

2011

Zusammengestellt von

Rolf Schwanitz, MdB

ARBEITNEHMER - FIBEL

Übersicht über die Arbeitnehmerrechte und Hinweise zu den für die Einhaltung der Rechte jeweils verantwortlichen Institutionen

Quellen

Die Übersicht über die Arbeitnehmerrechte basiert auf der Broschüre "Arbeitsrechtliche Bedingungen und gesetzliche Mindeststandards" des DGB-Bezirks Sachsen (2005)

Die Quellen zu den Ergänzungen im Anhang sind in den jeweiligen Anhängen aufgeführt.

Haftungsausschluss

Alle in dieser Broschüre enthaltenen Informationen wurden mit großer Sorgfalt geprüft. Für die Richtigkeit oder Vollständigkeit des Inhalts dieser Broschüre wird jedoch keine Garantie übernommen.

Inhaltsverzeichnis

Seite	Thema
4	Arbeitsvertrag
6	Exkurs: Tarifverträge
8	Befristung von Arbeitsverträgen
9	Probezeit
10	Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz
12	Zahlung des Arbeitsentgelts und Mindestlöhne
14	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
15	Arbeitszeiten
16	Teilzeitbeschäftigung
17	Überstunden
18	Nachtarbeit
19	Erholungsurlaub
20	Mutterschutz und Erziehungszeit
21	Sozialabgaben/Lohnsteuer
22	Kündigung
24	Kündigungsschutz
26	Anhänge
26	Anhang 1: Tarifauskünfte: Tarifregister des Freistaates Sachsen
28	Anhang 2: Kontaktdaten der regionalen Arbeitsgerichte und Wege der Antragstellung
30	Anhang 3: Unterstützung durch die Gewerkschaften bei arbeitsrechtlichen Fragen und deren Kontaktdaten
34	Anhang 4: Aufgaben und Kontaktdaten der regionalen Zollbehörden
37	Anhang 5: Aufgaben und Kontaktdaten der Rentenversicherung
39	Anhang 6: Arbeitnehmer-Entsendegesetz § 8
40	Anhang 7: Aufgaben der Unfallversicherungsträger und deren Kontaktdaten
44	Anhang 8: Arbeitsschutz in der Zuständigkeit der Landesbehörden
45	Anhang 9: Geltende Mindestlöhne in Sachsen
47	Anhang 10: Arbeitserlaubnis
48	Anhang 11: Arbeitszeitgesetz (ArbZG) § 10
50	Anhang 12: Mitgliedsstaaten der EU und des EWR

Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag wird das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt. Das Arbeitsverhältnis ist ein auf Dauer angelegtes Schuldverhältnis, welches auf den Austausch abhängiger Arbeit gegen Entgelt gerichtet ist (§ 611 BGB). Es entsteht, indem sich die Arbeitsvertragsparteien einigen, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber arbeitet. Sie können Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrages frei vereinbaren, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung entgegenstehen (**siehe Anhang 1 "Tarifauskünfte/Tarifregister"**). Eine gesetzliche Pflicht, diesen Arbeitsvertrag schriftlich zu schließen, gibt es nicht. Das heißt, auch mündliche Arbeitsverträge sind grundsätzlich wirksam.

In Deutschland können Arbeitnehmer ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche durch die zuständigen Gerichte für Arbeitssachen überprüfen lassen (**Ansprechpartner und Hilfe, siehe Anhang 2 "Arbeitsgerichte"**). Nur die Arbeitsgerichte können bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis verbindlich entscheiden. Nach dem arbeitsrechtlichen Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) dürfen Arbeitnehmer deswegen im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt, insbesondere nicht gekündigt werden (Antwort der Bundesregierung von 7. Oktober 2010). Die DGB-Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern kostenfreien Leistungen bei Rechtsstreitigkeiten (**siehe Anhang 3 "Gewerkschaften"**).

Beachte: Nachweispflicht des Arbeitgebers

Gemäß dem Nachweisgesetz (NachwG) muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses bei allen Arbeitsverträgen die wichtigsten und wesentlichen Vertragsbedingungen des Vertrages schriftlich niederlegen. Diese Niederschrift hat der Arbeitgeber zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt und der Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Soweit alle diese Punkte im schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt sind und dieser dem Arbeitnehmer ausgehändigt wurde, entfällt diese Pflicht.

Exkurs: Tarifverträge

Tarifvertragsparteien

An der inhaltlichen Gestaltung des Arbeitsvertrages sind neben den Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer), die Tarifvertragsparteien und der Staat beteiligt. Der Staat sichert durch seine Gesetze gewisse Mindeststandards an Arbeitsbedingungen. Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich auch individuell mit dem Arbeitgeber verhandeln und bessere Arbeitsbedingungen in seinen Arbeitsvertrag aufnehmen lassen. Verbesserte Arbeitsbedingungen können aber auch allgemein durch die Tarifparteien vereinbart werden. Tarifparteien sind nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) die Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern (§ 2 Abs.1 TVG). Der Tarifvertrag enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können (§ 1 Abs.1 TVG).

Bedeutung von Tarifverträgen

Bundesweit gibt es ca. 60.000 gültige Tarifverträge. Sie erfassen etwa vier Fünftel aller Arbeitnehmer, die meisten Arbeitnehmer durch Verbandstarifverträge (= „Flächentarifverträge“). Daneben gibt es eine Vielzahl von Firmenverträgen zwischen einzelnen Arbeitgebern und einer Gewerkschaft. Selten gibt Ergänzungstarifverträge zu Verbandstarifverträgen.

(siehe Anhang 1 "Tarifauskünfte/Tarifregister")

Regelungsmöglichkeiten

Die Tarifautonomie erlaubt es, Regelungen von Arbeitsbedingungen abweichend vom geltenden Gesetz zu treffen. Im Tarifvertrag können u. a. folgende Punkte geregelt werden:

- Arbeitszeit,
- Mehrarbeitsvergütung,
- eigenständige Kündigungsfristen,
- Eingruppierung und Bezahlung,
- Urlaub,
- zusätzliches Urlaubs-/ Weihnachtsgeld,
- vermögenswirksame Leistungen,
- bezahlte/ unbezahlte Freistellung von der Arbeit oder
- 13. Monatseinkommen.

Geltung von Tarifverträgen

Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend für den Arbeitnehmer, der Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ist, und den Arbeitgeber, der selbst einen Tarifvertrag schließt oder Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist, der in seinem Namen Tarifverträge vereinbart hat. Außerdem kann die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Von Tarifverträgen kann nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Tarifverträge können nach § 5 Abs.1 TVG vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehendem Ausschuss für allgemein verbindlich erklärt werden.

Das bedeutet, die Vereinbarungen gelten für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber der Branche, auch wenn sie nicht den tarifschießenden Verbänden angehören. Es sind jedoch nur wenige Tarifverträge für allgemein verbindlich erklärt worden und dies nur in wenig konzentrierten Branchen, wie im Groß- und Einzelhandel, in der Bauwirtschaft und in der Textilindustrie, in denen auf Arbeitgeberseite viele unorganisierte, potentielle „Schmutzkonkurrenten“ tätig sind. Der Zoll überprüft die Einhaltung der tariflich bzw. gesetzlich festgelegten Mindestlöhne sowie die illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit (**Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 4 "Zoll"**).

Befristung von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge werden, wenn nichts anders vereinbart wurde, auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Das heißt, sie sind unbefristet.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Ein sachlicher Grund liegt vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Darüber hinaus können bei Neueinstellungen Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für höchstens zwei Jahre befristet abgeschlossen werden. Bis zu diesen zwei Jahren sind bis zu drei Verlängerungen dieser befristeten Arbeitsverträge möglich. Tarifvertragliche Abweichungen von der gesetzlichen zweijährigen Höchstbefristungsdauer und der höchstens dreimaligen Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages sind möglich.

Für Existenzgründer ist die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert worden: In den ersten vier Jahren nach Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2a Satz 1).

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Bestimmungen, kann der Arbeitnehmer das beim Arbeitsgericht überprüfen lassen und ggf. ein Verfahren beantragen (**Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 2 "Arbeitsgericht"**).

Probezeit

In Arbeitsverträgen wird häufig vereinbart, dass die erste Zeit des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten soll. Eine Probezeit kann maximal für sechs Monate vereinbart werden. In vielen Tarifverträgen ist eine kurze Probezeit vorgesehen.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (siehe § 622 Abs. 3 BGB). Im Tarifvertrag kann zugunsten des Arbeitnehmers auch eine längere Kündigungsfrist festgelegt werden. Wird das Probearbeitsverhältnis für länger als sechs Monate vereinbart (in seltenen Fällen möglich bei beiderseitigem Einverständnis), gilt nach Ablauf des sechsten Monats das Kündigungsschutzgesetz.

Möglich ist auch die Vereinbarung einer Probezeit als befristetes Arbeitsverhältnis. Die Befristung darf zur Erprobung erfolgen (s.o., § 14 Abs. 1 TzBfG). Der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung kann jedoch die Befristung ausschließen.

Für ein Probearbeitsverhältnis von maximal sechs Monaten gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Bestimmungen, kann der Arbeitnehmer das beim Arbeitsgericht überprüfen lassen und ggf. ein Verfahren beantragen (**Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 2 "Arbeitsgericht"**).

Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz

Arbeitsschutzmaßnahmen dienen dem Schutz der Arbeitnehmer vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen. Ziel ist die Arbeitssicherheit. Der Arbeitsschutz beschäftigt sich unter anderem mit der Vermeidung von Arbeitsunfällen, der Verringerung ihrer Folgen (z. B. Helmpflicht, Sicherheitsschuhe), dem Gesundheitsschutz und dem personenbezogenen Schutz (z. B. Mutterschutz, Jugendschutz) bei der Arbeit. Im Betrieb kann er über ein Arbeitsschutzmanagement umgesetzt werden. Arbeitsschutzvorschriften sind auch Vorschriften zu den Arbeits-, Ruhe- und Mindesturlaubszeiten. Der allgemeine Arbeitsschutz soll Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer schützen, ihre Arbeitskraft erhalten, sowie die Arbeit menschengerecht gestalten. Sobald der Arbeitgeber, sei es mittels Dienstanweisung oder Betriebsvereinbarung, Sicherheitsvorschriften erlässt, sind diese grundsätzlich für die Arbeitnehmer zwingendes Recht des Arbeitsverhältnisses. Elementare Sicherheitsvorschriften, welche den Arbeitnehmer vor erheblichen Gesundheitsgefahren schützen soll, sind daher von ihm unbedingt einzuhalten. Verstöße können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zur gegebenenfalls fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Zur Sicherung von fairen Arbeitsbedingungen (z.B. angemessene Entlohnung) und der Einhaltung von Schutzvorschriften existieren verschiedene Mechanismen:

1. Die Rentenversicherung prüft bei den Arbeitgebern allgemein, ob der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Beitragspflichten nachkommt und stichprobenartig, ob die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung richtig erfolgt. Im Rahmen einer Betriebsprüfung kann der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund auch prüfen, ob das gezahlte Entgelt der arbeitsvertraglichen oder tariflichen Höhe entspricht. Kommt der Arbeitgeber nicht seinen sozialversicherungsrechtlichen Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer nach, kann eine Geldbuße von bis zu 500.000,- EUR verhängt werden.

Nur wenn der Zoll bei einer Kontrolle der Mindestlöhne feststellt, dass der gesetzlich vorgeschriebene Lohn nicht gezahlt wurde und das der Rentenversicherung meldet, prüft diese außerhalb der üblichen Stichproben. Die Rentenversicherung kann dann die hinterzogenen Sozialbeiträge eintreiben. Das ist jedoch nur bei Mindestlöhnen in dieser Form möglich.

Ohne Mindestlohnregelung treffen allein die Arbeitsgerichte die Feststellung, ob ein Lohn zu niedrig und somit sittenwidrig im Sinne der gesetzlichen Regelungen ist. Und das bedeutet, die Rentenversicherung wird erst dann tätig und fordert zu niedrig angesetzte Sozialbeiträge nach, wenn jemand seinen Arbeitgeber erfolgreich wegen sittenwidriger Löhne verklagt hat. Und auch dann nur in Einzelfällen (**Ansprechpartner bei der Rentenversicherung, siehe Anhang 5 "Rentenversicherung"**).

2. Die Finanzkontrolle „Schwarzarbeit“ der Zollverwaltung prüft, ob Arbeitgeber gegen sozial- oder steuerrechtliche Pflichten verstoßen. Die Zollverwaltung führt verdachtsunabhängige Kontrollen durch. Die Prüfung erfolgt stichprobenweise. Dabei ist der Zoll befugt, in Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher oder andere Geschäftsunterlagen einzusehen, um den Umfang, die Art und die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen oder Tätigkeiten zu prüfen. Der Zoll kontrolliert auch Branchenmindestlöhne und nach § 8 AEntG (**siehe Anhang 6 "Arbeitnehmerentendegesetz"**) alle Arbeitsbedingungen aus Tarifverträgen, die für verbindlich erklärt wurden (**Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe An-**

hang 4 "Zoll"). Kommt der Arbeitgeber nicht seinen sozial- und steuerrechtlichen Pflichten nach, kann der Zoll eine Geldbuße bis zu 500.000,- EUR verhängen, das Gericht kann Freiheitsstrafen von bis zu 5 Jahren aussprechen.

3. Die Überwachung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes ist staatliche Aufgabe. Die zuständigen Behörden führen regelmäßig und anlassbezogen Kontroll- und Beratungsbesuche durch. Zuständig sind die Unfallversicherungsträger und die Behörden der Länder. Die Unfallversicherungsträger sind im gewerblichen Bereich branchenbezogen organisiert. Im öffentlichen Bereich führen die Bundesländer eigene Unfallkassen. Der landwirtschaftliche Sektor wird von der Landwirtschaftlichen Sozialkasse betreut. **(Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 7 "Unfallversicherungsträger" und Anhang 8 "Arbeitsschutz Länder")**

4. Die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, des Jugend- und des Mutterschutzes werden von den Gewerbeaufsichtsämtern und den Landesämtern für Arbeitsschutz kontrolliert **(Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 8 "Arbeitsschutz Länder")**.

Zahlung des Arbeitsentgelts und Mindestlöhne

Der Arbeitgeber ist zur Zahlung eines Arbeitsentgeltes verpflichtet. Die Höhe der Vergütung wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart.

Ist der Arbeitgeber tarifgebunden oder ist der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden, sind keine weiteren Vergütungsvereinbarungen notwendig. Der Tarifvertrag gilt dann unmittelbar und zwingend. Allgemeinverbindliche Tariflöhne sind jedoch Mindestlöhne. Höhere Löhne können vereinbart werden.

Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, dass einschlägige Tarifverträge ganz oder teilweise auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Sie können aber auch individuelle Lohnvereinbarungen treffen. Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nicht, unterschiedliche Lohnhöhen für gleiche Arbeit zu vereinbaren. Jedoch darf ohne sachlichen Grund bei einer allgemeinen Lohn-erhöhung oder bei allgemeinen freiwilligen Sozialleistungen niemand ausgeschlossen werden.

Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten.

Trotz des Verbots der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, erhalten Frauen nach wie vor weniger Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. In der Praxis kommt gerade die mittelbare Diskriminierung immer noch häufig vor. Selbst unter Berücksichtigung von erklärenden Faktoren (z.B. Art und Dauer der Berufsausbildung, häufigere Teilzeitarbeit von Frauen u.a.) bleibt immer noch ein Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der nicht anders als durch Diskriminierung erklärt werden kann. So erhalten Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich einen 4,27 € niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte.

Es fehlt an Instrumenten der Durchsetzung, was letztlich bedeutet, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit ein Prinzip ohne Praxis ist. Dies hat strukturelle Gründe im Recht. So muss das Durchsetzen von Entgeltgleichheit durch die Diskriminierte selbst erfolgen. Unter erschwerten Bedingungen kann es auch durch einen Betriebsrat (sofern vorhanden) und bei offensichtlichen ("groben") Verstößen durch die Gewerkschaft durchgesetzt werden. Es fehlt also ein Instrument, das den bestehenden Rechtsgrundsatz, der gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit bestimmt, durchsetzt. Die SPD setzt sich zurzeit dafür ein, ein geeignetes Instrument in einem Entgeltgleichheitsgesetz zu verankern.

Einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland lediglich in einzelnen Branchen, wie zum Beispiel im Baugewerbe, Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk und Abbruch- und Abwrackgewerbe (§ 1 AentG). Dort sind tarifliche Mindestentgeltsätze zu zahlen (**siehe Anhang 9 "Geltende Mindestlöhne in Sachsen"**). Im Übrigen ist hinsichtlich der Lohnhöhe bei arbeitserlaubnispflichtigen Arbeitnehmern (**siehe Anhang 10 "Arbeitserlaubnis"**) zu beachten, dass sie nicht zu ungünstigeren Entlohnungsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen.

Der Arbeitgeber hat nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz dem Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. In den einzelnen Bundesländern gibt es unterschiedliche Feiertagsregelungen. Arbeitnehmer, die am Arbeitstag vor oder nach einem Feiertag unentschuldigt fehlen, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage. Arbeitnehmer dürfen – von den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbeständen (**siehe Anhang 11 "Arbeitszeitgesetz § 10"**) abgesehen – an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Nach § 12 ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung von den genannten Regelungen in gewissem Umfang abgewichen werden.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, die einem Betrieb mindestens vier Wochen angehören, haben bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung ihres bei der für sie maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts. Zum Arbeitsentgelt gehört nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt.

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nicht oder nur mit der Gefahr, seinen Gesundheitszustand zu verschlechtern, fähig ist, seiner Arbeit nachzukommen. In der Regel entscheidet der behandelnde Arzt, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist. Nur bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei leichter Fahrlässigkeit, wie z. B. ein Sport- und Verkehrsunfall, entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht nicht. Bei groben Verstößen gegen Verkehrsvorschriften (z. B. Trunkenheit, Wenden auf der Autobahn) kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung allerdings verweigern.

Die Lohnfortzahlung greift ebenso bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, z.B. Kuren. Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Fortzahlung des ihnen zustehenden Arbeitsentgelts bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 9 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Arbeitszeiten

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG). Die zu leistende Arbeitszeit richtet sich nach der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden tarif- bzw. arbeitsvertraglichen Vereinbarung, jedoch muss der Arbeitgeber die Regelung über die höchstens zulässige Arbeitszeit beachten. Die höchstens zulässige Arbeitszeit wird bestimmt durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und durch andere Gesetze mit Arbeitszeitvorschriften, wie z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Ladenschlussgesetz.

Die nach dem Arbeitszeitgesetz und sonstigen Arbeitszeitschutzvorschriften höchstzulässige tägliche Arbeitszeit darf nicht überschritten werden. Nach § 3 des ArbZG liegt die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer bei acht Stunden. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, aber nur, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktags nicht überschritten werden. Ausnahmsweise kann zugelassen werden,

- a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt
- b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen.

Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens 30 Minuten und bei mehr als neun Stunden von mindestens 45 Minuten vorzusehen. Die Mindestpausenzeit kann in mehrere Pausen unterteilt werden, wobei die einzelne Pause mindestens 15 Minuten betragen muss.

Die Pausen sind unbezahlt bzw. werden außerhalb der bezahlten Arbeitszeit angesetzt. Kein Arbeitnehmer darf länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt sein. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden haben. Für Arbeitnehmer, die in erheblichem Umfang in der Nachtzeit zwischen 23 und 6 Uhr arbeiten, sind spezielle Schutzvorschriften vorgesehen.

Überprüft wird die Einhaltung der gesetzlich festgelegten Rahmenbedingungen zur Arbeitszeit durch den Zoll und die Landesdirektion Dresden - Abteilung Arbeitsschutz. **(Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 4 "Zoll" und Anhang 8 "Arbeitsschutz Länder")**

Teilzeitbeschäftigung

Arbeitgeber haben Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

Die wichtigsten Punkte sind dabei:

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigten ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil dieser Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen Inanspruchnahme von Teilzeit benachteiligen.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Eine Kündigung aus anderen Gründen bleibt möglich. **(Ansprechpartner und Hilfe, siehe Anhang 2 "Arbeitsgerichte")**

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. Sprechen keine betrieblichen Gründe gegen eine Verringerung der Arbeitszeit, hat der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers zu entsprechen.

Der Arbeitgeber hat Teilzeitbeschäftigte, die ihm den Wunsch nach Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, außer es stehen dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter dem entgegen.

Ist ein Arbeitsplatz, den ein Arbeitgeber öffentlich oder betriebsintern ausschreibt, sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigung geeignet, so ist für beide Varianten auszuschreiben. Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Überstunden

Arbeitnehmer sind nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, einer dem Arbeitnehmer bekannten Betriebsüblichkeit oder aus der Nebenpflicht des Arbeitnehmers ergibt.

Eine Nebenpflicht zur Leistung zusätzlicher Arbeit gilt nicht nur für Notfälle, sondern auch dann, wenn durch die geforderte Mehrarbeit ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden vermieden wird, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann. Ob der Arbeitnehmer danach im Einzelfall zu Überstunden verpflichtet ist, lässt sich nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles feststellen.

Darüber hinaus ist die Zulässigkeit von Überstunden durch das Arbeitszeitgesetz und sonstige Arbeitszeitschutzvorschriften begrenzt. Ist die zulässige Höchstarbeitszeit erreicht, kann der Arbeitnehmer jede - wie auch immer begründete - Leistung von Überstunden ablehnen. Ein Anspruch auf Überstundenvergütungszuschlag besteht nur dann, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Vergütungszuschlags besteht nicht. Für die Berechnung maßgeblich ist die Grundvergütung, das heißt der übliche Stundenverdienst bzw. der Anteil des Monatslohns.

Überprüft wird die Einhaltung der gesetzlich zulässigen Überstunden durch den Zoll und die Landesdirektion Dresden - Abteilung Arbeitsschutz. **(Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 4 "Zoll" und Anhang 8 "Arbeitsschutz Länder")**

Nachtarbeit

Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr. (§2 Abs.1 ArbZG). Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst (§2 Abs.1 ArbZG).

Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind diejenigen, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten (§2 Abs.1 ArbZG).

Häufig ist in Tarifverträgen geregelt, dass für Nachtarbeit ein bestimmter Zuschlag bezahlt wird oder ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt. Fehlt eine solche tarifvertragliche Ausgleichsregelung, dann muss der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt gewähren. Weiter gilt:

- Die tägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf in der Regel acht Stunden nicht überschreiten.
- Nachtarbeitnehmer haben Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchungen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber, sofern er die Untersuchungen nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt und überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbieten kann.
- Nachtarbeitnehmer können unter bestimmten Voraussetzungen Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz verlangen.
- Es ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen wie die übrigen Arbeitnehmer haben.
- Werdende und stillende Mütter sowie Jugendliche sind von der Nachtarbeit ausgeschlossen.
- Schwerbehinderte Menschen haben (in der Regel) keinen Anspruch auf Befreiung von Nachtarbeit.

An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen wird in der Regel nicht gearbeitet, es sei denn, die Branche macht dies erforderlich (**siehe Anhang 11 "Arbeitszeitgesetz § 10"**).

Überprüft wird die Einhaltung der gesetzlich zulässigen Überstunden durch den Zoll und die Landesdirektion Dresden - Abteilung Arbeitsschutz. (**Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 4 "Zoll" und Anhang 8 "Arbeitsschutz Länder"**)

Erholungsurlaub

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BUrlG). (Anmerkung: Da der Sonnabend als Werktag gilt, beträgt der Mindesturlaub 4 Wochen!) Gemeinhin beträgt die durchschnittliche tarifvertragliche Urlaubsdauer jedoch etwa sechs Wochen.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG).

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten hier den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG).

Das Urlaubsentgelt (nicht zu verwechseln mit Urlaubsgeld!) ist das während des Urlaubs weiter zu zahlende Arbeitsentgelt. Das Urlaubsentgelt bemisst sich gemäß § 11 Abs. 1 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (§ 2 Satz 1 BUrlG).

Wenn der bezahlte Urlaub bereits verbraucht ist und der Arbeitnehmer wegen dringender persönlicher Angelegenheiten zusätzlich freie Tage benötigt, kann unbezahlter Urlaub gewährt werden.

In vielen Tarifverträgen ist zusätzlich zum Arbeitsentgelt (Urlaubsentgelt) Urlaubsgeld vorgesehen. Arbeitnehmer haben jedoch keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Mutterschutz und Erziehungszeit

Schwangere sollten, sobald sie Kenntnis von ihrem Zustand haben, ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft und den möglichen Geburtstermin aufklären. Eine solche Mitteilung kann verpflichtend sein, wenn berechnigte Arbeitgeberinteressen bestehen. Für werdende Mütter gilt ein Beschäftigungsverbot hinsichtlich solcher Arbeiten, von denen erfahrungsgemäß nachteilige Wirkungen auf die Schwangerschaft ausgehen (§§ 4, 8 MuSchG). Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung darf einer Frau außer mit behördlicher Zustimmung in Ausnahmefällen nicht gekündigt werden (§ 9 MuSchG). Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§ 3, Abs. 2 MuSchG). Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden (§ 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG). Während dieser Schutzfristen erhalten die Frauen Mutterschaftsgeld. Anspruch und Höhe richten sich nach den Einkommensgrenzen. Anspruchsberechtigt sind ebenso EU-/ EWR-Bürger mit dem Wohnsitz in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums (**siehe Anhang 12 "Mitgliedsstaaten der EU und des EWR"**) (§1 Abs. 7 BErzGG).

Mütter und Väter haben Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Während der Elternzeit haben die Eltern einen Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Sie können die Elternzeit gleichzeitig oder nacheinander nehmen. Eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden pro Woche ist möglich.

Die Einhaltung der Regelungen des Mutterschutzes wird von den Gewerbeaufsichtsämtern und den Landesämtern für Arbeitsschutz kontrolliert. (**Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 8 "Arbeitsschutz Länder"**)

Sozialabgaben/Lohnsteuer

Vom arbeitsvertraglich vereinbarten Bruttolohn sind Sozialabgaben und Lohnsteuer abzuziehen, nach deren Abzug wird ein Nettolohn ausbezahlt. **(Ansprechpartner bei der Rentenversicherung, siehe Anhang 5 "Rentenversicherung")**

Der Arbeitgeber ist nach dem Gesetz zur Einbehaltung von Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer sowie von Arbeitnehmeranteilen an den Beiträgen zur Sozialversicherung (Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung) verpflichtet. Er ist verpflichtet, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge richtig zu berechnen und an das Finanzamt bzw. die Krankenkassen abzuführen. **(Ansprechpartner und weitere Informationen, siehe Anhang 4 "Zoll")**

Die abzuziehende Lohnsteuer richtet sich nach dem Einkommen und den persönlichen Verhältnissen.

Die Sozialabgaben stellen sich für Arbeitnehmer in Deutschland etwa wie folgt dar:

- gesetzliche Rentenversicherung,
- Krankenversicherung und Zusatzbeitrag der Arbeitnehmer,
- Pflegeversicherung,
- Arbeitslosenversicherung,
- Kirchensteuer, wenn Kirchenmitglied und
- Solidaritätszuschlag, wenn steuerpflichtig.

Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige, rechtsgestaltende Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt beendet werden soll. Die Kündigung bedarf keiner Annahme. Die Kündigung ist gegenüber der anderen Vertragspartei zu erklären und wird mit ihrem Zugang (Erhalt) wirksam. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

Eine ordentliche (fristgerechte) Kündigung durch den Arbeitnehmer bedarf keiner Begründung. Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf grundsätzlich auch keiner Begründung. Allerdings können Schadensersatzansprüche entstehen, wenn der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nicht mitteilt. Außerdem muss eine Kündigung begründet werden, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Die Angabe von Kündigungsgründen kann darüber hinaus im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag vorgeschrieben sein. Eine ordentliche Kündigung ist in der Regel an eine bestimmte Kündigungsfrist und bestimmte Termine gebunden. Während eine ordentliche Kündigung bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen zulässig ist, ist sie bei befristeten Arbeitsverhältnissen nur zulässig, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 622 Abs. 1 BGB). In Abhängigkeit von der Dauer des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber bei einer Kündigung längere Kündigungsfristen einzuhalten.

Nach § 622 Abs. 1 BGB betragen die verlängerten Kündigungsfristen nach:

Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	Kündigungsfristen (in Monaten zum Ende eines Kalendermonats)
2	1
5	2
8	3
10	4
12	5
15	6
20	7

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB). In Tarifverträgen können alle Kündigungsfristen verlängert oder verkürzt werden.

Nach § 626 Abs. 1 BGB ist ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich (fristlos) kündbar. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar machen. Gründe für Arbeitgeber können sein: Einstellungsbetrug, dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit,

beharrliche Arbeitsverweigerung, beharrlicher Arbeitsvertragsbruch, grobe Verletzung der Treuepflicht oder Verstöße gegen Wettbewerbsverbote. Gründe für Arbeitnehmer können sein: Tötlichkeit des Arbeitgebers, Nichtzahlung des Lohnes oder Verstöße gegen die Arbeitsschutzbestimmungen. Andererseits gibt es Sachverhalte, die grundsätzlich als Kündigungsgründe ausscheiden, insbesondere Gründe, die sich nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer auswirken dürfen (z.B. ethnische Herkunft, Geschlecht, politische und gewerkschaftliche Betätigung), und Gründe, die die kündigende Partei schon zuvor gekannt hat bzw. die sich nicht nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken können oder zum Bereich des Unternehmerrisikos gehören. Die Angabe des Kündigungsgrundes ist nur in Berufsausbildungsverhältnissen – ansonsten jedoch keine – Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Kündigungsgründe müssen jedoch auf Verlangen mitgeteilt werden. Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen ausgesprochen werden und muss innerhalb dieser Frist zugehen. Der außerordentlichen Kündigung muss regelmäßig eine Abmahnung vorausgehen. Eine Abmahnung ist die Beanstandung von Leistungsmängeln durch den Arbeitgeber unter Androhung von Folgen (Kündigung) für den Wiederholungsfall. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, ist dieser vor jeder Kündigung zu hören.

Kündigungsschutz

Kündigungsschutz gewähren das deutsche Kündigungsschutzgesetz (KSchG), das die ordentliche Kündigung zugunsten des Arbeitnehmers auf sozial gerechtfertigte Kündigungen beschränkt sowie einige spezialgesetzliche Regelungen. **(Ansprechpartner und Hilfe, siehe Anhang 2 "Arbeitsgerichte")**

Voraussetzungen zur Anwendung der Kündigungsschutzgesetzes sind die Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb und dass das (gekündigte) Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigung mehr als 6 Monate bestanden hat.

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur in Betrieben ab einer bestimmten Größe:

- Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2004 oder danach begonnen, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn im Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigt sind.
- Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2003 bestanden, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb am 31. Dezember 2003 in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei nicht mehr mitgezählt.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer werden Auszubildende nicht und Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Eine Kündigung im Schutzbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Sozial rechtfertigende Kündigungsgründe können gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sein:

- Personenbedingte Kündigungsgründe, diese liegen vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht (mehr) durchführen kann, z. B. bei langanhaltender Krankheit.
- Verhaltensbedingte Kündigungsgründe sind gegeben, wenn dem Arbeitgeber ein weiteres Beschäftigen des Arbeitnehmers insbesondere nach Fehlverhalten nicht zumutbar ist, z.B. bei Straftaten, eigenmächtigen Urlaubsantritt, „Krankfeiern“ und Alkohol/Drogenkonsum im Betrieb.
- Betriebsbedingte Kündigungsgründe liegen vor, wenn aufgrund einer sachlich begründbaren Unternehmerentscheidung Arbeitsplätze wegfallen, z. B. bei Umsatzrückgang und Betriebsteilschließung. Es ist eine Sozialauswahl vorzunehmen. Das heißt, der Arbeitnehmer ist zu kündigen, der sozial am wenigsten beeinträchtigt wird. Dabei sind die Kriterien unter anderem Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen.

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Klage zum Arbeitsgericht geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

Gegenüber besonders schützenswerten Personengruppen besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz ein besonderer Kündigungsschutz. Es herrscht Kündigungsverbot oder der Arbeitgeber darf nur ausnahmsweise und nach Einholung der vorherigen Zustimmung einer staatlichen Behörde kündigen. Solche schutzbedürftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind insbesondere:

- Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (Mutterschutzgesetz),
- Arbeitnehmer während der Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz),
- schwerbehinderte Menschen (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX),
- Arbeitnehmer während des Grundwehrdienstes, einer zweijährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit oder des Zivildienstes (Arbeitsplatzschutzgesetz)
- Mitglieder des Betriebsrates und andere Mitglieder eines Betriebsverfassungsorgans (Jugend- und Auszubildendenvertretung, Wahlvorstand, Wahlbewerberinnen/ Wahlbewerber).

Auch für Jugendliche, die nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, gelten Sonderregelungen.

Anhang 1

Tarifauskünfte: Tarifregister des Freistaates Sachsen

Tarifauskünfte

- Arbeitgeber, die Mitglied des Tarif abschließenden Arbeitgeberverbandes sind, erhalten Tarifverträge von ihrem Verband.
- Arbeitnehmer, die Mitglied der Tarif abschließenden Gewerkschaft sind, erhalten Tarifverträge von ihrer Gewerkschaft.
- Tarifgebundene Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgeblichen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- Sofern ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt und daher zwingend anzuwenden ist, können die davon betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von den Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) eine Abschrift des Tarifvertrages gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen.
- Tarifregister des Freistaates Sachsen

Informationsangebot des Tarifregisters des Freistaates Sachsen

Auf telefonische Anfrage erteilt das Tarifregister Auskünfte:

- über das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Tarifverträgen
- über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Allgemeinverbindlicherklärung sowie
- über Inhalte und Einzelbestimmungen aus Tarifverträgen.
- Außerdem besteht nach telefonischer Terminabsprache ein persönliches Einsichtsrecht in die registrierten Tarifverträge.

Da das Verfügungsrecht über die Tarifverträge bei den Tarifvertragsparteien liegt, werden vom Tarifregister des Freistaates Sachsen keine Tarifverträge weitergegeben bzw. übersandt. Rechtsauskünfte dürfen vom Tarifregister nach dem Rechtsberatungsgesetz nicht erteilt werden. Hierzu wenden Sie sich bitte an einen Rechtsbeistand, eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt, an sonstige dafür autorisierte Stellen oder – wenn Sie Mitglied sind – an Ihre Gewerkschaft oder Ihren zuständigen Arbeitgeberverband.

Das Tarifregister erteilt:

- keine schriftlichen Auskünfte,
- keine Auskünfte aus den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (BAT, MTB, MTL bzw. TVöD, TVL etc.) sowie der Deutschen Bahn AG, der Deutschen Post AG und der Krankenkassen.

Das Tarifregister benötigt folgende Angaben um Ihnen eine Auskunft erteilen zu können:

- Angabe des Wirtschaftsbereiches / der Branche

Da Tarifverträge nicht für Berufe oder Tätigkeiten, sondern für Wirtschaftsbereiche / Branchen abgeschlossen werden, ist die Angabe der Branche, in der Sie arbeiten, unbedingt erforderlich.

Telefonauskunft des Tarifregisters des Freistaates Sachsen

Tel.: 0351 564 8700

Montag bis Freitag

09:00 Uhr bis 11:30 Uhr

Fax: 0351 564 8137

Einsichtnahme kann nach vorheriger telefonischer Vereinbarung erfolgen.

Tarifdaten nach Branchen

Auf der Internetseite des Freistaates Sachsen finden Sie unter der Rubrik "Arbeit" und weiterführend über "Arbeits- und Tarifrecht" die Tarifdaten von 103 Branchen als PDF zum Herunterladen.

Quellen und weiterführende Informationen:

www.sachsen.de

www.smwa.sachsen.de

Anhang 2

Kontakt Daten der regionalen Arbeitsgerichte und Wege der Antragstellung

Arbeitsgericht Zwickau/ Rechtsantragstelle

Besucheradresse:

Arbeitsgericht Zwickau
Äußere Dresdner Straße 15
08066 Zwickau
Tel.: 0375 / 42 10
Fax: 0375 / 42 12 22

Öffnungszeiten:

jeden 2. u. 4. Dienstag: 08.30-12.00 Uhr / 13.00-17.00 Uhr
Mittwoch: 08.30-12.00 Uhr / Nachmittag geschlossen
Donnerstag: Vormittag geschlossen / 13.00-15.30 Uhr
Freitag: 08.30-12.00 Uhr / Nachmittag geschlossen

Rechtsantragstelle im Amtsgericht Plauen (für das Arbeitsgericht Zwickau)

Besucheradresse:

Europaratstr. 13
08523 Plauen
Tel.: 03741 / 10-0 (Zentrale)
Fax: 03741 / 101404 (Poststelle)

Öffnungszeiten:

(Rechtsantragstelle im Amtsgericht Plauen)
Montag: 08.30-12.00 Uhr / Nachmittag geschlossen
jeden 1.,3.u.5. Dienstag: 10.00-12.00 Uhr / 13.00-16.30 Uhr

Wege der Antragstellung

Bei der Rechtsantragstelle werden Anträge zu laufenden oder neu einzuleitenden Verfahren beim Amtsgericht gestellt. In der Rechtsantragsstelle hilft Ihnen ein Rechtspfleger bei der Stellung eines Antrages, bei der Erhebung einer Klage oder bei der Erwidierung auf eine Klage und erteilt den Rechtsuchenden kompetent Auskünfte. Allerdings übt die Rechtsantragstelle grundsätzlich keine Rechtsberatung aus. Dafür sind in erster Linie Rechtsanwälte zuständig.

Wer Mitglied einer Gewerkschaft ist, ist in der Regel automatisch rechtsschutzversichert und kann so die Kosten erstattet bekommen (**siehe Anhang 3 "Gewerkschaften"**). Wer nicht gewerkschaftlich organisiert ist, kann sich über eine private Rechtsschutzversicherung absichern.

Beratungshilfeschein

Wer nicht über die nötigen finanziellen Mittel verfügt, einen Anwalt zu beauftragen und nicht entsprechend versichert ist, kann einen Beratungshilfeschein in der Rechtsantragstelle beantragen und nach dessen Erteilung einen Anwalt seiner Wahl aufsuchen.

Voraussetzung ist, dass Sie keine Rechtsschutzversicherung haben, die die Kosten der Beratung übernimmt. Sie dürfen auch kein Vermögen über 2600 € besitzen. Für jedes Kind werden 256 € hinzugerechnet. Nicht ins Vermögen fallen ein angemessenes selbst genutztes

Haus bzw. eigen genutztes Wohnungseigentum in angemessener Größe. Außerdem muss Bedürftigkeit vorliegen. Diese richtet sich nach Ihren Einkommens- und Vermögensverhältnissen. Die Inanspruchnahme darf nicht mutwillig sein, das heißt, eine verständige rechtsuchende Person würde auch ohne Beratungshilfe ihr Recht in gleicher Weise verfolgen. Dem Rechtssuchenden dürfen keine anderen, geeigneten, kostenfreien und zumutbaren Hilfsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. So kann beispielsweise keine Beratungshilfe gewährt werden, wenn Sie sich in Mietsachen beraten lassen wollen und Mitglied in einem Mieterverein sind. In diesem Fall müssten Sie sich an diesen wenden.

Prozesskostenhilfe

Prozesskostenhilfe erhält jede Person, die nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen kann. Die prozessführende Partei hat allerdings ihr Vermögen einzusetzen, soweit dies zumutbar ist. Zum Vermögen gehört insbesondere auch ein Prozesskostenvorschuss (z. B. des Ehegatten nach Unterhaltsrecht) oder ein Anspruch auf Versicherungsschutz hinsichtlich der Prozesskosten (z. B. gegen eine Rechtsschutzversicherung).

Weitere Voraussetzungen für Prozesskostenhilfe:

Die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung muss hinreichende Aussicht auf Erfolg bieten und darf nicht mutwillig erscheinen.

Die Prozesskostenhilfe übernimmt - je nach einzusetzendem Einkommen - voll oder teilweise den eigenen Beitrag zu den Gerichtskosten und Kosten des eigenen Rechtsanwalts. Die Prozesskostenhilfe hat jedoch keinen Einfluss auf die Kosten, die gegebenenfalls dem Gegner zu erstatten sind, vor allem die Kosten des gegnerischen Rechtsanwalts.

Wer den Prozess verliert, muss daher, auch wenn ihm Prozesskostenhilfe bewilligt war, in der Regel die Kosten der gegnerischen Partei bezahlen. Eine Ausnahme gilt in arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten: Hier hat die Partei, die den Prozess in der ersten Instanz verliert, die Kosten des gegnerischen Rechtsanwalts nicht zu erstatten.

Um Prozesskostenhilfe zu erhalten, muss beim Prozessgericht - in diesem Fall beim zuständigen Arbeitsgericht - ein Antrag gestellt werden, in dem der Streit unter Angabe der Beweismittel darzustellen ist. Dem Antrag sind eine Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse sowie entsprechende Belege beizufügen. Für die Erklärung gibt es ein Formular, das die Partei/der Kläger sorgfältig und vollständig ausfüllen muss. Beachten Sie bitte, dass bei Rechtsbehelfen, die innerhalb einer bestimmten Frist eingelegt werden müssen (z.B. Berufung, Revision), diese Erklärung auch innerhalb dieser Frist abgegeben werden muss.

Quellen und weiterführende Informationen:

www.bmj.de

www.justiz.sachsen.de

Anhang 3

Unterstützung durch die Gewerkschaften bei arbeitsrechtlichen Fragen und deren Kontaktdaten

Unterstützung durch die Gewerkschaften bei arbeitsrechtlichen Fragen

Wer Mitglied einer Gewerkschaft ist, hat neben den vielen anderen Vorteilen auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht eine starke Organisation hinter sich. Die DGB-Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern kostenfreien Leistungen bei Rechtsstreitigkeiten (über die DGB Rechtsschutz GmbH). Diese Leistungen umfassen:

- Beratung, Unterstützung und Vertretung in sämtlichen arbeitsrechtlichen Streitfällen – in der I. und II. Instanz: beispielsweise Kündigungsschutzverfahren, Auslegung von Tarifverträgen, säumige Lohn- und Gehaltszahlungen.
- Beratung, Unterstützung und Vertretung in sämtlichen sozialrechtlichen Auseinandersetzungen mit den Trägern der Renten-, Kranken-, Unfallversicherung sowie der Arbeitsförderung – in der I. bis III. Instanz; außerdem Übernahme sämtlicher Versorgungs- und Sozialhilfesachen. Für die III. Instanz ist das „Gewerkschaftliche Centrum für Revision und Europäisches Recht“ der DGB Rechtsschutz GmbH in Kassel (Spohrstraße 6-8, 34117 Kassel, Telefon (0561) 23919, Fax (0561) 23431) vertretungsberechtigt. Sie prüft die Fälle in der Sache, führt Nichtzulassungsbeschwerden der Mandanten und Revisionsverfahren.
- Beratung, Unterstützung und Vertretung in sämtlichen Streitigkeiten aus dem Öffentlichen Dienstrecht, insbesondere beamtenrechtliche Verfahren und Verfahren aus dem Personalvertretungsrecht.
- Beratung, Unterstützung und Vertretung in verwaltungsrechtlichen Verfahren, soweit sie im Zusammenhang mit arbeits- oder sozialrechtlichen Fragen stehen.
- Vertretung von Betriebsräten in Beschlussverfahren; Beratung und Unterstützung von Betriebsräten und Personalräten in Kooperation mit den örtlichen Gewerkschaften.
- Qualifizierungsangebote für Betriebs- und Personalräte, Schulung ehrenamtlicher Richter

Neben diesen Leistungen bietet die DGB Rechtsschutz GmbH in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk Fortbildungsveranstaltungen zu arbeits- oder sozialrechtlichen Themen an.

Kontakt Daten der regionalen Gewerkschaften

DGB Region Südwestsachsen

Jägerstr. 5-7
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 600011-0
E-Mail: chemnitz@dgb.de

Außenbüros der DGB Region Südwestsachsen

Büro Annaberg

Straße der Einheit 18
09456 Annaberg-Buchholz
Tel.: 03733 / 1309-0
Fax: 03733 / 1309-37

Büro Zwickau

Bahnhofstraße 68-70
08056 Zwickau
Tel.: 0375 / 2736-306
Fax: 0375 / 2736-300

Folgende Gewerkschaften der Region gehören zum Dachverband DGB**IG Metall Verwaltungsstelle Chemnitz**

Jägerstraße 5 - 7
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 / 66603-0
Fax: 0371 / 66603-60
Internet: www.chemnitz.igmetall.de

IG Metall Verwaltungsstelle Zwickau

Bahnhofstraße 68 - 70
08056 Zwickau
Tel.: 0375 / 2736-0
Fax: 0375 / 2736-500
Internet: www.zwickau.igm.de

ver.di Bezirk Vogtland - Zwickau

Bahnhofstraße 68 - 70
08056 Zwickau
Tel.: 0375 / 81896-10
Fax: 0375 / 81896-22

Ver.di Bezirk Chemnitz - Erzgebirge

Jägerstraße 5 - 7
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 / 69034-0
Fax: 0371 / 69034-34

IG Bau Bezirksverband - Südwestsachsen

Jägerstraße 5 - 7
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 / 3694411
Fax: 0371 / 3694444
Internet: www.igbau.de

IG BCE Büro Chemnitz

Jagdschänkenstraße 52
09117 Chemnitz
Tel.: 0371 / 8813500
Fax: 0371 / 8813558
Internet: www.igbce.de

GEW Bezirksverband Chemnitz

Jägerstraße 5 - 7
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 / 4022511
Fax: 0371 / 4022514
Internet: www.gew.de

NGG Ortsstelle Chemnitz

Weststraße 33
09112 Chemnitz
Tel.: 0371 / 3552005
Fax: 0371 / 3552007
Internet: www.ngg-ost.de

GdP Landesbezirk Sachsen

Sachsenallee 16
01723 Kesselsdorf
Tel.: 035204 / 68711
Fax: 035204 / 68750
Internet: www.gdp-sachsen.de

Transnet Ortsverwaltung Chemnitz

Bahnhofstraße 20
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 / 6661398
Fax: 0371 / 671653
Internet: www.transnet.org

Transnet Ortsverwaltung Zwickau

Bahnhofstraße 69
08056 Zwickau
Tel.: 0375 / 295747
Fax: 0375 / 3909406
Internet: www.transnet.org

Ehrenamtliche Orts- und Kreisverbände**DGB Kreisverband Westliches Vogtland**

Bahnhofstraße 19
07952 Pausa
Tel.: 037432 / 7765
Vorsitzende: Konstanze Schumann

DGB Kreisverband Zwickau Land

c/o Karl-Heinz Madlung
Bauernweg 22 c
08412 Werdau
Vorsitzender: Karl-Heinz Madlung

DGB Ortsverband Erlau

c/o Rochlitzer Str. 20A
09306 Erlau
Telefon: 03727-649129
Telefax: 03727-9799927
Mail: hanusch@longin24.de
Vorsitzender: Peter Hanusch

DGB Ortsverband Freiberg

c/o "Haus der Demokratie"
Bebelplatz 3
09599 Freiberg
Telefon: 03731-218713
Telefax: 03731-218709
Mail: freiberg@dgb-suedwestsachsen.de
Vorsitzender: Lutz Richter

DGB Kreisverband Mittleres Erzgebirge

Töpferstraße 1
09496 Marienberg
Tel.: 03735 / 219950 (Büro Marienberg)
Tel.: 037360 / 75242
Fax: 037360 / 75242
E-Mail: harald.bronst@dgb-erzgebirge.de
Vorsitzender: Harald Bronst

DGB Kreisverband Aue - Schwarzenberg

Wettinerstraße 2
08280 Aue
Tel.: 03771 / 56 48 50
Fax: 03771 / 56 48 51
E-Mail: dgb-hansahaue@arcor.de
Vorsitzender: Horst Weidauer

DGB Ortsverband Döbeln

Westfälische Straße 5
04720 Döbeln
Mobil.: 0152 / 24391940
E-Mail: dgb-ov-doebeln@web.de
Vorsitzender: Jürgen Küttner

DGB Kreisverband Stollberg

Das Büro befindet sich noch im Aufbau
Kontakt über
E-Mail: brudolph@gdp-sachsen.de
Vorsitzender: Bernd Rudolph

Quellen und weitere Informationen:

www.dgb.de/
www.dgb-suedwestsachsen.de/
www.dgbrechtsschutz.de/

Anhang 4

Aufgaben und Kontaktdaten der regionalen Zollbehörden

Die Zollverwaltung ist seit 1991 mit Aufgaben im Rahmen der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit betraut. Seitdem sind die Bedeutung und der Umfang dieser Aufgaben stetig gewachsen. Zu Beginn beschränkten sich die Befugnisse der Zollbeamten auf die Kontrolle der Sozialversicherungsausweise. 1998 erhielten sie Polizeibefugnisse und die Eigenschaft von Hilfsbeamten der Staatsanwaltschaft. Die Beamten können sowohl verdachtsunabhängige Prüfungen auf illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern als auch gezielte Ermittlungen durchführen. Sowohl bei den Prüfungen als auch in Ermittlungsverfahren kann die Zollverwaltung auf Informationen und Unterstützung der Sozialversicherungsträger und aller zuständigen Behörden zurückgreifen.

Kontrolle der Sozialabgaben

Der Zoll überprüft, ob die Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer in richtiger Höhe abzuführen.

Der Arbeitgeber muss:

- alle Arbeitnehmer bei der Einzugsstelle anmelden,
- die Sozialversicherungsbeiträge monatlich berechnen und abführen sowie
- der Einzugsstelle einen Beitragsnachweis einreichen.

Stellen die Mitarbeiter der Finanzkontrolle Schwarzarbeit z.B. bei einer Prüfung von Lohn- und Meldeunterlagen fest, dass

- Sozialversicherungsbeträge nicht entrichtet wurden,
- ausländische Staatsangehörige ohne Arbeitsgenehmigung beschäftigt wurden,
- bestimmte Mindestarbeitsbedingungen zum Schutz von Arbeitnehmern nicht eingehalten wurden oder
- Sozialleistungen zu Unrecht bezogen wurden,

leiten sie ein Ermittlungsverfahren wegen

- Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen,
- illegaler Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen ohne Arbeitsgenehmigung,
- Verstöße gegen Arbeitnehmerentsendegesetz oder
- Missbrauch von Sozialleistungen

ein. Gleichzeitig informieren sie die jeweils zuständige Behörde, z.B. die Krankenkasse, das Finanzamt oder die Ausländerbehörde. Diese Behörden veranlassen dann das Notwendige.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die oben aufgeführten Pflichten, liegt mindestens eine Ordnungswidrigkeit, meistens aber eine Straftat vor.

Formalverstöße des Arbeitgebers (z.B. eine fehlerhafte Meldung), die die Zahlung der Beiträge in richtiger Höhe nicht beeinflussen, sind Ordnungswidrigkeiten. Diese Ordnungswidrigkeiten können mit einem Bußgeld bis zu 5.000 Euro geahndet werden.

Wegen Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt (§ 266 a Strafgesetzbuch - StGB) machen sich Arbeitgeber strafbar, die vorsätzlich bei der zuständigen Einzugsstelle falsche Angaben zur Anzahl der Arbeitnehmer und zur Höhe des gezahlten Arbeitsentgeltes ma-

chen. Diese Straftat kann mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe geahndet werden.

Hinterziehung von Lohnsteuer

Der Arbeitgeber muss nicht nur die Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstelle zahlen, sondern auch Lohnsteuer seiner Beschäftigten an das Finanzamt abführen. Die Höhe der Lohnsteuer richtet sich nach dem Einkommen und der Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto anlegen, in dem alle Angaben zur Sozialversicherung und Lohnsteuer erfasst werden.

Der Arbeitgeber begeht neben der Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen eine weitere Straftat, nämlich eine Steuerhinterziehung nach § 370 der Abgabenordnung (AO). Diese Straftat kann mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe geahndet werden.

Ansprechpartner für die Bekämpfung von illegaler Beschäftigung

Nachfolgend sehen Sie die Hauptzollamt-Standorte, an denen Sie Ihren Ansprechpartner für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung finden. Zuständig für Sie ist jeweils das nächstliegende Hauptzollamt. Grundsätzlich unterliegen Ihr Name und Ihre Angaben datenschutzrechtlichen Bestimmungen, so dass diese Daten nicht unbefugt weitergegeben werden dürfen. Hinweise können selbstverständlich auch anonym abgegeben werden.

Kontaktdaten der regionalen Zollbehörden

Informations- und Wissensmanagement Zoll

Carusufer 3-5
01099 Dresden
Auskunft
Montag bis Freitag von 08:00 bis 17:00 Uhr

Auskunft für Privatpersonen

Tel.: 0351 / 44834-510
Fax: 0351 / 44834-590
E-Mail: info.privat@zoll.de
(Dateigröße einschließlich Anlagen max. bis 5 Megabyte möglich)

Auskunft für Unternehmen

Tel.: 0351 / 44834-520
Fax: 0351 / 44834-590
E-Mail: info.gewerblich@zoll.de
(Dateigröße einschließlich Anlagen max. bis 5 Megabyte möglich)

Anfragen in Englisch

Tel.: 0351 / 44834-530
Fax: 0351 / 44834-590
E-Mail: enquiries.english@zoll.de
(file capacities including annexes with a maximum of 5 megabyte possible)

Hauptzollamt Erfurt

Zollamt Chemnitz

Bornaer Straße 205

09114 Chemnitz

Tel.: 0371 / 4580-500

Fax: 0371 / 4580-501

E-Mail: zollamt.chemnitz@hzac.bfinv.de

Internet: www.zoll.de

Quellen und weiterführende Informationen:

www.zoll.de

Anhang 5

Aufgaben und Kontaktdaten der Rentenversicherung

Nur wenn der Zoll bei einer Kontrolle der Mindestlöhne feststellt, dass der gesetzlich vorgeschriebene Lohn nicht gezahlt wurde und das der Rentenversicherung meldet, prüft diese außerhalb der üblichen Stichproben. Die Rentenversicherung kann dann die hinterzogenen Sozialbeiträge eintreiben. Das ist jedoch nur bei Mindestlöhnen in dieser Form möglich. So führen Mindestlöhne zu einem entsprechenden Beitragsanspruch in der Sozialversicherung. Ohne Mindestlohnregelung treffen allein die Arbeitsgerichte die Feststellung, ob ein Lohn zu niedrig und somit sittenwidrig im Sinne der gesetzlichen Regelungen ist. Und das bedeutet, die Rentenversicherung wird erst dann tätig und fordert zu niedrig angesetzte Sozialbeiträge nach, wenn jemand seinen Arbeitgeber erfolgreich wegen sittenwidriger Löhne verklagt hat. Und auch dann nur in Einzelfällen.

Deutsche Rentenversicherung

Göltzschtalstraße 58
08209 Auerbach / Vogtland
Tel.: 03744/2503-0
Fax: 03744/2503-23
E-Mail: service@drv-md.de

Deutsche Rentenversicherung

Postplatz 3
08523 Plauen
Tel.: 03741/4843-0
Fax: 03741/4843-318
E-Mail: service@drv-md.de

Deutsche Rentenversicherung

Breuningstraße 6
07973 Greiz
Tel.: 03661/45614-0
Fax: 03661/45614-20
E-Mail: service@drv-md.de

Deutsche Rentenversicherung

Hauptmarkt 24/25
08056 Zwickau
Tel.: 0375/27748-0
Fax: 0375/27748-190
E-Mail: service@drv-md.de

Deutsche Rentenversicherung

Schwarzenberger Straße 7
08280 Aue
Tel.: 03771/5604-0
Fax: 03771/5604-29
E-Mail: service@drv-md.de

Deutsche Rentenversicherung

Hoffnung 69
08371 Glauchau
Tel.: 03763/1706-0
Fax: 03763/1706-14
E-Mail: service@drv-md.de

Öffnungszeiten aller Filialen

Montag 8.00-15.00 Uhr
Dienstag 8.00-18.00 Uhr
Mittwoch 8.00-13.00 Uhr
Donnerstag 8.00-18.00 Uhr
Freitag 8.00-12.00 Uhr

Quellen und weiterführende Informationen:

www.deutsche-rentenversicherung.de

Anhang 6

Arbeitnehmer-Entsendegesetz **Abschnitt 3 - Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen (§§ 3 - 9)** **§ 8**

Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4 bis 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 fallen, sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 besteht.

(2) Ein Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der durch Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung nach § 7 auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, ist von einem Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 fallen, hat der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten.

Quelle:

www.gesetze-im-internet.de

Anhang 7

Aufgaben der Unfallversicherungsträger und deren Kontaktdaten

Verantwortlich für den Arbeitsschutz im Betrieb ist der Arbeitgeber. Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende ist kraft Gesetz unfallversichert. Träger der Unfallversicherung sind die gewerblichen und landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sowie die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (Unfallkassen).

Es gibt eine Vielzahl von Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung, die sinnvollerweise nicht jeder Unfallversicherungsträger für sich allein regelt. Daher übernehmen die Landesverbände der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung gemeinsame regionale Aufgaben ihrer Mitglieder auf den Gebieten der Arbeitssicherheit/Prävention, Arbeitsmedizin, Ersten Hilfe und der Rehabilitation. Gemeinsame Aufgaben sind solche, die innerhalb eines Landesverbandes nach einheitlichen Grundsätzen wahrgenommen werden:

- Aktivitäten im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Koordination des Arbeitsschutzes und Kooperation mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie; Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der Landesbehörden und Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe
- Organisation der medizinischen Rehabilitation durch Beteiligung von Ärzten, Krankenhäusern, Reha-Kliniken und ambulanter Reha-Einrichtungen an den berufsgenossenschaftlichen Heilverfahrensarten
- Information und Fortbildung der Ärzte und ihrer Mitarbeiter mit dem Ziel, die ärztliche Versorgung der in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Personen zu optimieren
- Maßnahmen im Bereich der beruflichen und sozialen Rehabilitation zur Organisation der Beratung und Betreuung Unfallverletzter
- Abschluss regionaler Vereinbarungen mit Leistungserbringern
- Fortbildung der Mitarbeiter der Unfallversicherungsträger

Spitzenverband "Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung" (DGUV)

Landesverbände der DGUV

Landesverband Südost

Am Knie 8
81241 München
Tel.: 089 82003-500
Fax: 089 82003-599
E-Mail: lv-suedost@dguv.de
Zuständigkeitsbereich: Bayern, Sachsen

Unfallkasse Sachsen

Rosa-Luxemburg-Straße 17a
01662 Meißen
Postfach 42
01651 Meißen
Tel.: 03521 724-0
Fax: 03521 724-222
E-Mail: sekretariat@unfallkassesachsen.com
Internet: www.unfallkassesachsen.de

Berufsgenossenschaften

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)

Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg
Tel.: 06221 523-0
Fax: 06221 523-323
E-Mail: info@bgrci.de
Internet: www.bgrci.de

(Entstanden durch Fusion der Bergbau-Berufsgenossenschaft, der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie, der Papiermacher-Berufsgenossenschaft, der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft und der Zucker-Berufsgenossenschaft)

Berufsgenossenschaft Holz und Metall

Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 15
55130 Mainz
kostenfreie Service-Nummern:
Tel.: 0800 999 0080-1 Mitglieder und Beitrag
 0800 999 0080-2 Prävention
 0800 999 0080-3 Rehabilitation
Fax: 06131 802-19400
E-Mail: service@bghm.de
Internet: www.bghm.de

(Entstanden am 01.01.2011 durch Fusion der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft, Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd und Holz-Berufsgenossenschaft)

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Tel.: 0221 3778-0
Notfall-Hotline: 0211 30180531
Fax: 0221 3778-1199
E-Mail: info@bgetem.de
Internet: www.bgetem.de

(Entstanden durch Fusion der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro und der Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung ab 01.01.2010. Weitere Vorläufer: Berufsgenossenschaft der Gas-, Fernwärme- und Wasserwirtschaft, Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Textil- und Bekleidungs-Berufsgenossenschaft)

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe

Dynamostraße 7 - 11
68165 Mannheim
Tel.: 0621 4456-0
Fax: 0621 4456-1554
E-Mail: www.bgn.de
Internet: info@bgn.de

(Entstanden am 01.01.2011 durch Fusion der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten mit der Fleischerei-Berufsgenossenschaft)

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft - BG BAU

Hildegardstraße 28 - 30
10715 Berlin
Tel.: 030 85781-0
Fax: 030 85781-500
E-Mail: info@bgbau.de
Internet: www.bgbau.de

Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution

M 5, 7
68161 Mannheim
Tel.: 0621 183-0
Fax: 0621 183-5191
E-Mail: direktion-mannheim@bghw.de
Internet: www.bghw.de

(Entstanden durch Fusion der Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel und der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft)

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Deelbögenkamp 4
22297 Hamburg
Tel.: 040 5146-0
Fax: 040 5146-2146
E-Mail: HV.Hamburg@vbg.de
Internet: www.vbg.de

(Entstanden durch Fusion der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft mit der Berufsgenossenschaft der Straßen-, U-Bahnen und Eisenbahnen ab 01.01.2010. Weiterer Vorläufer: Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie)

Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft

Ottenser Hauptstraße 54
22765 Hamburg
Tel.: 040 3980-0
Fax: 040 3980-1666
E-Mail: info@bg-verkehr.de
Internet: www.bg-verkehr.de

(Entstanden durch Fusion der Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen und der See-Berufsgenossenschaft ab 01.01.2010)

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Pappelallee 33/35/37
22089 Hamburg
Tel.: 040 20207-0
Fax: 040 20207-2495
E-Mail: info@bgw-online.de
Internet: www.bgw-online.de

Unfallkassen für den öffentlichen Dienst

Sie werden bei der Unfallkasse Sachsen angemeldet, wenn Sie als Arbeiter, Angestellter und Auszubildender bei Behörden, Ämtern und Dienststellen der Kommunen und des Freistaates tätig sind, sowie an Schulen, Hochschulen und Universitäten, in Unternehmen, die in selbständiger Rechtsform betrieben werden und an denen der Freistaat, Gemeinden oder Gemeindeverbände allein oder zusammen überwiegend beteiligt sind.

Unfallkasse Sachsen

Rosa-Luxemburg-Str. 17a
01662 Meißen
Tel.: 03521 7240

Landwirtschaftliche Sozialversicherung Mittel- und Ostdeutschland

Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft

Die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft (LBG) ist der für die landwirtschaftliche Unfallversicherung zuständige Versicherungsträger und hat die Aufgabe, mit allen Mitteln Unfälle bei der Arbeit und auf dem Arbeitsweg, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten, für eine wirksame Erste Hilfe in den Betrieben zu sorgen, nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten mit allen geeigneten Mitteln die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation des Versicherten zu gewährleisten, die betroffenen Versicherten sowie ihre Angehörigen und Hinterbliebenen durch Geldleistungen finanziell abzusichern und zu entschädigen.

Sächsischer Landesbauernverband e.V.

Betreuungs- und Beratungsstelle beim Regionalbauernverband Erzgebirge e.V.

Wüstenschlette 1 a
09518 Großrückerswalde
Tel.: 03735 / 22231
Fax: 03735 / 219295

Deutscher Bundesverband der Landwirte im Nebenberuf e.V.

Betreuungs- und Beratungsstelle

Höhenblick 7
08289 Schneeberg / Erzgebirge
Tel. / Fax: : 03772 / 24317

Quellen und weiterführende Informationen:

www.gda-portal.de

www.unfallkassesachsen.de

www.dguv.de

www.lsv.de

Anhang 8

Arbeitsschutz in der Zuständigkeit der Landesbehörden

Aufgaben

U.a. Beratung und Überwachung der Betriebe hinsichtlich des Arbeitsschutzes. Koordination des Arbeitsschutzes und Kooperation mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Unfallversicherungsträgern im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

Für den Aufsichtsbezirk: Stadt Chemnitz, Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis, Kreis Zwickau, Kreis Mittelsachsen (ohne Altkreis Döbeln) sind zuständig:

Landesdirektion Dresden

Abteilung Arbeitsschutz

Außenstelle Chemnitz

Reichsstraße 39, 09112 Chemnitz

Tel.: 0371 3685-0

Fax: 0371 3685-100

E-Mail: post.asc@ldd.sachsen.de

Dienstszitz Zwickau:

Lothar-Streit-Str. 24, 08056 Zwickau

Telefon: 0375 39032-0

Telefax: 0375 39032-20

E-Mail: post.asc@ldd.sachsen.de

Quellen und weiterführende Informationen:

www.arbeitsschutz-sachsen.de

Anhang 9

Geltende Mindestlöhne in Sachsen

Übersicht über die geltenden Mindestlöhne in Sachsen, aufgrund von Tarifverträgen bzw. einer Verordnung nach § 11 AEntG für die Pflegebranche sowie der "HartzIV-Verhandlungen" vom Februar 2011 (zum Teil noch in Verordnungen umgesetzt):

Branche	Gültigkeit von/bis	Mindestlohn
Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst	01.01.11 - 31.08.11	8,24 €
Baugewerbe	01.09.10 - 30.06.11	9,50 €
	01.07.11 - 30.11.11	9,75 €
Dachdeckerhandwerk	01.01.11 - 31.12.11	10,80 €
Elektrohandwerke	01.01.11 - 31.12.11	8,40 €
	01.01.12 - 31.12.12	8,65 €
	01.01.13 - 31.12.13	8,85 €
Gebäudereinigungsleistungen	01.01.11 - 31.12.11	7,00 € ^(LG 1)
		8,88 € ^(LG 6)
Maler- und Lackiererhandwerk	24.10.09 - 30.06.11	9,50 €
	01.07.11 - 29.02.12	9,75 €
Pflegebranche	01.08.10 - 31.12.11	7,50 €
	01.01.12 - 30.06.13	7,75 €
	01.07.13 - 31.12.14	8,00 €
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	01.04.10 - 31.03.11	6,50 €
	01.04.11 - 31.03.12	6,75 €
	01.04.12 - 31.03.13	7,00 €

Leiharbeitsbranche	ab Mai 2011	6,89 €
Aus- und Weiterbildungsbranche: Arbeitnehmer mit Tätigkeiten in der Verwaltung (für die i.d.R. ein kaufmännischer Berufsabschluss erforderlich ist) Pädagogische Mitarbeiter (noch nicht als Verordnung umgesetzt)	<i>In 2011 nach Um- setzung der Ver- ordnung</i>	9,53 € 10,93 €
Sicherheitsdienstleistungen (noch nicht als Verordnung umgesetzt)	<i>In 2011 nach Um- setzung der Ver- ordnung</i>	
	<i>01.01.11 - 29.02.12</i>	6,53 €
	<i>01.03.12 - 31.12.12</i>	7,31 €
	<i>ab 01.01.2013</i>	7,50 €

LG 1: Lohngruppe 1: Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten
 LG 6: Lohngruppe 6: Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten

Quellen und weiterführende Informationen:

www.bundesfinanzministerium.de

www.zoll.de

Anhang 10

Arbeitserlaubnis

Am 1. Mai 2011 erhalten die Staatsangehörigen der acht neuen EU-Mitgliedstaaten

- Estland
- Lettland
- Litauen
- Polen
- Slowakische Republik
- Slowenien
- Tschechische Republik
- Ungarn

uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit im Bundesgebiet. Dies bedeutet, dass sie sich ohne Einschränkungen auf die Grundfreiheit von Unionsbürgern berufen können, im Bundesgebiet eine nicht selbständige Beschäftigung aufnehmen zu können. Infolgedessen entfällt die Verpflichtung, vor Aufnahme der Beschäftigung eine Arbeitsgenehmigung-EU einzuholen.

Auf Grund von Übergangsfristen, die in den Beitrittsverträgen geregelt sind, bedürfen Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten

- Bulgarien und
- Rumänien

auch nach dem 1. Mai 2011 weiterhin für Beschäftigungen im Bundesgebiet einer Arbeitsgenehmigung-EU der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Drittstaatsangehörige (Staatsangehörige der Staaten, die nicht der EU oder dem EWR angehören; **siehe Anlage 12 "Mitgliedsstaaten der EU und des EWR"**) benötigen nach wie vor für die Einreise und den Aufenthalt einen Aufenthaltstitel, der die Beschäftigung ausdrücklich erlaubt. Für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist grundsätzlich eine Zustimmung der BA erforderlich, die in einem behördeninternen Verfahren eingeholt wird. Zuständig für die Erteilung des Aufenthaltstitels sind die örtlichen Ausländerbehörden, die zugleich auch Ansprechpartner in Fragen zum Aufenthalt und zur Beschäftigungsaufnahme sind.

Quellen und weiterführende Informationen:

www.arbeitsagentur.de

Anhang 11

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) **Abschnitt 3 - Sonn- und Feiertagsruhe (§§ 9 - 13)** **§ 10**

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mislingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

Quelle:

www.gesetze-im-internet.de

Anhang 12

Mitgliedsstaaten der EU und des EWR

Mitgliedsstaaten der Europäischen Union

- Belgien, Bulgarien
- Dänemark , Deutschland
- Estland
- Finnland, Frankreich
- Griechenland
- Irland, Italien
- Lettland, Litauen, Luxemburg
- Malta
- Niederlande
- Österreich
- Polen, Portugal
- Rumänien
- Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien
- Tschechien
- Ungarn
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien)
- Zypern

Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes

- Alle Mitglieder der Europäischen Union sowie:
 - Island
 - Liechtenstein
 - Norwegen
 - Schweiz