

und ein Zuschlag in der Höhe von 25% des Durchschnittsverdienstes zu. Dem Arbeitnehmer steht ein **Zuschlag in der Höhe von 20%** Durchschnittsstunden-Gehalts für eine Stunde der Nacharbeit zu. Für die Arbeit im erschwerten Arbeitsmilieu stehen dem Arbeitnehmer der erreichte Lohn und ein Zuschlag von mindestens 10% des Grundsatzes des Mindestlohns für jeden erschwerenden Einfluss zu. **Für die Arbeit am Samstag und Sonntag stehen** dem Arbeitnehmer der erreichte Lohn und ein Zuschlag von mindestens 10% des Durchschnittsverdienstes zu. Eine andere Mindesthöhe und die Bestimmungsweise des Zuschlags können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

Lohn oder Gehalt bei der Ausübung einer anderen Arbeit

Falls der Arbeitnehmer in einen anderen Arbeitsbereich als vereinbart versetzt wird, für den ihm ein niedriger Lohn oder niedrigeres Gehalt zusteht, steht ihm ein Lohn- bzw. Gehaltsnachschuss für die Versetzungszeit bis zur Höhe des Durchschnittsverdienstes zu, den er vor der Versetzung erreicht hat.

Prämie für die Arbeitsbereitschaft

Für die Zeit der Arbeitsbereitschaft steht dem Arbeitnehmer eine Prämie mindestens bis zur Höhe von 10% des Durchschnittsverdienstes zu.

Vertragsbelohnung

Die Höhe der Belohnung unter der Bedingung für deren Gewährung wird im Vertrag über Arbeitsausübung oder im Vertrag über Arbeitstätigkeiten vereinbart. Die Höhe der Belohnung laut Vertrag über Arbeitsausübung und laut Vertrag über Arbeitstätigkeiten darf nicht niedriger sein als der Mindestlohn.

Nähere Informationen können Sie auf Webseiten www.suip.cz oder bei den Gebietsarbeitsaufsichtsbehörden finden, deren Adressen auf diesen Seiten angeführt sind.

**Staatsarbeitsaufsichtsbehörde,
Abteilung für Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen
© Januar 2010**

GRUNDINFORMATIONEN FÜR AUSLÄNDER ÜBER ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

ENTSTEHUNG UND ÄNDERUNGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch einen Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. **Der Arbeitsvertrag:** muss in schriftlicher Form abgeschlossen werden, im Arbeitsvertrag muss der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die Arbeitsart, den Ort der Arbeitsausübung und den Tag des Arbeitsantritts vereinbaren, ohne die der Vertrag ungültig wäre. Wenn der Arbeitsvertrag die Angaben über Rechte und Pflichten nicht beinhaltet, die aus dem Arbeitsverhältnis resultieren, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer von diesen spätestens binnen 1 Monats seit der Entstehung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu informieren.

Die Probezeit: ist höchstens dreimonatig, sie muss schriftlich vereinbart werden, sonst ist sie ungültig, es ist möglich, sie in gültiger Weise spätestens am Tag des Arbeitsantritts zu vereinbaren.

Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses: wir teilen das Arbeitsverhältnis in: **das unbefristete Arbeitsverhältnis**, wo die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses nicht begrenzt ist, und in das **befristetes Arbeitsverhältnis**, wo die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses begrenzt ist.

Änderungen des Arbeitsverhältnisses: der Arbeitsvertrag kann nur schriftlich geändert werden und auch nur dann, wenn sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer darauf einigen.

VEREINBARUNGEN ÜBER ARBEITEN AUßERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer auch Folgendes vereinbaren: eine **Vereinbarung über Arbeitsleistung** höchstens für 150 Stunden jährlich oder eine **Vereinbarung über Arbeitstätigkeit** höchstens für die Hälfte der festgesetzten Wochenarbeitszeit.

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Das Arbeitsverhältnis kann nur aufgelöst werden:

In beiderseitigem Einvernehmen - dies muss schriftlich erfolgen und es muss der Tag der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

Durch Kündigung - diese muss schriftlich gegeben werden und dem anderen Beteiligten zugestellt werden. Das Arbeitsverhältnis endet erst mit Ablauf der Kündigungsfrist, die mindestens zweimonatig ist. **Der Arbeitnehmer** kann dem Arbeitgeber aus jedwedem Grunde oder ohne Angabe des Grundes kündigen. **Der Arbeitgeber** kann dem Arbeitnehmer nur aus einem der Gründe laut Arbeitsgesetzbuch kündigen. **Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer in der Schutzfrist nicht kündigen.**

Durch außerordentliche (sofortige) Auflösung - das Arbeitsverhältnis kann außerordentlich (sofort) sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber aufgelöst werden, allerdings aus den im Arbeitsgesetzbuch genannten Gründen. Die außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen, in diesem Falle läuft keine

Kündigungsfrist, sondern das Arbeitsverhältnis endet im Augenblick der Zustellung des Schriftstückes.

Durch Auflösung in der Probezeit - das Arbeitsverhältnis kann in der Probezeit sowohl durch den **Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer** aus jedwedem Grund oder ohne Angabe des Grundes aufgelöst werden. Das Arbeitsverhältnis kann nicht in der Probezeit in den ersten 14 Tagen der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgelöst werden.

Durch Ablauf der vereinbarten Zeit.

Das Arbeitsverhältnis der Ausländer endet: am Tag der Aufenthaltsbeendigung auf dem Gebiet der Tschechischen Republik aufgrund einer vollziehbaren Entscheidung einer zuständigen Behörde über Auflösung der Aufenthaltsgenehmigung, am Tag, wo ein Gerichtsurteil rechtskräftig wurde, aufgrund dessen eine Ausweisung aus dem Gebiet der Tschechischen Republik erfolgen soll, oder mit Ablauf der Zeit, für die die Arbeitsgenehmigung erteilt wurde. In einigen Fällen steht ein **Abfindungsgeld** dem Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine **Bestätigung über die Beschäftigung** auszustellen.

DER ARBEITGEBER HAT DEM ARBEITNEHMER DEN LOHN NICHT AUSGEZAHLT

Im Falle, dass der Lohn dem Arbeitnehmer im ordentlichen Termin, der durch den Arbeitgeber festgesetzt wurde, nicht ausgezahlt wurde, kann der Arbeitnehmer Folgendes machen:

- er ersucht den Arbeitgeber schriftlich um die Bezahlung des geschuldeten Betrags mit einem festgesetzten Fälligkeitstermin,
- er hat die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis bei Nichtbezahlung des Lohnes binnen 15 Tage nach dem Fälligkeitstermin außerordentlich (sofort) aufzulösen,
- er kann den Antrag auf eine Kontrolle bei der Arbeitsaufsichtsbehörde stellen,
- er kann eine Klage beim Gericht erheben,
- er wendet sich an das Arbeitsamt im Falle einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

ARBEITSZEIT

Die Länge der festgesetzten Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.

Bei Arbeitnehmern mit einem Zweischichtenarbeitsregime darf sie 38,75 Stunden nicht überschreiten. Bei den Arbeitnehmern, die im Raum unter der Erde beim Abbau von Kohle, Eisenerzen und Nichterzen, im Bergbau und in den Bergarbeitsstellen der geologischen Forschung arbeiten und bei den Arbeitnehmern, die in einem durchlaufenden und Dreischichten-Arbeitsregime 37,5 Stunden wöchentlich arbeiten. Bei Arbeitnehmern, die jünger als 18 Jahre sind, darf die Schichtslänge in den einzelnen Tagen 8 Stunden nicht überschreiten und im Falle von mehreren Arbeitsverhältnissen darf die Länge der Wochenarbeitszeit 40 Stunden in der Summe wöchentlich nicht überschreiten.

Bei einer gleichmäßigen **Planung der Arbeitszeit** darf die Schichtslänge 9 Stunden nicht überschreiten, bei einer ungleichmäßigen Planung dürfen 12 Stunden nicht überschritten werden. Eine **Arbeitspause** wird spätestens nach 6 Stunden (bei Jugendlichen spätestens nach 4,5 Stunden) einer durchlaufenden Arbeit in der Länge von 30 Minuten gewährt.

BELOHNUNG FÜR DIE ARBEIT UND VERTRAGSBELOHNUNG

Dem Arbeitnehmer stehen für die ausgeübte Arbeit Lohn oder Vertragsbelohnung zu.

Dem Arbeitnehmer werden Lohn und Gehalt nach **Schwierigkeitsgrad, Verantwortung und Schwere der Arbeit**, nach Schwierigkeit der Arbeitsbedingungen, nach Arbeitsleistung und den erreichten Arbeitsergebnissen gewährt.

Für dieselbe Arbeit bzw. für die Arbeit gleichen Wertes stehen allen Arbeitnehmern beim Arbeitgeber derselbe Lohn, dasselbe Gehalt bzw. dieselbe Vertragsbelohnung zu.

Sie sind nach der Arbeitsausübung fällig, und zwar spätestens in dem Kalendermonat, der nach dem Monat folgt, in dem dem Arbeitnehmer das Recht auf Lohn oder eine Lohnkomponente entstanden ist.

Der Mindestlohn ist die mindest zulässige Höhe der Belohnung für eine Arbeit

In den Lohn bzw. in das Gehalt werden für diesen Zweck weder Gehalt für Überstunden noch Feiertagszuschlag, Zuschlag für Nacharbeit, für die Arbeit in erschwertem Arbeitsmilieu noch für Sonntagsarbeit eingerechnet,

Der Grundtarif des Mindestlohns beträgt mindestens 8000 KCZ bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, d.h. 48, 10 KCZ/St.

Erreicht der Lohn bzw. das Gehalt oder die Vertragsbelohnung den Mindestlohn nicht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschlag zu gewähren.

Der garantierte Lohn ist ein Lohn oder Gehalt, auf die dem Arbeitnehmer das Recht laut AGB, Vertrag, interner Vorschrift, Lohn- bzw. Gehaltsbemessung entstanden ist. Das Mindestniveau des garantierten Lohns darf nicht niedriger sein als der Betrag des Grundtarifs des Mindestlohns. Erreicht der Lohn bzw. das Gehalt das Mindestniveau des garantierten Lohns nicht, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen Zuschlag zu gewähren.

LOHN

Der Lohn wird im Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder einem anderen Vertrag vereinbart, gegebenenfalls wird er durch den Arbeitgeber in einer internen Vorschrift oder durch Lohnbemessung festgesetzt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Tag des Arbeitsantritts dem Arbeitnehmer eine Lohnbemessung auszustellen, die Angaben über Belohnung, Termin und Ort der Lohnzahlung enthält, falls diese Angaben im Vertrag oder in der internen Vorschrift nicht enthalten sind. Falls es zur Veränderung der Tatsachen kommt, die in der Lohnbemessung enthalten sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Tatsachen dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, und zwar spätestens am Tag, an dem die Änderung wirksam wird. **Für eine Überstunde** stehen dem Arbeitnehmer ein Teil des Gehaltstarifs, einer Personal- oder Sonderzulage und einer Zulage für die Arbeit in erschwertem Arbeitsmilieu, der auf eine Arbeitsstunde ohne Überstunden im Kalendermonat fällt, in dem er die Überstunden leistet,

Reisekostenersatzes zu gewähren, er kann jedoch mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Vorschuss nicht gewährt wird. **Der Reisekostenersatz** steht dem Arbeitnehmer unter Benutzung eines bestimmten Massentransportmittels in der nachgewiesenen Höhe oder in der Höhe, die dem Fahrpreis für ein bestimmtes Fahrzeug entspricht, zu. Verwendet der Arbeitnehmer auf Ansuchen des Arbeitgebers ein Straßenkraftfahrzeug, mit Ausnahme des durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Wagens, stehen ihm für jeden 1 km Fahrt der Grundersatz und der Kostenersatz für den verbrauchten Treibstoff zu.

Reisekostenersatz für den Besuch eines Familienmitglieds

Im Falle einer Reise, die länger als 7 Kalendertage ist, gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Reisekostenersatz für den Besuch eines Familienmitglieds in dessen Wohnort oder in einen anderen vorher vereinbarten Aufenthaltsort des Familienmitglieds für die Hin- und Herreise in der Höhe und unter den gleichen Bedingungen wie oben angeführt (siehe „Reisekostenersatz“), höchstens in der Höhe, die den Reisekosten in den Ort der Arbeitsausübung oder des regelmäßigen Arbeitsplatzes oder aber in den Wohnort auf dem Gebiet der Tschechischen Republik entspricht; als begrenzend gilt der Betrag, der für den Arbeitnehmer am günstigsten ist.

Der Arbeitgeber gewährt diesen Kostenersatz spätestens im Verlauf der vierten Woche seit dem Anfang der Dienstreise oder seit dem vergangenen Besuch des Familienmitglieds, wenn eine kürzere Zeit nicht vereinbart wird.

Kostenersatz für die Unterkunft

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer den Ersatz der Unterkunftskosten, die dieser in Übereinstimmung mit den Bedingungen der Dienstreise in nachweisbarer Höhe aufgewandt hat.

Für jeden Kalendertag der Dienstreise gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Verköstigungsgeld mindestens in der Höhe:

- a) 60 KCZ, falls die Dienstreise 5 bis 12 Stunden dauert,
- b) 92 KCZ bei einer Dienstreise in der Länge über 12 Stunden und bis 18 Stunden,
- c) 144 KCZ, falls die Dienstreise mehr als 18 Stunden dauert.

Falls dem Arbeitnehmer während der Dienstreise Essen gegeben wurde, das den Charakter eines Frühstücks, Mittagessens oder Abendessens hat, zu dem der Arbeitnehmer keinen finanziellen Beitrag leistet, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Verköstigungsgeld für jedes genannte Essen bis zu folgendem Wert zu kürzen:

- a) 70% Verköstigungsgeld - 5 bis 12 Stunden,
- b) 35% Verköstigungsgeld - 12 bis 18 Stunden,
- c) 25% Verköstigungsgeld - über 18 Stunden.

Ersatz der notwendigen Nebenkosten

Im Zusammenhang mit der Dienstreise gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, und zwar in der Höhe, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nachweist, den Ersatz der notwendigen Nebenkosten. Kann der Arbeitnehmer die Kostenhöhe nicht nachweisen, so gewährt ihm der Arbeitgeber einen Ersatz, der dem Preis der Sachen und Dienste entspricht, die zur Zeit und am Ort der Dienstreise gewöhnlich sind.

Zu diesen Kosten gehören z. B.: Parkgeld, Schifffahrtkosten, Telefongebühren, Abschicken von Telegrammen, Faxberichten usw.

Die ununterbrochene Rastzeit zwischen den Schichten muss mindestens 12 Stunden während der nacheinander gehenden 24 Stunden sein. Die ununterbrochene Rastzeit in der Woche während jeder Periode von 7 nacheinander gehenden Kalendertagen muss mindestens 35 Stunden (bei Jugendlichen 48 Stunden) sein. Überstunden können nur ausnahmsweise geleistet werden. Eine angewiesene Überstundenarbeit darf im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden wöchentlich in der Periode der nacheinander gehenden 26 Wochen (52 Wochen bei Definierung durch den Tarifvertrag) und nicht mehr als 150 Stunden im Kalenderjahr betragen. Über diesen Umfang hinaus gehende Überstunden können nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer geleistet werden.

URLAUB

Der Urlaub beträgt mindestens 4 Wochen im Kalenderjahr. Der Urlaub steht dem Arbeitnehmer beim durchlaufenden Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber und mit derselben Arbeitsausübung mindestens in der Länge von 60 Tagen im Kalenderjahr zu.

Ein Urlaub für geleistete Tage in der Länge eines Zwölftels pro Kalenderjahr für alle 21 geleisteten Tage. Ein **Zusatzurlaub** steht einer determinierten Gruppe der Arbeitnehmer bei der Ausübung von besonders schwierigen Arbeiten zu. Bei der Arbeitsausübung während des ganzen Kalenderjahres steht den Arbeitnehmern 1 Woche Zusatzurlaub zu, sonst für alle 21 geleisteten Tage steht den Arbeitnehmern ein Zwölftel zu. Eine **Urlaubskürzung** kommt dann in Frage, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsverhinderungen, die für die Urlaubszwecke nicht als Arbeitsausübung betrachtet werden, nicht gearbeitet hat. Für die ersten 100 versäumten Schichten wird der Urlaub um ein Zwölftel und für alle weiteren 21 Tage auch um ein Zwölftel gekürzt.

AGENTUREN-BESCHÄFTIGUNG

Die Arbeitsagentur weist ihren Arbeitnehmer temporär zur Arbeitsausübung beim Nutzer aufgrund des **Vertrages über temporäre Zuweisung** zwischen ihr und dem Nutzer zu. Der Vertrag muss schriftlich sein, sonst ist er ungültig. Zur temporären Arbeitsausübung beim Nutzer weist die Arbeitsagentur ihren Arbeitnehmer aufgrund einer **schriftlichen Anweisung** zu, die enthält: den Namen und Sitz des Nutzers, den Ort der Arbeitsausübung beim Nutzer, die Bestimmung des leitenden Angestellten des Nutzers, der berechtigt ist, dem Arbeitnehmer Arbeit zu erteilen und sie zu kontrollieren, Bedingungen der einseitigen Erklärung über die Beendigung der Arbeitsausübung vor Ablauf der Zeit der temporären Zuweisung, falls sie im Vertrag über temporäre Zuweisung des Agentur-Arbeitnehmers vereinbart wurden, die Information über Arbeits- und Lohn- bzw. Gehaltsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Nutzers. Die Arbeitsagentur und der Nutzer sind verpflichtet sicherzustellen, dass die Arbeits- und Lohnbedingungen des temporär zugewiesenen Arbeitnehmers nicht schlechter sind, als die Bedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers sind oder wären. Die Arbeitsagentur kann nicht denselben Arbeitnehmer temporär zur Arbeitsausübung beim selben Nutzer für längere Zeit als 12 nacheinander gehende Kalendermonate zuweisen. Diese Einschränkung gilt nicht im Falle, dass der Agentur-Arbeitnehmer es selber verlangt oder wenn es sich um eine Arbeitsleistung handelt, die den Ersatz für eine Arbeitnehmerin des Nutzers betrifft, die ihren Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub in Anspruch nimmt oder für einen Arbeitnehmer des Nutzers, der seinen Elternurlaub in Anspruch nimmt.

AUSSENDUNG DER ARBEITNEHMER

Als ausgesandter Arbeitnehmer gilt jener Arbeitnehmer, der für eine begrenzte Zeit die Arbeit auf dem Gebiet eines anderen EU-Mitgliedstaates ausübt, als in dem er normalerweise arbeitet. Wird der Arbeitnehmer des Arbeitgebers aus einem der Mitgliedstaaten der Europäischen Union zur Ausübung einer Arbeit in die Tschechische Republik ausgesandt, so beziehen sich die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Tschechischen Republik auf ihn, wenn es sich um Folgendes handelt:

- a) Höchstlänge der Arbeitszeit und Mindestlänge der Ruhezeit,
- b) Mindestlänge des Urlaubs für ein Kalenderjahr oder Teilurlaub,
- c) Mindestlohn, Mindestlohtarife und Überstundenzuschlag,
- d) Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- e) Arbeitsbedingungen der schwangeren Arbeitnehmerinnen, der stillenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen bis Ende des neunten Monats nach der Geburt und der jugendlichen Arbeitnehmer,
- f) Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen und Diskriminierungsverbot,
- g) Arbeitsbedingungen bei Agenturenbeschäftigung.

Das oben Genannte wird nicht angewandt, falls die Anwendung der Legislative des Heimatsmitgliedstaates für den Arbeitnehmer günstiger ist. Die Vorteilhaftigkeit wird bei jedem aus dem arbeitsrechtlichen Verhältnis resultierenden Recht selbstständig beurteilt.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer zur Arbeitsausübung im Rahmen einer übernationalen Dienstleistung durch eine Arbeitsagentur ausgesandt wird.

ARBEITSVERHINDERUNGEN SEITENS DES ARBEITNEHMERS

Falls die Arbeitsverhinderung dem Arbeitnehmer vorher bekannt ist, muss er den Arbeitgeber um die Erteilung einer arbeitsfreien Zeit rechtzeitig ersuchen. Sonst informiert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Arbeitsverhinderung und deren vorausgesetzten Zeitdauer ohne unnötigen Verzug. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber nachzuweisen.

Der Arbeitgeber entschuldigt die Abwesenheit des Arbeitnehmers für die Zeitdauer von wichtigen persönlichen Arbeitsverhinderungen, die den Arbeitnehmer kurzfristig an der Arbeitsausübung hindern, und zwar aus Gründen, die in solchen Sozialereignissen auf der Seite des Arbeitnehmers beruhen, wie:

- dessen vorübergehende Arbeitsunfähigkeit,
- Quarantäne,
- Mutterschafts- oder Elternurlaub,
- Betreuung eines Kindes, das jünger als 10 Jahre ist, oder eines anderen Haushaltsmitglieds gem. § 115 des Zivilgesetzbuches (d. h. des Gesetzes Nr. 40/1964 Sb.) und § 39 des Gesetzes über Krankenversicherung (d. h. des Gesetzes Nr. 187/2006 Sb.),
- Betreuung eines Kindes, das jünger als 10 Jahre ist, wenn dieses Kind erkrankt ist oder einen Unfall erlitten hat, oder wenn sich eine physische Person, die das Kind sonst betreut, einer Behandlung oder Untersuchung in einer Heilanstalt unterzogen hat, wobei es nicht möglich war, das Kind außerhalb der Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu betreuen.

Andere wichtige persönliche Arbeitsverhinderungen

Kann der Arbeitnehmer seine Arbeit wegen anderer persönlicher Arbeitsverhinderungen nicht ausüben, die seine Person betreffen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm mindestens im festgesetzten Umfang eine arbeitsfreie Zeit und in bestimmten Fällen auch einen Lohn- oder Gehaltersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes zu gewähren.

ARBEITSVERHINDERUNGEN SEITENS DES ARBEITGEBERS

Falls der Arbeitnehmer die Arbeit nicht ausüben kann:

- wegen einer vorübergehenden Störung, die er nicht verschuldet hat oder wegen anderer Betriebsursachen, es handelt sich um eine Wartezeit, und falls er nicht in einen anderen Arbeitsbereich nicht versetzt wurde, steht ihm ein Lohn- bzw. Gehaltersatz in der Höhe von mindestens 80% des Durchschnittsverdienstes zu,
- infolge der Arbeitsunterbrechung wegen ungünstiger Witterungsbedingungen oder eines Naturereignisses, und falls er in einen anderen Arbeitsbereich nicht versetzt wurde, steht ihm ein Lohn- bzw. Gehaltersatz **in der Höhe von mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes zu.**

Falls der Arbeitnehmer die Arbeit wegen anderer Hindernisse nicht ausüben kann:

wegen anderer Hindernisse seitens des Arbeitgebers als Wartezeiten und Arbeitsunterbrechung wegen ungünstiger Witterungsbedingungen oder eines Naturereignisses gewährt ihm der Arbeitgeber einen Lohn- bzw. Gehaltersatz **in der Höhe des Durchschnittsverdienstes.**

In Fällen, wo der Arbeitgeber aus objektiven Gründen nicht imstande ist, für eine vorübergehende Zeit eine andere Arbeit für den Arbeitnehmer im Umfang der festgelegten Wochenarbeitszeit wegen kurzfristiger Einschränkung des Absatzes seiner Produkte oder wegen Einschränkung der Nachfrage der vom ihm gewährleisteten Dienstleistungen ungünstiger, gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohn- bzw. Gehaltersatz **in der Höhe von mindestens 60% des Durchschnittsverdienstes** oder **einen Ersatz** in einem niedrigeren Betrag nach der Entscheidung des Arbeitsamtes.

GEWÄHRUNG VON REISEKOSTENERSÄTZEN

Als Reisekosten im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung, für die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Ersatz gewährleistet, gelten Ausgaben, die dem Arbeitnehmer bei: einer Dienstreise, einer Reise außerhalb vom regelmäßigen Arbeitsplatz, einer Reise im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Arbeitsausübung außerhalb vom Schichtplan oder außerhalb vom regelmäßigen Arbeitsplatz, bei einer Versetzung, Einstellung im Arbeitsverhältnis, bei einer Arbeitsausübung im Ausland entstehen. Die Bedingungen, die die Gewährleistung und Höhe des Reisekostenersatzes beeinflussen können, insbesondere Zeit und Ort des Reiseantritts und des Reise-Endes, Ort der Arbeitsaufgabenleistung, Transportweise und Unterkunft, sind vorher vom Arbeitgeber schriftlich zu bestimmen, wobei die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Einem Arbeitnehmer, der für den Arbeitgeber eine Arbeit **aufgrund der Vereinbarungen über Arbeiten** außerhalb des Arbeitsverhältnisses **ausübt**, kann ein Reisekostenersatz nur gewährleistet werden, wenn dieses Recht sowie der Ort des regelmäßigen Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers in einem Vertrag vereinbart wurden. **Der Arbeitgeber ist verpflichtet**, einen verrechenbaren Vorschuss für die Dienstreise bis zur vorausgesetzten Höhe des