

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)

Основні норми трудового законодавства Німеччини – перша інформація для людей, які вимушено втекли з України до Німеччини

Попередні зауваження

| | |
|--|---|
| <p>Оскільки люди, які вимушено втекли з України, користуються захистом відповідно до так званої «Директиви про масовий приплив» 2001/55/EC від 20 липня 2001 р., держави-члени дозволяють їм працювати як найманими або як самозайнятими працівниками протягом обмеженого періоду захисту. Необхідно зважати на вимоги для дозволу (наприклад, спеціальне навчання).</p> | <p>Як в українському, так і в німецькому трудовому законодавстві є багато нормативних регулювань, наприклад про</p> <ul style="list-style-type: none"> • трудовий договір • тимчасове працевлаштування • випробувальний термін • максимальну тривалість робочого часу • мінімальну відпустку • встановлену законом мінімальну заробітну плату • захист від звільнення та допустимі строки попередження про звільнення. |
| <p>Проте, в окремих сферах регулювання, німецьке трудове законодавство більшою чи меншою мірою відрізняється від українського. У наведеному нижче списку наведено початковий огляд.</p> | |

| Трудове законодавство в Україні | Трудове законодавство в Німеччині |
|--|--|
| <p>Трудовий договір</p> <p>Регулює опис роботи, випробувальний термін (якщо погоджено), а також робочий час і місце роботи. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати зазначений обсяг роботи, а роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові за це оплату.</p> <p>Трудовий договір може бути укладений в усній або письмовій формі. Кодекс законів про працю України визначає випадки, коли трудовий договір може бути укладений лише в письмовій формі.</p> | <p>Трудовий договір</p> <p>Зміст трудового договору, відповідно до німецького трудового законодавства, значною мірою відповідає трудовому законодавству України.</p> <p>Трудовий договір може бути укладений в усній або письмовій формі. Певний зміст договору, наприклад, про тривалість його дії або про припинення трудових відносин, може бути оформлений лише в письмовій формі. Роботодавець повинен письмово зафіксувати зміст усних домовленостей.</p> |
| <p>Обмеження терміну дії договору</p> <p>Трудовий договір може бути укладений як на невизначений строк, так і на обмежений строк, якщо з огляду на характер роботи та інші умови, інтереси працівника або виконання конкретної роботи не можна укласти безстроковий трудовий договір.</p> | <p>Обмеження терміну дії договору</p> <p>Трудовий договір допускається на обмежений або безстроковий термін.</p> <p>Для обмеження терміну дії договору необхідна певна причина (наприклад, лише тимчасові завдання), а без об'єктивної причини обмеження терміну дії договору допускається лише протягом двох років.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Випробувальний період</p> <p>Максимум три місяці, у виняткових випадках шість місяців за згодою профспілки. Продовження виконання роботи після випробувального терміну веде до постійної роботи.</p> | <p>Випробувальний період</p> <p>Зазвичай півроку. Продовження роботи після випробувального терміну веде до постійної роботи.</p> |
| <p>Робочий час</p> <p>40 годин на тиждень. І не більше 36 годин на тиждень для певних працівників (наприклад, віком від 16 до 18 років та працівників, сфера діяльності яких включає діяльність, яка особливо шкідлива для здоров'я).</p> <p>Зазвичай п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними. У виняткових випадках (коли п'ятиденний робочий тиждень є недоречним) можливий шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.</p> | <p>Робочий час</p> <p>Максимум вісім годин на день і 48 годин на тиждень. У неділю, зазвичай, не працюють, хоча можливі винятки згідно із законом, органом влади чи колективним договором.</p> <p>Робочими днями є понеділок-субота, але часто працюють лише з понеділка по п'ятницю. Залежить від трудового договору чи колективного договору.</p> |
| <p>Мінімальна погодинна заробітна плата</p> <p>Законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата (у 2022 році еквівалент близько 1,21 євро).</p> | <p>Мінімальна погодинна заробітна плата</p> <p>Мінімальна заробітна плата у 2022 році: зараз 9,82 євро, з 1 липня 10,45 євро, з 1 жовтня 12,00 євро (заплановано). Для окремих секторів вища (наприклад, на будівництві).</p> |
| <p>Мінімальна відпустка</p> <p>24 календарні дні на рік. Можлива додаткова відпустка, наприклад, в особливо шкідливих для здоров'я або фізично важких видах діяльності.</p> | <p>Мінімальна відпустка</p> <p>24 робочі дні на рік (відповідає чотирьом тижням). Додаткова відпустка у разі важкого ступеню інвалідності</p> |
| <p>Припинення трудових відносин</p> <p>У разі безстрокового трудового договору строк звільнення для працівника: два тижні. У певних випадках звільнення можливе у визначений працівником строк.</p> <p>Звільнення роботодавцем можливе лише за наявності певних причин: наприклад, зміни у процесі виробництва, ліквідації або трансформації на підприємстві, непридатності працівника.</p> | <p>Припинення трудових відносин</p> <p>Строк повідомлення про звільнення чотири тижні (під час випробувального терміну два тижні); при звільненні роботодавцем строк подовжується до семи місяців - залежно від стажу. Можливі відхилення за колективним договором або (лише в окремих випадках) за індивідуальним договором.</p> <p>Звільнення роботодавцем на підприємствах з кількістю працівників від десяти допускається лише за наявності конкретних причин (наприклад, трансформації на підприємстві або закриття підприємства, непридатність працівника).</p> |

Запитання чи проблеми? Ми підтримуємо безкоштовно, на багатьох мовах та незалежно від вашого походження: [Берлінський консультативний центр з питань міграції та гідної роботи BEMA \(Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA\)](#)