

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag enthält Name und Adresse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, Angaben zum Beginn und gegebenenfalls zur Befristung des Arbeitsverhältnisses, zur Probezeit und Dauer der Probezeit, zum Ort der Beschäftigung, zu den Inhalten der Tätigkeit, zur Höhe des Arbeitsentgeltes sowie zur vereinbarten Arbeitszeit, zur Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes und den Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Schwer behinderte Menschen haben einen besonderen Kündigungsschutz. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwer behinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Eine vom Arbeitgeber ohne diese Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Das Mutterschutzgesetz schützt die schwangere Frau und die Mutter grundsätzlich vor Kündigung und in den meisten Fällen auch vor vorübergehender Minderung des Einkommens. Der besondere Kündigungsschutz besteht während der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung. Ein Beschäftigungsverbot schützt darüber hinaus die Gesundheit der (werdenden) Mutter und des Kindes vor Gefahren am Arbeitsplatz. Die Mutterschutzfrist beginnt grundsätzlich sechs Wochen vor dem berechneten Geburtstermin und endet regulär acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung.

Löhne und Gehälter

Das Arbeitseinkommen wird durch Tarifverträge oder individuelle Vereinbarungen festgelegt. Für gesuchte Fachkräfte zahlen Arbeitgeber häufig übertarifvertragliche Gehälter. Einen allgemeinen Mindestlohn wie in anderen EU-Staaten gibt es in Deutschland nicht. Es gibt nur in einzelnen Branchen durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales festgelegte Mindeststandards für Arbeitsbedingungen. Sie gelten gegenwärtig für das Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigerhandwerk und ab dem 1. Januar 2008 auch für Briefdienstleister.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 24 Werktage jährlich (Bundesurlaubsgesetz). Sonderregeln gelten für bestimmte Personengruppen, unter anderem für Jugendliche unter 18 Jahren und behinderte Menschen.

Tarifverträge

In Tarifverträgen ist für die Mehrheit der Erwerbstätigen eine Urlaubsdauer von 30 Werktagen vereinbart. In dieser Zeit wird das Gehalt in vollem Umfang weitergezahlt. Wer ständig schwere oder gesundheitsgefährdende Arbeiten verrichtet, erhält in der Regel zusätzliche Urlaubstage. In einigen Tarifverträgen gibt es auch Vereinbarungen für angenehme aber auch leidvolle private Ereignisse. So gewähren manche Arbeitgeber einzelne und zusätzliche Sonderurlaubstage bei Eheschließungen, Todesfällen im engsten Familienkreis aber auch bei Umzügen, wenn Sie in einen anderen Ort versetzt werden. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Im Krankheitsfall muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer so schnell wie möglich mitteilen. Bei einer Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ein Grenzpendler meldet sich am gleichen Tag krank bei UVV (Tel. 0031-888982001) und bei seinem Arbeitgeber.

Während der Elternzeit werden die Eltern von ihrem Arbeitgeber zum Zweck der Betreuung ihres Kindes unbezahlt von der Arbeit freigestellt. Das Arbeitsverhältnis ruht also während der Elternzeit. Die „Elternzeit“ gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, so dass sie sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechterhalten können. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht für jeden Elternteil zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres.

Beschäftigungsende

Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden, wenn sie von mindestens einem Vertragspartner gelöst werden, spätestens aber beim Erreichen des Rentenalters.

Normalerweise beginnt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer sechsmonatigen Probezeit. In dieser „Testphase“ gilt eine verkürzte Kündigungsfrist von 14 Tagen. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) normiert. Je länger Sie im Betrieb sind, umso längere Kündigungsfristen sind von beiden Vertragspartnern zu akzeptieren. Besteht das Arbeitsverhältnis bereits 20 Jahre, hat sich die Kündigungsfrist, die bei kürzeren Beschäftigungszeiten einen Monat beträgt, auf sieben Monate verlängert. Befristete Arbeitsverhältnisse mit schriftlichem Arbeitsvertrag enden automatisch nach Ablauf des vereinbarten Zeitpunkts. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist in diesen Fällen nicht notwendig.