

## Arbeitsrecht in Irland

**Ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch gibt es in Irland nicht. Vielmehr ist das Arbeitsrecht geprägt von einer großen Anzahl von einzelnen Gesetzen.**

02.09.2020


Von Nadine Bauer, Dr. Achim Kampf | Bonn

- ▶ Allgemeines
- ▶ Vertragsschluss
- ▶ Vertragsbeendigung
- ▶ Weitergehende Informationen

### Allgemeines

**Quellen** des Arbeitsrechts sind neben der Verfassung, welche die Position des irischen Bürgers in seiner Rolle als Arbeitnehmer nachhaltig beeinflusst, der jeweilige Arbeitsvertrag, die Arbeitsgesetze, Kollektivvereinbarungen sowie die *common law*. Letzteres stellt zwar nach wie vor eine wichtige Rechtsgrundlage dar, allerdings hat - geprägt durch den Einfluss der Europäischen Gemeinschaft - das irische Arbeitsrecht seit Ende der 1990er Jahre durch Gesetze und Verordnungen eine immer höhere Reglungsdichte erfahren. Den Arbeitsgesetzen kommt mithin - auch in Verbindung mit den größtenteils ebenfalls aus Gesetzen bestehenden Kollektivvereinbarungen - eine ständig zunehmende Bedeutung zu.

### Vertragsschluss

Der **Arbeitsvertrag**, als wichtigstes Element des Arbeitsverhältnisses, kommt formlos aufgrund übereinstimmender Willenserklärungen zustande und gilt stets dann als geschlossen, wenn jemand für einen Arbeitgeber gegen eine regelmäßige Vergütung tätig wird. Die Schriftform ist somit nicht zwingend erforderlich, ihre Einhaltung ist allerdings aus Beweisgründen ratsam. Zudem muss der Arbeitgeber seit dem 4. März 2019 aufgrund des „*Employment (Miscellaneous Provisions) Act, 2018*“ die Kernbestandteile des Arbeitsvertrages innerhalb von fünf Tagen ab Arbeitsbeginn in Form eines *written statement of terms of employment* schriftlich mitteilen. Hierzu zählen die vollständigen Namen von Arbeitgeber und -nehmer, die Adresse des Arbeitgebers, die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses (bei befristeten Arbeitsverhältnissen), die Vergütungsrate beziehungsweise deren Berechnungsmethode sowie die voraussichtliche Arbeitszeit. Ein Beispiel eines solchen *written statement* ist auf der Webseite der [Workplace Relations Commission](#)  abrufbar (auf Englisch). Darüberhinausgehende essentielle Bestandteile muss der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten ab Vertragsbeginn schriftlich mitteilen. Die Vertragsinhalte leiten sich vielfach aus den geschriebenen Rechtsquellen ab, von denen zu Lasten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf. Eine **Befristung** des Arbeitsverhältnisses ist möglich, wobei nach dem *Protection of Employees (Fixed - Term Work) Act, 2003* ein befristet eingestellter Arbeitnehmer gegenüber einem unbefristet arbeitenden Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden darf, sofern dies nicht im Einzelfall durch objektive Gründe gerechtfertigt ist. Ein solcher rechtfertigender Grund kann aber nie in der Befristung des Arbeitsverhältnisses liegen. Wenn ein Arbeitnehmer mit mindestens zwei befristeten Verträgen ununterbrochen beschäftigt war, darf die Gesamtlaufzeit dieser Verträge vier Jahre nicht überschreiten. Möchte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer danach weiterbeschäftigen, so muss er diesen grundsätzlich im Rahmen eines unbefristeten Vertrages anstellen.

Die Vereinbarung einer **Probezeit** ist grundsätzlich möglich, in der Regel wird eine Dauer von sechs Monaten vereinbart. Eine Verlängerung der Probezeit ist bis zu einer Dauer von 12 Monaten zulässig.

### Vertragsbeendigung

Durch die *Unfair Dismissals Acts* werden Kriterien definiert, nach denen **Kündigungen** als gerechtfertigt eingestuft werden. Fehlende Fähigkeiten und Qualifikationen, ungebührliches Verhalten sowie betriebsbedingte Gründe vermögen danach eine Entlassung zu rechtfertigen. Wird eine Kündigung durch das Gericht als rechtswidrig eingestuft, so steht es in seinem Ermessen den Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz, Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung zu verurteilen. In der Regel wird auf Ersteres erkannt, sodass der Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses nicht so ausgeprägt ist wie im deutschen Recht. Der Arbeitnehmer muss sich aber innerhalb von sechs Monaten ab Kündigungszeitpunkt gegen die Kündigung zur Wehr setzen, ansonsten kann er etwaige **Ansprüche** nicht mehr geltend machen. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann diese Frist auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden. Anwendbar sind die *Unfair Dismissals Acts* bei unbefristeten Verträgen, die schon länger als ein Jahr im Vollzug sind. Die einzuhaltenen **Kündigungsfristen** werden durch den *Minimum Notice and Terms of Employment Act, 1973* [↗](#) festgelegt. Bei einer Beschäftigungsdauer von 13 Wochen bis zu zwei Jahren beträgt die gesetzliche Frist gemäß Section 4 eine Woche, zwei Wochen bei einer Dauer von zwei bis unter fünf Jahren, vier Wochen bei einer Dauer von fünf bis unter zehn Jahren, sechs Wochen bei einer Dauer von zehn bis unter 15 Jahren und acht Wochen ab einer Beschäftigungsdauer von 15 Jahren. Arbeitsvertraglich können längere Fristen vereinbart werden.

### Weitergehende Informationen

Informationen zum irischen Arbeitsmarkt, zu Lohnkosten und weiteren arbeitsrechtlichen Regelungen hält der GTAI-Bericht [Lohn- und Lohnnebenkosten Irland](#) bereit.

Dieser Beitrag gehört zu:  
[Recht kompakt Irland](#)

### Mehr zu:

Irland  
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht / Arbeitnehmerentsendung  
Recht

### Kontakt

Nadine Bauer

Rechtsexpertin

 +49 228 24 993 364

 [Ihre Frage an uns](#)

---

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

© 2021 Germany Trade & Invest

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

