

Arbeitsrechtliche Grundlagen

- ▶ Ausgestaltung von Arbeitsverträgen
- ▶ Löhne und Gehälter
- ▶ Arbeitszeiten
- ▶ Urlaub und Feiertage
- ▶ Krankheitsfall
- ▶ Mutterschutz
- ▶ Anti-Diskriminierung

Ausgestaltung von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge werden in Deutschland in der Regel schriftlich geschlossen (ein Schriftformzwang besteht jedoch nicht). Der Inhalt eines Arbeitsvertrages kann grundsätzlich auch in einer Fremdsprache verfasst werden. Gerichte und Behörden verlangen allerdings im Streitfall eine deutsche Übersetzung.

Es gibt keine vorgeschriebenen Inhalte für einen Arbeitsvertrag. Üblicherweise werden jedoch die folgenden Punkte vertraglich geregelt:

- Allg. Beschreibung der Tätigkeit
- Ort der Tätigkeit
- Einstellungsdatum und im Falle befristeter Arbeitsverträge die Vertragsdauer
- Die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit
- Vereinbarung einer Probezeit
- Höhe des Arbeitsentgeltes (brutto)
- Urlaubsanspruch
- Kündigungsfristen
- Verschwiegenheitsvereinbarungen
- Falls einschlägig, ein in der Regel zweijähriges Wettbewerbsverbot
- Möglichkeit von Nebenbeschäftigungen
- Vertragsstrafen
- Gratifikationen

Löhne und Gehälter

Die Höhe des Gehaltes oder Lohnes kann in Deutschland grundsätzlich frei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandelt werden.

Allerdings gilt ein allgemeiner Mindestlohn von derzeit EUR 9,35 pro Stunde. In einigen Branchen sind Tarifverträge mit höheren Mindestlöhnen für allgemeinverbindlich erklärt worden. Der Zoll bietet online eine Übersicht dieser branchenspezifischen Mindestlöhne.

[Zoll: Übersicht Branchen-Mindestlöhne](#) 

ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Bestimmte Personengruppen sind vom allgemeinen Mindestlohn ausgenommen, zum Beispiel:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Studenten, die Pflichtpraktika absolvieren
- Orientierungspraktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten
- Langzeitarbeitslose (über ein Jahr) während der ersten sechs Monate nach Wiedereinstieg

Arbeitszeiten

Die gesetzlich zulässige Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche, wobei der Samstag als regulärer Arbeitstag gilt. Sonntage sind dagegen grundsätzlich arbeitsfrei. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden pro Tag ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Überstunden müssen durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden. Ein Zuschlag für Überstunden ist möglich, gesetzlich aber nicht vorgeschrieben. Gratifikationen oder sonstige Zusatzleistungen müssen nur gewährt werden, wenn diese in den individuellen Arbeitsverträgen oder in anwendbaren Tarifverträgen vereinbart wurden.

Die Pausenzeit ist gesetzlich geregelt und hängt von der Dauer der täglichen Arbeitszeit ab. Bei einer täglichen Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden stehen Arbeitnehmern mindestens 30 Minuten Pause zu. Bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit müssen mindestens 45 Minuten Pause gewährt werden.

Urlaub und Feiertage

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf mindestens 24 bezahlte Urlaubstage im Jahr, bei sechs Arbeitstagen pro Woche. Dementsprechend steht Arbeitnehmern mit fünf Wochenarbeitsdagen ein Minimum von 20 Urlaubstagen pro Jahr zu. Wenn ein Arbeitnehmer weniger als sechs Monate innerhalb eines Kalenderjahres arbeitet, erhält er einen anteiligen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Während der typischen sechsmonatigen Probezeit am Anfang eines neuen Arbeitsvertrages erhalten Arbeitnehmer in der Regel keinen Urlaub.

Die Anzahl an Feiertagen variiert in Deutschland je nach Bundesland.

Krankheitsfall

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig, muss er seinen Arbeitgeber unverzüglich darüber informieren, für gewöhnlich am ersten Krankheitstag. Soweit absehbar, muss der Arbeitgeber auch über die voraussichtliche Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit informiert werden.

Arbeitgeber können eine von einem Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arbeitnehmer verlangen. Fällt ein Arbeitnehmer länger als drei Tage krankheitsbedingt aus, ist der Arbeitnehmer zur Vorlage einer solchen Bescheinigung verpflichtet.

Arbeitnehmer erhalten bei Krankheit bis zu sechs Wochen Lohn oder Gehalt in voller Höhe (Entgeltfortzahlung).

Mutterschutz

Schwangere Arbeitnehmerinnen sind angehalten ihren Arbeitgeber so früh wie möglich über den Geburtstermin zu informieren.

ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Der gesetzliche Mutterschutz beginnt sechs Wochen vor der Geburt und endet acht Wochen danach. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmerinnen nur beschäftigt werden wenn ein Arzt bescheinigt, dass von der Arbeit kein Risiko für die Gesundheit von Mutter und Kind ausgeht.

Während des Mutterschutzes erhalten Arbeitnehmerinnen den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate (oder 13 Wochen) vor der Schwangerschaft. Dieser wird anteilig vom Arbeitgeber und der gesetzlichen Krankenkasse der Arbeitnehmerin bezahlt (oder im Fall eines privat versicherten Arbeitnehmers vom Staat).

Anti-Diskriminierung

In Deutschland werden die Anti-Diskriminierungsvorgaben der EU durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), oft als Anti-Diskriminierungsgesetz bezeichnet, umgesetzt. Die Diskriminierung von Personen ist danach vor allem im Hinblick auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung verboten.

Kontakt

Christina Schön

 [Ihre Frage an uns](#)

Kontakt

Astrid Sachse

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2020 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.