen nach der Geburt des Kindes für insgesamt 7 Kalendertage pro Geburt (auch bei Mehrlingsgeburten). Der Bezugszeitraum kann nicht unterbrochen oder auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Anspruchsberechtigt sind außerdem auch Versicherte (Frauen oder Männer), die ein Kind, welches das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in Pflege aufgenommen haben.

Wer vertritt die Interessen der Arbeitnehmer?

Im Betrieb werden die Interessen der Arbeitnehmer von den gewerkschaftlichen Grundorganisationen vertreten. Sie wirken entweder bei den einzelnen Arbeitgebern oder können Gewerkschaftsmitglieder von mehreren Arbeitgebern vereinigen, die in der jeweiligen Region wirken. Ziel der Gewerkschaftsorganisationen ist es vor allem, Tarif-/ Kollektivverträge abzuschließen, die insbesondere die Arbeits- und Lohnbedingungen aller Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber regeln. Der Arbeitgeber informiert zum Beispiel das zuständige Gewerkschaftsorgan über die Entwicklung von Löhnen und Gehältern, über die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers, über Änderungen in der Arbeitsorganisation, im Bewertungs- und Entlohnungssystem der Arbeitnehmer, im Schulungs- und Bildungssystem der Arbeitnehmer, über Maßnahmen zur Verbesserung von Hygiene und Arbeitsschutz. Bei einem Arbeitgeber können außerdem ein Betriebsrat sowie Vertreter für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewählt werden.

Die Gewerkschaften haben zudem nationale, regionale und branchenbezogene Strukturen. In der Tschechischen Republik ist die Böhmisches-Mährische Konföderation der Gewerkschaftsverbände (ČMKOS), auch Böhmisches-Mährischer Gewerkschaftsbund genannt, die größte Gewerkschaftszentrale. Sie vereint derzeit 31 Mitgliedsgewerkschaften, die nach Branchen organisiert sind. In den Regionen finden Sie Regionalräte der Gewerkschaftsverbände und Rechtsberatungsstellen für Gewerkschaftsmitglieder.

In den einzelnen Gewerkschaften (sog. Gewerkschaftsverbänden) schließen sich die einzelnen gewerkschaftlichen Grundorganisationen zusammen, in der Regel nach Berufszugehörigkeit oder fachlicher Ausrichtung der Arbeitsstätte. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig.

Als Mitglied einer ČMKOS-Gewerkschaft haben Sie Anspruch auf Rechtsschutz.

Weitere Informationen zu den Mitgliedsgewerkschaften sowie zu den Rechtsberatungsstellen in den Regionen finden Sie auf der Webseite der ČMKOS unter www.cmkos.cz.

ČMKOS

nám. W. Churchilla 2

113 59 Praha 3

Tel.: +420 234 461 111

Mail: info@cmkos.cz

www.cmkos.cz

Ansprechpartner im Dreiländereck Deutschland – Polen – Tschechien

Gewerkschaften



DGB Bezirk Sachsen

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8633108

Mail: sachsen@dgb.de

www.sachsen.dgb.de



DGB Rechtsschutz GmbH

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8503490

Mail: dresden@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de



NSZZ „Solidarność“ Region Jeleniogórski

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Tel.: +48 756415910

Mail: soljg@solidarnosc.org.pl

www.soljg.eu



OPZZ Rada OPZZ województwa dolnośląskiego

ul. Wybrzeże J. Słowackiego 9, 50-413 Wrocław

Tel.: +48 717809242

Mail: wroclaw@opzz.org.pl

www.opzz.org.pl



ČMKOS

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Tel.: +420 234 461 111

Mail: info@cmkos.cz

www.cmkos.cz

IGR
MRZ
MEROR



Elbe-Neiße
Łaba-Nysa
Labe-Nisa

Interregionaler Gewerkschaftsrat Elbe-Neiße

Mail: anna.bernstorf@dgb.de

www.igr-elbe-neisse.org, www.mrz-laba-nysa.org

www.meror-labe-nisa.org

DGB-Regionsgeschäftsstellen in Sachsen

DGB Dresden-Oberes Elbtal

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8633150

Mail: dresden@dgb.de

www.dresden.dgb.de

DGB Leipzig-Nordsachsen

Karl-Liebknecht-Straße 30/32, 04107 Leipzig

Tel.: +49 341 2110955

Mail: region.leipzig-nordsachsen@dgb.de

www.leipzig-nordsachsen.dgb.de

DGB Ostsachsen

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1, 02625 Bautzen

Tel.: +49 3591 42042

Mail: ostsachsen@dgb.de

www.ostsachsen.dgb.de

DGB Südwestsachsen

Augustusburger Straße 33, 09111 Chemnitz

Tel.: +49 371 6000110

Mail: region.suedwestsachsen@dgb.de

www.suedwestsachsen.dgb.de

DGB Mitgliedsgewerkschaften in Sachsen



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Region Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

Otto-von-Guericke-Straße 6, 39104 Magdeburg

Tel.: +49 391 5445990

www.igbau.de



Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie Landesbezirk Nordost

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Tel.: +49 30 27871330

www.igbce.de, www.nordost.igbce.de



**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Sachsen**

Nonnenstraße 58 ,04229 Leipzig
Tel.: +49 341 4947-412 oder -404
www.gew.de, www.gew-sachsen.de



**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen**

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin
Tel.: +49 30 253750-12 oder -0
www.igmetall.de, www.igmetall-bbs.de



**Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Ost**

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin
Tel.: +49 30 3999150
www.ngg.net, www.ngg-ost.de



**Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Sachsen**

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf
Tel.: +49 35204 68711
www.gdp.de, www.gdp-sachsen.de



**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Geschäftsstelle Dresden**

Budapester Straße 31, 01069 Dresden
Tel.: +49 351 877730
www.evg-online.org



**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen**

Karl-Liebknecht-Str. 30-32, 04107 Leipzig
Tel.: +49 341 52901100
www.sat.verdi.de, www.verdi.de

Information und Beratung

Die EURES-TriRegio informiert und berät Arbeitsuchende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc. zu

- Arbeits- und Lebensbedingungen,
- Arbeitssuche in der Nachbarregion,
- Gewinnung von Fachkräften,
- sozialen Fragen wie Sozialversicherung, Rente, Steuer, Mindestlöhnen.

EURES-Beraterinnen und -Berater vor Ort

Bei den speziell für grenzüberschreitende Fragen ausgebildeten EURES-Beraterinnen und -Beratern der EURES-TriRegio erhalten Sie vor Ort in der Region Information, Beratung und Stellenangebote. Sie führen individuelle Beratung, Informationsveranstaltungen und Jobbörsen durch.

Die EURES-TriRegio im Internet

Auf der Internetseite www.eures-triregio.eu finden Sie schnell aktuelle Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitssuchende und Arbeitgeber.

Informieren Sie sich über Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Mobilität, zu Fragen des Arbeitsrechts, der Sozialversicherung, der Besteuerung und vieles mehr.

Kontaktpunkt

Sebastian Klähn

IGR ELAN e.V.

Koordinator EURES-TriRegio

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: +49 351 8633116

Mail: sebastian.klaehn@dgb.de

Sprachen: Deutsch, Englisch,
Tschechisch, Polnisch



*Mit finanzieller Unterstützung
durch die Europäische Union*

EURES-Beraterinnen und -Berater in Deutschland

DGB Rechtsschutz GmbH Dresden

Kristian Kunz

DGB Rechtsschutz GmbH
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Telefon: +49 351 8503490
E-Mail: Kristian.Kunz@dgbrechtsschutz.de
Sprachen: Deutsch, Englisch

Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz und Agentur für Arbeit Freiberg

Michael Schroeter

Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz
Paulus-Jenisius-Straße 43, 09456 Annaberg-Buchholz
Telefon: +49 3733 133 6168
E-Mail: Annaberg-Buchholz.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de
Sprachen: Deutsch, Tschechisch

Agentur für Arbeit Bautzen

Simona Schiemenz

Agentur für Arbeit Hoyerswerda
Albert-Einstein-Straße 47, 02977 Hoyerswerda
Telefon: +49 3571 464 616
E-Mail: Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de
Sprachen: Deutsch

Jörg Hohlfeld

Agentur für Arbeit Bautzen
Neusalzaer Straße 2, 02625 Bautzen
Telefon: +49 3591 66 2015
E-Mail: Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de
Sprachen: Deutsch

Agentur für Arbeit Pirna

Ramona Zimmermann

Agentur für Arbeit Pirna
Seminarstraße 9, 01796 Pirna
Telefon: +49 3501 791 477
E-Mail: Pirna.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de
Sprachen: Deutsch

Agentur für Arbeit Plauen

Adrian Lohr

Agentur für Arbeit Klingenthal
Marktplatz 2, 08248 Klingenthal
Telefon: +49 3741 23 1101
E-Mail: Plauen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de
Sprachen: Deutsch, Englisch

EURES-Beraterinnen und -Berater in Polen

Judyta Babiarcz

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Filia w Jeleniej Górze
ul. 1-go Maja 27, 58-500 Jelenia Góra

Tel.: +48 757545179

Mail: judyta.babiarcz@dwup.pl

Sprachen: Polnisch, Deutsch, Englisch, Tschechisch

Małgorzata Kociuba

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Filia w Jeleniej Górze
ul. 1-go Maja 27, 58-500 Jelenia Góra

Tel.: +48 757545184

Mail: malgorzata.kociuba@dwup.pl

Sprachen: Polnisch, Deutsch, Tschechisch

Marta Kędzierska

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
ul. Ogrodowa 5B, 58-306 Wałbrzych

Tel.: +48 748866562

Mail: marta.kedzierska@dwup.pl

Sprachen: Polnisch

Marta Łyko

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
ul. Ogrodowa 5B, 58-306 Wałbrzych

Tel.: +48 748866546

Mail: marta.lyko@dwup.pl

Sprachen: Polnisch, Englisch

EURES-Beraterinnen und -Berater in Tschechien

Hradec Králové

Martina Cichocká

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové
Wonkova 1142, 500 02 Hradec Králové

Tel.: +420 950 116 476

Mail: martina.cichocka@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Englisch

Soňa Šlapáková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové
Wonkova 1142, 500 02 Hradec Králové

Tel.: +420 950 116 587

Mail: sona.slapakova@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Englisch

Dana Výborná

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Náchod
Kladská 1092, 547 01 Náchod

Tel.: +420 950 138 473

Mail: dana.vyborna@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Polnisch, Deutsch

Liberec

Lenka Plašková Kvapilová

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Liberci

Dr. Milady Horákové 580/7, 460 01 Liberec

Tel.: +420 950 132 486

Mail: lenka.plaskova@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Deutsch, Englisch

Hana Heidlerová

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Liberci

Dr. Milady Horákové 580/7, 460 01 Liberec

Tel.: +420 950 132 443

Mail: hana.heidlerova@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Deutsch, Englisch

Ústí nad Labem

Adéla Kocourková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem

Mírové náměstí 18, 400 02 Ústí nad Labem

Tel.: +420 950 171 676

Mail: adela.kocourkova@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Deutsch, Englisch

Petra Dvořáková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem

Mírové náměstí 18, 400 02 Ústí nad Labem

Tel.: +420 950 171 475

Mail: petra.dvorakova@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Deutsch, Englisch

Karlovy Vary

Šárka Mávrová

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Cheb

Svobody 52, 350 02 Cheb

Tel.: +420 950 117 321

Mail: sarka.mavrova@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Deutsch, Englisch

Petra Barteková

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Sokolov

Jednoty 654, 356 01 Sokolov

Tel.: +420 950 161 309

Mail: petra.bartekova@uradprace.cz

Sprachen: Tschechisch, Englisch



Zur Durchsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit unter fairen Bedingungen und zur Förderung der Gleichbehandlung von Beschäftigten aus EU-Mitgliedsländern in Sachsen

Die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen (BABS) unterstützt alle ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Familienangehörigen insbesondere aus EU-Mitgliedsländern, die in Sachsen eine Tätigkeit ausüben oder es konkret planen. Es werden in Sachsen angestellte sowie nach Sachsen entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beraten.

Die Beratungsstelle wird im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr vom IGR ELAN e.V. eingerichtet und betrieben.

Beratung

- richtet sich an Beschäftigte und ihre Familienangehörigen aus anderen EU-Staaten, die im Freistaat Sachsen tätig sind
- leistet Erstberatung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen; keine gerichtliche Vertretung
- in mehreren Sprachen (Deutsch, Tschechisch, Polnisch, Slowakisch, Ungarisch, Rumänisch und Englisch)
- Telefonisch, per E-Mail, persönlich, vor Ort/mobile Einsätze

Schwerpunkte

Fragen des Arbeitsrechts:

- Arbeitsvertrag
- Lohnansprüche/Mindestlohn
- Arbeitszeiten
- Urlaubsansprüche
- Kündigung
- Arbeitsunfälle
- Unterschiede zwischen echter und Scheinselbstständigkeit
- Mobbing/Diskriminierung usw.

Fragen des Sozialrechts:

- Kindergeld
- Arbeitslosigkeit/Arbeitslosengeld
- Kranken- und Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung
- Familienleistungen usw.



Beratungsstelle in Dresden

Volkshaus Dresden
Schützenplatz 14 (1. Stock)
01067 Dresden

Leona Bláhová

Tel.: +49 351 85092728
Mail: leona.blahova@babs-online.eu
Sprachen: Deutsch, Tschechisch, Slowakisch, Englisch

Paulína Bukaiová

Tel.: +49 351 85092729
Mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu
Sprachen: Deutsch, Slowakisch, Polnisch, Tschechisch, Englisch

Beratungsstelle in Leipzig

Listhaus Leipzig
Rosa-Luxemburg-Str. 27 (Erdgeschoss)
04103 Leipzig

Paulina Krimmling

Tel.: +49 341 68413085
Mail: paulina.krimmling@babs-online.eu
Sprachen: Deutsch, Polnisch, Englisch

Ünige Albert

Tel.: +49 341 68413086
Mail: uenige.albert@babs-online.eu
Sprachen: Deutsch, Rumänisch, Ungarisch, Englisch

Büromanagement Dresden und Leipzig

Melanie Claus

Tel.: +49 351 85092730
Mail: melanie.claus@babs-online.eu
Sprachen: Deutsch, Englisch

www.babs.sachsen.de

Hinweis:

Die Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen (BABS) ist eine Initiative des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und wird finanziert aus Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtages beschlossenen Haushaltes.

Weitere Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Deutschland

Projekt Faire Mobilität

Das Projekt Faire Mobilität hilft, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen.

Die Beratungsstellen des Projekts:

- bieten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Ländern, die in Deutschland arbeiten, eine kostenlose Beratung an.
- informieren über Rechte auf dem Arbeitsmarkt in mehreren Sprachen, falls nötig mit Dolmetscher/in.
- arbeiten mit DGB-Gewerkschaften zusammen. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist aber keine Voraussetzung für eine Beratung.

Je nach Standort der Beratungsstelle werden unterschiedliche Sprachen angeboten. Darunter: Deutsch, Englisch, Polnisch, Tschechisch, Rumänisch, Ungarisch, Bulgarisch, Türkisch.

<http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

<http://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns>

Fachstelle Migration und Gute Arbeit Potsdam/Brandenburg

Die Fachstelle bei Arbeit und Leben bietet in Brandenburg arbeitsrechtliche Beratung und Unterstützung unter anderem für EU-Bürger/innen. Die Beratung wird mobil, per Telefon und E-Mail oder im Büro in Potsdam, tageweise auch im Büro in Frankfurt/Oder, angeboten. Sprachen: Deutsch, Englisch, Polnisch, Arabisch, Französisch.

<http://www.berlin.arbeitundleben.de/migration-und-gute-arbeit/fachstelle-migration-und-gute-arbeit-brandenburg.html>

BEMA

Das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA unterstützt zugewanderte Menschen und mobile Arbeitnehmer*innen dabei, ihre Arbeits- und Sozialrechte wahrzunehmen. Ratsuchende werden in 12 verschiedenen Sprachen vor, während und nach dem Migrationsprozess in allen Fragen des Sozial- und Arbeitsrechts sowie in verbundenen Themen anderer Rechtsgebiete (Aufenthalts- und Freizügigkeitsrecht, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen) unterstützt. Unter anderem in den Sprachen: Deutsch, Englisch, Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch, Spanisch

<https://www.bema.berlin/>

