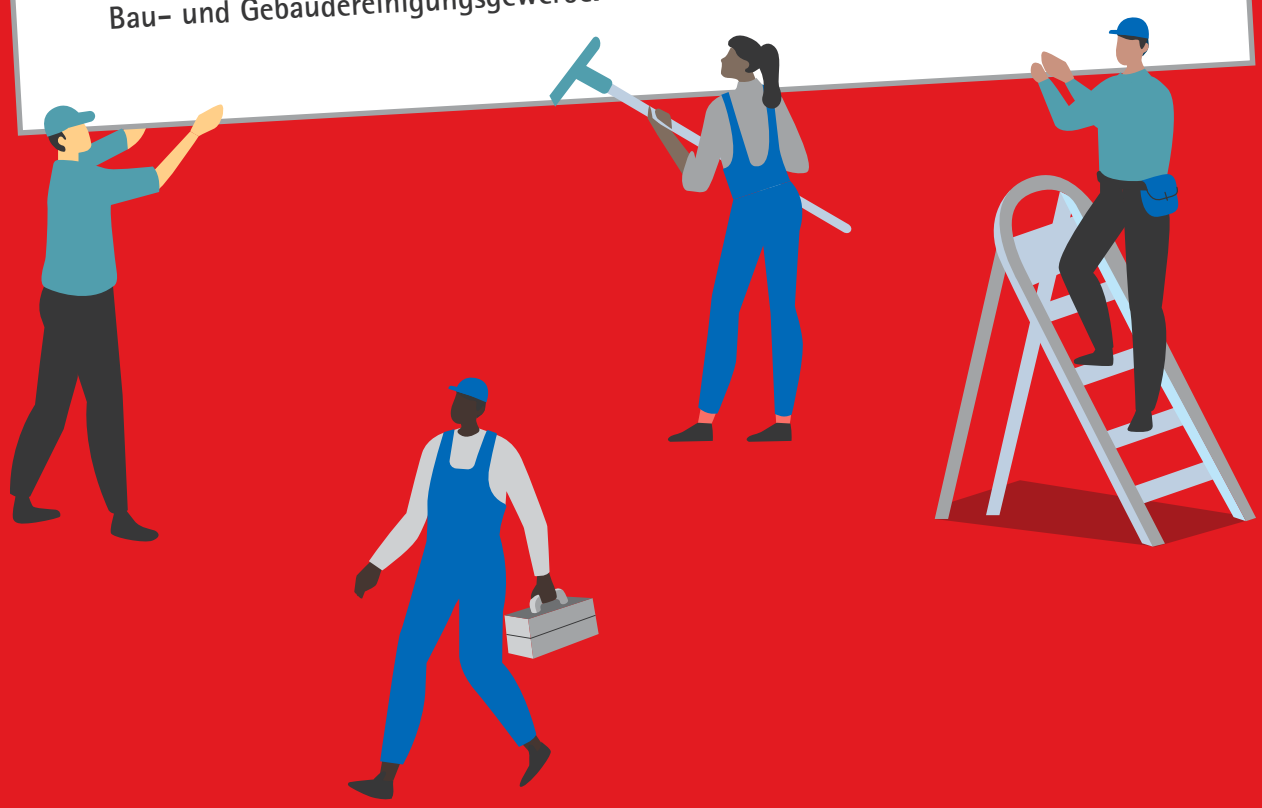
STIFTUNG
SOZIALE GESELLSCHAFT
NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Arbeitsrechte und arbeitsbezogener Diskriminierungsschutz

Begleitende Lern- und Lehrunterlagen zur Vermittlung von Sprach- und Grundlagenkenntnissen im Arbeitsrecht für Beschäftigte aus dem Bau- und Gebäudereinigungsgewerbe.



© Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung
Stiftung der IG Bauen–Agrar–Umwelt
in Kooperation mit Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW / EMWU)
Gefördert von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Impressum

Eine kommerzielle Nutzung des Unterrichtsmaterials ist nicht gestattet. Für den nichtkommerziellen Gebrauch zu eigenen Unterrichtszwecken darf das Material kopiert und verändert werden.
Dritte dürfen das Material nur mit schriftlicher Genehmigung der Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung zum Download auf ihre Seite stellen. Eine darüberhinausgehende Nutzung ist mit dem Herausgeber abzustimmen.

Haftungsausschluss
Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Vollständigkeit des Inhaltes sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen Redaktion und Herausgeber keine Gewähr. Wir übernehmen keine Verantwortung oder Gewähr für die Richtigkeit der Inhalte auf genannten Webseiten Dritter.

Herausgeberin
Stiftung Soziale Gesellschaft –
Nachhaltige Entwicklung

Verantwortlich
Christoph Mayer

Text und Redaktion
Modupe Laja

Grafik und Gestaltung
Eva Kuprella

November 2021

© Diese Publikation ist eine Veröffentlichung der Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung und der IG Bauen-Agrar-Umwelt
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main

Gefördert von der ADS -
Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes

In dieser Broschüre trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch ein Sternchen – zum Bespiel „Arbeitnehmer*in". Das Sternchen ist ein sprachliches Mittel. Auf diese Weise ist das soziale Geschlecht (Gender) im Text nicht auf eine klassische Geschlechterrolle, die des männlichen Geschlechts, festgelegt.

Inhalt

1. Vorwort der Stiftung 4

2. Einführung 5

2.1. Ziele, Inhalte und Methoden 6
Für wen ist die Handreichung gedacht?
Wie ist die methodische Herangehensweise?

2.2. Gebrauch von Sprache, Bildern und Material 7
Was wollen wir mit den Inhalten erreichen?

3. Einstieg in das Arbeitsrecht 9

3.1. Basiswissen zum Arbeitsrecht 11

3.2. Rechte und Pflichten in der Arbeitswelt 13

3.3. Gesetzliche Grundlagen im Arbeitsrecht 16

4. Arbeitnehmervertretung 21

4.1. Betriebsrat und Gewerkschaft 21

4.2. Tarifpartnerschaft 23

4.3. Tarifvertrag 24

5. Arbeitsrechte und gesetzliche Schutzbestimmungen 31

5.1. Arbeitsvertrag 31

5.2. Mindestlohn 37

5.3. Kündigungsschutz 41

5.4. Arbeitsschutz 43

5.5. Mutterschutz 47

5.6. Diskriminierungsschutz 51

6. Was kann ich tun? 55

6.1. Gewerkschaftliche oder sonstige Beratung aufsuchen 55

6.2. Beratungsgespräche führen 57

6.3. Weiterführende Informationsquellen 59

7. Wortregister 61

1. Vorwort der Stiftung

Die Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung wurde von der Industriegewerkschaft Bauen–Agrar–Umwelt ins Leben gerufen und verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke. Teil der Stiftungsarbeit ist die Unterstützung von Antidiskriminierungs- und Antirassismus-Projekten. Die Stiftung möchte die Bildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern, unter anderem durch Veröffentlichungen und Veranstaltungen zur staatsbürgerlichen Bildung in ihrer Verbindung zur Lebens- und Arbeitswelt. Die Handreichung wendet sich sowohl an Lehrende als auch Lernende. Sie ist als Orientierungshilfe für Bildungspraktiker*innen zur diskriminierungssensiblen Wissensvermittlung von arbeitsrechtlichen Grundlagen gedacht. Komplexe Inhalte sind in möglichst verständlicher, einfacher Sprache verfasst. Auf diese Weise soll Lernenden der inhaltliche Zugang erleichtert werden. Das hier vermittelte Wissen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Daneben ist das Erfahrungswissen der Teilnehmenden selbst wichtig und sollte in die Unterrichtseinheiten mit einfließen. Neben der allgemeinen Vermittlung von arbeitsrechtlichen Grundlagen werden die Rechte am Arbeitsplatz zum Schutz vor rassistischer bzw. herkunftsbezogener Diskriminierung miteinbezogen, damit von Diskriminierung betroffene Beschäftigte mit und ohne Migrationserfahrung sich zur Wehr setzen und ihre Rechte effektiv wahrnehmen können.
Die Handreichung benennt weitere im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §1 genannte Merkmale, die einen Schutz vor Benachteiligung begründen. Wann ist eine Ungleichbehandlung in den Beschäftigungsbedingungen rechtlich unzulässig? Dürfen etwa für die gleiche Tätigkeit unterschiedliche Löhne gezahlt werden? Für die gleiche Tätigkeit können unterschiedliche Mindeststandards greifen: Beschäftigt ein Restaurant Spülkräfte, so haben diese Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, einen arbeitsvertraglich vereinbarten Lohn oder einen Lohn nach einem Tarifvertrag mit der NGG Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Werden externe Spülkräfte eingesetzt, die bei einer Gebäudereinigungsfirma beschäftigt sind, so gilt für diese ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag mit einem höheren Mindestlohn als dem gesetzlichen. Wohlgemerkt für die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort. Eine unzulässige Benachteiligung zu erkennen, erfordert also differenzierte Fachkenntnisse der Regelungslandschaft. Vor allem mobile Arbeitnehmer*innen im Niedriglohnsektor tragen das Risiko einer verstärkten Arbeitsausbeutung, wenn ihnen deutsche Sprachkenntnisse fehlen und sie über ein unzureichendes Wissen ihrer Arbeitnehmerrechte verfügen. Sie haben wegen Sprachbarrieren sowie der oft fehlenden gewerkschaftlichen Organisierung keine ausreichend gute Interessenvertretung und somit einen erschwerten Zugang zu ihren Rechten. An dieser Stelle setzen die vorliegenden Übungsmaterialien an. Sie wurden im Rahmen eines von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) geförderten Projektes erstellt.

Christoph Mayer, November 2021

2. Einführung

Geringe deutsche Sprachkenntnisse können je nach Tätigkeitsfeld einen Sachgrund für eine zulässige Schlechterstellung bedeuten. Neuzugewanderte sind als neue Betriebszugehörige oftmals unter stärkerem Bewährungsdruck als langjährige Beschäftigte, was subjektiv als ungerecht erlebt wird. Im Folgenden werden die Lernziele der Handreichung zusammengefasst.

» **Die Teilnehmenden sowie die Lehrkräfte kennen fachlich kompetente betriebsinterne und –externe Anlaufstellen, welche für Personen auch zugänglich sind, die Rechtsverstöße bei der Arbeit oder eine Ungleichbehandlung vermuten. Die Teilnehmenden kennen das Prinzip des Benachteiligungsverbots.**

Die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards (z.B. Arbeitszeiten, Mindestlöhne und Pausenregelungen) ist in einigen Branchen in auffällig hohem Maße nicht garantiert. Das betrifft unter anderem gerade jene Bereiche, die wiederum anteilig viele ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen: Transportdienste, Paketzustellung, Bauwirtschaft, Gebäudereinigung und Gaststätten. Es drängt sich der Verdacht auf, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hier Unwissen über Arbeitsrechte und geringere Institutionenkenntnisse und Sprachkenntnisse zum Teil systematisch ausnutzen.

» **Die Teilnehmenden kennen gesetzliche Regelungen wie das Schriftlichkeitsgebot. Sie erlernen diese anzuwenden und wie sie sich selbst gegenüber den Arbeitgebenden absichern (z.B. durch regelgerechte Krankmeldung).**

Die Wahrscheinlichkeit, dass migrantische Arbeitskräfte Ungleichbehandlung erfahren, ist um so höher, wenn sie ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht kennen. Wenn der Aufenthaltstitel an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber und an die eigenständige Unterhaltssicherung gebunden ist, sind die Arbeitsbedingungen erschwert. Für Zugewanderte aus EU-Ländern spielt auch der eingeschränkte bzw. ihnen nicht bekannte Zugang zu Sozialleistungen nach SGB II und XII eine Rolle. Dies erhöht die Bereitschaft, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die nicht gesetzeskonform sind. Auch Beschäftigten in der Probezeit fällt es schwer, sich zusätzlichen Anforderungen zu entziehen.

» **Betroffene Arbeitskräfte werden deshalb aufgeklärt, dass ihnen zustehende Leistungen von Arbeitgeberseite auch zu späteren Zeitpunkten eingefordert werden können. Ihnen sind eigene Dokumentationsmöglichkeiten bekannt, die**

einen Nachweis vor Gericht erlauben. Betroffene kennen Anlaufstellen, die unter Vertrauensschutz beraten. Die Inhalte der Unterrichtseinheiten sind konform mit den vorgesehenen Inhalten der Integrationskurse und bringen auch zusätzlichen Gewinn bei der Sprachvermittlung (Vermittlung von Vokabular mit Alltagsbezug).

- **Kursträger und Lehrkräfte haben Adressen zur Verfügung, an die sie weiterverweisen können.**

2.1. Ziele, Inhalte und Methoden

Für wen ist die Handreichung gedacht?

Die Lernmaterialen bilden eine Grundlage für Kurse, die sich an migrantische Arbeitskräfte richten. Die Handreichung befasst sich inhaltlich mit dem deutschen Arbeitsrecht. Sie wendet sich an Lehrkräfte, die Deutsch als Fremdsprache lehren. Für folgende Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der arbeitsrechtlichen Beratung soll die Handreichung von Nutzen sein:

- **für die politischen Akteur*innen auf Kommunal- und Landesebene**
- **für die Gewerkschaften**
- **für die Sprachmittler*innen**
- **für die zivilgesellschaftlichen Organisationen**
- **für die Ausländer- und Integrationsbeiräte**

Deshalb vermitteln die Kursmaterialien grundlegende Sprachkenntnisse zum Arbeitsrecht. Lehrende und Lernende gewinnen einen Zugang zu wesentlichem Wissen. Oder sie können ihre Kenntnisse überprüfen und erweitern. Wir möchten Sprachbarrieren vermeiden. Zunehmend fortgeschrittene Sprachkenntnisse erleichtern den Zugang zu diesem sehr komplexen Thema.

Wie ist die methodische Herangehensweise?

Jede Unterrichtseinheit umfasst mehrere Bausteine:

a. Textteil mit Sachinformationen (inhaltliche Vermittlung)

b. Übungsteil (Arbeitsauftrag)

c. Vermittlung von Sprachwissen (sprachliche Vermittlung)

Die Inhalte und Unterrichtsphasen bauen systematisch auf. Die Wissensbausteine und Arbeitsaufträge sind inhaltlich miteinander verbunden.

2.2. Gebrauch von Sprache, Bildern und Material

Der Umfang der Bildungsmaterialien

Die Themen werden ausführlich besprochen. Es ist der Lehrkraft überlassen, welches Material sie verwendet.

Die Form der Ansprache

Die Texte behandeln die verschiedenen Hierarchieebenen. Sie zeigen das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten im Berufsalltag. In den meisten deutschen Unternehmen ist noch immer das Siezen die Regel. In den Bildungsmaterialien benutzen wir das „Sie" in den Formulierungen. Auf diese Weise erlernen die Teilnehmenden die Höflichkeitsform.

Unter Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen ist oft das Duzen am Arbeitsplatz üblich. Die Formen der Ansprache beruhen auf ein Einverständnis im Umgang miteinander. Wenn sich alle duzen, verzichtet die Chefin oder der Chef manchmal auch auf die Höflichkeitsform. Dieser Umgang ist dann Teil der Firmenkultur. Im Seminar können sich alle mit der Lehrkraft auf eine Form einigen und das Arbeits-"Du" gebrauchen.

Das Sprachniveau

Die hier angewendete Sprache bezieht sich vor allem auf den Arbeitsalltag und das Arbeitsrecht. Eine Fremdsprache bedeutet für viele Menschen eine Barriere. Die Lösung ist eine möglichst einfache Sprache. Einfache Formulierungen, Gestaltung und Bilder erleichtern Lernenden den Zugang zu schriftlichen Informationen. Dies trägt zum Abbau von Barrieren bei. Kurze Sätze und Wiederholungen helfen, den Stoff besser zu verstehen. In allen Arbeitsblättern folgt nach der inhaltlichen Einführung ein Sprachglossar zum Lernstoff. Wir versuchen die wichtigsten Inhalte in einer alltagstauglichen Sprache zu vermitteln und erklären Fachbegriffe so gut es geht.

Die gendergerechte Sprache

Personen sollen sich unabhängig von ihrem Geschlecht angesprochen fühlen. Deshalb benutzen wir genderbewusste Formulierungen. Bei der Wahl der Sprache achten wir auf eine geschlechtssensible Personenansprache: Zur männlichen Form wird deshalb auch die weibliche Ansprache benutzt. So wollen wir eine sprachliche Benachteiligung verhindern.

Die Kennzeichnung von Wörtern

Die deutsche Sprache benutzt viele Wörter, die aus Begriffen zusammengesetzt sind. Wir markieren komplexe zusammengesetzte Begriffe anfänglich durch Längsstrich zum besseren Sprachverständnis, solange die Begriffe noch nicht in den erweiterten Wortschatz eingegangen sind „|"; zum Beispiel zu Beginn:

Arbeit|nehmerin, Arbeit|nehmer, Arbeit|geberin, Arbeit|geber.

Die Bildauswahl

In der Handreichung werden möglichst geschlechtssensible und herkunftssensible Piktogramme und Ilustrationen verwendet.

Der Wortschatz

Die Auswahl der neuen Begriffe hängt von verschiedenen Aspekten ab:

Sprachebene:	Welches Sprachniveau entspricht den Lernenden?
Zielgruppe:	Wen wollen wir mit einer zielgruppengerechten Sprache erreichen?
Nutzen:	Spiegelt die Sprache die Arbeitswelt der Lernenden wider?
Häufigkeit:	Wie gebräuchlich ist die Sprache in der Kommunikation?
Lernbarkeit:	Wie werden Lerninhalte und abstrakte Begriffe in Bilder gefasst? Ist der Stoff verständlich?

Was wollen wir mit den Inhalten erreichen?

Die Inhalte sollen Arbeitnehmende über ihre Rechte und Pflichten aufklären. Dieses Wissen gibt eine Orientierung über arbeitsrechtliche Bedingungen im Berufsalltag. Beschäftigte gewinnen auf diese Weise einen Einblick in das deutsche Arbeitsrecht. Sie erhalten Antworten auf Fragen wie:

- **Wie schütze ich mich in der Arbeitswelt?**
- **Welche Rechte habe ich gegenüber meiner Arbeitgeberin oder meinem Arbeitgeber?**

Gleichzeitig erwerben Beschäftigte besondere Sprachkenntnisse in diesem Bereich.

3. Einstieg in das Arbeitsrecht

Was verstehen wir unter dem Arbeitsrecht?

Das deutsche **Arbeits|recht** regelt die Beziehung zwischen der **Arbeit|nehmerin** oder dem **Arbeit|nehmer** und der **Arbeit|geberin** oder dem **Arbeit|geber**.

Warum sind Kenntnisse im Arbeitsrecht für uns wichtig?

In der Arbeits|**welt** sind Kenntnisse über **Gesetze** und **Regelungen** zum Arbeitsrecht von Vorteil. Wenn migrantische Arbeits|kräfte ihre Rechte als Arbeit|nehmerinnen und Arbeit|nehmer in Deutschland kennen, können sie sich besser am Arbeits|platz schützen.

Das deutsche Arbeitsrecht und die Arbeitswelt

Das Arbeits|recht entwickelte sich im 19. Jahrhundert während der **Industrialisierung**. Die Vertrags|**bedingungen** von Arbeiterinnen und Arbeitern waren damals sehr ungerecht. Sie wurden von ihren Unternehmen ausgebeutet und wollten ihre schlechten Arbeits|bedingungen verbessern. Sie organisierten sich in **Vereinigungen**. Es entstanden **Gewerkschaften**. Gewerkschaften schützen auch heute die Rechte der Arbeit|nehmerinnen und Arbeit|nehmer gegenüber ihren Arbeit|geberinnen und Arbeit|gebern. Staatliche Gesetze regeln die Macht der Unternehmen zum **Schutz** der Beschäftigten.

Die Arbeit|nehmer|schaft ist die Gruppe der Arbeit|nehmerinnen und Arbeit|nehmer insgesamt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Kolleginnen und Kollegen, wenn sie im gleichen Betrieb tätig sind. Sie haben Vorgesetzte (eine Chefin oder einen Chef). Das sind Personen, die eine leitende Funktion und Weisungs|befugnis über Mitarbeitende haben. Arbeit|gebende sind Personen oder Unternehmen, die Arbeit|nehmende beschäftigen.

In der Praxis verwendet man die Wörter "Firma", "Unternehmen" und "Betrieb" oft im gleichen Sinn. Es gibt aber Unterschiede in der Bedeutung: Die **Firma** ist der Name, unter dem das Unternehmen seine Tätigkeit ausübt. Das **Unternehmen** ist eine rechtliche und wirtschaftliche Einheit und kann mehrere Betriebe besitzen. Der **Betrieb** ist eine wirtschaftliche organisatorische Einrichtung, die Güter produziert oder Dienst|leistungen anbietet.

Im Betrieb übernehmen Arbeit|gebende und Arbeit|nehmende bestimmte Funktionen und Pflichten; die **Betriebs|verfassung** umfasst alle Regelungen in der Zusammenarbeit. Das **Betriebs|verfassungs|gesetz** ist die gesetzliche Grundlage für die **Mitbestimmungs|rechte** der **Belegschaft** im Betrieb. Dieses Gesetz regelt zum Beispiel die Wahl eines **Betriebs|rats**. Der Betriebs|rat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer|schaft.

Eine Betriebs|vereinbarung zwischen Betriebs|rat und Arbeit|geber oder Arbeit|geberin regelt die betrieblichen Arbeits|bedingungen für beide Seiten. Zu einer **Betriebs|vereinbarung** gehören zum Beispiel: die Kleider|ordnung, Rauch|verbote, Arbeits|zeit|modelle (wie Gleitzeit), Bestimmungen zu Urlaub, Arbeits|schutz, Umgang mit Internet und E-Mail sowie das betriebliche Eingliederungs|management nach langer Krankheit.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Mitbestimmungs|recht	Mitwirkungs|recht	Informations|recht
Der Betriebsrat muss zustimmen, wenn es um soziale Änderungen geht: » Arbeits|zeiten » Urlaubs|regelungen » Arbeits|schutz	Der Betriebsrat kann widersprechen, wenn es um personelle Änderungen geht: » Einstellungen » Kündigungen » Arbeitsplatz|wechsel	Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss den Betriebsrat über wirtschaftliche Änderungen informieren: » Betrieb erhält einen neuen Standort

3.1. Basiswissen zum Arbeitsrecht

Warum ist das Arbeitsrecht so wichtig?

Das Arbeits|recht dient dem Arbeitnehmer|schutz. Es regelt die Rechts|beziehungen und das Arbeits|verhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Der Gesetz|geber garantiert Arbeitnehmer*innen einen besonderen Schutz gegenüber der Arbeitgeber|seite. Die Parteien im Arbeits|verhältnis sind:

- **die Arbeits|vertrags|parteien** die Arbeitnehmer|seite und die Arbeitgeber|seite
- **die Betriebs|parteien** die Betriebs|räte und die Arbeitgeber*innen
- **die Tarif|vertrags|parteien** die Gewerkschaften und die Arbeitgeber*innen

Die Basisrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

STIFTUNG SOZIALE GESELLSCHAFT NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

WISSEN

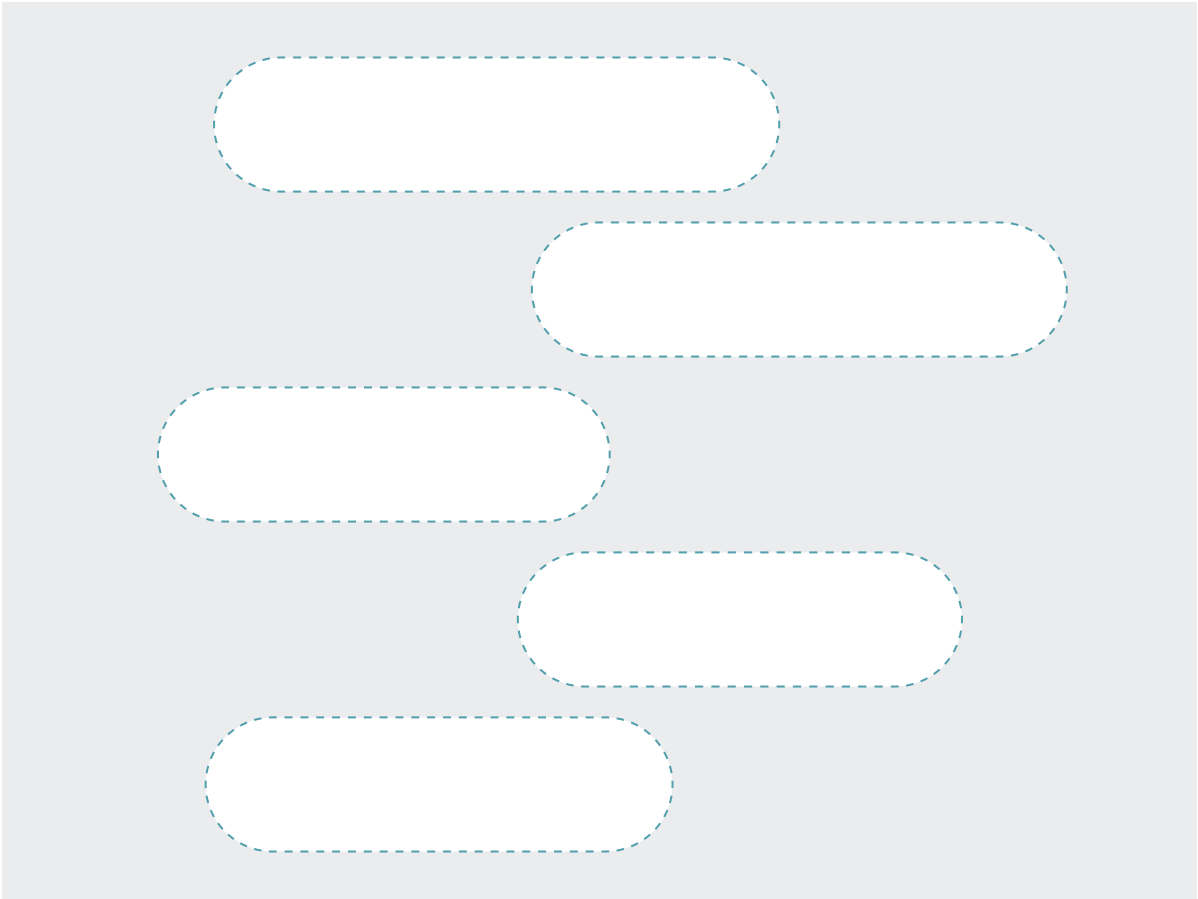
Aufgabe
Erklären Sie folgende Begriffe:

die Arbeit|nehmerin, der Arbeit|nehmer; die Beschäftigte, der Beschäftigte
Mehrzahl: **die Arbeit|nehmerinnen, die Arbeit|nehmer; die Arbeit|nehmenden, die Beschäftigten**

die Arbeit|geberin, der Arbeit|geber
Mehrzahl: **die Arbeit|geber, die Arbeit|geberinnen; die Arbeit|gebenden**

die Kollegin, der Kollege
die Chefin, der Chef

Aufgabe
Kenne ich meine Basisrechte als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer?



3.2. Rechte und Pflichten in der Arbeitswelt

Meine Arbeitnehmer|rechte sind in Gesetzen festgeschrieben. Die Rechte in der Arbeits|welt betreffen mich als Einzel|person (das Individual|arbeitsrecht). Weitere Rechte beziehen sich auch auf die gesamte Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (das Kollektiv|-arbeitsrecht).

Welche Bereiche behandelt das Arbeitsrecht?

Das Arbeitsrecht umfasst das Inividual|arbeitsrecht und das Kollektiv|arbeitsrecht:

individual betrifft die Person

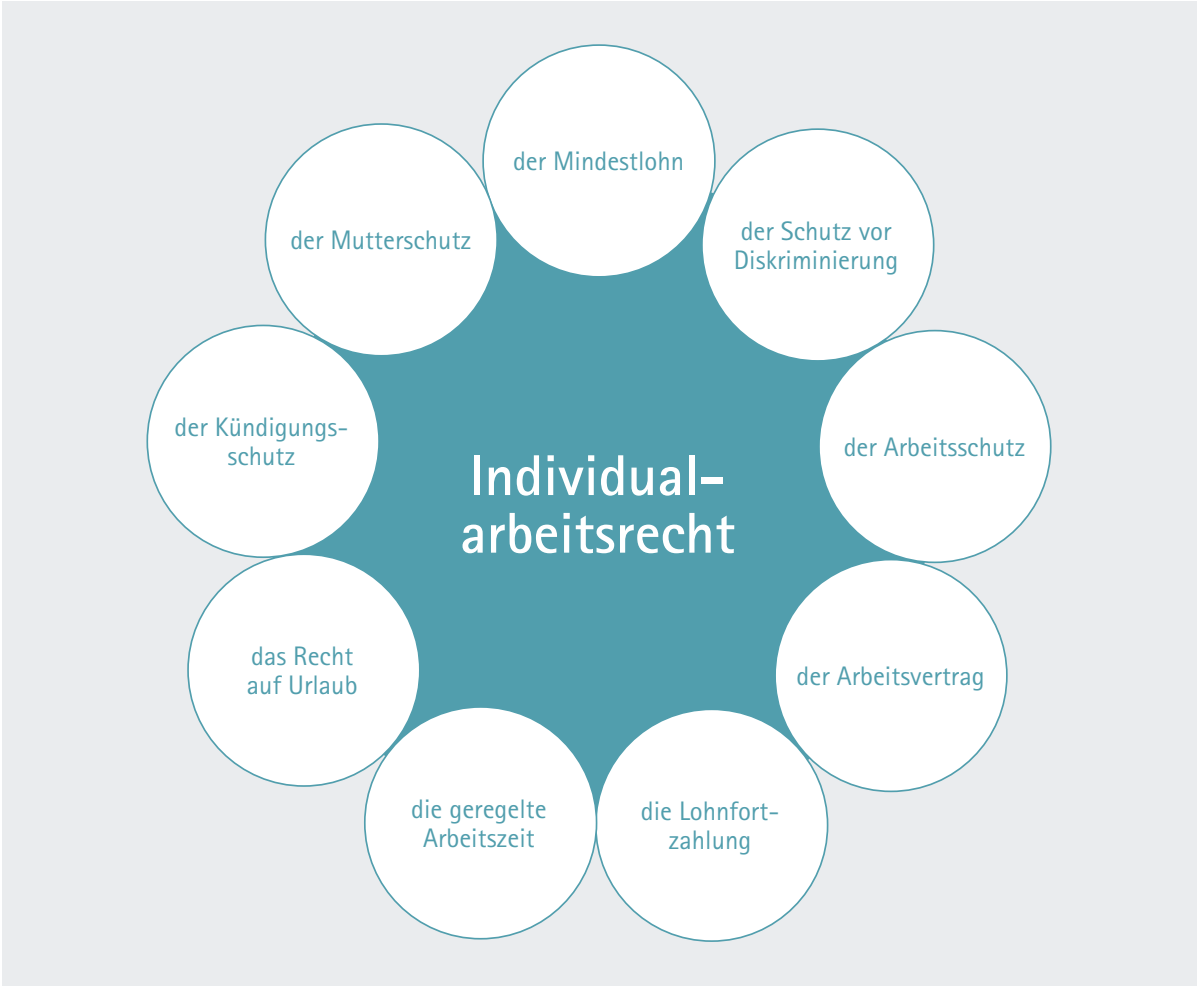
kollektiv betrifft die Gemeinschaft

Das **Individual|arbeitsrecht** regelt die einzelne Rechts|beziehung zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in.

Zum Individual|arbeitsrecht gehören zum Beispiel:

- **der Arbeits|vertrag**
- **die Arbeits|pflichten (Arbeitnehmer|pflichten)**
- **die Lohn|zahlungs|pflicht des Arbeitgebenden**
- **der Urlaubs|anspruch**
- **die Lohn|fortzahlung bei Krankheit**
- **die geregelten Arbeits|zeiten**

Die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Individual|arbeitsrecht sind:

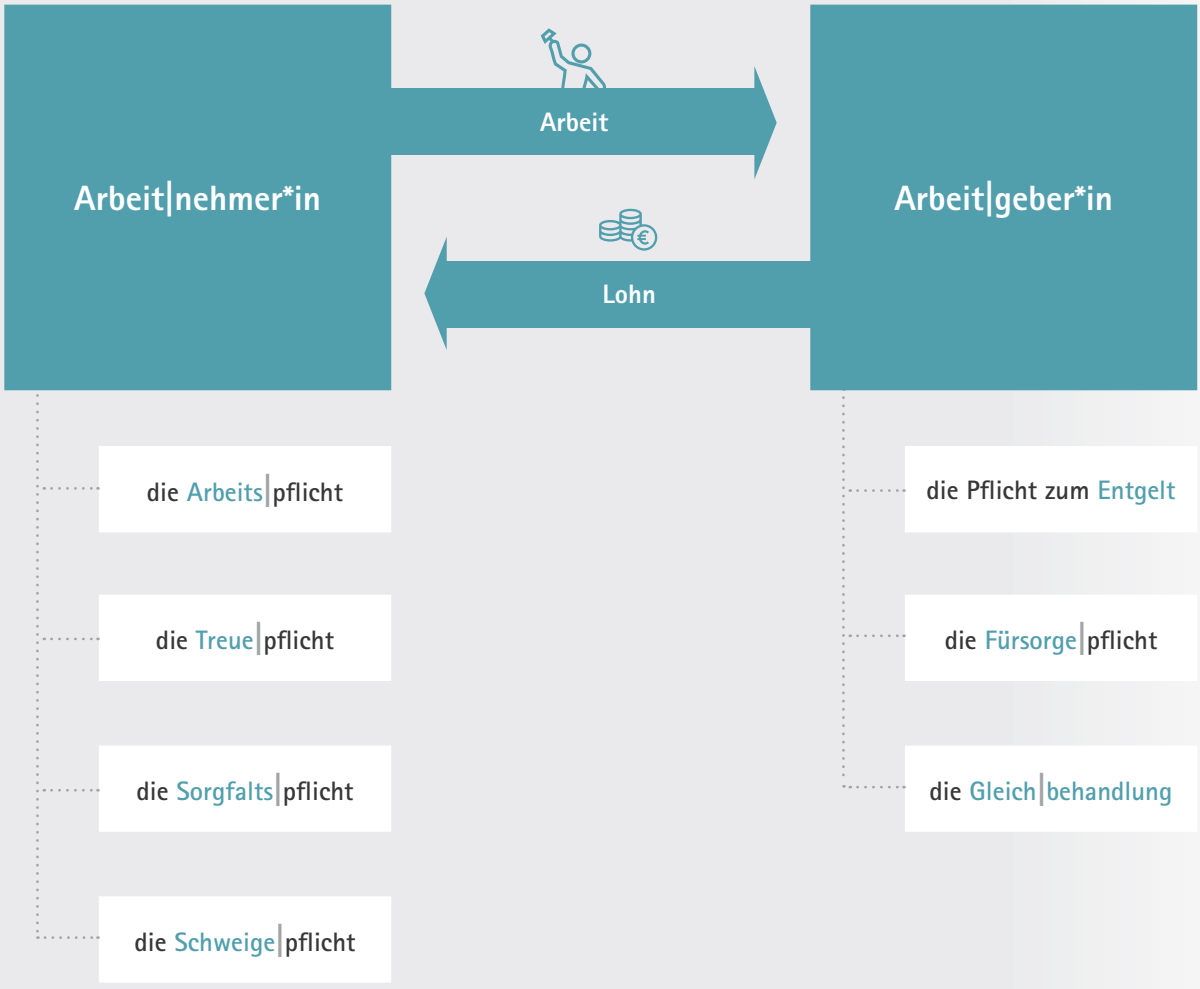


Die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Kollektiv|arbeitsrecht sind:

Das **Kollektiv|arbeitsrecht** regelt die Beziehungen zwischen der Arbeitgeber|seite und den Vertretungs|organen der **Beschäftigten**. Der **Betriebs|rat** vertritt die Interessen von mir und meinen Kolleginnen und Kollegen aus der gleichen Firma. Die Gewerkschaften sind Vereinigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einer **Branche**. Sie vertreten die wirtschaftlichen Interessen von Beschäftigten und sind **Verhandlungs|partner** von Arbeitgeber|**verbänden**.

Welche Pflichten gibt es?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nicht nur Rechte sondern auch Pflichten. Arbeitgeber*innen haben ebenso Pflichten.



3.3. Gesetzliche Grundlagen im Arbeitsrecht

Für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) gibt es gesetzliche Grundlagen. Diese Gesetze enthalten besondere Schutz|bestimmungen:

Individual|arbeitsrecht

Rechte	Gesetze	Inhalte	seit
der gesetzliche Mindest|lohn	Mindest|lohn|-gesetz	Das MiLoG garantiert allen AN einen **Mindest|lohn**. Das Gesetz bestimmt eine gesetzliche Lohn|untergrenze.	2014
der Schutz vor Diskriminierung	Allgemeines Gleich|behand-lungs|gesetz	Das AGG (Anti|diskriminierungs|-gesetz) besagt: Niemand darf wegen **Herkunft, Geschlecht, Glaube, Alter, sexueller Identität oder Behinderung** diskriminiert werden.	2006
der Arbeits|schutz	Arbeits|schutz|-gesetz	Das ArbschG regelt die Maßnahmen des Arbeitgebers für die **Sicherheit** und den **Gesundheits|schutz** von AN.	1996
der Arbeits|-vertrag	Nachweis|gesetz	Das NachwG verpflichtet Arbeitgebende zu einem **schriftlichen Vertrag** mit den AN.	1995
die Lohn|fort|-zahlung	Entgelt|fort|-zahlungs|gesetz	Das EFZG regelt die Fortzahlung des Lohns bei **Feier|tagen** und **Krankheit.**	1994
die Arbeits|zeit	Arbeits|zeit|gesetz	Das ArbZG regelt die tägliche maximale **Arbeitszeit**.	1994
der Kündigungs|-schutz	Kündigungs|-schutz|gesetz	Das KSchG schützt vor willkürlichen **Kündigungen.**	1951
der Mutter|schutz	Mutter|schutz|-gesetz	Das MuSchG von 2017 regelt den Schutz für Frauen während und nach der **Schwangerschaft**. Das Gesetz zum Mutterschutz wurde seit 1942 mehrmals geändert oder ersetzt.	1942

Kollektiv|arbeitsrecht

Rechte	Gesetze	Inhalte	seit
das Betriebs|-verfassungs|recht	Betriebs|-verfassungs|gesetz	Das BetrVG ist die rechtliche Grundlage für die Arbeit des Betriebsrats. Es regelt die Aufgaben|verteilung zwischen **Betriebsrat** und **Gewerkschaft**.	1972
das Tarif|-vertrags|recht	Tarif|vertrags|gesetz	Das TVG gibt den Tarifparteien das Recht ihre Wirtschafts|bedingungen frei zu verhandeln. **Tarifverträge** gelten für Unternehmen oder für ganze Branchen.	1949

WISSEN

Aufgabe

Füllen Sie den Lückentext aus.

Die Interessen der Arbeitnehmer*innen im Betrieb vertritt der .....

Die Interessen der Gruppen von Arbeitnehmer*innen aus einer Branche vertritt die .....

Aufgabe

Ergänzen Sie die Wortlücken!

Die Arbeits|pflicht betrifft.....

Die Lohnzahlungs|pflicht betrifft.....

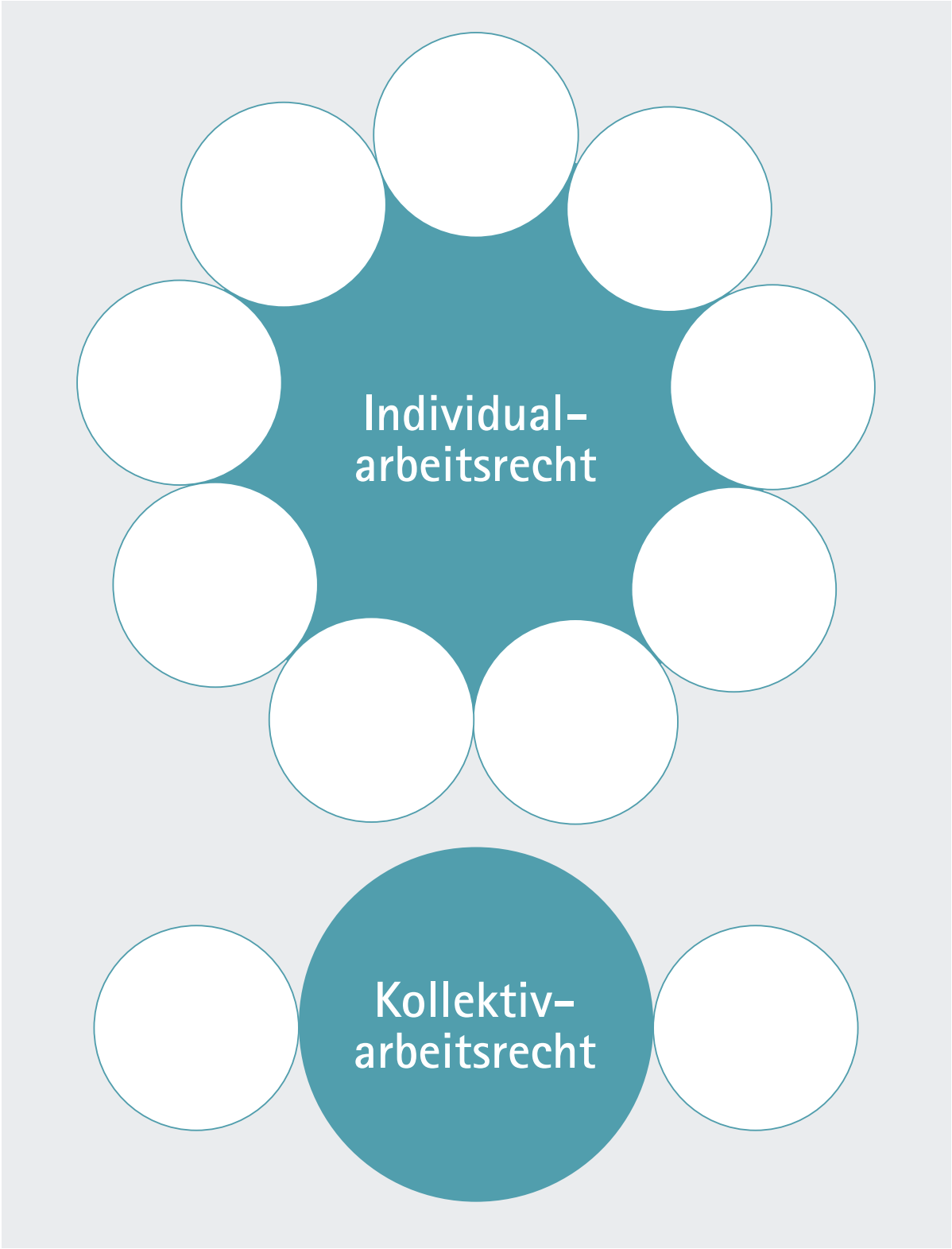
Aufgabe

Was sind Ihre Pflichten als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer?

WISSEN

Aufgabe

Ergänzen Sie Ihre Rechte als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer.



WISSEN

Aufgabe

Was ist der Unterschied zwischen Individual|arbeitsrecht und Kollektiv|arbeitsrecht? Tauschen Sie sich aus.

SPRACHGLOSSAR

Aufgabe

Übersetzen sie in Ihre Erstprache oder formulieren Sie Sätze:

Artikel	Begriff	Seite
der	Arbeitnehmer|schutz (der Schutz)	11
die	Arbeits|bedingung	9
die	Arbeits|kraft (die Kraft)	9
die	Arbeits|pflicht (die Pflicht)	13, 15, 25
der	Arbeits|platz (die Arbeits|stelle)	9, 43, 44, 47
das	Arbeits|recht (das Recht)	9 - 11
das	Arbeits|verhältnis	11, 31, 41
der	Arbeits|vertrag	13, 31, 32, 35, 41, 42, 45, 55
die	Arbeits|welt (die Welt)	9
die	Arbeits|zeit (die Zeit)	13, 47
die	Belegschaft (die Mitarbeiter*innen)	10
der	Betrieb	10
die	Betriebs|parteien (die Parteien)	11
der	Betriebs|rat	10, 21
die	Betriebs|vereinbarung	10, 24
die	Betriebs|verfassung	10
der	Chef / der Vorgesetzte	10
die	Chefin / die Vorgesetzte	10

STIFTUNG SOZIALE GESELLSCHAFT NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

SPRACHGLOSSAR

Aufgabe

Übersetzen Sie in Ihre Erstprache oder formulieren Sie Sätze:

Artikel	Begriff	Seite
die	Firma	10
das	Gesetz	9
der	Gesetz|geber	11
die	Gewerkschaft	9, 21
das	Individual|arbeitsrecht	13 - 17
der	Kollege / der Mitarbeiter	10
die	Kollegin / die Mitarbeiterin	10
das	Kollektiv|arbeitsrecht	13 - 17
die	Kündigung	11, 42, 47, 55
der	Lohn (der Stunden|lohn)	11, 24 - 27, 36
die	Lohn|fortzahlung	13 - 16, 36, 44
die	Lohn|gruppe (die Gruppe)	25 - 27, 37, 38
die	Mitbestimmung	10
die	Mitwirkung	10
die	Partei (die Vertrags|partei)	11, 25, 26, 31
die	Regelung	9 - 11, 26
das	Unternehmen	22, 24,27
der	Urlaubs|anspruch (der Urlaub)	13, 27, 44, 45
die	Vereinbarung	10, 21, 24, 26
die	Vereinigung	9
der	Verhandlungs|partner (der Partner)	15, 23
die	Weisungs|befugnis (die Weisung)	10

4. Arbeitnehmervertretung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Interessen gemeinsam in einem Betriebs|rat oder in einer Gewerkschaft vertreten. Sie engagieren sich als Gruppe für gemeinsame Interessen bei der Arbeit.

4.1. Betriebsrat und Gewerkschaft

In einem Betrieb mit mindestens 5 Arbeitnehmer*innen können die Beschäftigten einen Betriebs|rat gründen. Der Betriebs|rat ist die Arbeitnehmer|vertretung in einem Betrieb. Er wird alle 4 Jahre von den Arbeitnehmenden neu gewählt.

Eine Gewerkschaft vertritt eine **Berufs|gruppe** aus der gleichen Branche. Wenn wir **Mitglied** sind, können wir uns an die Gewerkschaft wenden. Sie ist das Organ der **Interessen|**vertretung für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Gewerkschaften unterstützen die Betriebs|räte in den Firmen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus der gleichen Branche können sich auch in Verbänden zusammen|schließen. Das sind dann Arbeitgeber|verbände.

Welche Aufgaben hat die Gewerkschaft?

Gewerkschaften engagieren sich für die Interessen der Arbeitnehmer*innen. In Deutschland gehören die Gewerkschaften keiner politischen Partei an. Ihre Aufgabe ist die Vertretung von **Schutz|**rechten für die Arbeitnehmer|schaft durch unterstützende Maßnahmen:

- **Die gewerkschaftliche Rechts|beratung bietet ihren Mitgliedern in der Online-Beratung oder im Telefon|gespräch Lösungen:**
  - Sie leistet Aufklärung über die Rechte der Beschäftigten.
  - Sie leistet arbeitsrechtliche Erst|beratung zum Rechts|schutz.
- **Gewerkschaften führen Tarif|verhandlungen mit den Arbeitgeber|verbänden, um Verträge abzuschließen.**

Ausgehandelte Tarif|**verträge** sind Vereinbarungen mit Arbeitgeber*innen zu Lohn, Urlaub und Arbeits|zeiten. Jede Gewerkschaft weiß, welcher Tarif|vertrag gilt und kennt den Inhalt. Es gilt das Prinzip „ein Betrieb, eine Gewerkschaft". Nur ein Gewerkschafts|mitglied hat Rechts|anspruch auf **Leistungen** aus dem Tarif|vertrag.

Welche Gewerkschaft ist die richtige für mich?

Die passende Gewerkschaft hängt von der Branche meines Unternehmens oder meiner Firma ab. Im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vertreten 8 Gewerkschaften insgesamt mehr als 6 Millionen Gewerkschaftsmitglieder. Welche Gewerkschaft zuständig ist, richtet sich nach der Branche der Arbeitsstelle.

IG Bauen-Agrar-Umwelt: Die IG BAU ist zum Beispiel zuständig für Beschäftigte und Auszubildende aus den Bereichen Bauhauptgewerbe, Wohnungswirtschaft, Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Forstwirtschaft, Floristik, Facility Management, Gebäudereinigung, Dachdeckerei, Gerüstbau, Steinmetzerei, Malerei und Lackiererei, Glaserei, Ofen-/Luftheizungsbau sowie Baustoffindustrie (www.igbau.de).

Gewerkschaften sind unterteilt nach Branchen. Ver.di und IG Metall sind mit jeweils mehr als 2 Millionen Mitgliedern die größten Gewerkschaften der Welt. Gewerkschaften sind unabhängig und finanzieren sich über Mitglieds|beiträge. Sie beraten ihre Mitglieder und haben die Arbeits|bedingungen von Arbeitnehmer*innen in bestimmten Bereichen erfolgreich verbessert:

- **Basis|einkommen**
- **gerechte Arbeits|zeiten**
- **Rechte gegen Ausbeutung**
- **demokratische Rechte in der Gesellschaft**

4.2. Tarifpartnerschaft

Die Tarif|**partnerschaft** ist die Beziehung zwischen den Verhandlungs|partnern der Arbeitnehmer|seite und Arbeitgeber|seite.

Die Tarif|**partner** sind die Gewerkschaften und die Arbeitgeber|verbände. Sie handeln miteinander die Tarif|verträge aus. Sie verhandeln zum Beispiel über Lohn|bedingungen.
Die Betriebsräte wachen darüber, dass die Arbeitgeber|seite die Tarif|verträge einhält.
Der Betriebsrat wird von der Gewerkschaft beraten und unterstützt.

Der Staat darf sich in die Gespräche nicht einmischen. Das bedeutet Tarif|**autonomie**. Oft geht es in den Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen um Tarif|verträge. Wer ohne Tarif|vertrag beschäftigt ist, hat kein Recht auf die vereinbarten Vorteile.

Arbeitgeber*innen möchten Lohn|**kosten** sparen. Deshalb wollen sie den Gewerkschaften keine Lohn|**erhöhungen** zugestehen. Die Gewerkschaften bilden ein Gegen|gewicht zu den Arbeitgebenden. Sie haben das Recht, den Betrieb zu bestreiken. Alle Arbeitnehmer*innen können die Arbeit niederlegen und in **Streik** gehen, wenn die Gewerkschaft dazu aufruft. Weil Streikende keinen Lohn bekommen, zahlt die Gewerkschaft ihren Mitgliedern eine Streik|**unterstützung**.

Die Streiks sind besonders erfolgreich, wenn sich alle Arbeitnehmer*innen beteiligen. Die meisten Betriebsrats|mitglieder sind zugleich auch Mitglieder ihrer Gewerkschaft und unterstützen dann den Streik. Sie überzeugen Arbeitnehmer*innen, sich am Streik für eine Besser|stellung aktiv zu beteiligen.

4.3. Tarifvertrag

Was ist ein Tarifvertrag?

Ein Tarif|**vertrag** regelt Rechte und Pflichten. Die Regeln sind für alle Arbeitnehmer*innen gleich. Die Gewerkschaften verhandeln mit den Arbeitgeber*innen Arbeitsbedingungen wie Löhne, Gehälter, Arbeits|zeit und Urlaubs|anspruch. Eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist Voraussetzung für die Gültigkeit des Tarif|vertrags. Laut Gesetz dürfen Arbeitnehmer*innen zum Beispiel regelmäßig bis zu 48 Stunden die Woche arbeiten. In den meisten Tarif|verträgen sind Arbeitszeiten von 35 bis 39 Stunden vereinbart.

> **Wichtig:** OT ist die Kurzform für „ohne Tarif|bindung“:
> Das Unternehmen bleibt Mitglied im Arbeitgeber|verband, wendet aber den Tarif|vertrag nicht an. Trotz der Mitgliedschaft im Verband entzieht sich die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Verpflichtungen zwischen dem Verband und den Gewerkschaften.

> **Wichtig:** Tarif|verträge gelten neben den gesetzlichen Regelungen!
> Sie sichern den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern faire Löhne und Arbeits|-bedingungen.

Die Reihenfolge nach Wichtigkeit bei Unterschieden zwischen Gesetz und Tarif|vertrag ist:

1. **Gesetz**
2. **Tarifvertrag**
3. **Betriebsvereinbarung**
4. **Arbeitsvertrag**

Beispiele für Tarifverträge

Lohn|tarif|verträge (LTV) regeln die Höhe der monatlichen Bezahlung von Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden.

Mantel|tarif|verträge (MTV) regeln zum Beispiel Arbeits|zeiten und Urlaub. Sie gelten nicht automatisch für jeden Betrieb. Die Mitgliedschaft im Arbeitgeber|verband bindet die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber an den Tarif|vertrag. Ein Tarif|vertrag mit einem einzelnen Unternehmen ist auch bindend.

Der Bundesrahmen|tarif|vertrag (BRTV) für das Bau|gewerbe ist ein Vertrag zwischen den Tarifvertrags|parteien im Bau|haupt|gewerbe. Die Arbeitnehmer|vertretung ist hier die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Sie verhandelt mit den Arbeitgeber|verbänden Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB) und Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB). Der Tarif|vertrag zwischen beiden Parteien regelt die Lohn|bedingungen und Arbeits|-bedingungen.

Der Rahmen|tarif|vertrag (RTV) regelt zum Beispiel die Eingruppierung der Beschäftigten in Lohn|gruppen oder Gehalts|gruppen oder Gruppen|stufen. Der RTV für die Beschäftigten in der Gebäude|reinigung wird zwischen dem Arbeitgeber|verband BIV Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks und der Arbeitnehmer|vertretung Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) geschlossen.

Durchführungspflicht

Die **Durchführungs|pflicht** bedeutet: Die Tarif|vertrags|parteien verpflichten sich, den Tarif|-vertrag für die Dauer der Lauf|zeit nach besten Kräften umzusetzen.

Beispiele für gesetzliche und tarifliche Leistungen

	gesetzlich	tariflich
Jahres|urlaub	24 Werktage	abhängig von der Branche bis zu 30 Werktage
Weihnachts|geld	keine Regelung	abhängig von Branche ein gewisser Prozentsatz eines Monats|verdienstes
Arbeits|zeit	bis zu 60 Wochen-stunden	abhängig von Branche unterschiedlich, z. B. 38-Stunden-Woche
Vermögens|wirksame Leistungen	keine Regelung	abhängig von Branche unterschiedliche Mindesthöhe
Bezahlte Frei|stellungen	keine Regelung	bei besonderen Anlässen (abhängig von der Branche)

Arbeits|tag und Werk|tag sind nicht das Gleiche. Ein **Werk|tag** ist jeder Tag, der kein Sonntag oder Feiertag ist. Eine Woche hat in der Regel 6 Werk|tage. In manchen Branchen müssen Arbeitnehmer*innen auch am Sonntag arbeiten. Ein **Arbeits|tag** ist jeder Tag, an dem eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer für die Firma tätig sein muss. Der Unterschied ist für die Bestimmung von Fristen und Urlaubs|tagen wichtig.

Wichtig: 30 Werktage Urlaub im Jahr bedeuten: Ich muss 6 Tage für eine Woche Urlaub nehmen, auch wenn ich samstags nicht arbeite (= 5-Tage-Woche)! Ich habe einen Urlaub-sanspruch von 25 Arbeitstagen (= 5 Wochen). Bei 30 Arbeitstagen sind es 6 Wochen Urlaub.

Beispiele für Tarifvereinbarungen

Der Mindestlohn

Ein Branchen|**mindest|lohn** gilt für alle Betriebe einer Branche. Die Einteilung von Beschäftigten in Lohn|**gruppen** erfolgt nach Ausbildung, Fertigkeiten, Kenntnissen und Art der Tätigkeit. Der Lohn richtet sich nach der zugehörigen Lohn|gruppe.

Wichtig: Welche Lohn|gruppe gilt für mich? Ich überprüfe den aktuellen Stand der Lohn|-gruppen im Internet oder frage bei der Gewerkschaft nach (siehe auch Seite 37)!

Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf den Gesamt|tarif|**stunden|lohn** der Lohn|gruppe, der sie angehören. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens bis zum 15. des folgenden Monats der erbrachten Leistung fällig. **Zulagen für Über|stunden, Nacht|arbeit, Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feier|tagen sind ein besonderer Prozentsatz vom Brutto|lohn.**

Erhalten Geflüchtete den Mindestlohn?

Auch Menschen mit Flüchtlings|status haben ein Recht auf den Mindest|lohn, wenn sie eine Arbeits|erlaubnis haben. Es gibt generelle **Beschäftigungs|verbote** für verschiedene Gruppen von Geflüchteten. Arbeit ohne Beschäftigungs|erlaubnis ist verboten. Eine Beschäftigungs|erlaubnis muss immer bei der Behörde meines Wohn|ortes von mir beantragt werden. Personen bestimmter Herkunfts|länder brauchen eine Arbeits|erlaubnis. Diese hängt vom Aufenthalts|-titel ab. Arbeitnehmer*innen und das Unternehmen können bestraft werden, wenn keine Beschäftigungs|erlaubnis vorliegt. Auch ohne **Arbeitspapiere** und Arbeitsvertrag habe ich einen Anspruch auf meinen Lohn! Das Unternehmen muss meinen Lohn bei einem Beschäfti-gungs|verbot auszahlen!

Die Erschwerniszulage

Die Betrieb zahlt Zuschläge für Arbeits|**erschwernisse**. Den Erschwernis|**zuschlag** gibt es für besonders gefährliche Arbeiten mit körperlichen Gefahren oder Belastungen.

Der Mindestjahresurlaub

Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 20 bis 30 Arbeitstage bezahlten Erholungs|urlaub. In Deutschland gilt ein Mindest|jahres|urlaub von 24 Werk|tagen (bei einer 6-Tage-Arbeits|woche) oder 20 Arbeitstagen (bei einer 5-Tage-Arbeits|-woche). Im Tarif|vertrag gibt es einen Hinweis zum Urlaubs|anspruch.

Die Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist kann sich aus einem Tarifvertrag, einem Arbeitsvertrag oder aus dem Ge-setz ergeben. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen. Ein gesetzlicher Kündigungs|schutz gilt z.B. für:

- **Betriebsrats|mitglieder**
- **Schwerbehinderte Menschen**
- **Schwangere Frauen**
- **Mütter nach der Geburt des Kindes**
- **Mütter und Väter, die Elternzeit nehmen**
- **Auszubildende**

Wichtig! Hier ist eine Kündigung schwer möglich oder überhaupt nicht zulässig!

WISSEN

Aufgabe

Tauschen Sie sich aus.

- **Was ist eine Gewerkschaft?**
- **Was tun Gewerkschaften?**
- **Was sind die Erfolge der Gewerkschaften?**

Aufgabe

Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Aussage	richtig	falsch
Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach Beitrags|-zahlungen (siehe auch Seite 45) von mindestens 5 Jahren Anspruch auf Rente im Alter.	☐	☐
Das Arbeits|verhältnis kann vom 1. Dezember bis 31. März (Schlecht|wetterzeit) nicht aus Witterungs|gründen gekündigt werden.	☐	☐
Den Vertreter*innen der Tarif|vertrags|parteien ist das Betreten von Unterkünften und Sozial|räumen gestattet.	☐	☐
Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann meine Firma Mehr|arbeit, Nacht|arbeit, Sonntags|arbeit und Feiertags|arbeit im Einverständnis mit dem Betriebsrat anordnen. Dabei darf die tägliche Arbeits|zeit 10 Stunden nicht überschreiten	☐	☐
Für Feier|tage wie dem1. Mai (Tag der Arbeit) zahlt mein Arbeitgeber keinen Lohn.	☐	☐
Reza arbeitet die halbe Zeit mit und die weitere Arbeits|zeit ohne Steuerkarte. Die Firma spart so einen Großteil der Sozial|abgaben.	☐	☐
Der Mindestlohn gilt auch für die Betriebe aus der Branche, die nicht tarifgebunden sind.	☐	☐

Aufgabe

Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt Kündigungsschutz?

WISSEN

Aufgabe

Füllen Sie den Lückentext aus.

- **Streikrecht**
- **Krankheitstagen**
- **Betriebsrat**
- **Arbeitnehmerinteressen**

Das Vertretungsrecht regelt die Vertretung von .....

Der ..... vertritt die Interessen der Beschäftigten im Betrieb.

Gewerkschafts|mitglieder können streiken, das heißt ihre Arbeit niederlegen, wenn sie Forderungen durchsetzen wollen. Sie haben ein .....recht.

Die Lohn|fortzahlung regelt die Zahlung des Lohns für gesetzliche Feiertage und bei .....

Aufgabe

Füllen Sie den Lückentext aus.

- **Tarifpartner**
- **Arbeitgeberverband**
- **Gewerkschaft**
- **Tarifverträge**

Arbeitnehmer*innen vertreten ihre Interessen als Gruppe in einer.....

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vereinigen sich zu einem .....

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind .....

Arbeitsbedingungen und Löhne zwischen den Vertragsparteien regeln.....

STIFTUNG SOZIALE GESELLSCHAFT NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

SPRACHGLOSSAR

Aufgabe

Übersetzen Sie in Ihre Erstprache oder formulieren Sie Sätze:

Artikel	Begriff	Seite
der	Arbeitgeber|verband (der Verband)	21 - 27, 37, 38
die	Arbeitnehmer|vertretung	21 - 27, 37, 38
die	Arbeits|erlaubnis (die Erlaubnis)	27, 57
die	Arbeits|papiere	27, 46, 57
die	Auszubildenden (Azubis)	22, 27
das	Bau|haupt|gewerbe (der Bau)	25 - 27, 37, 44
die	Berufs|gruppe (der Beruf)	21, 52
die	Beschäftigungs|erlaubnis	27, 57
das	Beschäftigungs|verbot (das Verbot)	27, 42, 47
die	Branche	15, 21 - 27, 37
die	Gebäude|reinigung (die Reinigung)	22, 25, 37
der	Kündigungs|schutz (der Schutz)	27, 29, 47
die	Lohn|kosten (die Kosten)	24
die	Mitgliedschaft (das Mitglied)	21 - 24, 55, 56
der	Rechts|anspruch (der Anspruch)	21, 24, 27, 31, 36, 45 - 47, 58
die	Rechts|beratung (die Beratung)	21, 55 - 58
das	Schutz|recht	21
der	Streik	24
die	Tarif|partnerschaft (die Partner)	23
die	Tarif|vereinbarung (der Tarif)	21, 26, 37
die	Tarif|verhandlung (die Verhandlung)	21, 37
der	Tarif|vertrag (der Vertrag)	21, 24 - 27, 37
der	Werk|tag	26, 27

5. Arbeitsrechte und gesetzliche Schutzbestimmungen

In Deutschland gilt der Grundsatz: **Keine Arbeit ohne Bezahlung**. Arbeitgeber*innen sind zur Lohn|auszahlung verpflichtet. Arbeitnehmer*innen haben einen Anspruch auf einen Arbeits|vertrag. Der Vertrag regelt das Arbeits|verhältnis zwischen der Arbeitgeber|seite und der Arbeitnehmer|seite. Zusätzlich gelten für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen allgemeine Schutz|bestimmungen. Sie sind für alle Beschäftigten gültig und betreffen die Bereiche Arbeits|zeit, Urlaubs|anspruch, Unfall|schutz, Gesundheits|schutz, Mutter|schutz und Diskriminierungs|schutz.

5.1. Arbeitsvertrag

In der Regel ist der Arbeits|vertrag zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in **schriftlich**! Das Dokument hilft bei einem möglichen Rechts|streit. Verlangen Sie einen schriftlichen Arbeits|vertrag!

Wichtig: Ist ein schriftlicher Arbeits|vertrag Pflicht? Nein! Er ist auch mündlich gültig, aber ich habe ein Recht auf einen schriftlichen Arbeits|vertrag!

Die Firma muss im Arbeits|vertrag darauf hinweisen, ob ein Tarif|vertrag gültig ist. Ein Vertrag ohne Tarif|bindung hat einen Zusatz wie: Das Arbeits|verhältnis folgt nicht den Tarif|bedingungen. Alle Vereinbarungen sind dann im Vertrag oder in einer Betriebs|vereinbarung enthalten. Als Gewerkschafts|mitglied haben Sie besondere Rechte. Achten Sie auf tarifliche Vereinbarungen.

Wichtig: Ich unterschreibe den Arbeits|vertrag nicht sofort. Ich nehme den Arbeits|vertrag mit und lese ihn gut durch. Wenn ich etwas nicht verstehe, hole ich mir Hilfe bei der Gewerkschaft oder einer anderen Beratungs|stelle!

Was steht im Arbeitsvertrag?

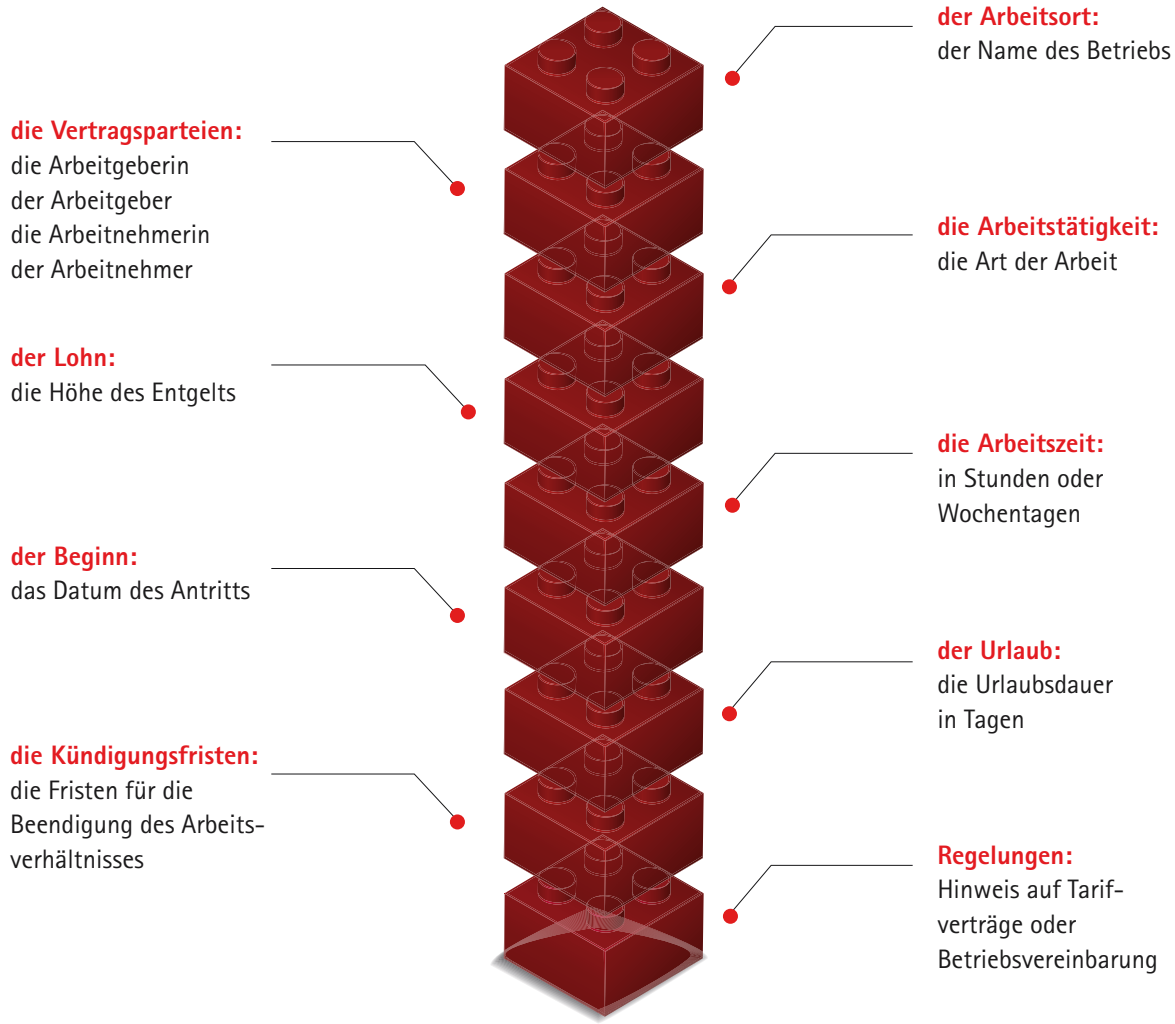
Ein Arbeits|vertrag muss bestimmte Bausteine haben:

- **die Vertrags|parteien:**

  der Name und die Anschrift der Firma,
  der Name der Arbeitnehmerin oder der Name des Arbeitnehmers

- **der Arbeits|ort und Einsatz|dauer**
- **die Art der Tätigkeit**
- **der Arbeits|lohn** und Zuschläge, Zulagen, Sonder|zahlungen (wie Weihnachts|geld)
- **die Arbeits|zeit**
- **das Datum des Beginns (und des Endes)**
- **die Probe|zeit**
- **der Urlaub**
- **die Kündigung**

Wichtig: Beachten Sie die Tarif|verträge der Branche und die Betriebs|vereinbarung und Dienst|vereinbarungen der Firma! Der Betriebsrat oder die Gewerkschaft informiert!



WISSEN

Aufgabe

Bewerten Sie die Aussagen.

Aussage	richtig	falsch
Carlos arbeitet seit 2 Jahren für eine Firma. Sein Arbeitgeber will den befristeten Arbeitsvertrag zum vierten Mal verlängern.	☐	☐
In Alberts Arbeitsvertrag gibt es keine Vereinbarung zu Arbeitszeit und Urlaub. Sein Chef bewilligt ihm 20 Tage Urlaub.	☐	☐
Lisa ist Mitglied in einer Gewerkschaft. Im Arbeitsvertrag steht: Das Arbeits|verhältnis folgt nicht den Tarif|bedingungen.	☐	☐

Aufgabe

Ergänzen Sie die Leerstellen!

Die **schriftliche Vereinbarung** ist zwischen

.....[Name der Firma]

und

..... [mein Name]

Beide Vertrags|parteien müssen den Arbeits|vertrag unterschreiben.

Ich arbeite in .....[Ort]

Ich habe meinen ersten Arbeits|tag am.....

[Monat | Tag | Jahr]

Ich arbeite als .....

Der Arbeits|vertrag

Der Arbeits|ort

Der Beginn

Die Art der Tätigkeit

Ich erhalte für meine Arbeit .....

[**Wichtig:** Sie erhalten auch Lohn, wenn Sie krank sind oder für Feiertage]

Der Lohn

Meine **Probe|zeit** dauert ..... Monate. In den ersten ..... Monaten kann ich den Vertrag leicht kündigen.

[**Anmerkung:** Eine Probe|zeit zwischen 3 und 6 Monaten ist üblich.]

Die Probe|zeit

Ich arbeite an diesen Wochentagen .....

Meine **Arbeits|zeit** ist ..... Stunden am Tag

[**Wichtig:** Für die Überstunden erhalten Sie mehr Lohn oder freie Arbeits|zeit.]

Die Arbeits|zeit

An manchen Tagen habe ich frei. Ich erhalte dann trotzdem Lohn. Es gibt **Urlaub**. Ich habe.....Tage Urlaub.

An gesetzlichen **Feier|tagen** haben alle einen Anspruch auf .....

Der Urlaub

Der Feier|tag

Wenn ich nicht mehr zufrieden bin mit der Arbeit, kann ich kündigen. Ich muss dann eine ..... schreiben. Die **Kündigung muss 4 Wochen** vor dem Monatsende bei meiner Firma eingehen. Die Firma kann mir auch kündigen, wenn sie nicht mehr zufrieden ist.

Die Kündigung

Bei Krankheit habe ich die Pflicht, mich bei meiner Arbeitgeberin oder meinem Arbeitgeber zeitnah zu melden.
Bei meinem Arzt|besuch erhalte ich eine Bescheinigung.
Die **Arbeits|unfähigkeit** erhält meine Firma. Wenn ich mehrere Tage krank bin, muss ich eine neue ärztliche ..... vorlegen.

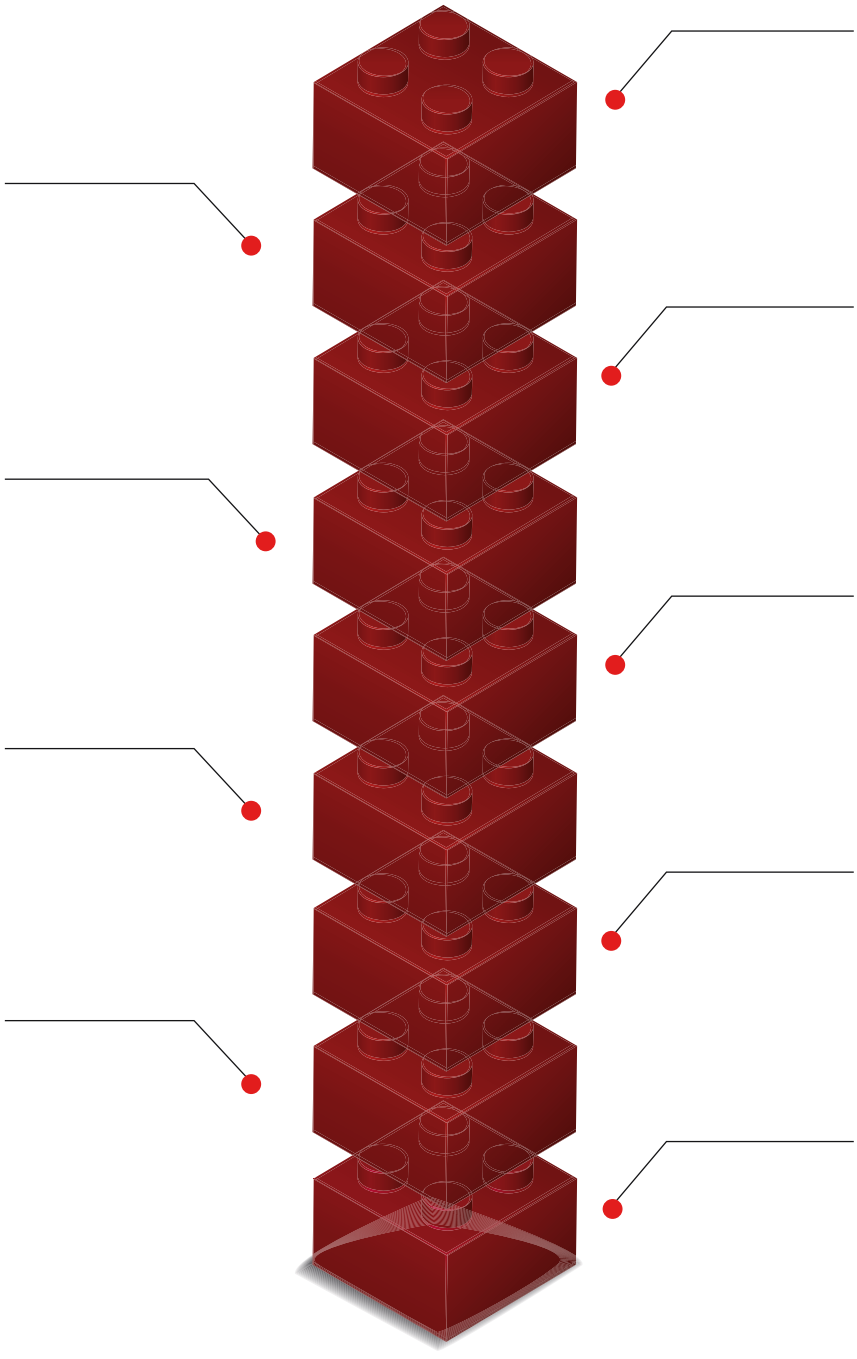
Die Krank|meldung

STIFTUNG SOZIALE GESELLSCHAFT NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

WISSEN

Aufgabe

Nennen Sie die Bausteine im Arbeitsvertrag:



5.2. Mindestlohn

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht auf Ent|lohnung für ihre Arbeits|leistung. Sie bekommen für einen vertraglich vereinbarten Zeit|raum einen Lohn. Wenn sie krank sind, haben sie Anspruch auf Lohn|fortzahlung! Das gilt auch für einen Krankenhaus|aufenthalt.

Wichtig: Von meinem Brutto|lohn werden die Sozialabgaben und Steuern abgezogen. Das ergibt dann den Netto|lohn. Die Firma überweist den Lohn bis spätestens Mitte des folgenden Monats auf mein Bank|konto. Für ein Konto brauche ich eine Kopie von meinem Personal|ausweis und eine Melde|bescheinigung.

Die Beschäftigten erhalten monatlich eine Gehalts|abrechnung von der Firma mit wichtigen Angaben:

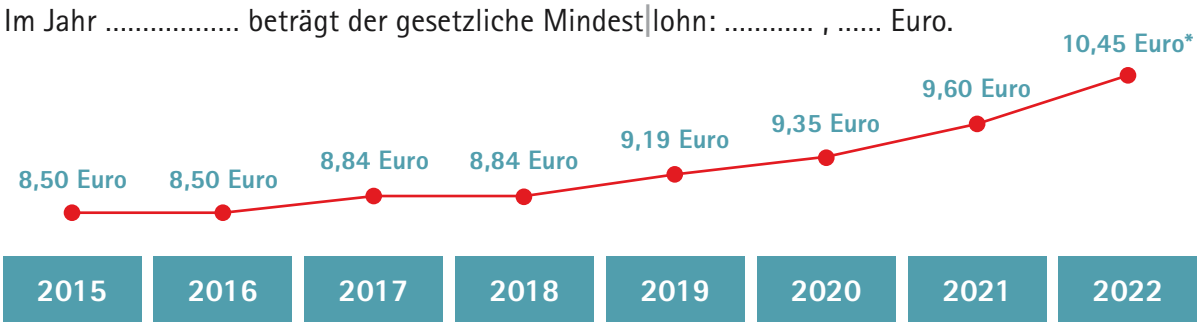
- **Sozialversicherung**
- **Lohnsteuer**
- **Zuschläge oder Zulagen**
- **Abzüge**
- **Vorschüsse**

Wichtig: Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keine Abrechnung erhält, Vorsicht: Die Firma zahlt vielleicht keine Sozial|abgaben oder Steuern für die Beschäftigten. Informieren Sie sich bei einer Beratungs|stelle!

Der gesetzliche Mindestlohn

Der gesetzliche Mindest|lohn und der tarifliche Mindest|lohn unterscheiden sich. Seit 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindest|lohn. Eine Kommission bestimmt die Höhe alle 2 Jahre neu. In dieser Kommission sind Vertreter*innen von der Arbeitgeber|seite und der Arbeitnehmer|seite.

Im Jahr ..... beträgt der gesetzliche Mindest|lohn: ..... , ... Euro.



*Empfehlung der Mindestlohn-Kommission

Der tarifliche Mindestlohn

In manchen Branchen liegt der tarifliche Mindest|lohn über dem gesetzlichen Mindest|lohn. Zu diesen Branchen zählen das Bau|gewerbe, die Gebäude|reinigung und die Pflege. Die Gewerkschaften verhandeln Branchen|mindest|löhne mit Arbeitgeber|verbänden. Im Tarif|vertrag gelten diese dann für Unternehmen oder Branchen. Wenn die tariflichen Mindest|löhne von der Politik für allgemein|verbindlich erklärt werden, sind sie wie ein gesetzlicher Mindest|lohn für alle Betriebe einer Branche verbindlich – das gilt auch für Unternehmen, die nicht im Arbeitgeber|verband sind.

In der Reinigungsbranche gelten seit Januar 2021 in den westdeutschen und ostdeutschen Bundesländern zum ersten Mal die gleichen Mindest|löhne. Der BIV Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks und die IG BAU haben im Rahmen|tarifvertrag eine Tarif|vereinbarung getroffen:

- **Lohn|gruppe 1** für Innen|reinigung und Unterhalts|reinigung
  - **11,11 Euro/Stunde** Mindest|lohn bundesweit
- **Lohn|gruppe 6** für Glas|reinigung und Fassaden|reinigung
  - **14,45 Euro/Stunde** Mindest|lohn

Ab 2022 steigt die Lohn|untergrenze auf 11,55 Euro und ab 2023 auf 12 Euro.

Die Tarif|parteien des Bundes|rahmen|tarif|vertrags für das Bauhauptgewerbe sind die IG BAU und die Arbeitgeber|verbände, der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) und der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB). Der Branchen|mindest|lohn und die Eingruppierung in Lohn|gruppen richten sich nach den Tätigkeiten:

- **Lohn|gruppe 1** bei Bau|arbeiten und Montage|tätigkeiten ohne notwendige Qualifikation
  - **12,85 Euro/Stunde** Mindest|lohn 1 bundesweit für Werker
- **Lohn|gruppe 2** für erlernte qualifizierte Tätigkeiten von Fachwerkern und Facharbeitern am Bau (in Ostdeutschland gibt es die Lohngruppe 2 nicht)
  - **15,55 Euro/Stunde** Mindest|lohn 2 in Berlin
  - **15,70 Euro/Stunde** Mindest|lohn 2 in den westdeutschen Bundesländern

Die Laufzeit des Tarif|vertrags von 2020 endet am 30. Juni 2021.

Wichtig: Informieren Sie sich über die aktuellen branchenspezifischen Mindest|löhne!

Die Verjährungsfrist

Fristen verfallen und Lohn|forderungen verjähren in der Regel nach 3 Jahren (BGB Bürgerliches Gesetzbuch). Wer Lohn|ansprüche geltend machen will, muss die Fristen kennen. **Ausschluss**|fristen und Klauseln im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag können bestimmen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Arbeits|verhältnis **innerhalb von 3 Monaten** schriftlich geltend machen müssen. **Holen Sie sich Beratung, wenn eine Verjährung zum Jahresende droht.**

Die Dokumentationspflicht

In einigen Branchen muss die Arbeits|zeit notiert werden, damit Arbeitnehmer*innen für ihre Arbeits|stunden den Mindest|lohn sicher ausgezahlt bekommen. Arbeitgeber*innen haben Dokumentations|pflicht, wenn sie geringfügig Beschäftigte oder Arbeitnehmer*innen in Wirtschafts|bereichen beschäftigen, wo besonders die Gefahr von Ausbeutung besteht, zum Beispiel im Bau|gewerbe und Gebäude|reinigungs|gewerbe sowie in Gastronomie, im Speditions-, Transport-, und Logistik|gewerbe sowie in Messe|bau oder Land|wirtschaft.

Die **Dokumentationspflicht** besteht auch bei der Entleihung von Beschäftigten für bestimmte Arbeits|leistungen. Bei grenz|überschreitenden Dienst|leistungen regelt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Mindest|standards für Arbeits|bedingungen in bestimmten Branchen. Dokumentations|pflicht gilt in Wirtschafts|bereichen, wo ein Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz allgemein|verbindlich ist. Arbeitgeber*innen tragen das Risiko, wenn sie die Dokumentation der Arbeits|zeiten ihren Arbeitnehmer*innen überlassen und sie fehlerhaft ist. Bei einer Kontrolle muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dem Zoll eine vollständige Aufzeichnung zeigen. Die Arbeits|zeit muss bis spätestens einen Tag nach Ablauf der Arbeits|woche dokumentiert sein.

Die Dokumentation muss dazu Angaben enthalten (Form ist nicht vorgeschrieben):

STUNDENZETTEL

Name:

Datum	**Beginn**	**Ende**	**Arbeitszeit** (abzgl. Pausen)

Wichtig: Pausen gehören nicht zur Arbeits|zeit und dürfen nicht berechnet werden.

WISSEN

Aufgabe

Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Aussage	richtig	falsch
Für eine Stunde Arbeit ist der Lohn 9,60 Euro oder mehr.	☐	☐
Auszubildende, Pflicht|praktikant*innen, Freiberufler*innen, Selbst-ständige, Langzeit|arbeitslose, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung und ehrenamtlich Tätige sind vom gesetzlichen Mindestlohn ausgeschlossen.	☐	☐
Im Urlaub bekomme ich keinen Lohn.	☐	☐
Ich habe einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zu 6 Wochen, wenn ich zur Reha muss.	☐	☐
Der Mindestlohn gilt für alle Saison|arbeiter und Saison|arbeiterinnen, die in Deutschland eine Tätigkeit ausüben.	☐	☐
In Deutschland darf ich ohne Arbeitserlaubnis arbeiten.	☐	☐

Aufgabe

Erklären Sie den Mindestlohn.

Bestimmen Sie anhand von Angaben aus dem Internet, wie hoch der gesetzliche Mindestlohn zurzeit in Deutschland ist.

Aufgabe

Beantworten Sie folgende Fragen:

1. Erhalten migrantische Beschäftigte den gesetzlichen Mindestlohn?
2. Bekommen Auszubildende auch den Mindestlohn?
3. Habe ich als Minijobber Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns?
4. Was gilt im Urlaub oder bei Krankheit?
5. An wen kann ich mich wenden, wenn ich keinen Mindestlohn bekomme?

STIFTUNG SOZIALE GESELLSCHAFT NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

SPRACHGLOSSAR

Aufgabe

Übersetzen Sie in Ihre Erstprache oder formulieren Sie Sätze:

Artikel	Begriff	Seite
die	Abzüge	36, 55
die	Anhörung	42
die	Arbeits|leistung (die Leistung)	36, 42, 58
die	Arbeits|unfähigkeit	34, 44
die	Ausschluss|frist (der Ausschluss)	38
der	Brutto|lohn	36, 45
die	Dokumentations|pflicht	38
das	Entgelt (das Gehalt, der Lohn)	32, 44
der	Feier|tag	16, 17, 27, 34
die	Gehalts|abrechnung	36, 55
der	Gesundheits|schutz (der Schutz)	16, 31, 43
die	Krank|meldung (die Meldung)	34, 44
die	Lohn|steuer	36
die	Melde|bescheinigung	36
der	Mindest|lohn	36 - 38, 26, 27
der	Netto|lohn	36, 45
der	Personal|ausweis (der Ausweis)	36
die	Probe|zeit	32, 34
die	Qualifikation	37
der	Rechts|streit (der Streit)	31
die	Sozial|abgaben (die Abgaben)	36
die	Sozial|versicherung	36, 44 - 46
die	Verjährungs|frist (die Verjährung)	38

5.3. Kündigungsschutz

Das Kündigungs|recht gehört zum Individualarbeitsrecht.

In manchen Fällen können Arbeitgeber*innen ganz einfach kündigen:

- **Das Arbeits|verhältnis ist noch keine 6 Monate alt zum Zeitpunkt der Kündigung.**
- **Das Arbeits|verhältnis war befristet.**

Kündigungs|schutz bedeutet: Die Firma darf ihren Arbeitnehmer*innen nicht immer so einfach kündigen. Es gibt Regelungen zu beachten. Die Kündigung von einem Arbeits|verhältnis muss schriftlich erfolgen. Das Gesetz unterscheidet zwischen der ordentlichen und der außer|ordentlichen Kündigung (Kündigung ab sofort ohne Frist).

Was bedeutet die ordentliche Kündigung?

Das Arbeits|verhältnis wird zum Ablauf einer festgesetzten Kündigungs|frist beendet. Bei einer ordentlichen Kündigung müssen Arbeitgeber*innen sich an Kündigungs|fristen halten: siehe -> Arbeitsvertrag -> Tarifvertrag -> Betriebsvereinbarung -> Gesetz. Die Kündigungs|frist ist mindestens 4 Wochen. Das heißt, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer arbeitet nach einer Kündigung noch 4 Wochen lang weiter. Die Kündigungs|frist kann über 4 Wochen sein, wenn das im Arbeits|vertrag steht.

Wichtig: Auch für mich gelten Kündigungs|fristen, wenn ich als Arbeitnehmer*in kündige!

Was bedeutet die außerordentliche Kündigung?

Das Arbeits|verhältnis wird aus wichtigem Grund vorzeitig beendet. Eine außer|ordentliche Kündigung ist eine fristlose Kündigung. Das kann bei besonders schweren Fehl|verhalten von Arbeitnehmer*innen passieren.

Wichtig: Bei einer Kündigung sollten Arbeitnehmer*innen anwaltliche oder gewerkschaftliche Beratung suchen! Beachten Sie die Widerspruchsfristen!

Ein Kündigungs|schreiben ist trotz Rechts|mangel wirksam, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang keinen Widerspruch und keine Rechtsmittel einlegt! **Eine mündliche Kündigung, die Übergabe einer Kopie oder Kündigung per E-Mail oder Fax sind nicht wirksam!** Die Fristen richten sich nach der Dauer der Betriebs|zugehörigkeit. In den ersten 2 Jahren besteht beispielsweise eine Kündigungs|frist von 4 Wochen.

Wichtig: Der Betriebsrat muss vor jeder Kündigung angehört werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Eine Kündigung ohne **Anhörung** des Betriebsrats ist unwirksam.

In den ersten 6 Monaten vom Arbeitsvertrag gibt es keinen Kündigungs|schutz.

In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmer*innen gilt das Kündigungs|schutz|gesetz (KschG): Ordentliche Kündigungen brauchen einen betriebs|bedingten, personen|bedingten oder verhaltens|bedingten Grund, der die Kündigung sozial rechtfertigt.

Personenbedingte Kündigung

Der Grund liegt in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Die Kündigung ist dann möglich, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeits|leistung dauerhaft nicht erbracht und der Zweck des Arbeitsvertrags nicht erfüllt wird (z.B. bei andauernder Krankheit).

Verhaltensbedingte Kündigung

Die Gründe für die Kündigung liegen im Verhalten des Beschäftigten. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer veletzt Absprachen des Arbeits|vertrags.

Betriebsbedingte Kündigung

Der Arbeitgebende kündigt dem Beschäftigten aus betrieblichen Gründen. Für die betriebs|bedingte Kündigung gilt die Kündigungs|frist der ordentlichen Kündigung.

Wichtig: Eine unpünktlich eingereichte **Krank|schreibung** kann Grund für eine Kündigung sein. Eine Kündigung während einer Krank|schreibung ist grundsätzlich möglich, eine Kündigung wegen Krankheit ist unter besonderen Bedingungen möglich. Wenn Sie eine Krank|meldung oder AUB (Arbeits|unfähigkeits|bescheinigung) zu spät abgeben und eine Kündigung erhalten, müssen Sie schnell handeln.

Bei Arbeitnehmerinnen gilt **6 Wochen vor der Geburt** und bis zu **8 Wochen nach der Geburt** ein Beschäftigungs|verbot. Frauen sind während der Schwangerschaft geschützt vor Kündigung.

5.4. Arbeitsschutz

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten allgemeine Schutz|bestimmungen. Sie betreffen den Gesundheits|schutz, den Unfall|schutz, die Arbeits|zeit und den Urlaubs|anspruch.

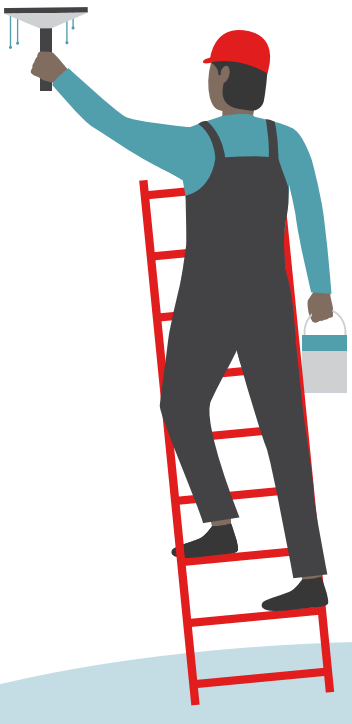
Die Regelungen zum **Arbeits|schutz** achten auf menschen|gerechte Arbeits|bedingungen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sichere und gesunde Arbeits|**bedingungen** schaffen. Arbeitgebende haben eine **Fürsorge**|pflicht: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen vor Gefahren bei der Arbeit sicher sein.

Der Gesundheits|schutz

Arbeitnehmer*innen arbeiten zum Teil an gefährlichen Maschinen oder mit gefährlichen Sachen. Die Arbeit darf nicht krank machen. Besondere Maßnahmen dienen dem Schutz von Arbeitnehmer*innen und vermeiden Unfälle am Arbeits|platz. Bei bestimmten Arbeiten ist Arbeits|schutz|kleidung notwendig. Die Maßnahmen sollen Arbeitnehmer*innen bei der Arbeit sichern.

Wichtig: Der Gesundheits|schutz bei meiner Arbeit ist wichtig!
Ich überprüfe:

- **Wie sicher ist mein Arbeits|platz?**
- **Welche Arbeits|kleidung muss ich für meine Arbeit zum Schutz tragen?**
- **Brauche ich eine spezielle Schutz|ausstattung wie zum Beispiel auf der Baustelle: Helm, Hör|schutz oder Sicherheits|schuhe?**



In Deutschland gibt es ein Gesetz: Jeder ist bei seiner Arbeit unfall|-versichert. Die Firma muss die Neu|beschäftigten bei einer Unfall|-versicherung oder **Berufs|genossenschaft** melden. Die Berufs|genossen-schaften sind die Träger der gesetzlichen **Unfall|versicherung**. Das Geld für die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlt die Firma. Alle Betriebe in Deutschland müssen eine Unfall|versicherung haben.

Wichtig: Was ist, wenn die Firma die Unfall|versicherung nicht bezahlt hat? Ich informiere mich dann bei der Gewerkschaft!

Wichtig: Die gesetzliche Unfall|versicherung gehört zur deutschen Sozial|versicherung. Die Unfall|versicherung übernimmt die Kosten in diesen Fällen:

- **Mein Unfall passiert während der Arbeit.**
- **Ich habe einen Unfall auf dem Weg zur Arbeit.**
- **Mein Unfall passiert unterwegs von der Arbeits|stelle nach Hause.**

Ich muss den Unfall und die Verletzung am Arbeits|platz bei meiner Ärztin oder meinem Arzt melden. Bei einem Unfall am Arbeits|platz zahlt die Versicherung das Geld für die Arzt|kosten oder eine Behandlung im Kranken|haus.

Allgemeines rund um die Krankmeldung oder Krankschreibung

Arbeitnehmer*innen müssen die Firma im Krankheits|fall zeitnah informieren und Fristen zur Krank|meldung einhalten. Sie brauchen eine ärztliche **Bescheinigung**.

Wichtig: Ich informiere meine Firma, wenn ich krank bin und nicht zur Arbeit kann. Ich gehe zur ärztlichen Behandlung. Die Ärztin oder der Arzt gibt mir eine Kranken|bescheinigung (Arbeits|**unfähigkeits**|**bescheinigung**). Ich schicke den Kranken|schein per Post an die Firma.

Wichtig: Wenn ich im Urlaub krank bin, kann ich mir eine Bescheinigung von einer Ärztin oder einem Arzt geben lassen. Der Urlaub wird deswegen nicht weniger. Ich erhalte Lohn für die Fehl|zeiten aufgrund von Erkrankung.

Arbeitgebende müssen ihren Beschäftigten laut Entgelt|fortzahlungs|gesetz bis zu **6 Wochen** lang weiter Gehalt zahlen.

Die Höchst|arbeitszeit

Die tägliche Arbeits|zeit richtet sich nach der tariflichen Wochen|arbeits|zeit. Sie beträgt 40 Stunden pro Woche im Baugewerbe und für Dach|decker und Gerüst|bauer jeweils höchstens 39 Stunden in der Woche. Die Begrenzung der Arbeits|zeit dient dem Gesundheits|schutz aller Beschäftigten auf der Baustelle. Wenn es erforderlich ist, kann bis zu 10 Stunden täglich gearbeitet werden.

Die Mindest|ruhezeit

Die Ruhe|pause ist mindestens 30 Minuten bei einer Arbeits|zeit von mehr als 6 – 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden. Es muss eine Ruhe|zeit von mindestens 11 Stunden bis zum nächsten Arbeits|beginn eingehalten werde.

Der Mindest|jahres|urlaub

Je nach Alter und Betriebs|zugehörigkeit ist der Anspruch auf Urlaub zwischen 25 und 30 Tage im Jahr:

- **20 Tage Urlaub, wenn Sie 5 Tage in der Woche arbeiten**
- **24 Tage Urlaub, wenn Sie 6 Tage in der Woche arbeiten**

Der restliche Jahres|urlaub zum Jahres|ende muss bis zum 31.3. des nächsten Kalenderjahres genommen werden.

Wichtig: Mein Urlaub ist im Arbeitsvertrag geregelt. Ich habe Anspruch auf einen Anteil des Urlaubs, wenn ich weniger als das ganze Kalender|jahr beschäftigt bin. Tarifverträge oder Arbeitsverträge können einen längeren Urlaub vorsehen!

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ab dem ersten Tag der Beschäftigung sozial|versichert. Die Beiträge zur **Sozialversicherung** teilen sie sich mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber - nur die Unfall|versicherung übernimmt der Arbeitgebende ganz.
Zur Sozial|versicherung gehören:

- **die Kranken|versicherung**
- **die Renten|versicherung**
- **die Pflege|versicherung**
- **die Arbeitslosen|versicherung**
- **die Unfall|versicherung**

Wichtig: Man bezahlt immer einen Anteil von seinem Gehalt für die Sozial|versicherung. Die Beiträge sind auf dem Lohn|zettel ausgewiesen und werden vom Brutto|lohn abgezogen. Außerdem gehen vom Lohn noch Steuern ab, so dass der Netto|lohn übrigbleibt.

Die Sozial|versicherung tritt in Kraft, wenn Arbeitnehmer*innen nicht arbeiten können, zum Beispiel bei Erkrankung oder bei einem Unfall.

WISSEN

Aufgabe

Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Aussage	richtig	falsch
Ein Bauarbeiter muss einen Helm tragen.	☐	☐
Der Chef darf meine Pause verbieten.	☐	☐
Die Chefin muss meine Gesundheit schützen.	☐	☐
Ich bin nur ein wenig krank und muss arbeiten gehen.	☐	☐
Arbeitsrechte habe ich mit Arbeitserlaubnis und ohne Arbeitserlaubnis.	☐	☐

Aufgabe

Eine Firma kündigt ihren Mitarbeiter*innen personen|bedingt oder verhaltens|bedingt?

Aussage	personen-bedingt	verhaltens-bedingt
Die Arbeits|leistung von Boris auf der Baustelle ist mangelhaft. Er macht viele Fehler und bringt Kolleg*innen in Gefahr.	☐	☐
Alexander erfüllt die arbeits|vertraglichen Pflichten nicht.	☐	☐
Anna achtet nicht auf die betrieblichen Rauch|verbote und Alkohol|verbote. Sie raucht in der Toilette.	☐	☐
Niko nimmt die Reinigungs|mittel der Firma mit nach Hause. Seine Chefin beobachtet das.	☐	☐
Eine Arbeits|kollegin von Eva fälscht ihre Arbeits|papiere	☐	☐

5.5. Mutterschutz

Der Mutter|schutz beginnt, sobald die Arbeitnehmerin schwanger ist. Ab Beginn der Schwangerschaft gilt ein besonderer Kündigungs|schutz: Frauen sind bis zur Rückkehr an ihren Arbeits|platz **unkündbar**.

Arbeitnehmerinnen sollten so früh wie möglich ihre Firma über ihre Schwangerschaft informieren. Der Arbeits|platz darf die **Gesundheit** der Frau nicht gefährden. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss für einen gefahrlosen Arbeits|platz sorgen.

Die Arbeitnehmerin hat ein Recht auf einen sicheren Arbeits|platz.
Verboten sind:

- **die gefahr|vollen Arbeiten, bei denen ein Unfall droht!**
- **die Mehr|arbeit**
- **die Nacht|arbeit**
- **das Tragen von schweren Lasten über 5 Kilogramm**

Schwangere Frauen dürfen sich zwischendurch ausruhen und hinlegen.

Die Arbeitszeit|grenze

Schwangere Frauen dürfen laut Mutter|schutz|gesetz keine **Überstunden** machen.
Die Arbeitszeit ist **maximal 8,5 Stunden pro Tag**. Zwischen 2 Tagen ist eine **Ruhe**|zeit von mindestens 11 Stunden Pflicht. Das gilt laut Arbeitszeit|gesetz auch für andere Beschäftigte. Für die Einhaltung der Regelungen ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verantwortlich.

Das Nachtarbeits|verbot

Schwangeren Frauen und gerade gewordenen Müttern ist die Nacht|arbeit **ab 20 Uhr bis 6 Uhr** verboten. Die Nacht|arbeit ist allgemein in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr.
In der Zeit von 20 Uhr bis 22 Uhr dürfen Schwangere auf eigenen Wunsch arbeiten, wenn die Aufsichts|behörde die Arbeit genehmigt.

Das Beschäftigungs|verbot

Das Verbot zur Beschäftigung beginnt **6 Wochen** vor dem voraussichtlichen Geburts|termin und endet **8 Wochen** danach. Die Mutterschutz|frist ist insgesamt 14 bis 18 Wochen rund um die Geburt.

Wichtiger Hinweis: Der Mutter|schutz gewährt keinen Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Beschäftigungs|verhältnisses.

WISSEN

Aufgabe

Was bedeutet ein Beschäftigungsverbot?

Aufgabe

Geben Sie die Mutterschutzfrist in Wochen an:

Beschäftigungsverbot

____ Wochen vor der Geburt

____ Wochen nach der Geburt

Trotz Beschäftigungs|verbot haben Frauen ein gesetzliches Recht auf Lohn|fortzahlung. Sobald sie aus dem Beschäftigungs|verbot zurückkehren, haben sie Anspruch auf denselben Arbeits|platz.

Aufgabe

Übersetzen Sie in Ihre Erstsprache.

die	Schwangerschaft		
die	Geburt		
die	Mutter		
die	Elternzeit		

WISSEN

Aufgabe

Kreuzen Sie an, ob die Aussagen richtig oder falsch sind.

Aussage	richtig	falsch
Agathe ist Reinigungskraft und schwanger. Ihre Kollegin fällt aus. Deshalb reinigt sie nach ihrer Schicht um 20:00 Uhr noch weitere Büroräume.	☐	☐
Mitra hat noch 2 Tage Mutterschutz. Da ruft ihre Arbeitgeberin an. Eine Mitarbeiterin ist krank geworden. Die Arbeitgeberin möchte, dass Mitra früher zurückkommt als geplant.	☐	☐
Özlem arbeitet 8 Stunden. Die Chefin kommt während der Schwangerschaft auf sie zu und bittet sie an einem Tag 9 Stunden zu arbeiten.	☐	☐
Johanna hat eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 20 Wochenstunden. Sie vereinbart mit Ihrem Arbeitgeber für 2 Wochen 40 Wochenstunden zu arbeiten.	☐	☐
Halima hat einen befristeten Vertrag auf 2 Jahre. Nach einem halben Jahr wird sie schwanger, sie arbeitet 7 Monate und teilt dem Arbeitgeber mit, dass sie in einem halben Jahr wiederkommt. Nach 6 Monaten erhält sie ein Kündigungsschreiben.	☐	☐

SPRACHGLOSSAR

Aufgabe

Übersetzen Sie in Ihre Erstprache oder formulieren Sie Sätze:

Artikel	Begriff	Seite
der	Anwalt	41, 56, 58
die	Arbeits|kleidung (die Kleidung)	43
der	Arbeits|schutz (der Schutz)	43
die	Arbeits|unfähigkeits|bescheinigung (AU)	34, 44
die	Arbeitslosen|versicherung	45
die	Berufs|genossenschaft	43

SPRACHGLOSSAR

Aufgabe

Übersetzen Sie in Ihre Erstprache oder formulieren Sie Sätze:

Artikel	Begriff	Seite
die	Beschäftigung	45 - 47
das	Beschäftigungs|verhältnis	47
die	Bescheinigung	44
die	Betriebs|zugehörigkeit	42, 45
die	Fristen	42, 44, 47, 55
die	Fürsorge|pflicht (die Fürsorge)	15, 43
das	Gehalt (der Lohn)	24, 45
die	Gesundheit	46, 47
die	Krank|schreibung	42
die	Kranken|bescheinigung	44
der	Kranken|schein (der Schein)	44
die	Kranken|versicherung	45
die	Kündigungs|frist (die Frist)	41, 42
das	Kündigungs|recht	41 - 43
der	Mutter|schutz (die Mutter)	47, 48
das	Rauch|verbot (das Verbot)	45
die	Schwangerschaft	42, 47
die	Überstunde	47
der	Unfall (die Unfall|versicherung)	43, 44 - 47
das	Verbot	47, 53, 54
die	Versicherung	43 - 46, 55
der	Widerspruch (die Widerspruchs|frist)	41, 42, 55

5.6. Diskriminierungsschutz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Die Abkürzung für das **Allgemeine Gleich|behandlungs|**gesetz ist **AGG**.
Das **Anti|diskriminierungs|**gesetz bestimmt: Personen dürfen nicht schlechter behandelt werden als andere Menschen.

Die Regeln vom AGG gelten seit 2006!

Das AGG besagt: Alle Menschen haben die gleichen Rechte. Es werden aber nicht alle Menschen gleich|behandelt. **Diskriminierung** wegen besonderer Merkmale passiert immer noch.

Das AGG verbietet Diskriminierung! Diskriminierung bedeutet, Menschen werden benachteiligt oder schlechter behandelt. Das AGG macht **Benachteiligungen** bei der Arbeit und im Alltag strafbar.

Das AGG und das Arbeitsrecht

Arbeitnehmer*innen werden in Deutschland vom AGG geschützt. Arbeitgeber*innen müssen das AGG beachten. Sie dürfen Bewerbende und Beschäftigte nicht benachteiligen. Menschen erfahren aus verschiedenen Gründen Benachteiligung:

- **weil sie ein bestimmtes Alter haben,**
- **weil sie eine Behinderung haben,**
- **weil sie anders aussehen,**
- **weil sie woanders herkommen oder weil sie anderer Herkunft sind,**
- **weil sie eine bestimmte sexuelle Orientierung haben,**
- **weil sie ein bestimmtes Geschlecht haben.**

Arbeit*nehmerinnen können bei Benachteiligung zum Beispiel eine Beschwerde einreichen oder Schaden|ersatz oder Entschädigung fordern.

Das Geschlecht

Eine **Ungleich|behandlung** nach Geschlecht verbietet das AGG. In der Arbeits|welt gibt es zum Beispiel zwischen Frauen und Männern immer noch Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht: Eine Frau erhält für die gleiche Arbeit ein schlechteres Gehalt. In Deutschland verdienen Männer im Durchschnitt mehr als Frauen.

Die Herkunft

Manche Menschen werden wegen körperlicher Merkmale benachteiligt, die auf ihre vermeintliche Herkunft verweisen. Menschen dürfen nach dem Gleichbehandlungs|grundsatz nicht benachteiligt werden, weil sie

- **eine bestimmte Sprache sprechen,**
- **keinen deutschen Namen tragen,**
- **keine deutsche Herkunft haben,**
- **ein bestimmtes Aussehen haben.**

Das Alter

Das AGG verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Alters. Zum Beispiel: Ein junger Mensch bekommt einen Job nicht. Die Firma hält ihn für unerfahren. Oder: Ein älterer Mensch wird nicht eingestellt. Die Firma bevorzugt eine junge Arbeitskraft, weil sie günstiger ist.

Die Behinderung

Die Anti|diskriminierungs|stelle des Bundes hat ein Rechts|**gutachten** verfasst. Darin geht es um die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Menschen mit Behinderungen sollen das Recht auf einen **barriere**|freien Arbeitsplatz haben; zum Beispiel:

- **einen geeigneten Büro|platz für Rollstuhl|fahrer*innen;**
- **Rampen, Hebe|bühnen und Fahr|stühle erleichtern den Zugang für Menschen mit körperlichen Einschränkungen.**

Weltanschauung und Glauben

In Deutschland gibt es viele unterschiedliche **Glaubens**|richtungen und Welt|**anschauungen**. Keine Person darf aufgrund ihres Glaubens benachteiligt werden.

Das Diskriminierungsverbot

Das deutsche Arbeitsrecht verbietet **Benachteiligung** bei der Bewerbung und im Beruf (z.B. unterschiedliche Anzahl der Urlaubstage oder Zahlung von Sonderleistungen). Die Regelungen des AGG gelten für alle Aspekte der Arbeits|welt.

Diskriminierung nach bestimmten Merkmalen

Kern des AGG ist das **Benachteiligungs|verbot** aufgrund von diesen Merkmalen:

* Der Begriff „Rasse" ist bisher im Grundgesetz und AGG verankert, obwohl er keine wissenschaftliche Grundlage für Menschen hat. Diese biologische Kategorie kann nicht auf Menschen angewendet werden.

Das Klagerecht für Arbeitnehmervertretungen

Bei groben Verstößen einer Firma gegen das Benachteiligungs|verbot können Arbeitnehmer|vertretungen einschreiten, um die Diskriminierung zu beseitigen.

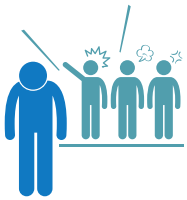
Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können sogar gegen die Firma auf Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung klagen.

STIFTUNG SOZIALE GESELLSCHAFT NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

WISSEN

Aufgabe

Welche Formen von Diskriminierung sind hier dargestellt? Tauschen Sie sich aus.

Situation	Art der Diskriminierung
	

6. Was kann ich tun?

6.1. Gewerkschaftliche oder sonstige Beratung aufsuchen

Laut Grundgesetz ist die Bundesrepublik Deutschland ein sozialer Staat. Ein Sozial|staat hat das Gemein|wohl der gesamten Gesellschaft im Auge und schafft Bedingungen für soziale Gerechtigkeit. Sozial bedeutet „hilfsbereit" oder „gemeinnützig". Ein Sozial|staat sorgt unter anderem für den Schutz von Menschen bei ihrer Arbeit. An diesem sozialen Sicherungs|netz beteiligen sich die Gewerkschaften. Sie vertreten die Interessen von Arbeitnehmer*innen und beraten ihre Mitglieder. Es gibt auch Sozial|verbände und Wohlfahrts|verbände. Sie bieten soziale Unterstützung und Beratung für Hilfe|suchende und Benachteiligte.

Beratungsstellen sind wichtig:

- **Sie informieren über Rechte,**
- **sie wissen, wie Beschäftigte ihre Rechte nutzen können,**
- **sie kennen Kontakte zu anderen Beratungs|stellen,**
- **sie bieten Lösungen bei Konflikten zwischen Firma und Beschäftigten.**

In diesen Fällen ist Hilfe sehr nützlich:

- **bei Fragen zum Arbeitsvertrag**
- **bei einer Abmahnung**
- **bei einer Kündigung**
- **bei Forderungen nach einem Arbeits|zeugnis**
- **bei Problemen mit der Gehalts|abrechnung**
- **bei Mobbing**
- **bei Vorbereitung zu Lohn|prozessen**
- **bei Fragen zur Kosten|übernahme durch die Rechts|schutz|versicherung**

Manchmal brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine schnelle Beratung. Bei einer Kündigung durch die Firma müssen sie zum Beispiel schnell reagieren. Es gibt Termine und Fristen für einen Widerspruch. **Diese Fristen müssen eingehalten werden**, damit der Arbeitnehmer|schutz gilt! **Fragen Sie nach!**

Welche ersten Anlaufstellen gibt es bei Fragen und Problemen?

Die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften bieten Mitgliedern Rechts|beratungen an. Bei einer Mitgliedschaft ist die rechtliche Beratung kostenlos (www.dgb.de). Die Branche oder die Tätigkeit in der Firma bestimmen die **gewerkschaftliche Zugehörigkeit**. Informationen gibt es beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Rufen Sie beim DGB an!

Das Beratungsnetzwerk "Faire Mobilität"

Bestimmte Anlauf|stellen bieten Beratungs|angebote für Migrantinnen und Migranten. Die Beratungs|stellen leisten arbeits|rechtliche und sozial|rechtliche Beratungen in **verschiedenen Sprachen**. Seit 2011 gibt es das DGB-nahe Beratungs|netzwerk „Faire Mobilität". Das bundesweite Netzwerk „Faire Mobilität" verfügt über Einrichtungen in vielen Städten (www.faire-mobilitaet.de). **Erkundigen Sie sich!**

Die anwaltliche Rechtsberatung

Es gibt auf Arbeitsrecht spezialisierte **Anwältinnen und Anwälte**. Die anwaltliche Rechtsberatung ist **mit Kosten verbunden**. Fach|anwälte und Fach|anwältinnen für Arbeitsrecht können Arbeitsrechte durchsetzen und einklagen.

Der Verein ArbeitnehmerHilfe e.V. leistet fach|anwaltliche Beratung im Arbeitsrecht für Mitglieder. Fach|anwältinnen und Fach|anwälte für Arbeitsrecht aus dem gesamten Bundesgebiet beraten Vereins|mitglieder (www.arbeitnehmerhilfe.de).

Die sozialen Wohlfahrtsverbände

Die sozialen **Wohlfahrts|verbände** bieten soziale Dienst|leistungen für Hilfe|suchende an. Sie arbeiten auf gemeinnütziger Basis und leisten diese Hilfe aus humanitären und karitativen Gründen. Viele Angebote zur Unterstützung sind kostenlos. Die Wohlfahrts|verbände finanzieren ihre Hilfs|angebote vor allem mit staatlichen Mitteln und den Leistungen aus Sozialversicherungen. Der Sozial|staat sichert auf diese Weise die gemeinnützige Arbeit der Wohlfahrts|verbände. In vielen Städten gibt es Einrichtungen der Wohlfahrt. Hilfe|suchende können sich hier an die sozialen Anlauf|stellen wenden.

Beratung

Diakonie · Deutsches Rotes Kreuz · caritas · AWO · DER PARITÄTISCHE UNSER SPITZENVERBAND

6.2. Beratungsgespräche führen

Beratung ist wichtig. Machen Sie sich vor dem Gespräch wichtige Notizen. Nehmen Sie wichtige Unterlagen zur Beratung mit (zum Beispiel Arbeitsvertrag und Verdienstabrechnung).

Aufgabe

Unterstreichen Sie unbekannte Wörter. Spielen Sie eine Situation nach, in der Sie Hilfe benötigen.

1. In der Beratungsstelle	**Herr di Angelis: Guten Tag.** Frau Mensah: Guten Tag. Setzen Sie sich. Ich bin Frau Mensah. Wie kann ich Ihnen helfen? **Ich bin Herr di Angelis und habe ein Problem auf der Arbeit. Ich arbeite seit 2 Monaten als Reinigungskraft. Meine Chefin gibt mir kein Geld.**
2. Der Arbeitsvertrag	Frau Mensah: Haben Sie den Arbeitsvertrag mit? **Herr di Angelis: Ich habe keinen Vertrag.** Die Firma hat keinen schriftlichen Vertrag mit Ihnen gemacht? Eine mündliche Vereinbarung gilt auch. **Ich bekomme 8 Euro pro Stunde.** Das ist zu wenig. In Deutschland gibt es den Mindestlohn. Die Firma muss Ihnen mindestens _____zahlen.
3. Die Arbeitserlaubnis und die Arbeitsrechte	Frau Mensah: Haben Sie Arbeitspapiere? **Herr di Angelis: Nein.** Die Firma muss trotzdem den Mindestlohn zahlen. Sie haben Arbeitsrechte in Deutschland. Sie haben das Recht auf Lohn. Wenn Sie krank sind, muss ihre Firma auch den Lohn zahlen. Sie haben auch ein Recht auf Urlaub.
4. Der Arbeitsschutz	**Herr di Angelis: Ach, so. Vielen Dank für die Auskunft. Meine Arbeit ist nicht gut. Die Reinigungsmittel sind zu stark. Meine Haut bekommt Probleme.**

Frau Mensah: Haben Sie Handschuhe von der Firma bekommen?

Ich habe nach Handschuhen gefragt. Die Chefin hat mir keine gegeben. Sie meint, ich mache Probleme und brauche keine.

Die Chefin muss aufpassen, dass Sie bei der Arbeit gesund bleiben. Sie brauchen die richtige Kleidung und Handschuhe beim Reinigen.

Heute bin ich von der Arbeit weg. Die Chefin macht mir Angst. Sie droht mir mit Polizei. Sie zahlt mir keinen Lohn.

Wenn Ihre Arbeitgeberin zur Polizei geht, bekommt sie selbst große Probleme. Und sie muss den Lohn zahlen. Wir versuchen, das Geld zu bekommen.

WISSEN

Aufgabe

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlen Ihren Lohn nicht aus.
Denken Sie über Handlungs|möglichkeiten und Schritte nach.

1. Ich suche zuerst das Gespräch mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

Wichtig: Fragen Sie nach, bis wann das Gehalt auf Ihrem Konto eingeht.

2. Ich fordere ein weiteres Mal zur Zahlung auf.

3. Ich mahne den nicht ausgezahlten Lohn am besten schriftlich an.
   Ich setze der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Frist zur Zahlung.

Wichtig: Lassen Sie sich beraten, ob eine Verweigerung der Arbeits|leistung in diesem Fall möglich ist oder Ihnen eher schadet.

4. Ich kann beim Arbeits|gericht eine **Lohn|klage** einreichen.

Wichtig: Holen Sie sich zuerst Hilfe bei einer Beratungs|stelle! Anwaltliche Rechtsberatung und Rechts|beistand für juristische Schritte kostet.

5. Falls ich meinen Arbeits|platz kündigen muss, wende ich mich an die Bundesagentur für Arbeit, um mich zu einem möglichen Anspruch auf **Arbeitslosen|geld** beraten zu lassen.

6.3. Weiterführende Informationsquellen

Holen Sie sich für alle Ihre Schritte Unterstützung bei einer Beratungsstelle!

Nach 3 Monaten Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf kostenfreien gewerkschaftlichen Rechts|schutz. Jedes Mitglied kann bei juristischen Fragen zur Arbeits|welt einen Beratungs|termin einholen und erhält eine kostenlose telefonische Rechtsberatung. Ein Gespräch ist auch nach Termin|vereinbarung in der Beratungs|stelle möglich. Der gewerkschaftliche Mitglieds|beitrag hängt vom monatlichen Bruttolohn ab.

Welche Gewerkschaft zuständig ist, weiß der DGB. Neben den Gewerkschaften helfen auch weitere Beratungs|stellen. Die Faire Mobilität startete 2011 als gewerkschaftsnahes Projekt. Das Beratungs|netzwerk umfasst bundesweit Beratungs|standorte in vielen Städten. Hier werden Beschäftigte in unterschiedlichen Sprachen arbeitsrechtlich und sozialrechtlich informiert und unterstützt.

Informationen zu bundesweiten wichtigen Anlaufstellen und Beratungsstellen vor Ort erhalten Sie auf weiterführenden Webseiten im Internet:

Deutscher Gewerkschaftsbund:	www.dgb.de
IG Bauen-Agrar-Umwelt:	www.igbau.de www.igbau-jugend.de
Beratungsstellen der Fairen Mobilität:	www.faire-mobilitaet.de
Verein Arbeit und Leben:	www.arbeitundleben.de
Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen:	www.emwu.org
Diakonie:	www.diakonie.de
Deutsches Rotes Kreuz:	www.drk.de
Caritas:	www.caritas.de
Arbeiterwohlfahrt:	www.awo.de
Der Paritätische:	www.der-paritaetische.de
ArbeitnehmerHilfe e.V.:	www.arbeitnehmerhilfe.de
Bundesagentur für Arbeit:	www.arbeitsagentur.de
Bundesministerium für Arbeit und Soziales:	www.bmas.de
KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V.:	www.kok-gegen-menschenhandel.de

SPRACHGLOSSAR

Aufgabe

Übersetzen Sie in Ihre Erstprache oder formulieren Sie Sätze:

Artikel	Begriff	Seite
das	Allgemeine Gleich|behandlungs|gesetz	51
die	Anti|diskriminierungs|stelle	51
das	Arbeits|zeugnis (das Zeugnis)	55
das	Arbeitslosen|geld	58
die	Behinderung	52
die	Benachteiligung	52 - 54
das	Benachteiligungs|verbot	53
die	Beratungs|stelle	31, 56 - 59
der	Beratungs|termin (der Termin)	59
die	Beschwerde	51
die	Diskriminierung	52 - 54
das	Geschlecht	16, 51
das	Gewerkschafts|mitglied	55
die	Gleich|behandlung	51
die	Lohn|abrechnung	55
die	Lohn|klage (die Klage)	58
das	Rechts|gutachten	52
die	Rechts|schutz|versicherung	55
die	sexuelle Orientierung	51
die	Verdienst|abrechnung	57
der	Verstoß	53
der	Wohlfahrts|verband (die Wohlfahrt)	55

7. Wortregister

Artikel	Begriff	Seite
die	Abzüge	36, 55
das	Allgemeine Gleich|behand-lungs|gesetz	51
die	Anhörung	42
die	Anti|diskriminierungs|stelle	51
der	Anwalt	41, 56, 58
der	Arbeitgeber|verband (der Verband)	21 - 27, 37, 38
der	Arbeitnehmer|schutz der Schutz)	11
die	Arbeitnehmer|vertretung	21 - 27, 37, 38
die	Arbeits|bedingung	9
die	Arbeits|erlaubnis (die Erlaubnis)	27, 57
die	Arbeits|kleidung (die Kleidung)	43
die	Arbeits|kraft (die Kraft)	9
die	Arbeits|leistung (die Leistung)	36, 42, 58
das	Arbeitslosen|geld (das Geld)	58
die	Arbeits|papiere	27, 46, 57
die	Arbeits|pflicht (die Pflicht)	13, 15, 25
der	Arbeits|platz (die Arbeits|stelle)	9, 43, 44, 47
das	Arbeits|recht (das Recht)	9 - 11
der	Arbeits|schutz (der Schutz)	43
die	Arbeits|unfähigkeit	34, 44
die	Arbeits|unfähigkeits|-bescheinigung (AU)	34, 44
das	Arbeits|verhältnis	11, 31, 41
der	Arbeits|vertrag	13, 31, 32, 35, 41, 42, 45, 55
die	Arbeits|welt (die Welt)	9
die	Arbeits|zeit (die Zeit)	13, 47
das	Arbeits|zeugnis (das Zeugnis)	55
das	Arbeitslosen|geld (das Geld)	58
die	Arbeitslosen|versicherung	45
die	Ausschluss|frist (der Ausschluss)	38
die	Auszubildenden (Azubis)	22, 27
das	Bau|haupt|gewerbe (der Bau)	25 - 27, 37, 44
die	Behinderung	52
die	Belegschaft (die Mitarbeiter*innen)	10
die	Benachteiligung	52 - 54
das	Benachteiligungs|verbot	53
die	Beratungs|stelle	31, 56 - 59
der	Beratungs|termin (der Termin)	59
die	Berufs|genossenschaft	43
die	Berufs|gruppe (der Beruf)	21, 52
die	Beschäftigung	45 - 47

Artikel	Begriff	Seite
die	Beschäftigungs|erlaubnis	27, 57
das	Beschäftigungs|verbot (das Verbot)	27, 42, 47
das	Beschäftigungs|verhältnis	47
die	Bescheinigung	44
die	Beschwerde	51
der	Betrieb	10
die	Betriebs|parteien (die Parteien)	11
der	Betriebs|rat	10, 21
die	Betriebs|vereinbarung	10, 24
die	Betriebs|verfassung	10
die	Betriebs|zugehörigkeit	42, 45
die	Branche	15, 21 - 27, 37
der	Brutto|lohn	36, 45
der	Chef / der Vorgesetzte	10
die	Chefin / die Vorgesetzte	10
die	Diskriminierung	52 - 54
die	Dokumentations|pflicht	38
das	Entgelt (das Gehalt, der Lohn)	32, 44
der	Feier|tag	16, 17, 27, 34
die	Firma	10

Artikel	Begriff	Seite
die	Fristen	42, 44, 47, 55
die	Fürsorge|pflicht (die Fürsorge)	15, 43
die	Gebäude|reinigung (die Reinigung)	22, 25, 37
das	Gehalt (der Lohn)	24, 45
die	Gehalts|abrechnung	36, 55
das	Geschlecht	16, 51
das	Gesetz	9
der	Gesetz|geber	11
die	Gesundheit	46, 47
der	Gesundheits|schutz (der Schutz)	16, 31, 43
die	Gewerkschaft	9, 21
das	Gewerkschafts|mitglied	55
die	Gleich|behandlung	51
das	Individual|arbeitsrecht	13 - 17
der	Kollege / der Mitarbeiter	10
die	Kollegin / die Mitarbeiterin	10
das	Kollektiv|arbeitsrecht	13 - 17
die	Krank|meldung (die Meldung)	34, 44
die	Kranken|bescheinigung	44
der	Kranken|schein (der Schein)	44

Artikel	Begriff	Seite
die	Kranken|versicherung	45
die	Krank|schreibung	42
die	Kündigung	11, 42, 47, 55
die	Kündigungs|frist (die Frist)	41, 42
das	Kündigungs|recht	41 - 43
der	Kündigungs|schutz (der Schutz)	27, 29, 47
der	Lohn (der Stunden|lohn)	11, 24 - 27, 36
die	Lohn|abrechnung	55
die	Lohn|fortzahlung	13 - 16, 36, 44
die	Lohn|gruppe (die Gruppe)	25 - 27, 37, 38
die	Lohn|klage (die Klage)	58
die	Lohn|kosten (die Kosten)	24
die	Lohn|steuer	36
die	Melde|bescheinigung	36
der	Mindest|lohn	36 - 38, 26, 27
die	Mitbestimmung	10
die	Mitgliedschaft (das Mitglied)	21 - 24, 55, 56
die	Mitwirkung	10
der	Mutter|schutz (die Mutter)	47, 48
der	Netto|lohn	36, 45

Artikel	Begriff	Seite
die	Partei (die Vertrags|partei)	11, 25, 26, 31
der	Personal|ausweis der Ausweis)	36
die	Probe|zeit	32, 34
die	Qualifikation	37
das	Rauch|verbot (das Verbot)	45
der	Rechts|anspruch (der Anspruch)	21, 24, 27, 31, 36, 45 - 47, 58
die	Rechts|beratung (die Beratung)	21, 55 - 58
das	Rechts|gutachten	52
die	Rechts|schutz|versicherung	55
der	Rechts|streit (der Streit)	31
die	Regelung	9 - 11, 26
das	Schutz|recht	21
die	Schwangerschaft	42, 47
die	sexuelle Orientierung	51
die	Sozial|abgaben (die Abgaben)	36
die	Sozial|versicherung	36, 44 - 46
der	Streik	24
die	Tarif|partnerschaft (die Partner)	23
die	Tarif|vereinbarung (der Tarif)	21, 26, 37
die	Tarif|verhandlung (die Verhandlung)	21, 37

Artikel	Begriff	Seite
der	Tarif|vertrag (der Vertrag)	21, 24 - 27, 37
die	Überstunde	47
der	Unfall (die Unfall|versicherung)	43, 44 - 47
das	Unternehmen	22, 24,27
der	Urlaubs|anspruch (der Urlaub)	13, 27, 44, 45
das	Verbot	47, 53, 54
die	Verdienst|abrechnung	57
die	Vereinbarung	10, 21, 24, 26
die	Vereinigung	9
der	Verhandlungs|partner (der Partner)	15, 23
die	Verjährungs|frist (die Verjährung)	38
die	Versicherung	43 - 46, 55
der	Verstoß	53
die	Weisungs|befugnis (die Weisung)	10
der	Werk|tag	26, 27
der	Widerspruch (die Widerspruchs|frist)	41, 42, 55
der	Wohlfahrts|verband (die Wohlfahrt)	55