

Grundlegende arbeitsrechtliche Regelungen in Deutschland – Erstinformation für aus der Ukraine nach Deutschland geflüchtete Menschen

Vorbemerkungen

<p>Soweit aus der Ukraine geflüchtete Menschen Schutz nach der sog. „Massenzustrom-Richtlinie“ 2001/55/EG vom 20. Juli 2001 genießen, gestatten ihnen die Mitgliedstaaten für einen begrenzten Schutzzeitraum die Ausübung einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbsarbeit. Zulassungsvoraussetzungen (z. B. bestimmte Ausbildung) sind zu beachten.</p>	<p>Im ukrainischen wie auch im deutschen Arbeitsrecht gibt es zahlreiche Regelungen, beispielsweise über</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsvertrag • befristete Arbeitsverhältnisse • Probezeit • Höchstarbeitszeiten • Mindesturlaub • gesetzlichen Mindestlohn • Kündigungsschutz und Kündigungsfristen.
<p>Allerdings unterscheidet sich das deutsche Arbeitsrecht in den einzelnen Regelungsbereichen mehr oder weniger von dem der Ukraine. Die nachfolgende Auflistung gibt dazu einen ersten Überblick.</p>	

Arbeitsrecht in der Ukraine	Arbeitsrecht in Deutschland
<p>Arbeitsvertrag</p> <p>Regelt die Arbeitsstelle, die Aufgaben, die Höhe der Vergütung, die Probezeit (falls vereinbart) sowie die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Der Arbeitnehmer ist laut dem Arbeitsvertrag verpflichtet, den festgelegten Umfang der Arbeit auszuführen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer dafür zu bezahlen.</p> <p>Ein Arbeitsvertrag kann sowohl mündlich als auch schriftlich abgeschlossen werden. Im ukrainischen Arbeitsgesetzbuch sind Fälle festgelegt, wann der Arbeitsvertrag ausschließlich in schriftlicher Form abgeschlossen werden kann.</p>	<p>Arbeitsvertrag</p> <p>Inhalt des Arbeitsvertrages entspricht nach deutschem Arbeitsrecht weitestgehend dem Arbeitsrecht der Ukraine</p> <p>Ein Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Bestimmte Vertragsinhalte wie z. B. eine Befristung oder eine Kündigung können nur schriftlich erfolgen. Den Inhalt mündlicher Vereinbarungen muss der Arbeitgeber schriftlich festhalten.</p>
<p>Befristung</p> <p>Ein Arbeitsvertrag kann unbefristet abgeschlossen werden, oder aber auch befristet, wenn in Anbetracht des Charakters der Arbeit und der anderen Bedingungen, der Interessen des Arbeitnehmers oder für die Ausführung einer bestimmten Arbeit kein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann.</p>	<p>Befristung</p> <p>Ein Arbeitsvertrag ist befristet oder unbefristet zulässig. Befristungen bedürfen eines bestimmten Grundes (z. B. nur vorübergehend anfallende Aufgaben) und sind ohne sachlichen Grund nur für maximal zwei Jahre zulässig.</p>

<p>Probezeit</p> <p>Maximal drei Monate in Ausnahmefällen mit Zustimmung der Gewerkschaft sechs Monate. Weiterarbeit nach Ablauf der Probezeit führt zu unbefristeter Beschäftigung.</p>	<p>Probezeit</p> <p>In der Regel sechs Monate. Weiterarbeit nach Probezeit führt zu unbefristeter Beschäftigung.</p>
<p>Arbeitszeit</p> <p>40 Stunden pro Woche. Für bestimmte Beschäftigte (z. B. im Alter von 16 bis 18 Jahren sowie Arbeitnehmer, deren Aufgabenfeld besonders gesundheitsbelastende Tätigkeiten umfasst) nicht mehr als 36 Stunden pro Woche.</p> <p>In der Regel fünftägige Arbeitswoche mit zwei arbeitsfreien Tagen. In Ausnahmefällen (wenn fünftägige Arbeitswoche unzweckmäßig) ist eine sechstägige Arbeitswoche mit einem arbeitsfreien Tag möglich.</p>	<p>Arbeitszeit</p> <p>Maximal acht Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche, Sonntag i. d. R. arbeitsfrei, allerdings Ausnahmen durch Gesetz, Behörde oder Tarifvertrag möglich.</p> <p>Werktage sind Montag bis Samstag, oftmals wird aber nur Montag bis Freitag gearbeitet. Richtet sich nach Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag.</p>
<p>Mindeststundenlohn</p> <p>Gesetzlicher Mindestlohn (im Jahr 2022 umgerechnet ca. 1,21 Euro).</p>	<p>Mindeststundenlohn</p> <p>Gesetzlicher Mindestlohn 2022: aktuell 9,82 Euro, ab 1. Juli 10,45 Euro, ab 1.10. 12,00 Euro (geplant). Für einzelne Branchen (z. B. Baugewerbe) höher.</p>
<p>Mindesturlaub</p> <p>24 Kalendertage im Jahr. Ggf. Zusatzurlaub z. B. bei besonders gesundheitsbelastenden oder physisch anspruchsvollen Tätigkeiten.</p>	<p>Mindesturlaub</p> <p>24 Werktage im Jahr (entspricht vier Wochen). Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung</p>
<p>Kündigung</p> <p>Bei unbefristetem Arbeitsvertrag Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer: zwei Wochen. In bestimmten Fällen Kündigung innerhalb der vom Beschäftigten angeführten Frist möglich.</p> <p>Kündigung durch den Arbeitgeber nur bei Vorliegen bestimmter Gründe möglich: zum Beispiel Änderung der Produktion, Auflösung oder Umwandlung des Betriebes, Ungeeignetheit des Beschäftigten</p>	<p>Kündigung</p> <p>Vier Wochen (in Probezeit zwei Wochen) Kündigungsfrist; verlängert sich für Kündigungen durch den Arbeitgeber abhängig von der Betriebszugehörigkeit auf bis zu sieben Monate. Abweichungen durch Tarifvertrag oder (nur in bestimmten Fällen) durch Einzelvertrag möglich.</p> <p>Kündigung durch den Arbeitgeber in Betrieben mit ab zehn Beschäftigten nur bei Vorliegen bestimmter Gründe zulässig (z. B. Änderung oder Auflösung des Betriebes, Ungeeignetheit des Beschäftigten)</p>

Fragen oder Probleme? Wir unterstützen kostenlos, mehrsprachig und unabhängig von der Herkunft: [Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA](https://www.bema-berlin.de)