

# Arbeitsrecht in Deutschland

## Arbeitsrecht in Deutschland: Infos für Grenzgänger aus Deutschland, Polen und Tschechien

Bei der Aufnahme einer Arbeit im Nachbarland, entstehen viele Fragen. Zur Höhe des Lohns, aktuellen Mindestlöhnen, Gestaltung des Arbeitsvertrags, Kündigungsschutz etc. Es ist wichtig, dass Sie Ihre Rechte kennen und einfordern. Auf dieser Seite werden die wichtigsten Fragen **zu Deutschland** kurz und konkret beantwortet.

### 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

### 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. 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:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- die Arbeitnehmer zur Vertretung beschäftigt werden,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- die Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und sie entsprechend beschäftigt werden oder
- 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. Am 1. Januar 2019 sind in Deutschland folgende Mindestlöhne in Kraft.

[Branchenbezogene tarifliche Mindestlöhne 01012019 \(JPG, 144 kB\)](#)

**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](http://www.dgb.de) oder [www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de) unter dem Stichpunkt „Mindestlohn“ oder auf der Seite [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu) .