



A2 Arbeits- und Tarifrecht

Inhaltsverzeichnis

Das ist in Deutschland anders	3
Arbeitsbedingungen	3
Mindestlohn, Überstundenzuschläge, Entgeltfortzahlung	3
Kündigung	3
Arbeitnehmervertretung, Streik	3
Das regelt die EU	4
Europäisches Arbeitsrecht	4
Zuständigkeit bei Arbeitsgerichtsprozessen	4
So ist die Situation in Deutschland	4
Arbeitsvertrag	4
Arbeitszeit	5
Pausen und Ruhezeiten	5
Arbeitsschutzvorschriften	5
Probezeit	6
Mindest- und Arbeitslohn	6
13. Monatsgehalt	6
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	6
Urlaub	7
Krankmeldung	7
Pflegefreistellung	7
Kündigungsfristen	7
Allgemeiner Kündigungsschutz, Kündigungsschutzverfahren	8
Besonderer Kündigungsschutz	9
Abfindung	9
Arbeitszeugnis	9
Gewerkschaften	9
Arbeitnehmervertretung im Betrieb	10
Arbeitskonflikte, Streik	10
Aus- und Weiterbildung	10
Das sollten Grenzgänger wissen	12



Welches Arbeitsrecht gilt für mich?.....	12
Grenzüberschreitender Austausch von Auszubildenden.....	12
Information und Beratung vor Ort.....	12
EURES-Beratungsstellen in Österreich	12
EURES-Beratungsstellen in Deutschland.....	13
Arbeitnehmervertretungen.....	15

Hinweis: Um der besseren Lesbarkeit willen wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch Frauen angesprochen.



Das ist in Deutschland anders

Arbeitsbedingungen

- In Deutschland ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden gesetzlich erlaubt, während in Österreich maximal 40 Wochenarbeitsstunden zulässig sind.
- Das deutsche Arbeitszeitgesetz sieht keine Wochenendruhe von 36 Stunden vor, sondern lediglich eine 24-stündige Sonn- und Feiertagsruhe.
- Eine längere Probezeit von bis zu 6 Monaten ist durchaus üblich. Außerdem besteht in der Probezeit eine gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen.
- Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt um 5 Tage niedriger als in Österreich. Jedoch sehen die meisten Tarifverträge 30 Werktage bezahlten Urlaub vor.
- Ab einer bestimmten Betriebsgröße (mehr als 15 Beschäftigte) haben Sie die Möglichkeit, sich bis zu 6 Monaten zur Pflege eines nahen Angehörigen freistellen zu lassen.

Mindestlohn, Überstundenzuschläge, Entgeltfortzahlung

- Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland nicht. Mindestlöhne gelten bisher nur für wenige Branchen, z.B. für das Baugewerbe, die Pflegebranche (Altenpflege und häusliche Krankenpflege), die Gebäudereinigung, die Abfallwirtschaft, das Maler- und Lackiererhandwerk und die Zeitarbeit.
- Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf die Zahlung von Überstundenzuschlägen. Ob und in welcher Höhe Überstundenzuschläge gezahlt werden, ist ausschließlich tarif- oder einzelvertraglich geregelt.
- Bei Krankheit zahlt Ihnen der Arbeitgeber unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses 6 Wochen den vollen Lohn.

Kündigung

- Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen. Es gibt keine unterschiedlichen Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter.
- Abfertigungen, d.h. Entschädigungszahlungen des Arbeitgebers nach einer Kündigung, heißen „Abfindungen“. Beachten Sie bitte, dass Sie im Gegensatz zu Österreich keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung haben.
- Sie können vom Arbeitgeber auch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer Bewertung Ihrer Arbeitsleistung verlangen.

Arbeitnehmervertretung, Streik

- Es gibt keine Arbeiterkammern, die Ihre Rechte als Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Das bedeutet, Sie besitzen auch keinen automatischen Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, außer Sie sind Mitglied bei einer deutschen Gewerkschaft.
- Werden Streiks rechtmäßig von der Gewerkschaft ausgerufen, gelten diese als legale Arbeitsverweigerung. Sie haben daher keine arbeitsrechtlichen Folgen zu befürchten.



§§ Das regelt die EU

Europäisches Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht werden Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geregelt.

Das Europäische Arbeitsrecht, in Titel X (Art. 151 bis 161) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vom 1. Dezember 2009 als „Sozialpolitik“ bezeichnet, besteht aus einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, die auf EU-Ebene Mindestanforderungen definieren für

- **Arbeitsbedingungen**, z.B. Bestimmungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, zum Arbeitsschutz, zu Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und der Entsendung von Mitarbeitern,
- **Information und Beratung von Arbeitnehmern**, vor allem bei Massenentlassungen und Änderungen der Eigentumsverhältnisse in Unternehmen.

Die Richtlinien der EU zu einzelnen Arbeitsbedingungen und zur Einbeziehung der Arbeitnehmer finden Sie bei der Europäischen Kommission unter ec.europa.eu/social > Direkt weiter: Rechte am Arbeitsplatz > Arbeitsrecht.

In den EU-Mitgliedstaaten sind die nationalen Behörden und vor allem die Gerichte für die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts in einzelstaatliches Recht verantwortlich.

Zuständigkeit bei Arbeitsgerichtsprozessen

Falls Arbeitnehmer einen Arbeitsgerichtsprozess gegen ihren Arbeitgeber führen, ist grundsätzlich das Arbeitsgericht des EU-Mitgliedstaates zuständig, in dem der Arbeitgeber seinen Wohnsitz hat oder eine Niederlassung unterhält, wo der Arbeitnehmer eingestellt wurde.

D So ist die Situation in Deutschland

Arbeitsvertrag

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden. 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 dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag muss folgende Punkte enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitnehmers
- Name und Anschrift des Arbeitgebers
- Arbeitsort
- Beschreibung des Aufgabenbereiches
- Zeitpunkt des Arbeitsantritts
- Dauer der Probezeit



- 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
- Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Arbeitszeit

Die gesetzliche 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 innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden pro Werktag nicht überschritten werden.

Je nach Tarifvertrag variiert die wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 41 Stunden.

Pausen und Ruhezeiten

Nach 6 Stunden Arbeit muss Ihnen eine Pause von mindestens 30 Minuten gewährt werden, nach 9 Stunden Arbeit mindestens eine 45-minütige Pause.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit steht Ihnen eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu. Für Beschäftigte im Gastgewerbe, in Krankenhäusern, Verkehrsbetrieben u.a. gelten Sonderregelungen. Hier kann die Ruhezeit verkürzt werden, wenn ein entsprechender Ausgleich stattfindet.

Sonn- und feiertags ist eine 24-stündige Ruhezeit vorgeschrieben. Für bestimmte Branchen und Berufsgruppen bestehen jedoch Ausnahmeregelungen.

Arbeitsschutzvorschriften

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten in seinem Betrieb gegen Gefahren für Gesundheit und Leben zu schützen. Der Arbeitsschutz betrifft verschiedene Bereiche, die ineinander greifen:

- Arbeitsstätten (einschließlich Betriebshygiene)
- Maschinen, Geräte und technische Anlagen
- Gefahrstoffe
- Arbeitszeitregelungen
- Schutz bestimmter Personengruppen
- Arbeitsschutzorganisation im Betrieb

Wichtige Rechtsnormen sind beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996, das Arbeitszeitgesetz vom 1. Juli 1994 oder das Mutterschutzgesetz in der Neufassung vom 20. Juni 2002 zum Schutz von erwerbstätigen Frauen während und nach der Schwangerschaft.



Probezeit

Eine Probezeit ist in Deutschland üblich und dauert maximal 6 Monate. Während der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen, sofern im Tarif- oder Arbeitsvertrag keine andere Regelung vereinbart ist.

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

Mindest- und Arbeitslohn

In Deutschland gibt es bislang keinen allgemeinen Mindestlohn. Lediglich in einigen Branchen – wie z.B. Baugewerbe, Altenpflege und häusliche Krankenpflege, Gebäudereinigung, Abfallwirtschaft, Maler- und Lackiererhandwerk und Zeitarbeit – existieren gesetzlich festgelegte Mindestlöhne. Eine Übersicht über die aktuellen Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz finden Sie beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) unter www.mindestlohn.de > Hintergrund > Branchenmindestlöhne.

Grundsätzlich wird der Arbeitslohn durch Tarifverträge oder individuelle Vereinbarungen festgelegt.

Unter Sonderzahlungen versteht man Zahlungen, die zusätzlich zum normalen Monatsgehalt geleistet werden (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumszulagen). Ein Anspruch auf derartige Zahlungen besteht nur, wenn diese im Tarif- oder Arbeitsvertrag vereinbart wurden.

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

13. Monatsgehalt

Ein gesetzlicher Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt besteht nicht, jedoch findet sich in vielen Tarifverträgen eine entsprechende Regelung. In wenigen Branchen wie z.B. im Bankwesen ist sogar manchmal ein 14. Monatsgehalt üblich. Achten Sie beim Abschluss des Arbeitsvertrags darauf.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Zahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall ist gesetzlich geregelt. Bei Krankheit erhalten Sie bis zu 6 Wochen Ihren vollen Lohn vom Arbeitgeber, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen ununterbrochen bestanden hat.

Nach 6 Wochen zahlt Ihnen Ihre deutsche Krankenversicherung ein Krankengeld in Höhe von 70 Prozent des regelmäßigen Bruttoentgelts, maximal jedoch 90 Prozent des regelmäßigen Nettoentgelts. Innerhalb von 3 Jahren gibt es höchstens 18 Monate lang Krankengeld für dieselbe Krankheit.

Als krankenversicherte Mutter erhalten Sie während des Mutterschutzes (in der Regel 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) Mutterschaftsgeld in der Höhe von maximal 13 Euro pro Tag.

Zusätzlich muss Ihnen Ihr Arbeitgeber die Differenz zwischen den 13 Euro und dem bisherigen Nettoarbeitsentgelt als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld auszahlen.

Kinderpflege-Krankengeld zahlt die Krankenversicherung bei Erkrankung des Kindes, wenn ein berufstätiger Elternteil die Betreuung oder Pflege übernehmen muss und keine bezahlte Freistellung seitens des Arbeitgebers vorliegt. Zuständig ist die Krankenversicherung des



Elternteils, der diese Leistung in Anspruch nimmt. Grundsätzlich stehen Ihnen 10 Kinderbetreuungstage pro Jahr zu.

Urlaub

Sie haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch bei einer 6-Tage-Woche von mindestens 24 Werktagen bzw. bei einer 5-Tage-Woche von mindestens 20 Werktagen pro Jahr. In vielen Tarifverträgen sind jedoch höhere Urlaubsansprüche vereinbart. Üblich sind 30 Werktage.

Krankmeldung

Im Krankheitsfall muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer so schnell wie möglich mitteilen. Bei einer Krankheit, die länger als 3 Tage dauert, hat der Arbeitnehmer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Pflegefreistellung

Sind Sie bei einem Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten angestellt, haben Sie einen gesetzlichen Anspruch, sich für die Pflege eines nahen Angehörigen teilweise oder vollständig freistellen zu lassen. Die Höchstdauer der Pflegezeit beträgt 6 Monate. Während dieses Zeitraums darf Ihnen der Arbeitgeber nicht kündigen.

Es ist jedoch erforderlich, dass Sie die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen.

Ab 1. Januar 2012 ist das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Kraft getreten. Auf seiner Basis können Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Vertrag zur Familienpflegezeit abschließen. Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal 2 Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren können, wenn sie einen Angehörigen pflegen. Wird zum Beispiel die Arbeitszeit in der Pflegephase auf 50 Prozent reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts – so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen solchen Vertrag abzuschließen.

Kündigungsfristen

In Deutschland muss eine Kündigung immer schriftlich erfolgen.

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



Dauer des Arbeitsverhältnisses	Gesetzliche Kündigungsfrist	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Kündigung durch den Arbeitgeber		
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	
Kündigung durch den Arbeitnehmer		
beliebige Dauer	4 Wochen	zum 15. oder zum Monatsende
* Bis 2009 wurden nur die Jahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers berücksichtigt, sodass 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.		

Allgemeiner Kündigungsschutz, Kündigungsschutzverfahren

In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern (Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt), 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.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz kann der Arbeitgeber eine Kündigung aus folgenden Gründen aussprechen:

- Personenbedingte Gründe (z.B. Krankheit, Sucht)
- Verhaltensbedingte Gründe (z.B. Arbeitsverweigerung); in diesem Fall muss in der Regel eine Abmahnung vorausgehen
- Betriebliche Gründe (z.B. Konkurs)

Trifft keiner dieser Gründe zu, ist ein Kündigungsschutzverfahren möglich. Dazu müssen Sie innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Versäumen Sie die Frist, wird die Kündigung auf jeden Fall wirksam.

Bitte beachten Sie: Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht und die Vertretung durch einen Rechtsanwalt sind grundsätzlich kostenpflichtig. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie jedoch, nach Absprache mit Ihrer Gewerkschaft, Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung in einem arbeitsrechtlichen Verfahren.



Besonderer Kündigungsschutz

In den folgenden Fällen darf der Arbeitgeber nur mit Ausnahmegenehmigung kündigen:

- Menschen mit Schwerbehinderung
- während der Schwangerschaft und 4 Monate nach der Entbindung
- während der Elternzeit
- Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats

Abfindung

Sie haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber. Dieser kann Ihnen eine Abfindung gewähren, muss dies aber nicht. Häufig einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren auf eine Abfindung. In der Regel beträgt diese ein halbes Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr.

Sonderregelung: Im Fall einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz (KschG) dem Arbeitnehmer eine Abfindung anbieten und gleichzeitig zur Bedingung machen, dass der Arbeitnehmer auf die 3-wöchige Klagefrist verzichtet. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Brutto-Monatsverdienste für jedes Jahr des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Arbeitszeugnis

Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis. Mindestangaben sind Art und Dauer der Beschäftigung, während ein qualifiziertes Zeugnis zusätzlich Führung und Leistungen des Beschäftigten darstellt. Alle Angaben müssen wahr sein.

Gewerkschaften

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig.

Die Gewerkschaften handeln mit den Arbeitgebern Tarifverträge, unter anderem zu Einkommen, Arbeitszeiten und Urlaub aus. Sie unterstützen die Beschäftigten bei der Gründung von Betriebsräten und vertreten sie bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber. Darüber hinaus gewähren sie ihren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz bei arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren. Im Falle eines Arbeitskampfes organisieren die Gewerkschaften den Streik und zahlen ihren Mitgliedern Streikunterstützung.

Im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als Dachverband sind 8 Einzelgewerkschaften mit insgesamt über 6 Millionen Mitgliedern organisiert. Die 3 größten Gewerkschaften sind die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (www.verdi.de), die Industriegewerkschaft Metall (www.igmetall.de) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (www.igbce.de). Ferner gibt es im Bereich der Gastronomie die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (www.ngg.net).

Weitere Informationen zu diesen und anderen Mitgliedsgewerkschaften des DGB finden Sie unter www.dgb.de > Über uns > DGB heute > Gewerkschaften im DGB.



Arbeitnehmervertretung im Betrieb

Der Betriebsrat bzw. im öffentlichen Dienst der Personalrat wird von den Beschäftigten demokratisch gewählt. Seine wichtigsten Aufgaben im Überblick:

- Er vertritt die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in personellen und sozialen Angelegenheiten.
- Er achtet auf die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Arbeitsschutzvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.
- Er wirkt bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Regelung von Arbeitszeiten, der Personalplanung und bei Weiterbildungsmaßnahmen mit.
- Er muss bei jeder Kündigung angehört werden, andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

Die betriebliche Arbeitnehmervertretung ist im Betriebsverfassungsgesetz bzw. bei Betrieben des öffentlichen Rechts durch das jeweilige Personalvertretungsgesetz geregelt. Für die Einrichtung bzw. Wahl eines Betriebsrats sind mindestens 5 Arbeitnehmer erforderlich, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Ausländische Arbeitnehmer sind ihren deutschen Kollegen hinsichtlich des aktiven und passiven Wahlrechts gleichgestellt.

Arbeitskonflikte, Streik

Nach gescheiterten Tarifverhandlungen bzw. ergebnislosen Schlichtungsversuchen dürfen Gewerkschaften in Deutschland legale Streiks durchführen. Vorher muss jedoch eine geheime Urabstimmung abgehalten werden, bei der sich mindestens 75 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer für einen Arbeitskampf aussprechen.

Auch Warnstreiks – kurze Arbeitsniederlegungen – sind nach Ablauf der vereinbarten Friedenspflicht zur Unterstreichung der Forderungen während laufender Tarifverhandlungen zulässig. Streiken dürfen alle Arbeitnehmer, für deren Betrieb die Gewerkschaft einen Streik ausgerufen hat – egal, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht.

Arbeitnehmer, die an einem rechtmäßigen Streik teilnehmen, müssen keine arbeitsrechtlichen Folgen fürchten. Während des Streiks bleibt der Arbeitsvertrag bestehen, jedoch erfolgen keine Lohnzahlungen. Gewerkschaftsmitglieder erhalten für diesen Verdienstausschlag eine Streikunterstützung von ihrer Gewerkschaft. Nicht gewerkschaftlich organisierte Streikende gehen dagegen leer aus.

Während des Arbeitskampfes kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aussperren. Aussperrung bedeutet den vorübergehenden Ausschluss mehrerer Arbeitnehmer von Beschäftigung und Lohnzahlung, also eine Betriebseinstellung.

Aus- und Weiterbildung

Ausbildung

Die berufliche Erstausbildung kann nach Abschluss der Schulpflicht begonnen werden, d.h. normalerweise ab dem 15. Lebensjahr.

Die duale Berufsausbildung findet an den zwei Lernorten Betrieb (alternativ: überbetriebliches Ausbildungszentrum) und Berufsschule statt. Die Dauer der Ausbildung beträgt zwischen 2 und 3,5 Jahren. Die Jugendlichen schließen einen Vertrag mit einem Ausbildungsbetrieb ab und können zwischen ca. 350 anerkannten Ausbildungsberufen wählen. Eine Liste der aktuellen



Ausbildungsberufe finden Sie beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unter www.bibb.de > Berufe > Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe.

Einige Berufe, z.B. im sozialen und medizinischen Bereich, können nur an beruflichen Ganztagschulen (in der Regel Berufsfachschulen) erlernt werden. Die Ausbildung dauert zwischen 1 und 3 Jahren und wird teilweise durch Praktika oder durch ein Praktikumsjahr ergänzt.

Das im Jahr 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit, Teile der dualen Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Die Auslandsaufenthalte werden im Ausbildungsvertrag vereinbart und können bis zu ein Viertel der Ausbildungsdauer betragen. Bei der Organisation von Auslandsaufenthalten hilft das europäische Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI-Mobilität. Es leistet einen Zuschuss zu den Aufenthalts- und Fahrtkosten sowie zur Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes. Ausführliche Informationen zu den geförderten Pool-Projekten und Hinweise zur Antragstellung bietet die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ unter www.na-bibb.de > Leonardo da Vinci > Mobilität.

Auslandsaufenthalte für Auszubildende zu Lern- und Arbeitszwecken fördert auch das Projekt „Berufsausbildung ohne Grenzen“ der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Mehr als 30 Mobilitätsberater in ganz Deutschland unterstützen die Planung, Durchführung und Auswertung von grenzüberschreitenden Arbeitsaufenthalten während der Berufsausbildung. Weitere Informationen unter www.mobilitaetscoach.de.

Weitere Angebote für einen Auslandsaufenthalt finden Auszubildende bei der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) unter www.inwent.org > Weltweit lernen > Europa > Programme.

Weiterbildung

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung gibt es in Deutschland zahlreiche Anbieter, z.B.:

- Staatlich anerkannte und öffentlich geförderte Einrichtungen
- Weiterbildungsinstitutionen, die von Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern und Unternehmen betrieben werden
- Privat und kommerziell betriebene Weiterbildungsinstitute

Mithilfe von KURSNET (kursnet-finden.arbeitsagentur.de), dem in Deutschland führenden Weiterbildungsportal der Bundesagentur für Arbeit (BA), können Sie das für Sie passende Weiterbildungsangebot kostenlos recherchieren. Das Portal bietet Ihnen fast 450.000 Bildungsangebote von ca. 18.000 Bildungsanbietern.

Da lebenslanges Lernen für die Beschäftigten immer wichtiger wird, hat der Gesetzgeber eine Reihe von Fördermöglichkeiten eingeführt, z.B.:

- Meister-BAföG zur Förderung einer beruflichen Aufstiegsfortbildung (www.meister-bafoeg.info)
- Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien der Stiftung Begabtenförderung (www.sbb-stipendien.de)
- „Prämiengutschein“ und „Weiterbildungssparen“ für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen (www.bildungspraemie.info)
- Bildungsgutschein der Agenturen für Arbeit für eine Weiterbildung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt



Informationen zum Bildungsgutschein sowie zu weiteren Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen erhalten Sie auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de > Bürgerinnen & Bürger > Weiterbildung.

Förderprogramme in den einzelnen Bundesländern finden Sie unter www.arbeitsagentur.de > Veröffentlichungen > Themenhefte „durchstarten“ > Weiter durch Bildung > Förderung.



Das sollten Grenzgänger wissen

Welches Arbeitsrecht gilt für mich?

Für Sie als österreichischer Arbeitnehmer gilt das Arbeitsrecht des Staates, in dem Sie arbeiten, d.h. das deutsche Arbeitsrecht. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie deutsche Arbeitnehmer und dürfen diesen gegenüber nicht benachteiligt werden.

Grenzüberschreitender Austausch von Auszubildenden

Wenn Sie sich in der Berufsausbildung befinden, können Sie über das Projekt XChange an einem 4-wöchigen Lehrlingsaustausch in Deutschland teilnehmen (Infos unter www.xchange-info.net).

Auslandspraktika für Lehrlinge organisiert außerdem der Internationale Fachkräfteaustausch (IFA). Weitere Informationen finden Sie unter www.ifa.or.at > Auslandspraktika > Lehrlinge.



Information und Beratung vor Ort

EURES-Beratungsstellen in Österreich

Folgende österreichische EURES-Berater (von West nach Ost) informieren und beraten Sie bei Fragen bezüglich des Arbeitsrechts in Deutschland:

Dietmar Müller

AMS Bludenz
Bahnhofplatz 1b
A-6700 Bludenz
Tel.: +43 (0)5552 6237181605
E-Mail: dietmar.mueller@ams.at

Otto Hosp

Arbeitsmarktservice Innsbruck
Schöpfstr. 5
A-6010 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 5903824
E-Mail: otto.hosp@ams.at



Lorenz Huber

Wirtschaftskammer Salzburg
Julius-Raab-Platz 1
A-5020 Salzburg
Tel.: +43 (0)662 8888323
E-Mail: lhuber@wks.at

Gerlinde Fuchsberger

Arbeitsmarktservice Bischofshofen
Kinostr. 7
5500 Bischofshofen
Tel.: +43 (0)6462 28481331
E-Mail: gerlinde.fuchsberger@ams.at

Petra Rosenstingl

Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Europaplatz 9
A-4021 Linz
Tel.: +43 (0)732 696320136
E-Mail: petra.rosenstingl@ams.at

Eine Übersicht aller EURES-Berater beim Arbeitsmarktservice Österreich finden Sie unter www.ams.at > Service für Arbeitsuchende > Arbeitsuche > Europaweite Jobsuche > Kontakt.

EURES-Beratungsstellen in Deutschland

Albert Thumbeck

Agentur für Arbeit
Hundweilerstr. 1
D-88131 Lindau
Tel.: +49 (0)8382 9303 10
E-Mail: Kempten.EURES-T@arbeitsagentur.de

Roland Timoschuk

Agentur für Arbeit
Otto-Müller-Straße 2
D-87600 Kaufbeuren
Tel.: +49 (0)8341 936148
E-Mail: Kempten.EURES-T@arbeitsagentur.de

Tina Haupt

Agentur für Arbeit
Chamonixstrasse 3 - 9
D-82467 Garmisch-Partenkirchen
Tel.: +49 (0)8821 930042
E-Mail: Tina.Haupt@arbeitsagentur.de



Bernhard Schober

Agentur für Arbeit
Wittelsbacher Straße 57
D-83022 Rosenheim
Tel.: +49 (0)8031 202558
E-Mail: Bernhard.Schober@arbeitsagentur.de

Elke Schader

Agentur für Arbeit
Chiemseestraße 35
D-83278 Traunstein
Tel.: +49 (0)861 703596
E-Mail: Traunstein.EURES@arbeitsagentur.de
Lokale EURES-Informationen Traunstein

Andreas Steinbacher

Agentur für Arbeit
Angerl 12
D-83435 Bad Reichenhall
Tel.: +49 (0)8651 7637326
E-Mail: Traunstein.EURES@arbeitsagentur.de
Lokale EURES-Informationen Traunstein

Brigitte Bunke

Agentur für Arbeit
Gabriel-Mayer-Straße 8a
D-84503 Altötting
Tel.: +49 (0)8671 986145
E-Mail: Pfarrkirchen.EURES@arbeitsagentur.de

Christine Reitberger

Agentur für Arbeit
Innstr. 30
D-94032 Passau
Tel.: +49 (0)851 508149
E-Mail: Passau.EURES-T@arbeitsagentur.de

Alexander Hennemann

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Lossaustraße 1
D-96450 Coburg
Tel.: +49 (0)9561 55620
E-Mail: Alexander.Hennemann@vbm.de



Arbeitnehmervertretungen

Hier können Sie sich über eine Mitgliedschaft in der für Sie zuständigen Gewerkschaft informieren:

DGB-Region Donau-Wald

Dr.-Hans-Kapfing-er-Straße 30
D-94032 Passau
Tel.: +49 (0)851 95 520-0
E-Mail: passau@dgb.de
Internet: www.region-donau-wald.dgb.de

DGB-Region Landshut

Seligenthaler Straße 18
D-84034 Landshut
Tel.: +49 (0)871 97 488-6
E-Mail: landshut@dgb.de
Internet: www.region-landshut.dgb.de

DGB-Region Südost-Oberbayern

Brixstr. 2
D-83022 Rosenheim
Tel.: +49 (0)8031 30 408-0
E-Mail: rosenheim@dgb.de
Internet: www.region-suedost-oberbayern.dgb.de

DGB-Region München

Schwanthalerstraße 64
D-80336 München
Tel.: +49 (0)89 51 700-102
E-Mail: muenchen@dgb.de
Internet: www.dgbmuenchen.de

DGB-Region Allgäu-Donau-Iller

Kramerstraße 7
D-87700 Memmingen
Tel.: +49 (0)8331 2421
E-Mail: memmingen@dgb.de
Internet: www.region-donau-iller.dgb.de