

## 4. Arbeitsrecht

### 4.1 Grundsätzliches

#### Welches Recht gilt für mich als Ausländer?

Es gilt das Arbeitsrecht des Staates, in welchem Sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmer. Sie dürfen ihnen gegenüber nicht benachteiligt werden.

#### Welche Gesetze und Regelungen sind im jeweiligen Staat anzuwenden?

Es gelten das Arbeitsvertragsrecht und die Arbeitsgesetze des jeweiligen Staates. Neben diesen gesamtstaatlichen Vorschriften gelten kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen.

Im Kollektivvertrag (Kollektivvertrag in Österreich, Gesamtarbeitsvertrag in Liechtenstein und der Schweiz, Tarifvertrag in Deutschland) werden zwischen dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband einer Branche Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche, Lohnbedingungen und vieles mehr festgelegt. In der Regel gibt es jährliche Zusatzvereinbarungen über die Höhe der Löhne usw. Auf das einzelne Arbeitsverhältnis ist ein Kollektivvertrag zwingend dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist (Österreich, Liechtenstein, Schweiz) bzw. der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist (Deutschland) oder wenn der Kollektivvertrag für allgemeingültig erklärt wurde. Häufig wird bei Einzelverträgen Bezug auf kollektivvertragliche Regelungen genommen.

#### Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag sollte folgende Punkte enthalten:

- › Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
- › Name und Anschrift des Arbeitgebers,
- › Arbeitsort,
- › Beschreibung des Aufgabenbereiches,
- › Zeitpunkt des Arbeitsantritts,
- › Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- › Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen: Kündigungstermine und Kündigungsfristen,
- › Wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit,

- › Höhe des Arbeitsentgelts und etwaiger Zulagen,
- › Zeitpunkt sowie Art und Weise der Auszahlung,
- › Dauer des Urlaubs bzw. der Ferien,
- › Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- › Bei Arbeitsverträgen in der Schweiz: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

### **Wann kommt es zu einer außerordentlichen Kündigung?**

Dieses Thema soll der Vollständigkeit halber angesprochen werden, auch wenn es Sie im Normalfall persönlich nicht betrifft.

Für jede außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung, ist ein wichtiger Grund erforderlich, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Kündigenden unzumutbar macht.

Wichtige Gründe, die eine Entlassung des Arbeitnehmers rechtfertigen, können sein:

- › Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, von Kunden oder anderen Mitarbeitern,
- › Unredliches Verhalten gegenüber der Kundschaft,
- › Falsche Aussagen bei der Bewerbung über die eigenen Fähigkeiten,
- › Konkurrenzfähigkeit,
- › Arbeitsverweigerung.

Auch seitens des Arbeitnehmers kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos gekündigt werden, z.B. bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Lassen Sie sich in jedem Fall von Experten beraten.

**In den folgenden Abschnitten finden Sie Details zum Arbeitsrecht in den 4 Staaten der Bodenseeregion.**

**Österreich**

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

## 4.2 Arbeitsrecht in Österreich

In Österreich wird auf dem Gebiet des Arbeitsrechts häufig noch zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.

### **Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?**

Nein. Der Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Ein Lehrvertrag muss schriftlich abgefasst werden.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, muss der Arbeitgeber (österreichisch: Dienstgeber) dem Arbeitnehmer (österreichisch: Dienstnehmer) unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen sogenannten Dienstzettel aushändigen, in dem die wesentlichen Bedingungen des mündlichen Arbeitsvertrags schriftlich festgehalten sind. Er muss mindestens die im vorhergehenden Abschnitt für den Arbeitsvertrag angeführten Punkte beinhalten und angeben, welche betriebliche Vorsorgekasse zuständig ist und welche kollektivvertraglichen Regelungen anzuwenden sind.

### **Was gilt als Probezeit?**

Die Probezeit kann höchstens für einen Monat vereinbart werden. Lehrlinge haben eine 3-monatige Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist aufgelöst werden. Von Seiten des Arbeitgebers ist eine Auflösung in der Probezeit aufgrund von Schwangerschaft jedoch unzulässig.

### **Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?**

Das Gesetz geht von einer Normalarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche aus. Unter bestimmten Voraussetzungen darf davon abgewichen werden. Beispielsweise kann eine längere tägliche Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag vereinbart werden, damit der Arbeitnehmer am Freitagnachmittag früher ins Wochenende gehen kann. Mittlerweile erlaubt das österreichische Arbeitsrecht auch flexiblere Arbeitszeiten: Durch Gleitzeitregelungen ist beispielsweise eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden möglich.

Innerhalb bestimmter Grenzen dürfen Überstunden geleistet werden. Sie können durch Freizeit oder im Fall von angeordneten Überstunden durch einen Zuschlag von 50% des Normallohns kompensiert werden.

**Österreich**

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

Für medizinisches und anderes Personal in Krankenhäusern gilt ein spezielles Arbeitszeitgesetz. Hier darf die Tagesarbeitszeit bis zu 13 Stunden und die Wochenarbeitszeit bis zu 60 Stunden betragen. Ebenso kann bei Arbeitsbereitschaft die Tagesarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. Weitere Regelungen finden sich oft in Kollektivverträgen.

**Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?**

Wenn Sie mehr als 6 Stunden täglich arbeiten, ist eine Pause von insgesamt mindestens 30 Minuten vorgeschrieben. Diese kann in 2 Pausen von je einer Viertelstunde oder in 3 Pausen von je 10 Minuten aufgeteilt werden, sofern dies im Interesse des Arbeitnehmers liegt oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Durch einen Kollektivvertrag kann diese Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden, wenn Ihnen dafür innerhalb der nächsten 10 Tage ein Ausgleich gewährt wird. Auch hier gibt es Ausnahmen für bestimmte Berufsgruppen wie beispielsweise Krankenhausbedienstete oder Fernfahrer.

**Welchen Urlaubsanspruch habe ich?**

Gesetzlich vorgeschrieben sind mindestens 5 Wochen Urlaub im Arbeitsjahr. Nach Vollendung des 25. Dienstjahrs erhöht sich der Mindesturlaub auf 6 Wochen. Sie haben den vollen Urlaubsanspruch, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate besteht.

Das Arbeitsjahr beginnt grundsätzlich mit dem 1. Arbeitstag im Betrieb. Durch Betriebsvereinbarungen kann dies anders geregelt werden.

**Gibt es ein 13. Monatsgehalt?**

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt. In vielen Kollektivverträgen sind Regelungen für die Zahlung von Weihnachtsgeld (österreichisch auch: Weihnachtsremuneration) und Urlaubsgeld enthalten. Achten Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrags darauf!

**Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?**

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit ist gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit:

Dauer der Betriebszugehörigkeit	Lohnfortzahlung
0 bis 5 Jahre	6 Wochen voll und 4 Wochen halb
6 bis 15 Jahre	8 Wochen voll und 4 Wochen halb
16 bis 25 Jahre	10 Wochen voll und 4 Wochen halb
26 Jahre und länger	12 Wochen voll und 4 Wochen halb

## Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

Arbeiter haben nach Ausschöpfung dieser Zeiten auch bei einer Neuerkrankung erst mit Beginn des folgenden Arbeitsjahres, jeweils gerechnet vom Tag der Einstellung, wieder Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Angestellte erhalten bei einer Neuerkrankung innerhalb von 6 Monaten nach dem letzten Krankheitstag nach Ausschöpfung der in der Tabelle aufgeführten Lohnfortzahlung noch einmal für die gleichen Zeiten die Hälfte, also z.B. 6 Wochen den halben Lohn und 4 Wochen ein Viertel des Lohnes. Sind 6 Monate nach dem letzten Tag der Ersterkrankung verstrichen, haben Sie wieder den vollen Anspruch auf die Lohnfortzahlung.

Bei Arbeitsunfällen verlängert sich die Dauer des vollen Anspruchs um die Dauer der Dienstverhinderung, maximal jedoch um 2 Monate.

Während der Mutterschutzfristen erhalten Sie von der Krankenkasse Wochengeld. Die Höhe ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate.

### Welche Kündigungsfristen gelten?

Für Angestellte und Arbeiter gelten in Österreich unterschiedliche Gesetze und daher im Zusammenspiel mit den Kollektivverträgen auch unterschiedliche Kündigungsfristen.

#### Arbeiter:

Die Kündigungsfrist richtet sich nach dem geltenden Kollektivvertrag. Ist kein Kollektivvertrag anzuwenden und besteht weder Betriebsvereinbarung noch Einzelvertrag, dann gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen.

#### Angestellte:

Die Kündigungsfristen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist für Angestellte	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
<b>Kündigung durch den Arbeitgeber</b>		
0 bis 2 Jahre	6 Wochen	jeweils zum Quartalsende*, falls vertraglich nicht anders vereinbart
3 bis 5 Jahre	2 Monate	
6 bis 15 Jahre	3 Monate	
16 bis 25 Jahre	4 Monate	
26 Jahre und länger	5 Monate	
<b>Kündigung durch den Arbeitnehmer</b>		
beliebige Dauer	1 Monat	zum Monatsende
Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag des vorhergehenden Monats beim Arbeitgeber eintreffen. Vertraglich können auch andere Fristen vereinbart werden.		
*Quartalsende: 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember		

**Achtung!** Im Kollektivvertrag kann geregelt sein, dass eine Kündigung schriftlich erfolgen muss.

**Österreich**

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

**Wie sieht der Kündigungsschutz aus?**

Der besondere Kündigungsschutz erstreckt sich in Österreich auf Lehrlinge, Behinderte, Schwangere, Mütter bis 4 Monate nach der Entbindung, Mütter und Väter während des Karenzurlaubs (Elternzeit), Betriebsräte oder diesen gleichgestellte Personen sowie auf Präsenz- und Zivildienstler. Ihnen darf nur mit behördlicher oder gerichtlicher Genehmigung und bei Vorliegen besonderer Gründe gekündigt werden.

Im österreichischen Recht gibt es den Begriff der sozial ungerechtfertigten Kündigung. Eine solche liegt vor, wenn durch die Kündigung wesentliche wirtschaftliche und soziale Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden. In diesem Fall kann die Kündigung angefochten werden, vorausgesetzt, der gekündigte Arbeitnehmer ist bereits 6 Monate im Betrieb, der Betrieb hat mindestens 5 Beschäftigte und der Betriebsrat hat der Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt. Außerdem kann auch gegen eine sogenannte Motivkündigung rechtlich vorgegangen werden. Ein unzulässiges Motiv liegt zum Beispiel vor, wenn der Arbeitgeber einem Beschäftigten wegen Gewerkschaftstätigkeit, der Geltendmachung berechtigter Ansprüche oder der Kandidatur zum Betriebsrat kündigt.

**Was kann ich bei einer Kündigung tun?**

Sie können unter bestimmten Voraussetzungen eine Kündigung anfechten. Wichtig ist, dass Sie sofort nach schriftlichem oder mündlichem Ausspruch der Kündigung Kontakt mit dem Betriebsrat, mit der Kammer für Arbeiter und Angestellte oder mit Ihrer Gewerkschaft aufnehmen. In Österreich gelten seit 1. Januar 2011 verlängerte Fristen für das Einreichen einer Kündigungsanfechtung vor dem Arbeitsgericht.

Falls es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt, fragen Sie nach, ob er über die Kündigung informiert wurde und wie er dazu Stellung genommen hat. Hat der Betriebsrat einer sozial ungerechtfertigten Kündigung widersprochen, kann er selbst die Kündigung innerhalb einer Woche anfechten; tut er dies nicht, dann haben Sie jetzt einen Zeitraum von 2 Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist Zeit, die Kündigungsanfechtung selbst beim Arbeitsgericht schriftlich einzureichen oder mündlich zu Protokoll zu geben. Hat der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben und hat er die Kündigung nicht angefochten oder handelt es sich um eine Motivkündigung, müssen Sie selbst sofort aktiv werden und die Kündigung innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung anfechten.

Arbeiten Sie in einem Betrieb ohne Betriebsrat, dann müssen Sie ebenfalls selbst innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung die Kündigungsanfechtung beim Arbeitsgericht

einreichen. Kostenlosen Rechtsbeistand erhalten Sie von der Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie, wenn Sie Mitglied sind, von Ihrer Gewerkschaft.

### Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?

Entschädigungszahlungen nach Kündigungen werden in Österreich „Abfertigung“ genannt. Es gibt zwei verschiedene Abfertigungsregelungen. Für Arbeitsverhältnisse, die 2003 oder später eingegangen wurden, gilt die neue Regelung: Die Arbeitgeber zahlen 1,53% der Bruttolöhne an sogenannte betriebliche Vorsorgekassen. Hier wird für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Kapitalkonto geführt. Im Falle einer Kündigung kann sich der Arbeitnehmer, mindestens 3 Beitragsjahre vorausgesetzt, das Guthaben auszahlen lassen. Er kann den Betrag jedoch auch auf seinem Konto lassen, auf die Mitarbeitervorsorgekasse eines neuen Arbeitgebers übertragen oder damit zusätzliche Rentenansprüche erwerben. Dieses Wahlrecht muss er innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausüben.

Arbeitsverhältnisse, die bereits vor 2003 Bestand hatten, fallen unter die alte Abfertigungsregelung: Hierbei muss der Arbeitgeber für die Abfertigung aufkommen. Allerdings geht bei Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer der Abfertigungsanspruch verloren. Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der erbrachten Dienstzeit:

Vollendete Dienstjahre	Höhe der Abfertigung
3 Jahre	2 Monatsentgelte
5 Jahre	3 Monatsentgelte
10 Jahre	4 Monatsentgelte
15 Jahre	6 Monatsentgelte
20 Jahre	9 Monatsentgelte
25 Jahre	12 Monatsentgelte

Details zu den beiden Abfertigungsregelungen finden Sie im Internet unter [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) (→ Arbeit & Recht → Abfertigung).

### Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen ein schriftliches Arbeitszeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss eine Darstellung der Tätigkeit und Angaben über die Dauer des Arbeitsverhältnisses enthalten. Nachteiliges für den Arbeitnehmer darf darin nicht auftauchen. Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis mit einer Bewertung der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer nicht.

Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

**Österreich**

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

**Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?**

Als werdende oder stillende Mutter genießen Sie einen besonderen Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz. Bestimmte Tätigkeiten wie körperlich schwere Arbeiten, der Umgang mit schädlichen Stoffen, häufiges Bücken und Heben usw. dürfen während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht ausgeführt werden. Der Arbeitgeber muss Ihnen eine geeignete Möglichkeit bieten, sich während der Arbeitszeit auszuruhen bzw. ihr Kind zu stillen. Überstunden dürfen nicht gemacht werden.

Die Mutterschutzfrist mit einem absoluten Beschäftigungsverbot beginnt 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und endet mindestens 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie Kaiserschnitt-entbindungen 12 Wochen, nach der Geburt des Kindes. Während dem Mutterschutz zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber kein Gehalt bzw. keinen Lohn. Sie erhalten jedoch von der Krankenkasse Wochengeld. Die Höhe ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate. Hinzu kommt ein Zuschlag für Sonderzahlungen, welcher vom Kollektiv- oder Arbeitsvertrag abhängt.

Während der Schwangerschaft, den ersten 4 Monaten nach der Entbindung bzw. den ersten 4 Wochen nach Beendigung der Elternzeit – in Österreich auch „Elternkarenz“ genannt – oder der mutterschaftsbedingten Teilzeitarbeit, darf Ihnen nicht gekündigt werden, sofern Sie in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen.

**Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?**

Ja. In Österreich haben Mütter und Väter Anspruch auf Elternkarenz bis das Kind 2 Jahre alt ist. Die Eltern können sich dabei zweimal abwechseln, wobei ein Karenzabschnitt mindestens 3 Monate dauern muss. Beim erstmaligen Wechsel kann ein Monat gemeinsam genommen werden. Die Karenz geht dann jedoch nur bis zum 23. Lebensmonat des Kindes. Es besteht auch die Möglichkeit, 3 Monate des Karenzurlaubs bis zum 7. Lebensjahr des Kindes aufzuschieben.

Während der Karenz erhalten sie keinen Lohn bzw. Gehalt, können bei der zuständigen Krankenkasse jedoch Kinderbetreuungsgeld beantragen.

Während der Karenz darf eine geringfügige Beschäftigung (2011: bis zu 374,02€ monatlich) aufgenommen werden.

Die Elternkarenz muss vor Ablauf der Schutzfrist (Mutter) bzw. innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt (Vater) beim Arbeitgeber angemeldet werden.

**Achtung!** Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vor 2003 Bestand hatte, sollten Folgendes beachten: Wollen Sie nach Ablauf der Karenz aus einem Arbeitsverhältnis, das mindestens 5 Jahre gedauert hat, austreten und den Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung nicht verlieren, müssen Sie den Austritt spätestens 3 Monate vor dem 2. Geburtstag des Kindes gegenüber dem Arbeitgeber erklärt haben.

Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

### **Habe ich als Mutter oder Vater einen Anspruch auf Teilzeitarbeit?**

Seit dem 1. Juli 2004 gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum vollendeten 7. Lebensjahr des Kindes. Voraussetzung hierfür ist, dass sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz befindet, das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert hat und Sie in einem Betrieb arbeiten, in dem mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. In kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit bis zum vollendeten 4. Lebensjahr. Bei der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Beginn und Art der Teilzeitbeschäftigung müssen sowohl die betrieblichen Interessen als auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Anträge sind bis zum Ende der Schutzfrist bzw., wenn eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt gewünscht wird, 3 Monate vorher beim Arbeitgeber schriftlich einzureichen.

### **Was versteht man unter Familienhospizkarenz?**

Wenn nahe Verwandte eine Sterbebegleitung benötigen oder Kinder schwerst erkrankt sind, können sich die begleitenden Personen für 3 Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Eine einmalige Verlängerung auf insgesamt bis zu 6 Monate ist möglich. Während dieser Zeit laufen Kranken- und Pensionsversicherung weiter und es besteht Kündigungsschutz. Ärztliche Atteste oder Befunde über die Krankheit müssen dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

### **Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?**

Es ist gesetzlich festgelegt, dass in Betrieben mit mindestens 5 stimmberechtigten Arbeitnehmern eine Arbeitnehmervertretung gewählt werden darf. Es gibt Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte und im öffentlichen Dienst Personalvertreter. Ausgenommen sind Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie private Haushalte.

Die Arbeitnehmervertretung überwacht die Einhaltung der gültigen Rechtsvorschriften, sie wirkt an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen mit und schließt Betriebsvereinbarungen ab. Über personelle

**Österreich**

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

Maßnahmen ist sie rechtzeitig zu unterrichten. Kündigungen, über die sie nicht in Kenntnis gesetzt worden ist, sind unwirksam. Bei nötigen Massenentlassungen wirkt sie an der Aufstellung des Sozialplans mit. In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern kann sie Einspruch gegen die Wirtschaftsführung erheben.

Hilfreiche Informationen finden Sie auch unter [www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at) im Internet.

**Wie sind die Gewerkschaften organisiert?**

Die 7 österreichischen Einzelgewerkschaften sind im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) als Dachverband zusammengeschlossen. Welche Gewerkschaft für Sie zuständig ist, erfahren Sie in Ihrer ÖGB-Landesgeschäftsstelle. Unter [www.oegb.at](http://www.oegb.at) (→ ÖGB vor Ort → Gewerkschaften) finden Sie alle Gewerkschaften sowie ein Formular, mit dem Sie eine entsprechende Anfrage abschicken können.

**Wofür sind die Kammern für Arbeiter und Angestellte zuständig?**

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte (AK) vertreten in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer in Österreich.

Sie bieten Informationen aus der Arbeitswelt und zum Konsumentenschutz, beraten individuell in Fragen des Arbeitsrechts und leisten Rechtsbeistand vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Sie organisieren Bildungsveranstaltungen, nehmen Stellung zu Gesetzesentwürfen und vertreten die Arbeitnehmer in nationalen und internationalen Gremien. Es besteht eine gesetzliche Pflichtmitgliedschaft für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von leitenden Angestellten und Beamten. Die Kammerumlage beträgt 0,5% des Bruttoverdiensts, maximal jedoch 20,55€ monatlich, und wird vom Arbeitgeber zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen abgeführt.

**An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?**

Auskünfte erteilen die Gewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) und die Kammern für Arbeiter und Angestellte (AK):

**ÖGB Landesorganisation****Vorarlberg**

Widnau 2  
A-6800 Feldkirch  
Tel. +43 (0)5522 3553 0  
Fax +43 (0)5522 3553 13  
[vorarlberg@oegb.or.at](mailto:vorarlberg@oegb.or.at)

**AK Vorarlberg**

Widnau 2-4  
A-6800 Feldkirch  
Tel. +43 (0)50 258 0  
Fax +43 (0)50 258 1001  
[kontakt@ak-vorarlberg.at](mailto:kontakt@ak-vorarlberg.at)  
[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

## AK Bregenz

Reutegasse 11  
A-6900 Bregenz  
Tel. +43 (0)50 258 5000  
Fax +43 (0)50 258 5001  
bregenz@ak-vorarlberg.at

## AK Dornbirn

Realschulstr. 6  
A-6850 Dornbirn  
Tel. +43 (0)50 258 6000  
Fax +43 (0)50 258 6001  
dornbirn@ak-vorarlberg.at

## AK Bludenz

Bahnhofplatz 1a  
A-6700 Bludenz  
Tel. +43 (0)50 258 7000  
Fax +43 (0)50 258 7001  
bludenz@ak-vorarlberg.at

Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

Im Internet finden Sie unter [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) und unter [www.oegb.at](http://www.oegb.at) ausführliche Informationen zu vielen Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts. Sehr zu empfehlen ist die charmante virtuelle Arbeitsrechtberaterin „Metis“, die Sie rechts unten auf der Homepage [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at) finden.

## 4.3 Arbeitsrecht in Liechtenstein

### Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?

Nein. Der Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist jedoch dringend zu empfehlen. Kommt der Vertrag nur mündlich zustande, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Schriftstück auszuhändigen, in dem die wichtigsten Arbeitsbedingungen festgehalten sind. Es muss insbesondere folgende Angaben enthalten: Personalien und Sitz des Arbeitgebers, Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, bei befristeten Arbeitsverträgen die Dauer des Vertrags, tägliche oder wöchentliche Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeitsplatz, Aufgabenbereich eventuell mit Angabe der Funktions- bzw. Berufsbezeichnung, Dauer von Freizeit und Ferien, Kündigungsfristen, den für das Arbeitsverhältnis geltenden Gesamtarbeitsvertrag, Arbeitslohn, Zulagen, Gratifikationen und Spesen. Lehrverträge und Handelsreisendenverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden.

In vielen Branchen gelten Kollektivverträge, die in Liechtenstein Gesamtarbeitsverträge (GAV) heißen. Sie enthalten die allgemeinen Bestimmungen für die jeweilige Branche. Sollte der Arbeitgeber keinen Hinweis auf einen Gesamtarbeitsvertrag geben, sollten Sie sich Ihrerseits erkundigen, ob ein GAV zur Anwendung kommt. Ist ein GAV allgemeinverbindlich erklärt worden, dann gilt er für alle Betriebe dieser

Österreich

**Liechtenstein**

Schweiz

Deutschland

Branche. Die schriftliche Abfassung eines Einzelarbeitsvertrages ist dann vorgeschrieben.

Für Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft und in privaten Haushalten gelten die gesetzlichen Bestimmungen der jeweiligen Normalarbeitsverträge.

#### **Was gilt als Probezeit?**

Im Normalfall gilt der 1. Monat als Probezeit. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag auf höchstens 3 Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

#### **Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?**

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt laut Arbeitsgesetz:

- 45 Stunden für Beschäftigte in industriellen Betrieben, für Büropersonal, für technische und andere Angestellte einschließlich des Verkaufspersonals in Großbetrieben des Detailhandels (Einzelhandel),
- 48 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer,
- 40 Stunden für jugendliche Arbeitnehmer zwischen 15 und 18 Jahren.

Für bestimmte Gruppen und Betriebe kann die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend um bis zu 4 Stunden ausgeweitet werden.

Im kaufmännischen Bereich ist in Liechtenstein eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 bis 42 Stunden üblich. In den meisten Branchen des Gewerbes liegt die Arbeitszeit bei 42 bis 44 Stunden. In der Industrie ist eine Arbeitszeit von 40 bis 42,5 Stunden üblich.

Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten, es sei denn, der Arbeitnehmer wird in höchstens 3 von 7 aufeinander folgenden Nächten beschäftigt. Dann darf sie 10 Stunden betragen.

Es ist zwischen Überstunden gemäß Arbeitsvertragsrecht und Überzeitarbeit gemäß Arbeitsgesetz zu unterscheiden:

Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu nur soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm zugemutet werden kann. Überstunden müssen durch Freizeit ausgeglichen oder mit einem Überstundenzuschlag von wenigstens 25% ausbezahlt werden, wenn nichts anderes schriftlich vereinbart wurde.

Überzeitarbeit darf nur in Sonderfällen geleistet werden. Dazu zählen insbesondere: Dringlichkeit der Arbeit, außerordentlicher Arbeitsanfall, Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten, Arbeiten zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber keine anderen Vorkehrungen zugemutet werden können. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 % bezahlen, dem Büropersonal sowie den technischen und anderen Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Großbetrieben des Detailhandels jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt. Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 2 Stunden am Tag nicht überschreiten, außer an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überzeit darf innerhalb von 4 Monaten 48 Stunden nicht überschreiten. Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag zu entrichten.

Bei vorübergehender Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 100 % zu entrichten. In Laden- und Tankstellengeschäften muss ein Zuschlag von 50 % gezahlt werden. Im Kalenderjahr sind dem Arbeitnehmer von Laden- und Tankstellengeschäften mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmäßig auf das Jahr verteilt werden. Die Anzahl der freien Sonntage kann bis auf die Mindestzahl von 4 herabgesetzt werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchschnitt von 4 Wochen 18 Stunden nicht überschreitet.

### Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?

In Abhängigkeit von der Arbeitsdauer müssen folgende Pausen gewährt werden:

Zusammenhängende Arbeitsdauer	Mindestpause(n)
mehr als 5 ½ Stunden	15 Minuten
mehr als 7 Stunden	30 Minuten
mehr als 9 Stunden	60 Minuten

Bei Gleitzeitregelungen ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit maßgebend. Mindestpausen von 30 Minuten und weniger dürfen nicht aufgeteilt werden. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen im Regelfall eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Bei Schichtwechsel kann sie einmal in der Woche auf 8 Stunden verkürzt werden,

Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

Österreich

**Liechtenstein**

Schweiz

Deutschland

sofern der Durchschnitt von 11 Stunden in 2 Wochen eingehalten wird. Wöchentlicher Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag. Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen mindestens 35 aufeinanderfolgende Stunden ergeben.

#### **Welchen Urlaubsanspruch habe ich?**

Wird das Arbeitsverhältnis auf mehr als 3 Monate eingegangen, haben Sie mindestens 4 Wochen Urlaubsanspruch pro Jahr. Bis zum vollendeten 20. Lebensjahr besteht ein Urlaubsanspruch von mindestens 5 Wochen. In vielen GAV gilt ab dem 50. Lebensjahr ein Anspruch auf 22 Tage. Fragen Sie beim Arbeitgeber nach, ob ein GAV gilt. Für ein unvollständiges Dienstjahr ist Urlaub entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren.

Bei Krankheit oder Unfall eines in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieds hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bis zu 3 Tage bezahlten Pflegeurlaub pro Pflegefall. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis vorlegt, seine Anwesenheit zur Pflege dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.

#### **Gibt es einen 13. Monatslohn?**

Einen gesetzlichen Anspruch auf einen 13. Monatslohn gibt es in Liechtenstein nicht. In den meisten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) ist jedoch die Zahlung eines 13. Monatslohns vorgesehen. Falls für Sie kein entsprechender GAV gilt, sollten Sie darauf achten, dass in Ihren Arbeitsvertrag ein 13. Monatslohn aufgenommen wird. Manche Arbeitgeber bieten stattdessen freiwillige Gratifikationen in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis an.

#### **Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?**

Während der ersten beiden Tage einer Krankheit oder eines Unfalls zahlt Ihnen der Arbeitgeber mindestens 80% des Arbeitsentgelts. Danach erhalten Sie Zahlungen aus der obligatorischen Krankentaggeldversicherung in Höhe von mindestens 80% des Arbeitsentgelts einschließlich regelmäßiger Nebenbezüge. Dieses Taggeld wird für höchstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen gewährt. Gibt es eine Vereinbarung zwischen Ihrem Arbeitgeber und seiner Krankentaggeldversicherung über ein „aufgeschobenes Taggeld“, erhalten Sie das Krankengeld auch nach dem 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit für eine bestimmte Zeit, meist 4 Wochen, vom Arbeitgeber.

Für Arbeitsverhältnisse, die auf maximal 3 Monate befristet sind oder für Personen, die weniger als 8 Stunden pro Woche beschäftigt sind, besteht keine Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

Durch Schwanger- und Mutterschaft bedingte Arbeitsunfähigkeit ist im Gesetz einer Krankheit gleichgestellt. Bei Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Krankengeld (Karenzgeld) während 20 Wochen, wovon mindestens 16 Wochen nach der Geburt des Kindes liegen müssen.

Können Sie nicht zur Arbeit kommen, müssen Sie Ihren Arbeitgeber umgehend informieren. Bei Krankheit kann der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis bereits ab dem ersten Tag der Krankheit verlangen.

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
Deutschland

### Welche Kündigungsfristen gelten?

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten in Liechtenstein einheitliche Kündigungsfristen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Gesetzliche Kündigungsfrist	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
in der Probezeit	7 Tage	zum Ende einer Woche
0 bis 1 Jahr	1 Monat	jeweils zum Monatsende, falls vertraglich nicht anders vereinbart
2 bis 9 Jahre	2 Monate	
10 Jahre und länger	3 Monate	

Diese Fristen dürfen nur durch schriftliche Abrede, in einem Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag geändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch einen GAV und nur für das 1. Dienstjahr herabgesetzt werden.

Auf Verlangen muss die Kündigung schriftlich begründet werden.

### Wie sieht der Kündigungsschutz aus?

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, während der folgenden Fristen nicht kündigen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsschutz bei Krankheit
0 bis 1 Jahr	Während 30 Tagen
2 bis 5 Jahre	Während 90 Tagen
6 Jahre und länger	Während 180 Tagen

Eine Kündigung, die während einer solchen Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig.

Tritt nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine Krankheit ein, ist die Kündigung zwar gültig, der Ablauf der Kündigungsfrist wird jedoch unterbrochen und erst nach der Krankheit fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit

Österreich

**Liechtenstein**

Schweiz

Deutschland

dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt des Kindes darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

Außerdem kennt das liechtensteinische Recht den Begriff der missbräuchlichen Kündigung. Sie liegt beispielsweise vor, wenn die Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, ausgesprochen wird. Im Falle einer vom Gericht festgestellten missbräuchlichen Kündigung hat der Arbeitgeber eine vom Richter festgelegte Entschädigungszahlung von maximal 2 Monatslöhnen zu entrichten.

#### **Was kann ich bei einer Kündigung tun?**

In Liechtenstein gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten, gegen eine Kündigung vorzugehen. Eine Klage vor Gericht hat Aussicht auf Erfolg, wenn die Kündigung zur Unzeit, das heißt während einer Krankheit, Schwangerschaft oder in den ersten 16 Wochen nach der Entbindung ausgesprochen wurde oder eine missbräuchliche Kündigung nachgewiesen werden kann. Der Protest gegen die Kündigung sollte so schnell wie möglich erfolgen. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung empfiehlt es sich, sofort Kontakt mit der Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle aufzunehmen.

#### **Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?**

Theoretisch gibt es für Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind und mindestens 20 Jahre in einem Betrieb beschäftigt waren, nach betriebsbedingten Kündigungen Abgangsentschädigungen (auch „Abfertigung“ genannt) in Höhe von 2 bis 8 Monatslöhnen. In der Praxis hat diese Regelung jedoch kaum Bedeutung, da sie nur anzuwenden ist, wenn nicht eine Personalfürsorgeeinrichtung künftige Vorsorgeleistungen zu erbringen hat.

#### **Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?**

Sie können jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das Auskunft über Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie über Ihre Leistungen und Ihr Verhalten gibt. Auf besonderen Wunsch des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränken.

## Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis und nur so beschäftigt werden, dass keine Gefahren für die Gesundheit von Mutter und Kind bestehen. Sie haben das Recht, nach Mitteilung von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen. Schwangere dürfen in den 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. In den 8 Wochen nach der Geburt des Kindes besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot.

Wenn der Arbeitgeber einer Schwangeren bzw. Stillenden für Nacharbeit oder für beschwerliche oder gefährliche Arbeit, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften für sie untersagt ist, keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten kann, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80% des Lohns. Stillenden Müttern muss ausreichend Zeit zum Stillen freigegeben werden. Ferner ist sicherzustellen, dass sich schwangere Frauen und stillende Mütter unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

Während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Entbindung darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

## Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?

Mütter und Väter von Kindern, die 2004 und später geboren wurden, haben Anspruch auf 3 Monate unbezahlten Elternurlaub. Dieser kann in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise bezogen werden und ist innerhalb der ersten 3 Lebensjahre des Kindes bzw. bei Adoptiv- und Pflegekindern bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung ist, dass der betreffende Elternteil mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt, es überwiegend selbst betreut und das Arbeitsverhältnis mindestens 12 Monate besteht oder auf mehr als 12 Monate eingegangen wurde. Der Elternurlaub ist dem Arbeitgeber mindestens 3 Monate im Voraus anzukündigen. Dieser hat das Recht, eine Verschiebung des Elternurlaubs zu verlangen, wenn er dafür berechnigte betriebliche Gründe anführen kann.

## Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?

In Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten hat die Arbeitnehmerschaft Anspruch auf Bildung einer Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Personalkommission). In eigenständigen Betrieben, die Teil eines größeren Unternehmens sind, besteht dieser Anspruch bereits bei mindestens 20 Beschäftigten.

Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

Die Arbeitnehmervertretung vertritt die Mitarbeiter eines Betriebes in wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten gegenüber dem Arbeitgeber. Sie kann die hierzu notwendigen Informationen bei der Geschäftsleitung einfordern. Sie wirkt mit bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei Betriebsübergang und bei Massenentlassungen.

#### Wie sind die Gewerkschaften organisiert?

In Liechtenstein gibt es mit dem Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband (LANV) nur eine Gewerkschaft für alle Branchen.

#### An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?

Informationen erhalten Sie beim LANV und beim Amt für Volkswirtschaft:

##### LANV

Dorfstr. 24  
FL-9495 Triesen  
Tel.+423 399 38 38  
Fax +423 399 38 39  
info@lanv.li  
www.lanv.li

##### Amt für Volkswirtschaft

Gerberweg 5, Postfach 684  
FL-9490 Vaduz  
Tel. +423 236 68 71  
Fax + 423 236 68 89  
info@avw.llv.li  
www.llv.li

## 4.4 Arbeitsrecht in der Schweiz

#### Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?

Nein. Fall das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauern soll, müssen jedoch folgende Punkte schriftlich festgehalten werden: Namen der Vertragsparteien, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Beschreibung der Arbeit, Lohn und Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit. In vielen Branchen und Firmen gelten Gesamtarbeitsverträge (GAV). Darin enthaltene Regelungen wie Mindestlöhne und Ferienzeiten sind auch für Arbeitnehmer der jeweiligen Branche, die für einen österreichischen oder deutschen Unternehmer in der Schweiz tätig sind (Entsendete), verbindlich.

Für Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft und in privaten Haushalten gelten die gesetzlichen Bestimmungen der jeweiligen Normalarbeitsverträge.

#### Was gilt als Probezeit?

Im Normalfall gilt der erste Monat als Probezeit. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung auf maximal 3 Monate verlängert werden. Falls

vertraglich nicht anders festgelegt, gilt während der Probezeit für beide Seiten eine Kündigungsfrist von 7 Tagen.

### Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?

Die wöchentliche Arbeitszeit darf höchstens 45 Stunden betragen für Beschäftigte in industriellen Betrieben, für Büropersonal, für technische und andere Angestellte einschließlich des Verkaufspersonals in Großbetrieben des Detailhandels (Einzelhandel) ab 50 Beschäftigten. Für alle übrigen Arbeitnehmer gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden. Es gibt jedoch eine Reihe von Ausnahmen, die eine Wochenarbeitszeit von über 50 Stunden ermöglichen. Für Nachtarbeit gelten spezielle Regelungen. Jugendliche dürfen maximal 9 Stunden am Tag arbeiten. Außerdem darf ihre tägliche Arbeitszeit diejenige der anderen Arbeitnehmer im Betrieb nicht überschreiten. Üblicherweise werden in der Schweiz 38,5 bis 42,5 Stunden pro Woche gearbeitet.

Überstunden sind bis zu einem gewissen Umfang möglich. Sie müssen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen oder mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25% ausbezahlt werden. Ein Abweichen von dieser Regel, z.B. die Leistung von Überstunden ohne Lohnzuschlag, ist zulässig, sofern dies schriftlich vereinbart wurde. Angestellten mit einer Maximalarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche muss der Zuschlag nur für Überzeit (Mehrarbeit, die die Höchstarbeitszeit überschreitet) von mehr als 60 Stunden pro Kalenderjahr zwingend gewährt werden. Bei weniger als 60 Stunden kann ein Zuschlag vertraglich ausgeschlossen werden.

Vorsicht bei „Arbeit auf Abruf“! Sie birgt die Gefahr, dass man an einen Arbeitgeber gebunden ist, ohne über ein regelmäßiges Basiseinkommen zu verfügen. Es wird dringend empfohlen, bei flexiblen Arbeitszeiten eine Mindestzahl an Wochenarbeitsstunden oder einen Mindestmonatslohn zu vereinbaren.

### Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?

In Abhängigkeit von der Arbeitsdauer müssen Ihnen folgende Pausen gewährt werden:

Zusammenhängende Arbeitsdauer	Mindestpause(n)
mehr als 5 ½ Stunden	15 Minuten
mehr als 7 Stunden	30 Minuten
mehr als 9 Stunden	60 Minuten

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
Deutschland

Österreich  
Liechtenstein  
**Schweiz**  
Deutschland

Bei Gleitzeitregelungen ist die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit maßgebend. Mindestpausen von 30 Minuten und weniger dürfen nicht aufgeteilt werden. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht verlassen darf.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen in der Regel eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Die Ruhezeit kann bei erwachsenen Arbeitnehmern einmal in der Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern der Durchschnitt von 11 Stunden in 2 Wochen eingehalten wird.

### **Welchen Urlaubsanspruch habe ich?**

Sie haben Anspruch auf mindestens 4 Wochen Ferien im Jahr, wobei wenigstens 2 Wochen zusammenhängen sollten. Junge Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Lebensjahr haben mindestens 5 Wochen Ferien. Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten häufig längere Ferienzeiten von 5 Wochen; für Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind, bis zu 6 Wochen.

### **Gibt es ein 13. Monatsgehalt?**

Einen generellen gesetzlichen Anspruch auf das 13. Monatsgehalt gibt es in der Schweiz nicht. Manche Arbeitgeber bieten stattdessen freiwillige Gratifikationen in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis an. In vielen GAV ist die Zahlung eines 13. Monatsgehalts vorgesehen. Achten Sie darauf, dies einzelvertraglich zu vereinbaren, wenn Ihr Arbeitsverhältnis keinem GAV untersteht.

### **Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?**

Gesetzlich gelten relativ kurze Zeiten der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Nach mindestens 3 Monaten Betriebszugehörigkeit erhalten Sie im ersten Dienstjahr für 3 Wochen Lohnfortzahlung. Sind Sie länger beschäftigt, ist für eine „angemessen längere Zeit“ Lohn zu entrichten. In der Praxis richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach der „Berner-“, der „Basler-“ oder der „Zürcher-Skala“. Diese sehen beispielsweise im 5. Dienstjahr Zahlungen durch den Arbeitgeber für ca. 12 Wochen, im 10. Dienstjahr für ca. 16 Wochen vor.

Besseren Schutz bietet eine Krankentaggeldversicherung. Beim Aushandeln des Arbeitsvertrages sollten Sie nachfragen, ob Ihr Betrieb eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat oder eine Krankentaggeldversicherung nach GAV besteht. Falls nicht, sollten Sie versuchen, einzelvertraglich den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung zu erreichen. Diese wird je zur Hälfte von Arbeitgeber

und Arbeitnehmer finanziert und gewährt im Krankheitsfall Zahlungen in Höhe von mindestens 80% des vorherigen Arbeitsentgelts über eine Dauer von bis zu 2 Jahren.

Durch Schwanger- und Mutterschaft bedingte Arbeitsunfähigkeit ist im Gesetz einer Krankheit gleichgestellt. Für die Zeit nach der Entbindung besteht seit dem 1. Juli 2005 ein gesetzlicher Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung in Höhe von 80% des durchschnittlichen Arbeitsinkommens, das vor der Entbindung gezahlt wurde, höchstens jedoch 196 CHF pro Tag. Es wird ab der Geburt des Kindes für maximal 98 Tage bzw. 14 Wochen gewährt. Anträge sind an die zuständige Ausgleichskasse bzw. Sozialversicherungsanstalt zu richten. Die Adressen finden Sie in Kapitel II.3. Vorsorge für Alter, Invalidität und Tod. Zusätzliche Leistungen, die über diesen gesetzlichen Anspruch hinausgehen, sind auf vertraglicher Basis möglich.

**Achtung!** Bei Arbeitsunfähigkeit sollten Sie spätestens am 3. Tag ein ärztliches Attest bei Ihrem Arbeitgeber vorlegen. Es kann vertraglich festgelegt sein, dass bereits am ersten Tag ein Attest vorgelegt werden muss.

### Welche Kündigungsfristen gelten?

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten in der Schweiz einheitliche Kündigungsfristen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Gesetzliche Kündigungsfrist	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
in der Probezeit	7 Tage	beliebiger Tag
0 bis 1 Jahr	1 Monat	jeweils zum Monatsende, falls vertraglich nicht anders vereinbart
2 bis 9 Jahre	2 Monate	
10 Jahre und länger	3 Monate	

Durch GAV können davon abweichende Bestimmungen getroffen werden. Die Fristen dürfen jedoch nach dem ersten Dienstjahr nicht weniger als einen Monat betragen. Unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dürfen nicht festgelegt werden. Ist dies dennoch der Fall, gilt für beide die längere Frist.

### Wie sieht der Kündigungsschutz aus?

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden beispielsweise durch Krankheit oder durch einen Unfall ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist, während der folgenden Fristen nicht kündigen:

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
Deutschland

Österreich  
Liechtenstein  
**Schweiz**  
Deutschland

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsschutz bei Krankheit
0 bis 1 Jahr	während 30 Tagen
2 bis 5 Jahre	während 90 Tagen
6 Jahre und länger	während 180 Tagen

Eine Kündigung, die während einer solchen Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig.

Tritt die Krankheit nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber ein, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit; die Kündigung ist aber gültig.

Während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt des Kindes darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

Außerdem kennt das schweizerische Recht den Begriff der missbräuchlichen Kündigung. Eine solche liegt beispielsweise vor, wenn die Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, ausgesprochen wird.

#### Was kann ich bei einer Kündigung tun?

In der Schweiz gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten, gegen eine Kündigung vorzugehen. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht hat dann Aussicht auf Erfolg, wenn die Kündigung zur Unzeit, z.B. während einer Krankheit, Schwangerschaft oder in den ersten 16 Wochen nach der Entbindung ausgesprochen wurde oder eine missbräuchliche Kündigung nachgewiesen werden kann. Der Protest gegen die Kündigung sollte so schnell wie möglich in schriftlicher Form erfolgen. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung empfiehlt es sich, sofort Kontakt mit der Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle aufzunehmen.

#### Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?

Theoretisch gibt es für Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind und mindestens 20 Jahre im Betrieb beschäftigt waren, nach betriebsbedingten Kündigungen Abfindungszahlungen in Höhe von 2 bis 8 Monatslöhnen. In der Praxis hat diese Regelung jedoch kaum noch Bedeutung, da Zahlungen der beruflichen Vorsorge Vorrang haben.

#### Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?

Sie können jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, welches Auskunft über die Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie über Ihre Leistungen und Ihr Verhalten gibt. Auf besonderen

Wunsch des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränken.

## **Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?**

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis und nur so beschäftigt werden, dass keine Gefahren für die Gesundheit von Mutter und Kind bestehen. Sie haben das Recht nach Mitteilung von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen. Achten Sie bei der Formulierung darauf, dass Ihr Fernbleiben nicht als Kündigung missverstanden wird.

Schwangere dürfen nicht länger als 9 Stunden täglich und in den letzten 8 Wochen vor dem Entbindungstermin nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden.

Wenn der Arbeitgeber einer Schwangeren bzw. Stillenden für Nachtarbeit oder für beschwerliche oder gefährliche Arbeit, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften für sie untersagt ist, keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten kann, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80% des Lohns. Bereits ab dem 4. Schwangerschaftsmonat gelten Einschränkungen und zusätzliche Pausen für schwangere Frauen, die überwiegend im Stehen arbeiten.

In der Schweiz gibt es vor der Entbindung keine generelle Schutzfrist. Sie können bis zum letzten Tag arbeiten, wenn Sie sich gesundheitlich wohl fühlen. Nach der Geburt des Kindes dürfen Sie 8 Wochen überhaupt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit Ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Wenn Sie stillen, muss Ihnen die dafür notwendige Zeit freigegeben werden.

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Entbindung darf der Arbeitgeber nicht kündigen. Wollen Sie nach der Geburt des Kindes nicht wieder arbeiten, ist es für Sie als Arbeitnehmerin in der Regel günstiger, mit der Kündigung bis nach der Entbindung zu warten.

## **Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?**

Eine gesetzliche Regelung entsprechend der österreichischen Elternkarenz, dem liechtensteinischen Elternurlaub und der deutschen Elternzeit gibt es in der Schweiz bislang nicht.

## **Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?**

In Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten kann auf Wunsch der

Österreich  
Liechtenstein  
**Schweiz**  
Deutschland

Österreich  
Liechtenstein  
**Schweiz**  
Deutschland

Arbeitnehmer eine Arbeitnehmervertretung (Betriebskommission, Personalkommission) in geheimer Wahl gewählt werden. In kleineren Betrieben kann der Arbeitgeber die Einrichtung einer entsprechenden Kommission verweigern.

Die Arbeitnehmervertretung vertritt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber. Sie arbeitet mit der Betriebsleitung zusammen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei Betriebsübergang und bei Massenentlassungen. Sie kann die hierzu notwendigen Informationen bei der Geschäftsleitung einfordern.

Manche Gesamtarbeitsverträge (GAV) enthalten weitergehende Rechte für die Arbeitnehmervertretung wie z.B. ein Mitspracherecht bei Einzelentlassungen.

### Wie sind die Gewerkschaften organisiert?

In der Schweiz gibt es nach tiefgreifenden Veränderungen in den letzten Jahren zurzeit die folgenden Dachverbände:

- Schweizerischer Gewerkschaftsbund ([www.sgb.ch](http://www.sgb.ch)), vereinigt 15 Gewerkschaften mit insgesamt rund 380 000 Mitgliedern,
- Travail.Suisse ([www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)), Ende 2002 gegründet, vereinigt 12 Gewerkschaften und Verbände mit insgesamt rund 160 000 Mitgliedern.

Innerhalb des SGB haben sich verschiedene Gewerkschaften aus den Branchen Industrie, Gewerbe, Bau und private Dienstleistungen zur Unia ([www.unia.ch](http://www.unia.ch)), der größten Schweizer Gewerkschaft, zusammengeschlossen. Zum 1. Januar 2011 gibt es mit der „Syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation“ eine neue, aus Comedia und Gewerkschaft Kommunikation fusionierte Gewerkschaft im SGB.

Außerhalb der Dachverbände existieren einzelne eigenständige Arbeitnehmerverbände wie der Lehrerverband, der Verband des Staats- und Gemeindepersonals und der Kaufmännische Verband.

### An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?

Sie können sich an die folgenden Beratungsstellen und an die Einzelgewerkschaften wenden:

#### Rechtsberatung des Gewerkschaftsbundes St. Gallen

Lämmlibrunnenstr. 41  
CH-9000 St. Gallen  
Tel. +41 (0)71 222 61 36  
[sgb-sg@bluewin.ch](mailto:sgb-sg@bluewin.ch)  
[www.sgb-sg.ch](http://www.sgb-sg.ch) (→ Rechtsauskunft)

#### Arbeitersekretariat des Thurgauer Gewerkschaftsbundes

Gaswerkstr. 9  
CH-8500 Frauenfeld  
Tel. +41 (0)52 720 50 15  
[info@tggb.ch](mailto:info@tggb.ch)  
[www.tggb.ch](http://www.tggb.ch)

## **Unentgeltliche Rechtsauskunft der Stadt Zürich und des Zürcher Anwaltsverbandes**

Gemeindestr. 54  
Kreisgebäude 7  
CH-8032 Zürich

Regensbergstr. 108  
Schulhaus Halde A  
CH-8050 Zürich

Österreich  
Liechtenstein  
**Schweiz**  
**Deutschland**

Die aktuellen Sprechzeiten sowie weitere, meist unentgeltliche Rechtsauskunftsstellen des Schweizerischen Anwaltsverbands finden Sie im Internet unter [www.swisslawyers.com](http://www.swisslawyers.com) (→ Rechtsauskunft).

## **Kantonales Arbeitersekretariat Schaffhausen**

Rechtsberatung  
Platz 7, Postfach 765  
CH-8201 Schaffhausen  
Tel. +41 (0)52 630 09 09  
[www.kas.ch](http://www.kas.ch)

Im Internet finden Sie unter [www.sgb.ch/kantonale\\_buende.php](http://www.sgb.ch/kantonale_buende.php) weitere Rechtsauskunftstellen des SGB auch in kleineren Orten.

Die Gewerkschaft Unia ist in der Bodenseeregion mit mehreren Sekretariaten vertreten:

### **Unia**

#### **Region Ostschweiz-Graubünden**

Lämmlibrunnenstr. 41  
CH-9000 St. Gallen  
Tel. +41 (0)71 227 25 70  
[ostschweiz-graubuenden@unia.ch](mailto:ostschweiz-graubuenden@unia.ch)  
[www.ostschweiz-graubuenden.unia.ch](http://www.ostschweiz-graubuenden.unia.ch)

### **Unia**

#### **Region Zürich-Schaffhausen**

Stauffacherstr. 60, Postfach 1544  
CH-8026 Zürich  
Tel. +41 (0)44 299 25 25  
Fax +41 (0)44 299 25 59  
[zuerich-schaffhausen@unia.ch](mailto:zuerich-schaffhausen@unia.ch)  
[www.zuerich-schaffhausen.unia.ch](http://www.zuerich-schaffhausen.unia.ch)

## **4.5 Arbeitsrecht in Deutschland**

### **Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?**

Nein. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Eine Befristung muss jedoch immer schriftlich festgehalten werden. Ist das nicht der Fall, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Für einen Ausbildungsvertrag ist die Schriftform vorgeschrieben. Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzulegen, zu unterschreiben und

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
**Deutschland**

dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das Papier muss mindestens die auch für einen Arbeitsvertrag notwendigen Angaben enthalten, wie in Kapitel I.4.1 aufgelistet.

#### Was gilt für die Probezeit?

Eine Probezeit ist üblich und dauert maximal 6 Monate. Während der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Bei Auszubildenden beträgt die Probezeit mindestens einen Monat und höchstens 4 Monate. Ausbildungsverhältnisse können während der Probezeit ohne Einhalten einer Frist gekündigt werden.

#### Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?

Die Arbeitszeit darf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn ein Ausgleich stattfindet und der Durchschnitt von 8 Stunden innerhalb von 6 Kalendermonaten nicht überschritten wird.

In den geltenden Tarifverträgen ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 41 Stunden vereinbart.

Eine gesetzliche Bestimmung, dass und in welcher Höhe Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen, gibt es in Deutschland nicht. Es gelten tarif- und einzelvertragliche Regelungen.

#### Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?

In Abhängigkeit von der Arbeitsdauer müssen Ihnen folgende Pausen gewährt werden:

Zusammenhängende Arbeitsdauer	Mindestpause(n)
mehr als 6 Stunden	30 Minuten
mehr als 9 Stunden	45 Minuten

Eine einzelne Pause muss mindestens 15 Minuten dauern. Sie dürfen nicht länger als 6 Stunden am Stück ohne Pause beschäftigt werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Für Beschäftigte im Gastgewerbe, in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen u.a. gelten Sonderregeln. Hier kann die Ruhezeit auf 9 Stunden, bei Bereitschaftsdienst sogar auf noch weniger, verkürzt werden, wenn ein entsprechender Ausgleich stattfindet.

### Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Sie haben Anspruch auf mindestens 4 Wochen Urlaub im Jahr. Üblich sind 5 bis 6 Wochen, wobei die Zahl der Urlaubstage in vielen Tarifverträgen je nach Alter variiert.

### Gibt es ein 13. Monatsgehalt?

Gesetzlich vorgeschrieben ist ein 13. Monatsgehalt nicht, aber in vielen Tarifverträgen findet sich eine entsprechende Regelung. In wenigen Branchen wie beispielsweise im Bankwesen gibt es manchmal sogar ein 14. Monatsgehalt. Achten Sie beim Abschluss des Arbeitsvertrags darauf.

### Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?

Bei Krankheit erhalten Sie bis zu 6 Wochen Ihren vollen Lohn vom Arbeitgeber, vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen ununterbrochen bestanden hat.

Nach 6 Wochen zahlt die Krankenversicherung Krankengeld in Höhe von 70% des Bruttoeinkommens, maximal jedoch 90% des Nettoeinkommens.

Während der Mutterschutzfristen erhalten Sie Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse in Höhe von maximal 13€ pro Tag. Zusätzlich muss Ihnen Ihr Arbeitgeber die Differenz zwischen den 13€ und dem vorherigen Nettolohn auszahlen.

Krankengeld wird auch bei ärztlich angeordneter Pflege eines erkrankten und versicherten Kindes bis zum vollendeten 12. Lebensjahr bezahlt.

### Welche Kündigungsfristen gelten?

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ab einer Beschäftigungsdauer von 2 Jahren unterschiedliche Kündigungsfristen. Sie sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Die Kündigungsfrist während einer vereinbarten Probezeit beträgt für beide Seiten 2 Wochen.

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
**Deutschland**

Dauer des Arbeitsverhältnisses:	Gesetzliche Kündigungsfrist:	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
<b>Kündigung durch den Arbeitgeber</b>		
bis zu 2 Jahre	4 Wochen	zum 15. oder zum Monatsende
2 bis 4 Jahre*	1 Monat	jeweils zum Monatsende
5 bis 7 Jahre*	2 Monate	
8 bis 9 Jahre*	3 Monate	
10 bis 11 Jahre*	4 Monate	
12 bis 14 Jahre*	5 Monate	
15 bis 19 Jahre*	6 Monate	
20 Jahre und länger*	7 Monate	
<b>Kündigung durch den Arbeitnehmer</b>		
beliebige Dauer	4 Wochen	zum 15. oder zum Monatsende
* Bis 2009 wurden nur die Jahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers berücksichtigt, so dass bis zum vollendeten 27. Lebensjahr stets eine Kündigungsfrist von 4 Wochen galt. Im Januar 2010 hat der Europäische Gerichtshof diese einschränkende Regelung jedoch für rechtswidrig erklärt.		

Tarifverträge enthalten teilweise andere Fristen, die aus der Zeit vor Einführung des neuen Kündigungsschutzrechtes stammen, als noch zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden wurde.

Eine kürzere Frist für die Kündigung durch den Arbeitgeber kann einzelvertraglich für Aushilfskräfte und in kleineren Unternehmen mit höchstens 20 Mitarbeitern vereinbart werden. Vereinbarungen über längere Kündigungsfristen für Arbeitnehmer sind möglich, es darf jedoch keine längere Frist gelten als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

**Achtung!** Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.

### Wie sieht der Kündigungsschutz aus?

In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern, Auszubildende nicht eingerechnet, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, gilt der allgemeine Kündigungsschutz. Er gilt für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 2004 eingestellt wurden, auch in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern.

Hierbei ist zu beachten, dass bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit 0,5 und Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt werden.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber durch folgende Gründe möglich:

- › Personenbedingte Gründe wie z.B. Krankheit, Sucht,
- › Verhaltensbedingte Gründe wie z.B. Arbeitsverweigerung,
- › Betriebliche Gründe wie z.B. Konkurs.

Trifft keiner dieser Gründe zu, ist ein Kündigungsschutzverfahren möglich. Dazu muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Es sollte in jedem Fall in der Beratung geprüft werden, ob die Einleitung eines Kündigungsschutzverfahrens Sinn macht.

Der Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen muss in der Regel eine Abmahnung vorausgehen. Dem Arbeitnehmer muss auf diesem Wege die Gelegenheit gegeben werden, sein pflichtwidriges Verhalten zu korrigieren. Wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen der Schwere des Verstoßes nicht zuzumuten ist – beispielsweise bei Diebstahl am Arbeitsplatz – kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch ohne Abmahnung fristlos kündigen.

In der letzten Zeit haben sogenannte „Bagatell-Kündigungen“ große Aufmerksamkeit in der deutschen Medienlandschaft erregt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass Arbeitnehmern nach derzeitiger Rechtslage selbst wegen geringfügiger Diebstähle wie z.B. dem Verspeisen eines Brötchens fristlos gekündigt werden kann. Begründet wird dies mit dem damit verbundenen Vertrauensbruch.

An eine Kündigung aufgrund von Krankheit sind hohe Anforderungen geknüpft. Eine solche Kündigung ist erst bei lang andauernden oder häufigen kurzen Krankheiten möglich, welche zu betrieblichen und wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers führen.

Außerdem darf vom Arbeitgeber nur mit Ausnahmegenehmigung gekündigt werden:

- › Schwerbehinderten,
- › während der Schwangerschaft und 4 Monate nach der Entbindung,
- › während der Elternzeit,
- › wegen Einberufung zum Wehr- und Zivildienst.

### **Was kann ich bei einer Kündigung tun?**

Wenn Sie gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen Sie unbedingt innerhalb von 3 Wochen nach Eingang der Kündigung Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben. Die Klage kann auch mündlich zu Protokoll gegeben werden. Anwaltskosten werden beim Arbeitsgerichtsverfahren nicht erstattet. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie jedoch Anspruch auf kostenlose Beratung und auf Rechtsvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren.

Darüber hinaus sollten Sie so bald wie möglich Ihren Betriebsrat

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
**Deutschland**

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
**Deutschland**

kontaktieren. Dieser kann versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Einigung herbeizuführen. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat in jedem Fall anhören. Eine Kündigung kann aber auch Bestand haben, wenn der Betriebsrat ihr nicht zustimmt.

### **Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?**

In Deutschland gibt es bisher keinen generellen gesetzlichen Anspruch auf die Zahlung einer Abfindung nach einer Kündigung. Abfindungen werden bei Betriebsänderungen in größeren Betrieben gezahlt, wenn mit dem Betriebsrat ein Sozialplan aufgestellt wurde. In die Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes wurde eine Regelung aufgenommen, die besagt, dass der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung einräumen kann, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet.

### **Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?**

Ja, Sie haben Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Es muss mindestens Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung enthalten. Ein qualifiziertes Zeugnis stellt zusätzlich Führung und Leistungen des Beschäftigten dar. Alle Angaben müssen wahr sein.

Der Arbeitgeber ist gegenüber einem neuen Arbeitgeber berechtigt, ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Auskünfte zu erteilen.

### **Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?**

Als werdende oder stillende Mutter genießen Sie einen besonderen Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz. Bestimmte Tätigkeiten wie körperlich schwere Arbeiten, Akkord- und Fließbandarbeit, der Umgang mit schädlichen Stoffen, häufiges Bücken und Heben usw. dürfen während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht ausgeführt werden. Es gelten besondere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit. Nachtarbeit ist mit wenigen Ausnahmen verboten. Es muss eine Sitzgelegenheit am Arbeitsplatz vorhanden sein.

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor der Entbindung und endet 8 Wochen danach. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf 12 Wochen nach der Entbindung, bei Frühgeburten außerdem um den vor der Geburt verlorenen Fristanteil über die 12 Wochen hinaus. In den 6 Wochen vor der Entbindung dürfen Sie nur arbeiten, wenn Sie dies ausdrücklich wünschen. Während der Mutterschutzfrist nach der Entbindung dürfen Sie überhaupt nicht beschäftigt werden.

Als Arbeitnehmerin können Sie zum Ende der Schutzfrist kündigen ohne dabei eine Frist einhalten zu müssen. Eine Kündigung von Seiten des Arbeitgebers während der Schwangerschaft und 4 Monate nach der Entbindung ist, bis auf wenige Ausnahmen, unzulässig. Eine Ausnahme kann z.B. die Insolvenz eines Betriebes sein.

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
Deutschland

### **Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?**

Bei einem Arbeitsverhältnis in Deutschland können Mutter und Vater des Kindes bis zu 3 Jahre Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) beanspruchen. Die Elternzeit kann gemeinsam oder abwechselnd genommen werden. Ein Jahr davon kann bei Einverständnis des Arbeitgebers auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden. Es ist möglich, dabei bis zu 30 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Elternzeit muss 7 Wochen vorher beim Arbeitgeber angemeldet werden, andernfalls verschiebt sich der Beginn des Anspruchszeitraums. Ab dem Zeitpunkt der Anmeldung von Elternzeit, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit und bis zu deren Ende, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündigen.

### **Was ist im Teilzeitgesetz geregelt?**

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Wenn der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht und der Teilzeitwunsch im Betrieb realisierbar ist, soll eine entsprechende Vereinbarung getroffen werden. Der Arbeitgeber kann den Antrag jedoch aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Im Gesetz ist ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten formuliert. Sie dürfen ohne sachlichen Grund im Hinblick auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsentgelt, Gratifikationen usw. nicht anders behandelt werden als ihre in Vollzeit beschäftigten Kollegen.

### **Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?**

Die Arbeitnehmervertretung ist im Betriebsverfassungsgesetz bzw. bei Betrieben des öffentlichen Rechts durch das jeweilige Personalvertretungsgesetz geregelt.

Gibt es keinen Betriebsrat, so kann bei mehr als 5 Arbeitnehmern über 18 Jahren jederzeit ein Betriebsrat gewählt werden. Grenzgänger sind den inländischen Arbeitnehmern hinsichtlich des aktiven und passiven Wahlrechts gleichgestellt.

Österreich  
Liechtenstein  
Schweiz  
**Deutschland**

Der von den Mitarbeitern gewählte Betriebsrat, bzw. im öffentlichen Dienst der Personalrat, vertritt die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in personellen und sozialen Angelegenheiten. Er achtet auf die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Er wirkt bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Regelung der Arbeitszeiten, der Personalplanung und bei Weiterbildungsmaßnahmen mit. Er muss bei jeder Kündigung angehört werden, andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

### Wie sind die Gewerkschaften organisiert?

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist der Dachverband von 8 Einzelgewerkschaften mit insgesamt über 6 Millionen Mitgliedern. Die 3 größten Gewerkschaften sind die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Industriegewerkschaft Metall (IGM) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) ist u.a. für die Betriebe der Gastronomie zuständig. „Transnet“ ist im November 2010 mit der „Verkehrsgewerkschaft GDBA“ zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) verschmolzen. Informationen zu den Mitgliedsorganisationen des DGB finden Sie im Internet unter [www.dgb.de](http://www.dgb.de) (→ DGB → Gewerkschaften). 2004 ist in Anlehnung an die Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt (IGBAU) der Europäische Wanderarbeiterverband (EWV) entstanden. Welche Gewerkschaft für Sie zuständig ist, erfahren Sie im Büro der DGB-Region Südwürttemberg in Ravensburg (0751/36151-10). Weitere Informationen können Sie unter [www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de](http://www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de) abrufen.

### An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?

Auskünfte erhalten Sie nach Terminvereinbarung bei der zuständigen Einzelgewerkschaft und bei den Rechtsberatungsstellen des DGB.

#### **DGB Rechtsschutz GmbH**

Beyerlestr. 1  
D-78464 Konstanz  
Tel. +49 (0)7531 89263 13  
Fax +49 (0)7531 89263 17  
KonstanzDGBRechtsschutz@  
dgbrechtsschutz.de  
[www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de](http://www.bodensee-oberschwaben.dgb-bw.de)

#### **DGB Rechtsschutz GmbH**

Jahnstr. 26  
D-88214 Ravensburg  
Tel. +49 (0)751 36151 13  
Fax +49 (0)751 36151 17  
RavensburgDGBRechtsschutz@  
dgbrechtsschutz.de

Rechtsschutz können Sie bei der für Sie zuständigen Gewerkschaft anfordern. Eine Vertretung durch den DGB-Rechtsschutz sowie ausführliche Beratungen werden nur Gewerkschaftsmitgliedern gewährt.