

Wissen ist Schutz!

Was Geflüchtete wissen
sollten, um in Deutschland
erfolgreich zu arbeiten

Bienvenue

أهلاً وسهلاً

خوش آمدید

Willkommen

Welcome

Ein Leitfaden für Menschen, die nach ihrer Flucht in Deutschland leben und arbeiten. Er beinhaltet Informationen, die helfen sollen, eine legale Arbeit unter fairen Bedingungen zu finden und nicht in ausbeuterische Situationen zu geraten.

Impressum

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Autor/in: Doritt Komitowski, Volker Roßocha

Redaktion: Dominique John

V.i.s.d.P.: Annelie Buntenbach

Satz/Grafik: FLMH – Labor für Politik und Kommunikation

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Berlin, April 2016

1	Zugang zu Arbeit und Ausbildung für Geflüchtete	6
1.1	Arbeitsberechtigung („Erwerbstätigkeit gestattet“)	6
1.2	Verbot der Beschäftigung („Erwerbstätigkeit nicht gestattet“)	7
1.3	Beschäftigungserlaubnis („Beschäftigung nur mit der Erlaubnis der Ausländerbehörde“)	8
2	Arbeitsrechte in Deutschland	9
2.1	Der Arbeitsvertrag	9
2.2	Tarifvertrag	10
2.3	Bezahlung	10
2.3.1	Bruttolohn	11
2.3.2	Nettolohn	11
2.3.3	Mindestlöhne	12
2.3.4	Wenn der Arbeitgeber nicht zahlt	13
2.4	Arbeitszeit	15
2.5	Krankenversicherung	16
2.6	Arbeitsunfall und Versicherung	16
2.7	Rentenversicherung	17
2.8	Urlaub	17
2.9	Krankheit	18
2.10	Kündigung	19
2.11	Probearbeit	20
2.12	Selbstständig arbeiten – Vorsicht vor Scheinselbstständigkeit!	20
3	Besondere Formen der Beschäftigung	22
3.1	Minijob	22
3.2	Leiharbeit	23
3.3	Praktika	25
4	Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen	26
5	Deutschkurse	27
6	Gewerkschaften in Deutschland	28
6.1	Adressen der DGB-Gewerkschaften	29

Vorwort von Annelie Buntenbach

Sie sind vor Krieg oder Verfolgung geflohen und suchen in Deutschland für sich und Ihre Familie Schutz und eine Perspektive. Wir – die Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften, die sich im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossen haben – heißen Sie herzlich willkommen und möchten Sie dabei unterstützen, sich auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland zurechtzufinden.

Vielleicht ist Ihr Antrag auf Asyl bereits anerkannt. Damit haben Sie das Recht zur Aufnahme einer Beschäftigung und können sich für eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle bewerben. Falls Ihr Asylverfahren noch nicht entschieden ist, können Sie unter bestimmten Umständen bei der Ausländerbehörde eine Erlaubnis zur Beschäftigung oder Ausbildung beantragen. Das Verfahren zur Genehmigung einer Beschäftigungserlaubnis ist kompliziert. Wir geben Ihnen dazu auf den nächsten Seiten einige Hinweise. Wir empfehlen Ihnen jedoch dringend: Lassen Sie sich individuell beraten!

Wenn Sie eine Beschäftigung oder eine Berufsausbildung aufnehmen dürfen, sollten Sie sich über Ihre Rechte als Arbeitnehmer/in beziehungsweise Auszubildende/r informieren. Wir wissen, dass viele Arbeitsverhältnisse von Menschen, die neu nach Deutschland zugewandert sind, unproblematisch verlaufen. Allerdings erfahren wir auch immer wieder von Beschäftigungsverhältnissen, bei denen Zugewanderte zu nicht akzeptablen Bedingungen arbeiten müssen und extrem ausgebeutet werden. Als Gewerkschaften treten wir ein für gute Arbeit für alle Beschäftigten – für diejenigen, die bereits in Deutschland arbeiten, genauso wie für diejenigen, die neu nach Deutschland gekommen sind. Neuankömmlinge kennen häufig ihre Rechte und Möglichkeiten nicht. Viele verfügen nur über geringe Deutschkenntnisse und wissen nicht, wohin sie sich wenden können, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt in Schwierigkeiten geraten. Die vorliegende Broschüre bietet Ihnen eine erste Orientierung. Sie gibt Ihnen Tipps, worauf Sie achten sollten und wo Sie in Deutschland Unterstützung finden können.

Außerdem empfehle ich Ihnen, in eine der DGB-Gewerkschaften einzutreten. Eine Gewerkschaft kann Ihnen Schutz und Hilfe bieten.

Gleichzeitig setzen wir uns als Dachverband bei der deutschen Regierung für bessere Schutzvorschriften für alle Beschäftigten ein. Noch ein Hinweis: Die DGB-Gewerkschaften sind nach Branchen aufgeteilt. Darüber, welche Gewerkschaft für Sie die richtige ist, können Sie sich bei den in der Mitte dieser Broschüre genannten Gewerkschaftsbüros informieren.

Für uns als Gewerkschaften gelten zwei Grundsätze: 1. Wer in Deutschland lebt, muss auch die Möglichkeit bekommen, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu finanzieren. Das gilt für Flüchtlinge, unabhängig vom Aufenthaltsrechtlichen Status. 2. Wer arbeitet, darf nicht ausgebeutet oder diskriminiert werden, sondern muss den gleichen Lohn wie die Kolleginnen und Kollegen erhalten, die die gleiche Arbeit machen. An dieser Stelle gibt es für uns keinen Unterschied zwischen Menschen, die neu nach Deutschland gekommen sind, und Menschen, die schon lange hier leben.



Annelie Buntenbach

Mitglied des Geschäftsführenden
Bundesvorstands des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

1 Zugang zu Arbeit und Ausbildung für Geflüchtete – einige wichtige Hinweise

Wenn Sie nach Deutschland geflohen sind, so hängt die Frage, ob Sie arbeiten dürfen, vom Stand ihres Asylverfahrens und von dem Ihnen erteilten Aufenthaltstitel ab. Wir wollen Ihnen dazu im ersten Abschnitt einige Hinweise geben. Sie basieren auf der aktuellen Rechtslage, die sich allerdings in Deutschland zurzeit rasant verändert.

Informieren Sie sich deshalb persönlich darüber, ob die hier dargelegten Regelungen noch gültig sind.

1.1 Recht auf Erwerbstätigkeit („Erwerbstätigkeit gestattet“)

Ein Recht auf Arbeit und Ausbildung haben Sie dann, wenn Sie über einen bestimmten Aufenthaltstitel verfügen und in Ihrer Aufenthaltsgenehmigung vermerkt ist: „Erwerbstätigkeit gestattet“.

Einen unbeschränkten Zugang zu jeder Beschäftigung haben:

- **Asylberechtigte** (Personen, deren Asylantrag anerkannt wurde)
- **Flüchtlinge** mit internationalem Schutzstatus (insbesondere Personen, denen eine „Flüchtlingseigenschaft nach Genfer Flüchtlingskonvention“ zuerkannt wurde)
- **Subsidiär geschützte Personen** (Personen, denen im Herkunftsland ein ernsthafter Schaden, wie Folter oder unmenschliche Behandlung, droht)
- **Flüchtlinge mit vorübergehender Aufenthaltserlaubnis** (Personen, denen aus humanitären oder persönlichen Gründen oder aufgrund öffentlicher Interessen ein Aufenthalt gewährt wird, und Personen, deren Abschiebung verboten ist)

1.2 Beschäftigungsverbot („Erwerbstätigkeit nicht gestattet“)

Die Aufnahme einer Beschäftigung oder der Beginn einer beruflichen Ausbildung ist Ihnen verboten, wenn in Ihrer Aufenthaltsgenehmigung vermerkt ist: „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“.

Es gibt generelle Beschäftigungsverbote für verschiedene Gruppen von Flüchtlingen. Zusätzlich kann die Ausländerbehörde unter bestimmten Bedingungen individuelle Beschäftigungsverbote erteilen.

Einem Beschäftigungsverbot unterliegen:

Asylsuchende

- **in den ersten 3 Monaten des Aufenthalts.**
Die Frist beginnt mit der Stellung eines Asylgesuches. In der Praxis wird eine Arbeitserlaubnis aber erst mit der Asylantragstellung möglich. Dies kann auch länger als 3 Monate dauern.
- **während des Aufenthalts in einer Erstaufnahmeeinrichtung.**
In der Regel handelt es sich um 6 Monate.
- **aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten bis zum Abschluss des Asylverfahrens, wenn der Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde.**
Als sichere Herkunftsstaaten gelten zurzeit Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien (Stand 24.10.2015).

Menschen mit einer Duldung

- **aus den genannten sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben.**
- **bei denen die Ausländerbehörde entschieden hat, dass eine Abschiebung aus Gründen, die die geduldete Person selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden kann.**

Wichtig: Zu arbeiten, ohne ein Recht auf Erwerbstätigkeit oder eine Beschäftigungserlaubnis zu haben, ist verboten. Arbeitnehmer/innen und der Betrieb können bestraft werden.

1.3 Beschäftigungserlaubnis („Beschäftigung nur mit der Erlaubnis der Ausländerbehörde“)

Grundsätzlich gilt: Eine Beschäftigungserlaubnis erhalten können **Asylsuchende** nach dem 3. Monat des Aufenthaltes in Deutschland. Die Wartefrist beginnt mit der Stellung eines Asylgesuches bei den zuständigen Behörden im Inland oder bei der Bundespolizei an der Grenze.

Eine Beschäftigungserlaubnis muss immer **bei der Ausländerbehörde Ihres Wohnortes** von Ihnen selbst beantragt werden. Betriebe und Unternehmen können diese Erlaubnis nicht beantragen.

Geduldete Personen können ebenfalls eine Beschäftigungserlaubnis beantragen und erhalten.

Die Ausländerbehörde kann eine Beschäftigungserlaubnis je nach rechtlicher Vorgabe nach eigenem Ermessen erteilen. Dies gilt beispielsweise für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung. In anderen Fällen muss die Behörde selbst eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einholen.

Wichtig: Wenn Sie eine Beschäftigungserlaubnis beantragen, müssen Sie ein Schreiben des künftigen Arbeitgebers vorlegen, in dem dieser Ihnen eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle anbietet. Außerdem müssen Sie Informationen zur Entlohnung, Arbeitszeit und den Arbeitsbedingungen (wenn möglich den Entwurf des Arbeitsvertrages) vorlegen. Wichtig sind auch Informationen darüber, ob die Stelle zuvor der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurde.

Hinweis: Die rechtlichen Vorgaben für das Verfahren zur Erteilung einer Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Berufsausbildung sind komplex und haben sich in den vergangenen 12 Monaten mehrfach verändert. Es gibt unterschiedliche Regelungen für einzelne Tätigkeiten. Informationen können Sie oder Ihr zukünftiger Betrieb bei den Agenturen für Arbeit bekommen. Eine Darstellung der aktuellen Rechtslage finden Sie unter anderem in den vom DGB-Bundesvorstand veröffentlichten MIA-Informationen „Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen“ unter **www.dgb.de**.

2 Arbeitsrechte in Deutschland

2.1 Der Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis kann mündlich vereinbart werden. Ein mündlicher Arbeitsvertrag ist grundsätzlich wirksam. Der Arbeitgeber muss Ihnen aber auf jeden Fall Informationen zu der Arbeit geben, zum Beispiel, um welche Art von Arbeit es sich handelt, wie viele Stunden pro Tag Sie arbeiten sollen und wie hoch Ihr Lohn ist.

Sie haben ein Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag und können den Vertrag von Ihrem Arbeitgeber verlangen. Diesen unterschreiben Sie und bekommen ein Exemplar des Arbeitsvertrages ausgehändigt. Es besteht keine Pflicht für den Arbeitgeber, den Arbeitsvertrag in Ihre Muttersprache oder ins Englische zu übersetzen: Wenn Sie den Arbeitsvertrag nicht lesen können, suchen Sie jemanden, der Ihnen den Vertrag übersetzt.

Nur in einem Fall regelt das Gesetz, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegen muss: Wenn Ihr Arbeitgeber Sie befristet, also nur bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, einstellen möchte. Eine Befristung des Arbeitsvertrages muss immer schriftlich erfolgen!

In einem Arbeitsvertrag muss Folgendes stehen:

- Name und Adresse des Arbeitgebers und Name und Adresse von Ihnen
- Beginn und Dauer der Beschäftigung
- Art der Tätigkeit und Beschreibung Ihrer Aufgaben
- Arbeitsort
- Höhe der Bezahlung (meistens der Bruttolohn; → „2.3.1 Bruttolohn“)
- Arbeitszeit
- Urlaub (→ „2.8 Urlaub“)
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Hinweise auf anwendbare Tarifverträge oder sonstige Vereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

Wichtig: Unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht verstehen!

2.2 Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft (Tarifvertragsparteien). In einem Tarifvertrag sind unter anderem Arbeitsbedingungen und Bezahlung für einen Betrieb oder eine ganze Branche geregelt. Die in einem Tarifvertrag festgeschriebenen Bedingungen gelten zunächst für die Mitglieder der Gewerkschaft in einem Betrieb oder in einer Branche, die die Bedingungen ausgehandelt hat, vorausgesetzt der Betrieb ist ebenfalls im Arbeitgeberverband. Viele Tarifverträge werden auf Antrag der Tarifvertragsparteien durch den Gesetzgeber für allgemeinverbindlich erklärt. Dann gelten diese Tarifverträge für alle Beschäftigten in einer Branche oder einem Industriezweig, ob sie in der Gewerkschaft sind oder nicht.

Tipp: In Deutschland sind die Zuständigkeiten der Gewerkschaften nach Industriezweigen beziehungsweise Branchen aufgeteilt. Erkundigen Sie sich bei der Gewerkschaft, die für Ihren Industriezweig zuständig ist, ob es für Ihren Tätigkeitsbereich einen Tarifvertrag gibt.

2.3 Bezahlung

Es gilt der Grundsatz: Keine Arbeit ohne Bezahlung!

Wichtig: Auch ohne Arbeitspapiere und Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen Ihren Lohn zu zahlen! Lassen Sie sich nicht von Ihrem Arbeitgeber einschüchtern oder zwingen, ohne Lohn zu arbeiten. Sie haben ein Recht auf Bezahlung Ihrer Arbeit!

Der Lohn wird in der Regel auf Ihr Konto überwiesen. Sie können bei jeder Bank ein Konto eröffnen, hierzu brauchen Sie gültige Ausweispapiere. Oft ist die Vorlage dieser Papiere nicht möglich, zum Beispiel, wenn das Asylverfahren noch läuft. Die Banken verweigern dann häufig die Eröffnung eines Kontos. Seit September 2015 sind Banken jedoch verpflichtet, Konten zu eröffnen, wenn Sie Dokumente vorlegen können, die den Briefkopf einer inländischen Ausländerbehörde tragen und Identitätsangaben (Foto, Name, Geburtsort, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit und Anschrift) enthalten. Die Dokumente müssen das Siegel

der Ausländerbehörde tragen und von Ihnen unterschrieben sein.

Außerdem trat zum Jahresbeginn 2016 ein Gesetz in Kraft, das besagt, dass auch Flüchtlinge oder Menschen ohne festen Wohnsitz das Recht haben, ein Bankkonto zu eröffnen.

Auch bei Banken gilt: Unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht verstehen!

Oft händigen die Banken mit der Kontoeröffnung zusätzliche Papiere zum Abschließen von Versicherungen oder zur Beantragung von Kreditkarten aus.

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen jeden Monat eine Lohnabrechnung geben.

Auf dieser Abrechnung steht, wie viel Sie verdient haben und welche Beträge an Steuern und Versicherungen abgezogen wurden. Die Lohnsteuern werden von dem Arbeitgeber direkt an das Finanzamt gezahlt.

In Deutschland wird zwischen Brutto- und Nettolohn unterschieden:

2.3.1 Bruttolohn

Der Bruttolohn ist das Gehalt, das im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Das Gehalt wird in der Lohnabrechnung zusammen mit dem Nettolohn aufgelistet. Vom Bruttolohn werden verschiedene Beträge abgezogen:

- Einkommensteuer
- Kirchensteuer (sofern Sie einer der christlichen Kirchen angehören)
- Solidaritätszuschlag (zur Finanzierung der deutschen Einheit)
- Sozialabgaben: Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung

Die Beiträge für die Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung werden jeweils zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in geteilt. Das gilt auch für den Großteil der Krankenversicherung, den sogenannten Grundbetrag. Dazu kommen jedoch sogenannte Zusatzbeiträge, die ausschließlich von den Arbeitnehmer/innen bezahlt werden müssen und deren Höhe zwischen den Krankenkassen variiert.

2.3.2 Nettolohn

Der Nettolohn ist der Lohn, der am Ende nach Abzug aller Abgaben und Steuern ausgezahlt wird.

2.3.3 Mindestlöhne

In Deutschland gilt seit dem 1. Januar 2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde für alle Arbeitnehmer/innen, die älter als 18 Jahre sind. Ausnahmen gelten für Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten nach Wiederaufnahme einer Tätigkeit und für Zeitungszusteller/innen. Zeitungszusteller/innen haben zurzeit einen Anspruch auf 7,23 Euro, erst ab 2017 auf 8,50 Euro.

Außerdem gibt es in bestimmten Branchen allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne, die grundsätzlich Vorrang vor dem gesetzlichen Mindestlohn haben. In einigen Branchen – zum Beispiel in der Landwirtschaft – haben Gewerkschaften und Arbeitgeber für eine Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2017 Branchenmindestlöhne unterhalb von 8,50 Euro ausgehandelt. Doch die meisten Branchenmindestlöhne sind höher als 8,50 Euro. Dazu zählen zum Beispiel das Baugewerbe, die Gebäudereinigung, das Elektrohandwerk und Pflegetätigkeiten. So liegt zum Beispiel der Tariflohn für Hilfsarbeiten auf dem Bau in den westlichen Bundesländern¹ und in Berlin seit dem 1. Januar 2016 bei 11,25 Euro brutto pro Stunde.

Fragen Sie am besten beim DGB nach, welcher Mindestlohn für Sie gilt!

Achtung: Oft macht der Arbeitgeber die Bezahlung von Vorgaben, die Sie zu erfüllen haben, abhängig. Das ist nicht immer erlaubt. Lassen Sie Ihren Arbeitsvertrag von Ihrer Gewerkschaft prüfen! Ihr Lohn darf nicht unter dem jeweils geltenden Mindestlohn liegen!

Beispiel: Wenn Sie in einem Hotel Zimmer reinigen, bestimmt oft der Arbeitgeber, wie viele Zimmer Sie in einer Stunde reinigen müssen. Der Arbeitgeber darf Ihren Lohn nicht unter den Mindestlohn kürzen. Schreiben Sie immer Ihre Arbeitsstunden auf und sichern Sie Beweise! Der Arbeitgeber muss jede Stunde bezahlen, die Sie für ihn gearbeitet haben, unabhängig davon, wie viele Zimmer Sie gereinigt haben.

¹ Zu den westlichen Bundesländern zählen Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein. Die östlichen Bundesländer sind Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

2.3.4 Wenn der Arbeitgeber nicht zahlt

Sie haben immer ein Anrecht auf Ihren Lohn – auch wenn Sie gekündigt worden sind oder keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben. Löhne, die nicht bezahlt worden sind, müssen Sie selbst (am besten mit der Hilfe einer Anwältin, eines Anwalts oder einer Gewerkschaft) einklagen. Weder die Polizei noch andere staatliche Einrichtungen sind dafür zuständig.

Fordern Sie den ausstehenden Lohn zunächst schriftlich bei Ihrem Arbeitgeber ein. Damit können Sie sich eventuell einen Gerichtsprozess ersparen.

Schreiben Sie dazu einen Brief an Ihren Arbeitgeber, der Folgendes enthalten muss:

- A) Eine Liste, aus der hervorgeht, wie viele Stunden Sie für ihn wann, wo und als was gearbeitet haben.
- B) Die genaue Lohnsumme, die Ihr Arbeitgeber Ihnen schuldet.
- C) Stellen Sie eine Zahlungsfrist von 2 Wochen.
- D) Geben Sie die Daten des Bankkontos an, auf das der fehlende Lohn überwiesen werden soll.

Wichtig: Sie müssen den Brief unterschreiben und an den Arbeitgeber per Post (am besten als Einschreiben) schicken. Alternativ kann eine Person Ihres Vertrauens den Brief beim Arbeitgeber für Sie abgeben. Eine Zahlungsaufforderung per Telefon, E-Mail, SMS oder mündlich erkennen Gerichte nicht an.

Behalten Sie eine Kopie des Briefes und eine Postquittung, damit Sie dokumentieren können, dass Sie den Brief verschickt haben.

Nach Eingang des Briefes hat der Arbeitgeber 2 Wochen Zeit, um den fehlenden Lohn zu zahlen. Kommt er Ihren Forderungen in der Frist, die Sie ihm gestellt haben, nicht nach, sollten Sie ihn vor einem deutschen Arbeitsgericht verklagen.

Tipp: Wenn Sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, bekommen Sie bei juristischen Auseinandersetzungen mit Ihrem Arbeitgeber eine Unterstützung durch gewerkschaftliche Anwälte und Anwätinnen.

Am besten ist es, wenn Sie, sobald Sie merken, dass Ihr Arbeitgeber nicht bezahlt, Ihre Gewerkschaft kontaktieren.

Achtung: Tragen Sie Ihre Arbeits- und Pausenzeiten, den Arbeitsort und die erledigten Aufgaben jeden Tag in ein Notizheft ein. Notieren Sie Name und Anschrift des Arbeitgebers, des Einsatzbetriebes oder Auftraggebers sowie die Namen von Kollegen und Kolleginnen, die die Arbeit, die Sie geleistet haben, bezeugen können. Je mehr Informationen und Beweise Sie haben, umso größer sind Ihre Chancen, dass der Arbeitgeber Sie bezahlt.

In vielen Branchen, wie dem Baugewerbe oder der Nahrungsmittelindustrie, arbeiten Sie für einen Arbeitgeber, der seinerseits einen Vertrag mit einem anderen Auftraggeber abgeschlossen hat. Sammeln Sie über den Auftraggeber Ihres Arbeitgebers Informationen und Belege, da Sie Ihren Lohn eventuell auch vom Auftraggeber Ihres Arbeitgebers einfordern können.

Achtung: Warten Sie nicht zu lange! Es bestehen Fristen, die bestimmen, wie lange Sie Ihren Lohn vom Arbeitgeber oder bei Gericht fordern können. Wenn die Fristen ablaufen, haben Sie kaum noch die Möglichkeit, Ihren Lohn zu erhalten.

Auch hier gilt: Wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft.

2.4 Arbeitszeit

In Deutschland ist per Gesetz geregelt, wie viele Stunden Sie pro Tag und Woche maximal arbeiten dürfen. Ihre Arbeitszeit darf pro Arbeitstag maximal 8 Stunden betragen. Die Arbeitszeit darf nur dann auf maximal 10 Stunden verlängert werden, wenn im Durchschnitt von 24 Wochen oder 6 Monaten die Arbeitszeit 8 Stunden pro Tag nicht überschreitet.

Wichtig: In der Baubranche gilt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, der andere Arbeitszeiten für den Winter und den Sommer regelt. In den Monaten Dezember bis März beträgt die Arbeitszeit 38 Stunden pro Woche. In den Monaten April bis November beträgt die Arbeitszeit 41 Stunden pro Woche. Auch in der Landwirtschaft gelten andere Arbeitszeitregeln. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft, welche Arbeitszeitregeln in Ihrer Branche gelten.

Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet und grundsätzlich bezahlt werden.

Sie müssen Ruhepausen einhalten: Mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit zwischen 6 und 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

Wichtig: Als Arbeitszeit gilt jede Stunde, in der Sie für den Arbeitgeber zur Verfügung stehen!

Dazu gehört zum Beispiel auch die Zeit, in der Sie auf Arbeitsmaterial auf dem Bau warten oder auf der Raststätte die vorgeschriebene Pause machen. Zur Arbeitszeit gehört auch der Bereitschaftsdienst: die Zeit, in der Sie sich zum Beispiel für die Pflege von alten und kranken Menschen in Reichweite bereithalten.

Tipp: Schreiben Sie jeden Tag Ihre Arbeitsstunden und Pausen auf und lassen Sie das Dokument am besten von der Personen, die ihnen vorgesetzt ist, oder von einer anderen Person, die Ihre Arbeit bezeugen kann, unterschreiben!

2.5 Krankenversicherung

Die Krankenversicherung übernimmt in Deutschland die Kosten für eine medizinische Behandlung. Wenn Sie zum Arzt gehen, müssen Sie eine Krankenversicherungskarte vorlegen oder die Kosten selbst bezahlen. Grundsätzlich gilt, dass Ihr Arbeitgeber Sie bei einer Krankenversicherung anmelden muss. Von Ihrem Lohn wird ein Teil abgezogen und an die Sozialversicherungen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) gezahlt. Sie bekommen dann eine Krankenversicherungskarte, mit der Sie zum Arzt gehen können.

Wichtig: Wenn Sie sich in Deutschland als Flüchtling noch keine 15 Monate aufhalten und keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen, mit der Sie mehr als 450 Euro im Monat verdienen, gelten für Sie die Regelungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Sie haben daher lediglich Anspruch auf eine medizinische Notversorgung, die vorab vom Sozialamt genehmigt werden muss. Erst nach 15 Monaten erhalten Sie einen Anspruch auf Gesundheitsleistungen und erhalten eine elektronische Gesundheitskarte. Wenn Sie in dieser Zeit einen sogenannten Minijob ausüben und weniger als 450 Euro im Monat verdienen, muss der Arbeitgeber für Sie keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zahlen (→ „3.1 Minijob“).

2.6 Arbeitsunfall und Unfallversicherung

Jede/r Arbeitnehmer/in ist gegen Unfälle, die auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit und die während der Arbeit geschehen, über die sogenannte Berufsgenossenschaft versichert. Ihr Arbeitgeber muss Sie zu Arbeitsbeginn bei der Berufsgenossenschaft anmelden.

Wichtig: Wenn Sie einen Arbeitsunfall haben, müssen Sie beim Arzt sagen, dass der Unfall am Arbeitsplatz passiert ist.

Achtung: Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen rät zu sagen, dass es kein Arbeitsunfall war, hat er Sie wahrscheinlich nicht versichert. Suchen Sie Ihre Gewerkschaft auf und lassen Sie sich beraten.

Wenn Sie nicht genug Deutsch sprechen, bitten Sie im Krankenhaus darum, dass jemand für Sie übersetzt.

2.7 Rentenversicherung

Der Arbeitgeber meldet Sie bei der Rentenversicherung an. Sie bekommen eine Sozialversicherungsnummer, die Sie gut aufbewahren müssen. Sie behalten diese Nummer, auch wenn Sie den Arbeitgeber wechseln. Manche Arbeitgeber verweigern die Bezahlung des Lohns mit dem Argument, dass Sie keine Sozialversicherungsnummer vorgelegt haben. Das ist falsch! Der Arbeitgeber hat die Pflicht, Sie bei der Rentenversicherung anzumelden. Wenn er dies nicht tut, wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaft.

Bei Fragen können Sie sich auch direkt an die Deutsche Rentenversicherung wenden: **Servicetelefon: 0800 1000 4800**

2.8 Urlaub

In Deutschland gilt bei einer 6-Tage-Arbeitswoche ein Mindestjahresurlaub von 24 Werktagen und bei einer 5-Tage-Arbeitswoche von 20 Werktagen pro Jahr. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen diesen Urlaub gewähren! Im Arbeitsvertrag kann auch ein längerer Urlaub vereinbart werden, aber kein kürzerer. Dies gilt auch dann, wenn Sie einen sogenannten Minijob haben.

So können Sie die Urlaubstage, auf die Sie Anspruch haben, berechnen, wenn sie in Teilzeit arbeiten:

Anzahl der individuelle Arbeitstage pro Woche mal 20 (Urlaubsanspruch in Werktagen) geteilt durch 5 (= übliche Arbeitstage, Montag bis Freitag).

Wichtig: Wenn Sie an 5 Werktagen pro Woche arbeiten, stehen Ihnen mindestens 20 Urlaubstage zu, auch wenn Sie insgesamt nur 10 Stunden in der Woche arbeiten.

Wenn Sie die 10 Stunden jedoch an 2 Tagen in der Woche arbeiten, haben Sie das Recht auf mindestens 8 Urlaubstage im Jahr: 2 (Arbeitstage) mal 20 (Urlaubsanspruch in Werktagen) geteilt durch 5 (= übliche Arbeitstage, Montag bis Freitag).

Sie müssen bei Ihrem Arbeitgeber Ihren Urlaub beantragen, er kann den Urlaub genehmigen oder ablehnen. Machen Sie das schriftlich und heben Sie eine Kopie auf. Wenn der Urlaub nicht bis Ende des Kalenderjahres genommen werden kann, müssen Sie ihn bis spätestens 31. März des Folgejahres verbrauchen.

Achtung: Sie müssen in diesem Fall bis Ende des Jahres den nicht genommenen Urlaub unter Umständen schriftlich übertragen lassen! Wenn Sie das nicht tun, kann Ihr Anspruch auf diesen Urlaub verfallen.

Wichtig: Sie haben Anspruch auf vollen Urlaub, wenn Sie in der 2. Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und mindestens 6 Monate beschäftigt waren!

Wenn das Arbeitsverhältnis endet und Sie noch nicht Ihren ganzen Urlaub genommen haben, muss der Arbeitgeber die restlichen Urlaubstage auszahlen.

Achtung: Auch hier laufen Fristen, um dieses Geld einzufordern! Oft sind diese Fristen sehr kurz, setzen Sie sich schnell mit Ihrer Gewerkschaft in Verbindung, wenn Ihr Arbeitgeber Urlaub nicht bezahlen will.

2.9 Krankheit

Wenn Sie länger als 4 Wochen bei einem Arbeitgeber gearbeitet haben, erhalten Sie im Krankheitsfall bis zu 6 Wochen Ihren vollen Lohn. Sie müssen dazu beim Arbeitgeber eine „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ abgeben, die Ihnen Ihr Arzt oder Ihre Ärztin ausstellt.

Wichtig: Sie müssen dem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sofort mitteilen. Sind Sie länger als 3 Tage krank und können nicht arbeiten, muss die ärztliche „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ dem Arbeitgeber spätestens an dem Arbeitstag vorliegen, der auf die drei Tage der Arbeitsunfähigkeit folgt. Der Arbeitgeber kann jedoch die Vorlage der „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ schon früher, auch ab dem 1. Krankheitstag, ohne Angabe von Gründen, fordern.

2.10 Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann in der Regel nicht sofort beendet werden. Üblich ist eine Frist von 4 Wochen zum 15. des Monats oder zum Ende des Monats. Wenn das Arbeitsverhältnis länger als 2 Jahre bestanden hat, verlängert sich die Kündigungsfrist.

Wichtig: Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Eine mündliche Kündigung, eine Kopie oder eine Kündigung per E-Mail, SMS oder Fax sind nicht wirksam!

Der Arbeitgeber muss in der Kündigung keine Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeben.

Frauen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf des 4. Monats nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Der Arbeitgeber muss aber von der Schwangerschaft wissen oder spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Kündigung davon (schriftlich) erfahren. Menschen mit Behinderungen haben ab dem 7. Monat eines Arbeitsverhältnisses ebenfalls einen besonderen Kündigungsschutz.

Wenn Sie eine Kündigung erhalten und nicht damit einverstanden sind, können Sie sich dagegen wehren.

Sie können von einem Gericht feststellen lassen, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht.

Wichtig: Wenn Sie eine Kündigung erhalten haben, haben Sie nur 3 Wochen Zeit, dagegen vor dem Arbeitsgericht zu klagen.

Wenn Sie diese Frist verstreichen lassen, ist die Kündigung wirksam, unabhängig davon, ob sie inhaltlich richtig oder falsch ist.

Tipp: Suchen Sie so schnell wie möglich Ihre Gewerkschaft auf, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber eine Kündigung erhalten haben.

Jedes Arbeitsgericht hat eine Rechtsantragsstelle. Dort wird Ihre Klage kostenlos aufgenommen. Wenn Sie nicht genug Deutsch sprechen, sollten Sie jemanden zum Übersetzen mitnehmen. Sie können auch

zu einer Anwältin oder einem Anwalt gehen. Wenn Sie ein geringes Einkommen haben, gibt es die Möglichkeit, Prozesskostenhilfe zu beantragen, das bedeutet, dass das Gericht die Kosten des Anwalts oder der Anwältin trägt.

2.11 Probearbeit

Es kann sein, dass Ihr Arbeitgeber von Ihnen verlangt, dass Sie einige Tage zur Probe arbeiten, bevor er entscheidet, ob Sie einen Arbeitsvertrag bekommen. Das ist zulässig, aber

Vorsicht: Sie sind nicht verpflichtet, grundsätzlich ohne Entlohnung auf Probe zu arbeiten! Sobald Sie Tätigkeiten, die zu der zukünftigen Arbeit gehören, nach Weisung des Arbeitgebers ausführen, müssen Sie auch dafür bezahlt werden.

Die Arbeit auf Probe darf nicht länger als eine Woche dauern.

2.12 Selbstständig arbeiten – Vorsicht vor Scheinselbstständigkeit!

Wenn Sie über einen Aufenthaltstitel verfügen, dürfen Sie sich selbstständig machen und ein Unternehmen gründen. Dazu müssen Sie ein Gewerbe anmelden. Lassen Sie sich dazu von den dafür zuständigen Stellen, wie den Industrie- und Handelskammern, beraten!

Vorsicht vor Scheinselbstständigkeit! Scheinselbstständigkeit bezeichnet ein Arbeitsverhältnis, bei dem eine Person als selbstständige/r Unternehmer/in auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her gar nicht selbstständig, sondern Arbeitnehmer/in ist. Häufig versuchen damit Arbeitgeber in Deutschland, Abgabenzahlungen und Rechte von Beschäftigten zu umgehen, die durch das Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht vorgegeben sind.

Wenn die Behörden Scheinselbstständigkeit feststellen und Sie nachträglich als Arbeitnehmer/in eingestuft werden, muss der Auftraggeber für Sie rückwirkend alle Sozialversicherungsabgaben, das heißt alle Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie die Lohnsteuern bezahlen. Auch Sie müssen unter Umständen Ihren

Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen nachzahlen, aber höchstens für die letzten 3 Monate Ihrer Beschäftigung. Es kann zudem passieren, dass Sie eine Geldbuße wegen Ordnungswidrigkeit bezahlen müssen. Ihrem Auftraggeber droht eine Geldbuße von bis zu 500.000 Euro.

Es sind viele Fälle bekannt, in denen Kolleginnen und Kollegen ohne ihr Wissen als Selbstständige angemeldet wurden und damit um ihre Rechte als Arbeitnehmer/in betrogen wurden.

Wichtig: Wollen Sie nicht als Selbstständige/r oder Unternehmer/in tätig sein, unterschreiben Sie keinen Werk- oder Honorarvertrag, keinen Gesellschaftsvertrag, keinen Eintrag ins Handwerksregister und keine Gewerbeanmeldung.

Haben Sie den Verdacht, dass Sie scheinselbstständig beschäftigt sind, fragen Sie Ihre Gewerkschaft um Rat.

3 Besondere Formen der Beschäftigung

Im Folgenden informieren wir Sie über zwei besondere Beschäftigungsformen, bei denen Missbrauch von Arbeitnehmerrechten häufig vorkommt.

3.1 Minijob

Sogenannte Minijobs sind Arbeitsverhältnisse, in denen der Lohn monatlich nicht mehr als 450 Euro beträgt.

Für diese Art von Arbeitsverhältnissen gelten einige Sonderregeln. Die wichtigste ist, dass Ausnahmen für die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen bestehen. Was Sie wissen müssen:

Die Arbeitgeber zahlen zwar pauschale Sozialversicherungsbeiträge. Sie als Arbeitnehmer/in haben aber keinen Versicherungsschutz bei der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und damit auch keinen Anspruch auf Leistungen!

Grundsätzlich besteht für Sie die Pflicht, Beiträge an die Rentenversicherung selbst zu zahlen. Auf Ihren Antrag hin können Sie jedoch davon befreit werden.

Mit einem Minijob dürfen Sie bis zu 450 Euro im Monat verdienen. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde bedeutet dies, dass Ihr Arbeitgeber Sie maximal 53 Stunden im Monat arbeiten lassen darf.

Sie dürfen auch mehrere Minijobs ausüben. Der gesamte Lohn darf aber 450 Euro pro Monat nicht übersteigen.

Was viele nicht wissen: Sie haben Anspruch auf Urlaub, Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und erhalten im Falle von Krankheit bis zu 6 Wochen Ihren Lohn.

3.2 Leiharbeit

Nach der aktuellsten Änderung des Asylverfahrensgesetzes im Oktober 2015 dürfen Asylbewerber/innen und Geduldete nach 3, spätestens nach 15 Monaten als Leiharbeitnehmer/innen beschäftigt werden. Unternehmen, die Leih- oder Zeitarbeitsfirmen genannt werden, entleihen ihre Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeit an ein anderes Unternehmen, den sogenannten Einsatzbetrieb. Der Einsatzbetrieb bezahlt den Zeitarbeitsfirmen dafür eine Gebühr.

Wichtig: Wenn Sie als Leiharbeiter/in tätig sind, unterschreiben Sie Ihren Arbeitsvertrag mit der Leiharbeitsfirma. Die Leiharbeitsfirma ist Ihr Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten.

Von der Leiharbeitsfirma bekommen Sie auch Ihren Lohn ausgezahlt, sie ist zudem zuständig für Fragen zu Ihren Arbeitszeiten oder Urlaubsansprüchen. Allerdings erhalten Sie Ihre konkreten Arbeitsanweisungen durch den Einsatzbetrieb.

Das sollten Sie außerdem wissen: Die meisten Leiharbeitsfirmen richten sich bei der Bezahlung nach Tarifverträgen. Gültig sind zurzeit zwei Tarifverträge, abgekürzt: DGB-iGZ und DGB-BAP.²

Aktuell beträgt der tarifliche Mindestlohn für Leiharbeit 8,80 Euro brutto pro Stunde in den westlichen und 8,20 Euro brutto pro Stunde in den östlichen Bundesländern. Ihr Lohn kann aber auch darüber liegen und ergibt sich aus der Einordnung Ihrer beruflichen Qualifikation, der Schwierigkeit Ihrer Arbeit und der Länge Ihrer Beschäftigung. Sie werden dementsprechend einer von 9 Lohngruppen, sogenannten Entgeltgruppen, zugeteilt. Hinzu kommen im Tarifvertrag geregelte Zuschüsse, zum Beispiel für Überstunden oder Nachtarbeit. Fragen Sie die Leiharbeitsfirma nach dem für Sie gültigen Tarifvertrag.

² DGB-iGZ = Tarifvertrag zwischen den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

DGB-BAP = Tarifvertrag zwischen den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V.

In der Leiharbeit wird meist eine 35-Stunden-Woche vereinbart. Ihre tatsächliche Arbeitszeit richtet sich aber oft nach den Schichtzeiten des Einsatzbetriebes. Wenn Sie mehr oder weniger Stunden arbeiten, als in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart ist, dann wird das auf einem sogenannten Arbeitszeitkonto für Sie festgehalten. Das heißt, Sie können Plus- oder Minusstunden ansammeln. Die Zahl der zulässigen Plusstunden ist aber begrenzt: 150 Plusstunden im Tarifvertrag DGB-iGZ und 200 Plusstunden im Tarifvertrag DGB-BAP. Wenn Sie Plusstunden auf Ihrem Arbeitszeitkonto angesammelt haben, können Sie zusätzliche freie Tage beantragen. Sind es mehr als 105 Plusstunden, können Sie deren Auszahlung verlangen. Einige Leiharbeitsfirmen zahlen die Plusstunden sofort mit dem normalen Lohn aus. Andere zahlen die Plusstunden erst aus, wenn Sie das erlaubte Limit erreicht haben oder Ihr Vertrag endet.

Auch als Leiharbeiter/in haben Sie das Recht, sich gegen falsch abgerechnete Arbeitsstunden oder unberechtigte Abzüge zu wehren. Sollten Sie der Ansicht sein, dass Ihnen zu wenig Lohn ausgezahlt wurde, müssen Sie diesen innerhalb von 3 Monaten schriftlich beim Arbeitgeber einfordern. Sonst verfällt Ihr Anspruch.

Gibt es in dem Betrieb, in dem Sie eingesetzt sind, keine Arbeit mehr für Sie, muss Ihnen die Leiharbeitsfirma weiterhin den vereinbarten Lohn zahlen, solange Sie Ihre Bereitschaft zum Arbeiten eindeutig zum Ausdruck bringen. Die Leiharbeitsfirma darf Ihnen dafür keine Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto berechnen oder Sie zwingen, Urlaub zu nehmen, oder Sie einfach kündigen. Ihre Leiharbeitsfirma ist zudem verpflichtet, Ihnen eine Arbeit in einem anderen Unternehmen zu suchen.

Bitte beachten Sie: In den ersten 6 Monaten (oftmals Probezeit genannt) gilt für Sie jedoch nur ein eingeschränkter Kündigungsschutz. Bitte informieren Sie sich.

3.3 Praktika

Ein Praktikum ist kein Arbeitsverhältnis, es soll Fähigkeiten und Qualifikationen vermitteln und vertiefen. Oft ist es der Einstieg in eine Beschäftigung und eine Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt. Flüchtlinge und Geduldete können betriebliche und schulische Praktika absolvieren, benötigen hierfür jedoch eine Erlaubnis der Ausländerbehörde. Viele Unternehmen suchen gerade unter den neu zugewanderten Flüchtlingen Auszubildende und Praktikant/innen. Daher ist es wichtig, Folgendes zu wissen:

Auch Praktika müssen in der Regel mit dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro bezahlt werden.

Ausnahmen gelten allerdings für folgende Formen von Praktika:

- Pflichtpraktikum nach einer (Hoch-)Schulordnung
- Praktika, die der Berufsorientierung dienen, aber nur bis zu einer Länge von **3 Monaten**
- freiwillige Praktika zum Studium oder Ausbildung, aber nur bis zu einer Länge von **3 Monaten**
- Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder zur Berufsausbildungsvorbereitung

Auch hier gilt: Lassen Sie sich beraten!

4 Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen

Wenn Sie in Ihrem Herkunftsland eine Berufsausbildung von mehr als 2 Jahren oder andere Qualifikationen erworben haben, sollten Sie prüfen, ob diese in Deutschland anerkannt sind oder anerkannt werden können. Wenn Ihre Ausbildung oder Qualifikation in Deutschland anerkannt wird, haben Sie bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt! Um in bestimmten geschützten Berufen zu arbeiten, brauchen Sie eine in Deutschland anerkannte Ausbildung oder Qualifikation.

Hier finden Sie Internetadressen, die Sie zu Beratungsstellen führen, die auf die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Qualifikationen spezialisiert sind:

Integration durch Qualifizierung (IQ-Netzwerk):

www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungsstellen_iq_netzwerk.php

Informationen zur Anerkennung von akademischen Abschlüssen und Berufsqualifikationen:

http://anabin.kmk.org/no_cache/filter/aner kennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html

5 Deutschkurse

Gute Deutschkenntnisse sind unerlässlich für eine gute und schnelle Integration in den Arbeitsmarkt.

Hier finden Sie Informationen über Deutschkurse:

Integrationskurse, allgemeine Informationen:

**[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/
Integrationskurse/integrationskurse-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html)**

Integrationskurse vor Ort:

**[www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_
Integrationskursort.html?nn=1368284](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Integrationskursort.html?nn=1368284)**

Deutsch für den Beruf:

**[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/
deutschberuf-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html)**

Deutschkurse für Asylbewerber/innen:

**[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/
DeutschAsylbewerber/deutschangeboteasyl-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschAsylbewerber/deutschangeboteasyl-node.html)**

Außerdem:

Die APP **Ankommen**. Sie können mithilfe dieses Programms selbst Deutsch lernen. Sie erfahren viel über Deutschland, welche Regeln hier gelten und worauf Sie achten sollten. Sie bekommen die wichtigsten Informationen über das Asylverfahren, über Wege in Ausbildung und Arbeit. Das Ganze in fünf Sprachen, ohne Werbung und kostenfrei.

Internet: **www.ankommenapp.de**, App Store oder Google Play

6 Gewerkschaften in Deutschland

Gewerkschaften sind in Deutschland demokratisch legitimierte Organisationen, die von ihren Mitgliedern finanziert und getragen werden. Sie sind nicht mit einer politischen Partei verbunden und arbeiten unabhängig von staatlichen Behörden. Sie sind pluralistisch und unabhängig, aber keineswegs politisch neutral. Sie beziehen Position im Interesse der Arbeitnehmer/innen. Gewerkschaften kämpfen für eine gerechte Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen, faire Arbeitszeiten und soziale Gerechtigkeit. Sie können Streiks organisieren und Tarifverträge mit Arbeitgebern abschließen.

Die wichtigsten Gewerkschaften haben sich zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossen. Der DGB ist die politische Stimme der Mitgliedsgewerkschaften mit rund 6,4 Millionen organisierten Arbeitnehmer/innen. Daneben gibt es noch kleinere Gewerkschaftsorganisationen, die spezifische Berufsgruppen, wie zum Beispiel die Flugbegleiter/innen, vertreten.

In Deutschland herrscht Koalitionsfreiheit. Das bedeutet für Arbeitnehmer/innen, dass sie sich in Gewerkschaften organisieren können. Gewerkschaften finanzieren sich aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Der Mitgliedsbeitrag wird anhand Ihres monatlichen Bruttolohns berechnet. Wenn Sie arbeitslos sind, wird der Beitrag gemindert.

Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder in vielen Fragen und bieten nach 3-monatiger Mitgliedschaft kostenfreien gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Dieser unterstützt Sie bei juristischen Auseinandersetzungen rund ums Arbeitsleben. Bei anderen Problemen, etwa mit der Sozialversicherung, hilft der Sozialrechtsschutz weiter – für Mitglieder ebenfalls kostenfrei.

Darüber, welche Gewerkschaft für Sie die richtige ist, können Sie sich direkt bei den Gewerkschaften informieren.

6.1 Adressen der DGB-Gewerkschaften

Gewerkschaften in Deutschland haben in vielen Städten Büros, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Mitglied werden wollen oder Fragen haben. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht über die Zentralen der einzelnen Gewerkschaften, die im Deutschen Gewerkschaftsbund, dem Dachverband, zusammengeschlossen sind.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telefon: +49 30 24060-0

www.dgb.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main

Telefon: +49 69 95737-0

www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telefon: +49 511 7631-0

www.igbce.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Telefon: +49 69 7536-236

www.evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Telefon: +49 69 78973-0

www.gew.de

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Telefon: +49 69 6693-0

www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Telefon: +49 40 38013-0

www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Bundesvorstand

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Telefon: +49 30 399921-0

www.gdp.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Telefon: +49 30 6956-0

www.verdi.de

نقابة الصناعة المعدنية (IG Metall)

العنوان: Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt/Main

الهاتف: +49 69 6693-0

الموقع: www.igmetall.de

نقابة الصناعات الغذائية والمطاعم (NGG)

العنوان: Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

الهاتف: +49 40 38013-0

الموقع: www.ngg.net

نقابة الشرطة (GdP)

اللجنة الرئاسية الاتحادية

العنوان: Stromstraße 4, 10555 Berlin

الهاتف: +49 30 399921-0

الموقع: www.gdp.de

النقابة العمالية المتحدة لقطاع الخدمات (ver.di)

الإدارة الاتحادية

العنوان: Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

الهاتف: +49 30 6956-0

الموقع: www.verdi.de

6.1 عناوين نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني

للنقابات في ألمانيا مكاتب في الكثير من المدن، يمكنك التوجه إليها إن كنت ترغب في الحصول على عضوية أو إن كان لديك أسئلة. هذه قائمة بالمقرات الرئيسية للنقابات المختلفة تحت سقف اتحاد النقابات العمالية الألماني.

اللجنة الرئاسية الاتحادية لاتحاد النقابات العمالية الألماني (DGB)

العنوان: Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.dgb.de

الاتحاد العمالي للبناء والزراعة والبيئة (IG BAU)

العنوان: Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.igbau.de

نقابة عمال التعدين والكيمياء والطاقة (IG BCE)

العنوان: Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.igbce.de

نقابة عمال السكك الحديدية والمواصلات (EVG)

العنوان: Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.evg-online.org

نقابة التربية والعلوم (GEW)

العنوان: Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.gew.de

6 النقابات في ألمانيا

النقابات في ألمانيا عبارة عن منظمات مُشرعة ديمقراطياً، يمولها أعضاؤها ويتحملون مسؤوليتها. ليست النقابات تابعة لأي حزبٍ سياسي، وتعمل بصفة مستقلة عن الدوائر الحكومية.

النقابات تعددية ومستقلة، ولكنها ليست محايدة سياسياً. تتخذ النقابات مواقفاً بما تتطلبه مصلحة الموظفين، فهي تسعى إلى زيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وتقليص ساعات العمل، وتحقيق العدالة الاجتماعية. يمكن للنقابات تنظيم الإضرابات والتعاقد على اتفاقيات الأجور الجماعية مع أرباب العمل.

اجتمعت أهم النقابات تحت سقف اتحاد النقابات العمالية الألماني (DGB). يعتبر اتحاد النقابات العمالية الألماني الصوت السياسي للنقابات الأعضاء التي تضم حوالي 6.4 مليون موظفاً. بالإضافة إلى ذلك، يوجد منظمات نقابية صغيرة تمثل فئات عمالية محددة، كمضيفي الطيران مثلاً.

يضمن القانون في ألمانيا حرية إنشاء الجمعيات والنقابات، مما يعني أن للموظفين الحق في الانخراط في النقابات. تمول النقابات نفسها من خلال اشتراكات العضوية، وتُحتسب قيمة اشتراك العضوية بحسب أجرِك الإجمالي الشهري. سيتم تخفيض قيمة الاشتراك لو كنت عاطلاً عن العمل.

تدعم النقابات أعضائها في الكثير من المسائل وتقدم لهم بعد انقضاء ثلاثة أشهر على عضويتهم الحماية القانونية النقابية مجاناً والتي ستوفر لك المشورة القانونية في كل ما يتعلق بحياة العمل.

أما لو واجهتك مشاكل أخرى متعلقة بالتأمين الاجتماعي، فستقدم لك الحماية القانونية الاجتماعية يد العون - هذه الخدمة مجانية أيضاً للأعضاء.

يمكنك الاستفسار عن النقابة المناسبة لك مباشرة لدى مكاتب النقابات.

أماكن دورات الاندماج:

[www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/
WebGIS_Integrationskursort.html?nn=1368284](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Integrationskursort.html?nn=1368284)

اللغة الألمانية للوظيفة:

[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/
DeutschBeruf/deutschberuf-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html)

اللغة الألمانية للاجئين:

[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/
DeutschAsylbewerber/deutschangeboteasyl-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschAsylbewerber/deutschangeboteasyl-node.html)

هذا بالإضافة إلى: تطبيق Ankommen. يمكنك تعلم اللغة الألمانية بمرفدك بالاستعانة بهذا البرنامج. ستتعرف على الكثير من الأمور عن ألمانيا وعن القواعد السارية هنا والتي عليك مراعاتها. كما أنك ستحصل على أهم المعلومات المتعلقة بإجراءات طلب اللجوء وسبل التعليم والعمل. كل ذلك في خمس لغات، ودون إعلانات، ومجاناً. ستجد هذا التطبيق على الإنترنت www.ankommenapp.de أو ضمن App Store أو Google Play.

4 الاعتراف بشهادات التأهيل المهني والمؤهلات

لو كنت قد حصلت على التأهيل المهني في بلدك الأصلي لأكثر من سنتين أو غيرها من المؤهلات، فعليك التحقق فيما إذا كان معترفاً بها أو يمكن الاعتراف بها في ألمانيا. لو اعترف بالتأهيل المهني أو المؤهلات التي حصلت عليها، فسيكون لك فرص أكبر في سوق العمل. لو رغبت في مزاولة إحدى الوظائف المحمية، فعليك الحصول على تأهيل مهني أو مؤهلات مُعترف بها في ألمانيا.

ستجد على الصفحات الإلكترونية التالية جهات مُختصة فيما يتعلق بالاعتراف بالشهادات الأجنبية والمؤهلات.

الاندماج من خلال التأهيل (IQ-Netzwerk):
www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungsstellen_iq_netzwerk.php

معلومات عن الاعتراف بالشهادات الأكاديمية والمؤهلات الوظيفية:
http://anabin.kmk.org/no_cache/filter/anerkennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html

5 دورات اللغة الألمانية

لا غنى عن المعرفة الجيدة باللغة الألمانية لاندماج موفق وسريع في سوق العمل.

ستجد هنا معلومات عن دورات اللغة الألمانية:

معلومات عامة عن دورات الاندماج:
www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html

3.3 التدريب

لا يُعد التدريب علاقة عمل، فهو من شأنه إكساب المهارات والمؤهلات. غالباً ما يكون التدريب بمثابة خطوة أولى في المسيرة العملية وفرصة للاندماج بسوق العمل. بإمكان اللاجئين والحاصلين على تصريح إقامة التريث الحصول على التدريب المؤسسي أو التعليمي، إلا أن عليهم الحصول على إذن من مصلحة الأجانب. تبحث الكثير من الشركات عن يرغبون في الحصول على التأهيل المهني أو التدريب من بين اللاجئين الجدد. لذا، فمن المهم أن تعرف ما يلي:

يتقاضى المتدربون عادةً الحد الأدنى للأجور الذي يلزم به القانون والذي تبلغ قيمته 8.50 يورو.

تُستثنى من ذلك أشكال التدريب التالية:

- التدريب الإلزامي في نطاق النظام المدرسي أو الجامعي.
- التدريب بهدف التوجيه المهني لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- التدريب الاختياري في نطاق الدراسة أو التأهيل المهني لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- التدريب في نطاق برامج الاحتراف الأولية بموجب المادة 54a SGB III أو كتحضير للتأهيل المهني.

نصيحتنا لك هنا أيضاً: احصل على المشورة!

تسعة فئات مختلفة للأجور. كما تضاف إلى ذلك الحوافز المالية بناءً على عقد اتفاقية الأجور الجماعي المُطبق، مثل علاوات العمل ليلاً والساعات الإضافية.

استفسر لدى شركة العمالة المؤقتة عن عقد اتفاقية الأجور الجماعية الساري بالنسبة لك.

غالباً ما يتم الاتفاق على 35 ساعة عمل في الأسبوع للعمالة المؤقتة. ولكن وقت الدوام الفعلي يتحدد بحسب نظام المناوبة المعمول به في الشركة موقع العمل. إذا عملت أكثر أو أقل مما تم الاتفاق عليه في العقد، فستُسجل هذه الساعات لصالحك في حسابٍ خاص.

هذا يعني أنه بإمكانك جمع الساعات الإضافية أو قد تُسجل عليك ساعات ناقصة. إلا أن هناك حداً أقصى لعدد الساعات الإضافية المُصرح به يبلغ 150 ساعة في عقد DGB-iGZ و 200 ساعة في عقد DGB-BAP.

إذا جمعت عدد من الساعات الإضافية بحسابك، فبإمكانك أخذهم كأيام إجازة إضافية. إذا زاد عدد الساعات الإضافية عن 105 ساعة، فبإمكانك طلب صرف أجرك لقاء هذه الساعات. بعض شركات العمالة المؤقتة تدفع أجر الساعات الإضافية مع الأجر العادي مباشرةً. والبعض الآخر يدفع أجر الساعات الإضافية عند بلوغ الحد الأقصى المُصرح به أو عند انتهاء العقد.

لك الحق أيضاً كموظف مؤقت في المطالبة بتصحيح أية أخطاء متعلقة بعدد الساعات أو بخصومات غير مبررة. إذا اعتقدت أنك حصلت على أجرٍ منقوص فعليك مطالبة رب عملك بالمبلغ الناقص خلال ثلاثة أشهر، وإلا سيسقط بعدها حقك في المطالبة.

إن لم يكن هناك عمل تقوم به لدى الشركة موقع التوظيف، فستظل شركة العمالة المؤقتة مُلزمة بدفع أجرك مادامت تظهر استعدادك للعمل. ليس من حق شركة العمالة المؤقتة أن تسجل الساعات المُتبقية كساعات عملٍ ناقصة، أو أن تجبرك على أخذ إجازة، أو أن تفسخ العقد المبرم معك. كما أن شركة العمالة المؤقتة مُلزمة بالبحث لك عن عمل في مكانٍ آخر.

انتبه: في الستة أشهر الأولى (عادةً ما تسمى بفترة التجربة) تتمتع بحماية مشروطة من الإقالة. استفسر عن هذا الموضوع!

3.2 العمالة المؤقتة

ينص قانون اللجوء المعدل في تشرين الأول من عام 2015 بالسماح للاجئين والحاصلين على تصريح إقامة تريت بالعمل كعاملات أو عاملين مؤقتين بعد انقضاء مدة ثلاث أشهر أو خمسة عشر شهراً بالأكثر.

تعبر الشركات التي تُسمى بشركات العمالة المؤقتة أو التوظيف المحدد زمنياً الأيدي العاملة لفترةٍ زمنيةٍ معينةٍ لشركات أخرى، تُدعى حينئذٍ بالشركات موقع التوظيف. في المقابل تدفع هذه الشركات لشركة العمالة المؤقتة رسماً مالياً.

معلومة مهمة: إذا اشتغلت كعاملٍ مؤقت قم بإبرام عقد عمل مع شركة العمالة المؤقتة. فهي بالنسبة لك بمثابة رب العمل، بما يترتب على ذلك من حقوق لها وواجبات عليها تجاهك.

ستحصل على أجورك المُستحقة من شركة العمالة المؤقتة، وستكون هي المسؤولة أيضاً عن كل الأمور المتعلقة بساعات العمل أو الإجازات. أما بالنسبة لتوجيهات العمل فستصدر عن الشركة موقع التوظيف.

عليك أيضاً أن تعرف ما يلي:

الكثير من شركات العمالة المؤقتة تستند إلى عقود اتفاقيات الأجور الجماعية فيما يتعلق بدفع الأجور. في الوقت الحالي هناك اتفاقيات أجور جماعيتان ساريتان اختصارهما: DGB-iGZ و DGB-BAP².

تبلغ حالياً قيمة الحد القانوني الأدنى لأجور العاملين المؤقتين 8.80 يورو كأجرٍ إجمالي لقاء كل ساعة عمل في الولايات الغربية، و فقط 8.20 يورو كأجرٍ إجمالي لقاء كل ساعة عمل في الولايات الشرقية. وقد يكون أجرك أعلى من ذلك، وذلك بحسب مؤهلاتك الوظيفية وصعوبة العمل ومدته. يتم تصنيفك بناءً على ذلك كله ضمن

² DGB-iGZ = عقد اتفاقية أجور مبرم بين عدد من النقابات الأعضاء في اتحاد النقابات

العمالية الألماني DGB والاتحاد الذي يمثل مصالح شركات العمالة المؤقتة.

DGB-BAP = عقد اتفاقية أجور مبرم بين عدد من النقابات الأعضاء في اتحاد النقابات

العمالية الألماني DGB والجمعية الاتحادية لأرباب أعمال خدمات العمالة.

3 أشكال خاصة للعمل

نطلعك فيما يلي على شكلين خاصين للعمل كثيراً ما يتم فيهما استغلال حقوق الموظفين.

3.1 الأعمال الصغيرة

تعتبر ما تُسمى بالأعمال الصغيرة أعمال ذات أجرٍ زهيد، لا يتجاوز شهرياً مبلغ 450 يورو. تنطبق على مثل هذه الأعمال قوانين خاصة. أهم هذه القوانين أن هناك استثناءات تتعلق بدفع مُستحقات التأمين الاجتماعي. عليك أن تعرف ما يلي:

يدفع أرباب العمل مبلغاً شاملاً لصالح التأمين الاجتماعي. إلا أنه لن يتم منحك غطاءً تأمينياً، بما معناه أنه لن يكون لك الحق في الاستفادة من خدمات التأمين الصحي، وتأمين الرعاية المرضية، وتأمين البطالة.

يتوجب عليك عموماً دفع مُستحقات تأمين المعاش التقاعدي. إلا أنه من الممكن إعفائك من ذلك لو كانت هذه رغبتك.

لا يُسمح لك بتقاضي أكثر من مبلغ 450 يورو شهرياً لقاء عمل صغير. بموجب الحد الأدنى للأجور الذي يلزم به القانون والذي يبلغ 8.50 يورو لقاء كل ساعة عمل لا يُسمح لرب عملك بتشغيلك لأكثر من 53 ساعة في الشهر.

يُسمح لك بمزاولة أكثر من عمل صغير، ولكن على المبلغ الإجمالي لأجرك ألا يتجاوز مبلغ 450 يورو شهرياً.

ما يجهله الكثيرون: لك الحق في الحصول على إجازة وفي التقيد بأوقات العمل بموجب القانون، وستحصل في حال مرضك على أجرِك لمدة ستة أسابيع.

إن اكتشفت السلطات أنك تزاوّل الأعمال الحرة بشكلٍ ظاهري، فسُتسجّل كموظف عادي بصفةٍ لاحقة. في هذه الحالة يُلزم ربّ العمل بدفع كافة رسوم التأمين الاجتماعي بأثر رجعي، أي كل اشتراكات التأمينات، مثل التأمين الصحي، وتأمين الرعاية المرضية، وتأمين المعاش التقاعدي، وتأمين البطالة، وكذلك ضريبة الدخل. وستُطالب أنت أيضاً بسداد حصتك كموظف من رسوم التأمين الاجتماعي، ولكن فقط عن الأشهر الثلاثة الأخيرة من العمل كحدٍ أقصى. في بعض الحالات يتعين على الموظف أيضاً دفع غرامة مالية من جراء المخالفة. وكذلك يُهدد ربّ العمل بدفع غرامة قد تصل قيمتها إلى 500,000 يورو.

لقد وردت علينا الكثير من الحالات التي قام فيها أرباب العمل بتسجيل زميلات وزملاء كأصحاب أعمال حرة دون علمهم، متحايلين عليهم ومنتهكين بذلك حقوقهم كموظفين عاديين.

إن لم يكن لديك الرغبة في مزاولة الأعمال الحرة فلا توقع على عقود الأعمال الحرة بأنواعها أو على عقود الشركات، ولا توقع أيضاً على طلبات التسجيل في سجل الحرف والمهن أو السجل التجاري.

إذا راودتك شكوك ذات صلة بموضوع المزاولة الظاهرية للأعمال الحرة، فبإمكانك اللجوء إلى نقابتك للحصول على المشورة.

نصيحة: الجأ إلى نقابتك بأسرع ما يمكن إن تمت إقالتك.

لكل محكمة عمل قسم خاص لتلقي الطلبات القانونية. يمكنك هناك أن تقدم شكواك مجاناً. إن كنت لا تتقن اللغة الألمانية يمكنك الاستعانة بشخص للترجمة. يمكنك أيضاً الاستعانة بمحامية أو محامي. في حال كان دخلك محدوداً، هناك إمكانية تقديم طلب للحصول على معونة قضائية، هذا يعني أن المحكمة ستتحمل تكاليف المحاماة.

2.11 الفترة التجريبية

قد يطلب منك رب عملك أن تعمل لديه لبضعة الأيام كفترةٍ تجريبية قبل أن يقرر إن كنت ستحصل على عقد عمل أم لا. هذا مسموحٌ، ولكن

تحذير: لست مُلزماً بالعمل لفترة تجريبية دون الحصول على أجر! إن أنجزت مهاماً تدرج ضمن العمل الذي تنوي استلامه بناءً على تعليمات من رب العمل، فستستحق عندها دفع أجرٍ لقاءه.

لا يُسمح لفترة العمل التجريبية أن تتجاوز الأسبوع.

2.12 العمل الحر - احذر المزاولة الظاهرية!

إن كان لديك إذن إقامة فسيُسمح لك بمزاولة العمل الحر وبتأسيس شركة خاصة بك. تحتاج إلى تقييد ذلك في السجل التجاري. قم باستشارة الجهات المتخصصة، كغرفة الصناعة والتجارة.

احذر المزاولة الظاهرية! يُقصد بالمزاولة الظاهرية علاقات العمل التي يقدم فيها شخصٌ ما خدمات معينة بصفته صاحب عمل حر، في حين أنه يعتبر من حيث طبيعة عمله موظفاً عادياً. كثيراً ما يلجأ أرباب العمل في ألمانيا إلى هذا السبيل تهرباً من دفع المُستحقات واستيفاء الحقوق التي يضمنها القانون للموظفين من خلال قوانين العمل والتأمين الاجتماعي والضرائب.

معلومة مهمة: عليك إخبار رب عملك عن عجزك عن العمل ومدته المتوقعة على الفور. إذا كنت مريضاً ولم تتمكن من العمل لأكثر من ثلاثة أيام، فعليك تسليم رب عملك شهادة العجز عن العمل في يوم العمل التالي لليوم الثالث لتغيبك. إلا أنه يحق لرب عملك أن يطالبك بتزويده بشهادة العجز عن العمل حتى قبل ذلك دون ذكر الأسباب، بدايةً من اليوم الأول لمرضك.

2.10 الإقالة

لا يمكن عادةً فسخ عقد العمل على الفور. عادةً ما يكون هناك مهلة تمتد من أربعة أشهر وحتى اليوم الخامس عشر من الشهر أو حتى نهاية الشهر. لو كان قد مر على إبرام عقد العمل أكثر من عامين فستمدد هذه المهلة.

معلومة مهمة: على الإقالة أن تكون خطية. لا تكون الإقالة سارية المفعول إن كانت شفوية، أو نسخة غير أصلية، أو إن تمت عن طريق البريد الإلكتروني أو الفاكس.

ليس على رب العمل ذكر أسباب لفسخ عقد العمل.

لا يُسمح بإقالة النساء أثناء فترة الحمل وحتى انقضاء الشهر الرابع من بعد الولادة. ولكن لرب العمل الحق في العلم بالحمل أو أن يتم إخباره به (خطياً) خلال فترة لا تفوق الأربعة عشر يوماً من استلام الإقالة.

كذلك تتوفر لذوي الاحتياجات الخاصة حماية خاصة ضد الفصل التعسفي، وذلك ابتداءً من الشهر السابع من التعاقد على العمل. إذا تمت إقالتك ولم تكن موافقاً على ذلك فيمكنك الاعتراض. يمكنك اللجوء للمحكمة كي تبث فيما إن كانت الإقالة سارية المفعول أم لا.

معلومة مهمة: إن تمت إقالتك فسيكون لك مهلة مدتها ثلاثة أسابيع لتتقدم بشكوى لدى محكمة العمل. لو لم تراعي هذه المهلة فستكون الإقالة سارية المفعول بغض النظر عن ما إن كانت تعسفية أم لا.

حتى ولو كنت تعمل ما مجموعه عشرة ساعات فقط في الأسبوع.

إلا أنه لو كنت تعمل ما مجموعه عشرة ساعات في يومين في الأسبوع، فسيكون لك الحق في الحصول على إجازة سنوية مدتها ثمانية أيام على الأقل: 2 (يومي عمل) تُضرب بـ 20 (حق الإجازة بعدد الأيام) وتُقسم على 5 (عدد أيام الدوام الاعتيادية، من الإثنين حتى الجمعة).

عليك تقديم طلب الحصول على إجازة لدى رب عملك، وبإمكان رب عملك قبول أو رفض الإجازة. قدم الطلب خطياً واحتفظ بنسخة منه. لو لم تتمكن من أخذ إجازة حتى نهاية السنة التقويمية فيتوجب عليك أخذها حتى 31 آذار من العام التالي كآخر موعد.

تحذير: قد تفرض عليك الظروف في مثل هذه الحالة أن تحصل وحتى نهاية العام الجاري على تعهد خطي بنقل حَقك بأخذ الإجازة التي لم تحصل عليها إلى العام التالي. إن لم تقم بذلك، فقد يضيع حَقك بأخذ تلك الإجازة.

معلومة مهمة: لك الحق في الحصول على إجازتك كاملةً إن تم فسخ عقد العمل في النصف الثاني من العام وكنت قد عملت لمدة ستة أشهر على الأقل! إذا تم فسخ عقد العمل ولم تأخذ إجازتك كاملةً بعد فعلى رب عملك أن يدفع لك أجرك عما تبقى من أيام إجازتك.

تحذير: هناك أيضاً في هذا الصدد مهل يتعين مراعاتها للمطالبة بهذا المبلغ. كثيراً ما تكون هذه المهلة قصيرة جداً. تواصل مع نقابتك في حال أبي رب عملك دفع إجازتك المُستحقة.

2.9 المرض

لو عملت لأكثر من أربعة أسابيع لدى رب عمل ما، فستحصل في حال مرضك على أجرك الكامل لمدة ستة أسابيع. عليك أن تسلم رب عملك «شهادة العجز عن العمل» والتي سيحررها لك طبيبك.

إذا كنت لا تتقن اللغة الألمانية أطلب من المستشفى أن توفر من يترجم لك.

2.7 تأمين المعاش التقاعدي

يقدم رب العمل طلب اشتراك لك في تأمين المعاش التقاعدي. ستحصل على رقم تأمين اجتماعي عليك الاحتفاظ به جيداً، إذ أنك ستستبقى هذا الرقم حتى لو تغير رب عملك. يمتنع بعض أرباب العمل عن دفع الأجور بحجة أنك لم تزودهم برقم التأمين الاجتماعي الخاص بك. هذا خطأ! من واجب رب العمل أن يقوم بتسجيلك في تأمين المعاش التقاعدي. الجأ إلى نقابتك في حال لم يقم رب عملك بهذا.

إن كان لديك أسئلة يمكنك الاتصال بتأمين المعاش التقاعدي الألماني: رقم هاتف خدمة الجمهور: 0800 1000 4800

2.8 الإجازات

يحق لمن يعمل في ألمانيا الحصول على إجازة سنوية تصل إلى 24 يوماً كحد أدنى في حال كان الموظف يعمل ستة أيام في الأسبوع، و20 يوماً في حال كان الموظف يعمل خمسة أيام في الأسبوع. على رب عملك منحك هذه الإجازة. يمكن التعاقد على فترة إجازة أطول ضمن عقد العمل، ولكن ليس على فترة أقصر. ينطبق هذا الأمر على الأعمال المسماة بالأعمال الصغيرة.

هكذا يمكنك احتساب عدد أيام الإجازات التي يحق لك بها لو كنت تعمل بدوام جزئي:

عدد أيام العمل الفردية في الأسبوع مضروباً بـ20 (حق الإجازة بعدد الأيام) ومقسوماً على 5 (عدد أيام الدوام الاعتيادية، من الإثنين حتى الجمعة).

معلومة مهمة: إن كنت تعمل خمسة أيام في الأسبوع فسيكون من حَقك الحصول على إجازة مدتها عشرين يوماً على الأقل،

2.5 التأمين الصحي

يتكفل التأمين الصحي في ألمانيا بتكاليف العلاج الطبي. لو ذهبت إلى الطبيب، عليك إبراز بطاقة تأمينك الصحي أو دفع التكاليف بنفسك. تنص القاعدة العامة على أن رب عملك مُلزم بتقديم طلب اشتراك لك في التأمين الصحي. سيتم اقتطاع جزء من أجرك لصالح التأمينات الاجتماعية (تأمينات الصحة، والرعاية المرضية، والمعاش التقاعدي، والبطالة). عندها ستحصل على بطاقة تأمين صحي تبرزها عند ذهابك إلى الطبيب.

معلومة مهمة: لو كنت لاجئاً ولم يمض على إقامتك في ألمانيا خمسة عشر شهراً، ولا تزال عملاً يتوجب عليك فيه دفع التأمينات الاجتماعية كون أجرك لا يتجاوز مبلغ 450 يورو شهرياً، فستنطبق عليك أحكام قانون اللجوء. سيكون لديك على هذا الأساس الحق في الحصول على العلاج الطبي في الحالات الطارئة فقط، وذلك بموافقة مسبقة من مكتب الشؤون الاجتماعية. سيحق لك بعد انقضاء خمسة عشر شهراً الحصول على الخدمات الطبية، وستحصل على بطاقة تأمين إلكترونية. لو كنت تزال عملاً بسيط الحجم وتتقاضى لقائه أقل من 450 يورو شهرياً، فلا يتوجب على رب عملك دفع التأمين الصحي لك. (3.1 الأعمال الصغيرة) ◀

2.6 تأمين إصابات العمل

إن كل موظف مُؤمن ضد الحوادث التي قد يتعرض إليها في طريقه إلى أو من الوظيفة أو أثناء تأديته لها من خلال ما يسمى بالتأمين ضد مسؤولية رب العمل.

معلومة مهمة: لو تعرضت لحادث أثناء العمل فعليك إخبار الطبيب بذلك.

تحذير: لو نصحك رب عملك بألا تقول بأن الحادث قد وقع أثناء تأدية عملك، فرمما يكون رب عملك لم يؤمنك ضد مسؤولية رب العمل. توجه إلى نقابتك واطلب المشورة.

2.4 أوقات العمل

يشرع القانون في ألمانيا الحد الأقصى للساعات التي يسمح لك بالعمل فيها يومياً وأسبوعياً. لا يجوز أن تتعدى ساعات عملك اليومية الثمانية ساعات. يُسمح بتمديد أوقات العمل إلى العشر ساعات كحدٍ أقصى في حال كان متوسط ساعات العمل خلال 24 أسبوعاً أو ستة أشهر لا يتعدى الثمان ساعات يومياً.

معلومة مهمة: تطبق في قطاع البناء اتفاقية أجور جماعية مُلزمة للعموم تتحدد بموجبها أوقات عمل مختلفة في الشتاء والصيف. يبلغ عدد ساعات العمل في الأشهر من كانون الأول وحتى آذار 38 ساعة أسبوعياً. أما في الأشهر من نيسان حتى تشرين الثاني فيبلغ عدد ساعات العمل 41 ساعة أسبوعياً. هناك أيضاً أحكام أخرى لأوقات العمل في القطاع الزراعي. استفسر لدى نقابتك عن أحكام أوقات العمل التي تنطبق على القطاع الذي تعمل فيه.

على رب العمل تنظيم ودفع أجور ساعات العمل الإضافية.

على أوقات العمل أن تتضمن الاستراحات: مدة الاستراحة 30 دقيقة على الأقل لو كانت أوقات العمل تتراوح بين الست والتسع ساعات، و45 دقيقة لو كانت أوقات العمل تتجاوز التسع ساعات.

معلومة مهمة: تحتسب كل ساعة تقضيها تحت تصرف رب عملك من أوقات العمل!

ينطبق ذلك مثلاً على الوقت الذي قد تنتظر فيه استلام مواد البناء في الورشة أو الذي تقضي فيه استراحتك المُستحقة على الطريق. تعد المناوبة الاحتياطية جزءاً من وقت العمل: كالوقت الذي تكون فيه مثلاً على أهبة الاستعداد لرعاية كبار السن أو المرضى. استفسر عن ذلك لدى نقابتك!

نصيحة: سجل يومياً ساعات عملك والاستراحات، واطلب من رؤسك في العمل التوقيع على هذه الوثيقة أو من شخص آخر بوسعه أن يشهد على أنك قمت بالعمل المُوكل إليك!

معلومة مهمة: يجب عليك توقيع الرسالة وإرسالها إلى رب عملك عن طريق البريد (يُفضل عن طريق البريد المُسجل).
كبديلٍ لذلك، يمكن لشخص تثق به تسليم الرسالة إلى رب عملك. لا تعترف المحاكم بمطالبات الدفع إن تمت عن طريق الهاتف، أو البريد الإلكتروني أو الرسائل الإلكترونية القصيرة SMS، أو شفهيًا. احتفظ بنسخة عن الرسالة وبإيصال الدفع لدى مكتب البريد حتى تتمكن من إثبات إرسالك للرسالة.

سيكون لرب العمل مهلة أسبوعين من بعد استلام الرسالة لدفع الأجر الناقص. في حال لم يقم رب عملك بتحقيق مطالبك بدفع الأجور الناقصة خلال هذه المهلة، فعليك رفع دعوى ضده لدى محكمة عمل ألمانية.

نصيحة: لو كنت عضواً في إحدى النقابات فستحصل على دعم من خلال محامٍ نقابي في حال النزاع القانوني مع رب عملك. من الأفضل لك التواصل مع نقابتك فور ملاحظتك أن رب العمل لا يدفع.

تحذير: قم بتسجيل أوقات العمل والاستراحات ومكان العمل والمهام التي قمت بها يومياً في دفترٍ خاص. سجل اسم وعنوان رب العمل أو المؤسسة، وكذلك أسماء زميلاتك وزملائك الذين يمكنهم أن يشهدوا بأنك قمت بالعمل المُسند إليك. كلما زاد كم المعلومات والإثباتات التي جمعتها، كلما زادت فرصة نجاحك في مطالبة رب العمل بالدفع.

قد تعمل في الكثير من القطاعات، كقطاع البناء أو صناعة المواد الغذائية، لصالح رب عمل قد قام بدوره بإبرام عقد مع موكلٍ آخر. اجمع المعلومات والإثباتات عن موكل رب عملك، فقد تتمكن من مطالبة موكل رب عملك أيضاً بأجرِكَ.

تحذير: لا تطل الانتظار! هناك مهل زمنية تحدد طول المدة التي يمكن لك فيها المطالبة بأجرِكَ من رب عملك أو أمام القضاء. لن تتسنى لك فرصة المطالبة بأجرِكَ بعد انقضاء هذه المهل.

نصيحتنا لك هنا أيضاً: الجأ إلى نقابتك.

من الأفضل لك الاستفسار لدى اتحاد النقابات العمالية الألماني عن الحد الأدنى للأجور الذي يسري على القطاع الذي تعمل فيه.

تحذير: كثيراً ما يستند رب العمل في الدفع إلى معطيات تتعلق بالمهام التي تُخول إليك، غير أن ذلك ليس مسموحاً في كل الحالات. إلباً إلى نقابتك للتأكد من صحة عقد عملك. لا يجوز لأجرك أن يقل عن الحد الأدنى للأجور ساري المفعول!

مثال: لو كنت تنظف الغرف في أحد الفنادق يقرر رب العمل عادةً عدد الغرف التي عليك تنظيفها خلال ساعة العمل الواحدة. لا يُسمح لرب العمل بدفع أجرك بما يقل عن الحد الأدنى للأجور. سجل دائماً عدد الساعات التي عملت فيها واحرص على توفير ما يثبت ذلك. على رب العمل دفع أجر كل ساعة عملت فيها لصالحه بغض النظر عن عدد الغرف التي قمت بتنظيفها.

2.3.4 في حال لم يدفع رب العمل أجرك

لك الحق دائماً في الحصول على أجرك، حتى ولو تمت إقالتك أو لم يكن بحوزتك عقداً خطياً. عليك المطالبة بالأجور التي لم يتم دفعها بنفسك (من الأفضل الاستعانة بمحامٍ أو بإحدى النقابات). ليس هذا من اختصاص الشرطة أو غيرها من الدوائر الحكومية.

قم بمطالبة رب العمل بالأجور المستحقة خطياً. قد توفر بذلك على نفسك اللجوء إلى القضاء.

اكتب رسالة لرب عملك تتضمن النقاط التالية:

أولاً، قائمة تبين عدد الساعات التي عملتها لصالحه موضحاً فيها متى وأين وماذا عملت.

ثانياً، قيمة المبلغ الذي يدين لك به رب عملك.

ثالثاً، قم بتحديد مدة تمهله فيها للدفع قدرها أسبوعين.

رابعاً، أدرج بيانات حسابك البنكي التي يجب أن يُحول عليها الأجر الناقص.

تُقسم المبالغ المُخصصة لتأمينات المعاش التقاعدي والبطالة والرعاية المرضية بين رب العمل والمستخدم. ينطبق هذا أيضاً على الجزء الأكبر من التأمين الصحي والمُسمى بالمبلغ الأساسي. تُضاف إلى هذا المبلغ مبالغ إضافية يتكفل المستخدم وحده فقط بدفعها، وتتفاوت قيمة هذه المبالغ بحسب شركات التأمين الصحي.

2.3.2 الأجر الصافي

الأجر الصافي هو الأجر الذي يُدفع في النهاية بعد اقتطاع جميع المُستحقات والضرائب.

2.3.3 الحد الأدنى للأجور

يُلزم القانون في ألمانيا منذ الأول من كانون الثاني 2015 بدفع حدٍ أدنى للأجور قيمته 8.50 يورو كأجرٍ إجمالي لقاء كل ساعة عمل لكل الموظفين ممن بلغوا الثامنة عشر من العمر. يُستثنى من هذا القانون الموظفون ممن عادوا لمزاولة العمل بعد أن كانوا عاطلين عن العمل لمدة طويلة، وذلك خلال الستة أشهر الأولى من بعد عودتهم إلى العمل، وكذلك موزعي الجرائد. يحق لموزعي الجرائد حالياً تقاضي أجر قيمته 7.23 يورو، على أن يرتفع أجرهم إلى 8.50 يورو ابتداءً من عام 2017. عدا عن ذلك، هناك في بعض القطاعات حد أدنى للأجور مُتفق عليه ومُلزم عموماً، وله الأسبقية على الحد الأدنى للأجور المُشرع قانوناً. في بعض القطاعات - القطاع الزراعي مثلاً - تعاقدت النقابات وأرباب العمل على أن يتم دفع حدٍ أدنى للأجور يقل عن 8.50 يورو ضمن فترة انتقالية حتى تاريخ الأول من كانون الثاني 2017.

ولكن الحد الأدنى للأجور يفوق مبلغ 8.50 في معظم القطاعات. ينطبق هذا الأمر على قطاعات البناء، وتنظيف المباني، والكهرباء، والرعاية. يبلغ الحد الأدنى للأجور للعمال المساعدة في مجال البناء في الولايات الغربية¹ وفي برلين منذ الأول من كانون الثاني 2016 ما قيمته 11.25 يورو كأجرٍ إجمالي مقابل كل ساعة عمل.

1 تُعد الولايات بادن-فورتمبيرغ، وبايرن، وبريمن، وهامبورغ، وهيسين، وساكسونيا السفلى، وشمال الراين-ويستفاليا، وراينلاند بالاتينات، وسارلاند، وشلسفيغ هولشتاين من بين الولايات الغربية. أما الولايات الشرقية فهي: برلين، وبراندنبورغ، ومكلنبورغ فوربومرن، وساكسونيا، وساكسونيا أنهالت، وتورينغن.

عادةً ما يُحول الأجر على رقم حسابك البنكي. يمكنك فتح حساب لدى أي بنك، ويلزمك للقيام بذلك أوراق ثبوتية سارية المفعول. كثيراً ما يكون تقديم مثل هذه الأوراق من غير الممكن، إن كانت إجراءات طلب اللجوء ما تزال جارية على سبيل المثال. في هذه الحالة غالباً ما ترفض البنوك فتح الحساب. إلا أنه منذ أيلول 2015 قد أصبحت البنوك مُلزَمة بفتح حساب توفير عند قيامك بإبراز وثائق تحمل ترويسة مصلحة الأجانب المحلية وتتضمن بياناتك الشخصية (صورة شخصية، والاسم، ومكان الولادة، وتاريخ الميلاد، والجنسية، والعنوان). على الوثائق أن تحمل ختم مصلحة الأجانب وأن تكون مُوقعة من قبلك.

بالإضافة إلى ذلك تم مع بداية العام 2016 تشريع قانون ينص على حق اللاجئين ومن ليس لديهم مكان سكن ثابت في فتح حساب بنكي.

تنطبق هذه النصيحة أيضاً على المعاملات البنكية: لا توقع ما لا تفهم! عادةً ما تقوم البنوك بتسليمك أوراق إضافية لدى فتح الحساب حول إبرام عقود تأمين أو طلب الحصول على بطاقات ائتمانية.

على رب عملك تزويدك بكشف للراتب شهرياً. يتضمن الكشف الأجر الذي استحقته والمبالغ التي سَتُقتطع منه لدفع الضرائب والتأمينات. تُدفع ضريبة الأجور عن طريق رب العمل مباشرةً إلى مصلحة الضرائب.

يُفرق في ألمانيا بين الأجر الإجمالي والأجر الصافي:

2.3.1 الأجر الإجمالي

الأجر الإجمالي هو الأجر المُتفق عليه بموجب عقد العمل. يُدرج الأجر الإجمالي في كشف الرواتب بالإضافة إلى الأجر الصافي. يتم اقتطاع عدد من المبالغ من الأجر الإجمالي، ألا وهي:

* ضريبة الدخل

* ضريبة الكنيسة (في حال كنت منضماً لأحد الكنائس المسيحية)

* ضريبة التكافل (لتمويل الوحدة الألمانية)

* التأمينات الاجتماعية: تأمين المعاش التقاعدي، تأمين البطالة،

التأمين الصحي، تأمين الرعاية المرضية

* المهل الزمنية للإقالة

* معلومات تتعلق باتفاقيات أجور جماعية أو غيرها من
الاتفاقيات التي قد تسري على وظيفتك

معلومة مهمة: لا توقع على ما لا تفهمه!

2.2 اتفاقية الأجور الجماعية

إن اتفاقية الأجور الجماعية عقدٌ يتم إبرامه بين رب العمل وإحدى منظمات أرباب العمل أو النقابات (تُسمى أطراف اتفاقية الأجور الجماعية).

ضمن اتفاقية الأجور الجماعية تكون شروط العمل والأجور وغيرها مقننة لمؤسسة ما أو لقطاعٍ بأكمله.

تُطبق الشروط التي تنص عليها اتفاقية الأجور الجماعية في بادئ الأمر على أعضاء النقابة التي تفاوضت على هذه الشروط في إحدى المؤسسات أو القطاعات، بشرط أن تكون المؤسسة التي يعملون فيها أيضاً عضواً في اتحاد أرباب العمل.

تُشرع الكثير من اتفاقيات الأجور الجماعية فيما بعد بشكلٍ ملزم للعموم، ويتم ذلك بناءً على طلب من أطراف الاتفاقيات.

عندها تُعتبر هذه الاتفاقيات مُلزمة لجميع الموظفين في قطاعٍ ما أو أحد القطاعات الصناعية بغض النظر عن ما إن كانوا أعضاءً في النقابة أم لا.

نصيحة: إن اختصاصات النقابات في ألمانيا مُقسمة إلى شعب أو قطاعات صناعية. استفسر لدى النقابة المختصة بقطاعك الصناعي إن كان لمجال عملك اتفاقية أجور جماعية.

2.3 دفع الأجور

القاعدة العامة تنص على ما يلي: لا عمل بلا أجر!

معلومة مهمة: على رب العمل أن يدفع لك أجرَكَ حتى في حال غياب عقد العمل أو أية مستندات أخرى ذات صلة. لا تدع رب عملك يرهبك أو يجبرك على العمل دون أجر. إن لك الحق في الحصول على أجر لقاء عملك!

بكل وظيفة على حدة. يمكنك الحصول على المعلومات الخاصة بهذا الصدد لدى وكالات العمل أو رب عملك المستقبلي. يمكنك الاضطلاع على الوضع القانوني الحالي وغير ذلك من المعلومات التي نشرتها الإدارة الاتحادية لاتحاد النقابات العمالية الألماني تحت الرابط التالي: www.dgb.de.

2 قوانين العمل في ألمانيا

2.1 عقد العمل

يمكن إبرام عقد العمل شفهيًا، حيث أن العقود الشفهية سارية المفعول من حيث المبدأ. على رب العمل إعطائك بكل الأحوال معلومات عن الوظيفة، كطبيعة العمل، وعدد ساعات العمل يوميًا، ومقدار الأجر. لك الحق في الحصول على عقد عمل خطي ويمكنك طلبه من رب عملك. بعد توقيعك على عقد العمل ستحصل على نسخة منه. ليس هناك ما يُلزم رب العمل على ترجمة عقد العمل إلى لغتك الأم أو اللغة الإنجليزية. إن كنت لا تستطيع قراءة عقد العمل استعن بشخص يقوم بترجمته لك.

يُلزم القانون بإبرام عقد عمل خطي في حالة واحدة فقط: لو كان رب عملك يرغب بتشغيلك مؤقتًا، أي لمدة زمنية معينة فقط. في هذه الحالة يجب دائماً تحديد هذه المدة خطياً في عقد العمل.

على عقد العمل أن يتضمن النقاط التالية:

- * اسم وعنوان رب عملك واسمك وعنوانك
- * موعد بدء التشغيل ومدته
- * طبيعة العمل وتوضيح لمهامك
- * مكان العمل
- * مقدار الأجر (عادة الأجر الإجمالي ◀ «2.3.1 الأجر الإجمالي»)
- * أوقات العمل
- * الإجازات (◀ «2.8 الإجازات»)

1.3 تصريح عمل

(«يُسمح له بالعمل فقط بموجب تصريح من مصلحة الأجانب»)

القاعدة العامة تنص على ما يلي:

يمكن لطالبي اللجوء الحصول على إذن لمزاولة العمل بعد مرور ثلاثة أشهر على إقامتهم في ألمانيا. تبدأ مهلة الانتظار ما أن يُقدم طلب اللجوء إلى السلطات المختصة داخل البلاد أو الشرطة الاتحادية على الحدود.

يجب تقديم طلب تصريح العمل لدى مصلحة الأجانب في مكان سكنك من قبلك شخصياً. ليس بإمكان المؤسسات والشركات طلب التصريح نيابةً عنك.

يمكن أيضاً للأشخاص الحاصلين على إذن إقامة التريث تقديم طلب تصريح العمل والحصول عليه.

بإمكان مصلحة الأجانب إصدار تصاريح العمل بحسب المعطيات القانونية وبناءً على سلطتها التقديرية. ينطبق هذا مثلاً على غرض الالتحاق ببرامج للتأهيل المهني. في حالاتٍ أخرى يتعين على مصلحة الأجانب الحصول على موافقة من وكالة العمل الاتحادية.

معلومة مهمة: عند تقديم طلب للحصول على تصريح للعمل،

عليك التقدم برسالة من رب عملك المُستقبلي يؤكد فيها أنه يعرض عليك عملاً أو تأهيلاً مهنيًا.

علاوةً على ذلك عليك تقديم معلومات عن الأجر، وأوقات العمل، وشروط العمل (قم بتقديم مسودة عن عقد العمل إن أمكن ذلك).

من المهم أيضاً تقديم معلومات حول ما إن كانت الوظيفة قد عُرضت لدى وكالة العمل الاتحادية من قبل.

ملحوظة: إن المعطيات القانونية لإجراء إصدار إذن مزاولة عمل أو الحصول على تأهيل مهني معقدة، وقد تغيرت أكثر من مرة خلال الاثني عشر شهراً الماضية. هناك قوانين مختلفة تختص

1.2 حظر العمل («لا يُسمح له بالعمل»)

لو كان محظوراً عليك مزاولة العمل أو الحصول على التأهيل المهني فسيكون ذلك مذكوراً في إذن إقامتك على النحو التالي: («لا يُسمح له بالعمل» - «Erwerbstätigkeit nicht gestattet»).

هناك حظر عام لمزاولة العمل لفئات مختلفة من اللاجئين. هذا بالإضافة إلى أنه يمكن لمصلحة الأجانب أن تحظر مزاولة العمل على المستوى الفردي وفقاً لشروط معينة.

يحظر على كلٍ مما يلي مزاولة العمل

• طالبي اللجوء

• خلال الأشهر الثلاثة الأولى من الإقامة.

تبدأ هذه المدة بتقديم طلب اللجوء. ولكن فعلياً لا يُمنح الحق في الحصول على إذن العمل إلا بعد تقديم طلب اللجوء رسمياً، وقد يستغرق هذا الإجراء أكثر من ثلاثة أشهر.

• أثناء الإقامة في أحد مراكز الاستقبال الأولى للاجئين.

عادة ما تكون مدة الإقامة في هذه المراكز ستة أشهر.

• ممن ينتمون إلى ما تُسمى بدول الأصل الآمنة، وذلك حتى

انتهاء إجراءات اللجوء في حال قُدم طلب اللجوء بعد تاريخ

31 آب 2015.

تُعد الدول التالية من بين دول الأصل الآمنة حالياً: ألبانيا، والبوسنة والهرسك، وغانا، وكوسوفو، ومقدونيا، والجبل الأسود، والسنغال، وصربيا (الحال 24.10.2015).

• الأشخاص الحاصلين على إذن إقامة التريث (السماح المؤقت بالبقاء)

• ممن ينتمون إلى ما تُسمى بدول الأصل الآمنة والذين تقدموا

بطلب اللجوء بعد تاريخ 31 آب 2015.

• ممن قررت مصلحة الأجانب بأن ترحيلهم غير قابل للتنفيذ،

وذلك لأسباب تتعلق بشخصهم.

معلومة مهمة: أن تعمل دون أن يكون لك حق في العمل أو

إذن لمزاولة العمل، فإن ذلك فعلٌ ممنوع. قد يتعرض كلٌ من

المستخدم ورب العمل للعقوبة.

1 فرص العمل والتأهيل المهني للاجئين - معلومات مهمة

لو كنت قد لجأت إلى ألمانيا فالإجابة على السؤال إن كان يُسمح لك بالعمل تتوقف على إجراءات طلب اللجوء ونوع تصريح الإقامة التي تم منحها لك. سنقدم لك في الفصل الأول بعض المعلومات ذات الصلة بهذا الشأن. تلك المعلومات مستقاة من الوضع القانوني الراهن والذي يشهد حالياً تغيرات مستمرة في ألمانيا.

استفسر لذلك شخصياً إن كانت القوانين المُدرجة هنا ما تزال سارية المفعول.

1.1 حق العمل («يُسمح له بالعمل»)

يحق لك مزاولة العمل أو الحصول على التأهيل المهني عندما يكون لديك نوع إقامة معين، ويكون ذلك مذكوراً في وثيقة إذن إقامتك بالصيغة التالية:

(«يُسمح له بالعمل» - «Erwerbstätigkeit gestattet»).

يحق لكلٍ مما يلي مزاولة أي عملٍ كان دون أية قيود

- الأشخاص الحاصلين على حق اللجوء (أي الأشخاص الذين قُبِلت طلباتهم وتم الاعتراف بهم قانونياً كلاجئين)،
- اللاجئون الذين يتمتعون بحق الحماية الدولية (وبخاصة الأشخاص الذين تنطبق عليهم صفة اللاجئ بحسب اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين).
- الأشخاص الحاصلين على الحماية المُساندة (وهم الأشخاص المُهددين في مواطنهم الأصلية بالمخاطر الجمة، كالتعذيب والمعاملة غير الإنسانية)،
- اللاجئون الحاصلين على تصريح إقامة مؤقت (وهم أشخاص يتم منحهم تصريح إقامة لأسباب إنسانية أو شخصية، أو لأسباب ذات صلة بالمصلحة العامة، وكذلك الأشخاص الذين يُمنع ترحيلهم).

عدا عن ذلك أنصحك بالانضمام إلى إحدى نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني، إذ أن النقابات بإمكانها من ناحية تقديم الحماية ويد العون لك. ومن ناحية أخرى نبذل نحن بصفتنا سقفاً للنقابات ما في وسعنا من أجل دفع الحكومة الألمانية نحو تحسين الأطر القانونية لحماية جميع الموظفين. وإليك بمعلومةٍ أخرى: نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني مقسمة إلى فئات. يمكنك الاستفسار عن النقابة المناسبة لك لدى مكاتب النقابات المدرجة في الملحق.

نحن نطبق كنقابات مبدئين: أولاً، يجب أن تُتاح لمن يعيش في ألمانيا الفرصة في تأمين عيشه من خلال العمل. ينطبق ذلك على اللاجئين أيضاً بغض النظر عن نوع إذن الإقامة الممنوح لهم. ثانياً، لا يجوز استغلال الموظفين أو التمييز بينهم، وإما على كل موظف الحصول على أجره حاله حال زملائه وزميلاته الذين يقومون بنفس العمل. لا نفرق في هذا الصدد بين القادمين الجدد إلى ألمانيا وأولئك الذين يعيشون هنا منذ فترة.



أنيلي بونتنباخ
عضو اللجنة الرئاسية الاتحادية،
اتحاد النقابات العمالية الألماني

تهديد بقلم أنيلي بونتيناخ

أنت ممن نزحوا بسبب الحرب والملاحقة وتبحث لك ولعائلتك عن الحماية والأفق الجديدة في ألمانيا. نحن زملاؤك وزميلاتك من أعضاء النقابات المتحدة تحت سقف «اتحاد النقابات العمالية الألماني» (DGB)، نرحب بك خالص الترحاب ونريد أن نقدم لك يد العون، كي تشق طريقك في سوق العمل في ألمانيا.

ربما قد تم قبول طلب لجوئك. بهذا يصبح لك الحق في مزاولة العمل والتقدم للحصول على وظيفة أو للتأهيل المهني.

في حال لم يتم قبول طلب لجوئك بعد، يمكنك في ظل ظروف معينة تقديم طلب لدى مصلحة الأجانب للحصول على إذن عمل أو تأهيل مهني. إن إجراءات الحصول على الإذن معقدة. سنقدم لك ضمن الصفحات التالية بعض المعلومات حول هذا الموضوع، إلا أننا ننصحك بضرورة الحصول على المشورة الفردية.

لو سُمح لك بمزاولة العمل أو التأهيل المهني فعليك أن تعرف حقوقك كموظف أو كمتدرب. نحن على اضطلاع بأن الكثير من المهاجرين حديثاً إلى ألمانيا تخلو علاقات عملهم من المشكلات. إلا أننا نسمع من وقتٍ لآخر عن علاقات عمل يتم فيها إجبار المهاجرين على العمل وفقاً لشروط غير مقبولة ويُعرضون في ظلها إلى سوء استغلال واضح. نحن كنقابات ندافع عن حق جميع الموظفين في العمل تحت ظروف جيدة، سواء كانوا ممن يعملون في ألمانيا منذ فترة طويلة أو من القادمين الجدد. كثيراً ما لا يعرف القادمون الجدد حقوقهم وإمكاناتهم.

الكثير منهم لا يتقن اللغة الألمانية ولا يعرف إلى من يلجأ في حال واجه المصاعب في سوق العمل. يقدم لك هذا الكتيب توجيهاً أولياً، كما أنه يعطيك النصائح لتعرف ما هي الأمور التي عليك أن تلق لها بالاً وأين يمكنك الحصول على الدعم في ألمانيا.

6	فرص العمل والتأهيل المهني للاجئين - معلومات مهمة	1
6	1.1 حق العمل («يُسمح له بالعمل»)	
7	1.2 حظر العمل («لا يُسمح له بالعمل»)	
	1.3 تصريح العمل («يُسمح له بالعمل فقط بموجب	
8	تصريح من مصلحة الأجانب»)	
9	2 قوانين العمل في ألمانيا	2
9	2.1 عقد العمل	
10	2.2 اتفاقية الأجور الجماعية	
10	2.3 دفع الأجور	
11	2.4 أوقات العمل	
16	2.5 التأمين الصحي	
16	2.6 تأمين إصابات العمل	
17	2.7 تأمين المعاش التقاعدي	
17	2.8 الإجازات	
18	2.9 في حالة المرض	
19	2.10 الإقالة	
20	2.11 الفترة التجريبية	
20	2.12 العمل الحر - احذر المزاولة الظاهرية!	
22	3 أشكال خاصة للعمل	3
22	3.1 الأعمال الصغيرة	
23	3.2 العمالة المؤقتة	
25	3.3 التدريب	
26	4 الاعتراف بشهادات التأهيل المهني والمؤهلات	4
27	5 دورات اللغة الألمانية	
28	6 دورات اللغة الألمانية	
29	6.1 عناوين نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني	

كتيب إرشادي مُوجه إلى المهاجرين الذين يتطلعون إلى العيش والعمل في ألمانيا. يحتوي الكتيب على معلومات من شأنها أن تمكنهم من إيجاد عملٍ مشروع تحت ظروفٍ عادلة.

معلومات النشر:

الناشر: اللجنة الرئاسية الاتحادية لاتحاد النقابات العمالية الألماني (DGB)

العنوان: Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

المؤلفون: دوريت كوميتوفسكي، فولكر روسوتشا

التحرير: دومينيك يون

الترجمة إلى اللغة العربية: ياسمين خالد

المسئولية حسب قانون الصحافة والمطبوعات: أنيلي بونتنباخ

تصميم الجرافيك: مختبر السياسة والاتصال (FLMH)

برلين، نيسان 2016

«المعرفة حماية!
حقوقك في سوق العمل»

Bienvenue

Willkommen خوش آمديد

أهلا وسهلا

Welcome