

**Savoir c'est se protéger –
vos droits sur le marché
du travail.**

Ce que les réfugiés doivent
savoir pour travailler
avec succès en Allemagne.

أهلا وسهلا

Willkommen

خوش آمدید

Bienvenue

Welcome

Un guide pour les gens qui, ayant fui, vivent et travaillent en Allemagne. Il contient des informations qui les aideront à trouver un travail légal dans des conditions dignes et à ne pas se retrouver dans des situations d'exploitation.

Mentions légales

Editeur :

Comité exécutif fédéral de la DGB

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Auteur/e : Doritt Komitowski, Volker RoBocha

Rédaction : Dominique John

Traduction : Becker & Schulz

Directrice de la publication : Annelie Buntenbach

Graphique/mise en page : FLMH - Labor für Politik und Kommunikation

Berlin, avril 2016

1	Accès au travail et à la formation pour les réfugiés	6
1.1	Droit à une activité rémunérée	6
1.2	Interdiction de travail	7
1.3	Permis de travail («emploi qu'avec l'autorisation des services de l'immigration»)	8
2	Droits de travail en Allemagne	9
2.1	Le contrat de travail	9
2.2	Convention collective	10
2.3	Rémunération	10
2.3.1	Salaire brut	11
2.3.2	Salaire net	12
2.3.3	Salaire minimum	12
2.3.4	Si l'employeur ne paie pas	13
2.4	Temps de travail	15
2.5	Assurance maladie	16
2.6	Accident du travail et assurance accident	16
2.7	Assurance vieillesse	17
2.8	Congés	17
2.9	Maladie	18
2.10	Licenciement	19
2.11	Travail à l'essai	20
2.12	Travailler en indépendant – Attention au pseudo-travail indépendant!	20
3	Formes particulières de travail	21
3.1	Minijob	21
3.2	Travail intérimaire	22
3.3	Stages	24
4	Reconnaissance des diplômes professionnels et qualifications	25
5	Cours d'allemand	26
6	Les syndicats en Allemagne	27
6.1	Adresses des syndicats de la DGB	29

Avant-propos d'Annelie Buntentbach

Vous avez fui la guerre ou les persécutions et vous cherchez en Allemagne une protection et une perspective pour vous et votre famille. Les collègues des syndicats qui sont réunis sous la bannière de la Fédération allemande des syndicats (DGB) vous souhaitent la bienvenue et désirent vous aider à vous repérer sur le marché du travail en Allemagne.

Peut-être que votre demande d'asile a déjà été reconnue. Vous avez alors le droit de travailler et vous pouvez poser votre candidature pour un emploi ou une formation. Si votre demande d'asile n'a pas encore fait l'objet d'une décision, vous pouvez faire une demande auprès des services de l'immigration pour obtenir, sous certaines conditions, un permis de travail ou commencer une formation. La procédure de délivrance d'un permis de travail est compliquée. Nous vous fournirons ci-dessous quelques informations à ce sujet. Toutefois, nous vous recommandons fortement de vous faire conseiller individuellement!

Si vous pouvez travailler ou commencer une formation professionnelle, vous devez vous informer sur vos droits en tant que salarié/e ou apprenti/e. Nous savons que de nombreux emplois exercés par des personnes qui ont immigré récemment en Allemagne n'ont posé aucun problème. Cependant, nous sommes alertés régulièrement par des situations où des immigrés sont exploités et doivent travailler dans des conditions inacceptables. En tant que syndicats, nous défendons de bonnes conditions de travail pour tous les salariés – pour ceux qui travaillent déjà en Allemagne tout comme pour ceux qui viennent d'arriver en Allemagne. Souvent, les nouveaux ne connaissent pas leurs droits et possibilités. Nombreux sont ceux qui ne disposent que de faibles connaissances en allemand et qui ne savent pas à qui s'adresser s'ils rencontrent des difficultés sur le marché du travail. La présente brochure vous offre une première orientation. Elle vous apporte des conseils sur ce à quoi vous devez prêter attention et où vous pouvez trouver de l'aide en Allemagne.

En outre, je vous conseille de vous affilier à un des syndicats de la DGB. Un syndicat peut vous offrir protection et aide. En même temps,

nous nous engageons auprès du gouvernement allemand, en tant que fédération, pour de meilleures dispositions légales en matière de protection pour tous les employés. Encore une remarque : les syndicats de la DGB sont organisés par branches. Vous pouvez vous informer auprès des bureaux de syndicat nommés en annexe pour savoir quel syndicat est compétent pour vous.

En tant que syndicats, nous sommes guidés par deux principes : 1. Toute personne vivant en Allemagne doit avoir la possibilité de subvenir à ses besoins par son travail. Cela vaut pour les réfugiés indépendamment de leur situation en matière de droit de séjour. 2. Toute personne qui travaille ne doit pas être exploitée ou discriminée mais doit percevoir le même salaire que les collègues qui font le même travail. Pour nous, il n'existe aucune différence



Annelie Buntentbach

Membre du comité exécutif
fédéral de la Fédération
allemande des syndicats (DGB)

1 Accès au travail et à la formation pour les réfugiés – quelques informations importantes

Si vous vous êtes réfugié/e en Allemagne, la question de savoir si vous pouvez travailler dépend de l'état d'avancement de votre procédure d'asile et du titre de séjour qui vous a été accordé. Nous désirons vous fournir à ce sujet quelques informations. Celles-ci reposent sur la situation juridique actuelle qui, toutefois, évolue actuellement très rapidement en Allemagne.

C'est pourquoi nous vous conseillons de vous informer personnellement sur la validité des réglementations exposées ici.

1.1 Droit à une activité rémunérée («activité rémunérée autorisée»)

Vous avez un droit au travail et à la formation si vous disposez d'un certain titre de séjour et que la mention « activité rémunérée autorisée » figure dans votre permis de séjour.

Ont un accès illimité à n'importe quel emploi

- **les bénéficiaires du droit d'asile** (personnes dont la demande d'asile a été reconnue),
- **les réfugiés** bénéficiant d'un statut de protection international (en particulier les personnes dont le « statut de réfugié selon la Convention de Genève ») a été reconnu,
- **les personnes subsidiairement protégées** (personnes qui sont menacées dans leur pays d'origine par des sévices sérieux comme la torture ou un traitement inhumain) et
- **les réfugiés bénéficiant d'un permis de séjour provisoire** (personnes qui bénéficient d'un permis de séjour pour des raisons humanitaires, personnelles ou d'intérêt public et les personnes dont l'expulsion est répréhensible).

1.2 Interdiction de travail («activité rémunérée non autorisée»)

S'il vous est interdit de travailler ou de faire une formation professionnelle, votre permis de séjour porte la mention : « activité rémunérée non autorisée ».

Il existe des interdictions de travail générales pour différents groupes de réfugiés. De plus, les services de l'immigration peuvent décréter des interdictions de travail individuelles sous certaines conditions.

Sont soumis à des interdictions de travail:

Les demandeurs d'asile

... dans les trois premiers mois du séjour.

Le délai court à partir du dépôt de la demande d'asile. Dans la pratique, une autorisation de travailler n'est possible qu'une fois la demande d'asile faite. Cela peut durer plus de 3 mois.

... pendant le séjour dans un centre d'accueil.

Il s'agit généralement de six mois.

... venant de pays d'origine dits sûrs jusqu'à la fin de la procédure d'asile si la demande d'asile a été faite après le 31 août 2015.

Sont considérés actuellement comme des pays d'origine sûrs: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Ghana, Kosovo, Macédoine, Monténégro, Sénégal et la Serbie (situation: 24.10.2015)

Personnes qui sont tolérées

... Venant des pays d'origine sûrs nommés qui ont déposé une demande d'asile après le 31 août 2015.

... pour lesquelles les services de l'immigration ont décidé qu'une expulsion ne peut pas être exécutée pour des raisons qui résultent de la personne tolérée elle-même.

Important : travailler sans avoir le droit d'exercer une activité rémunérée ou sans autorisation de travail est répréhensible.

Les salariés/es et l'entreprise peuvent être sanctionnés.

1.3 Permis de travail («emploi qu'avec l'autorisation des services de l'immigration»)

En principe, **les demandeurs d'asile** peuvent obtenir un permis de travail après le 3ème mois de leur séjour en Allemagne. Le délai d'attente court à partir du dépôt de la demande d'asile auprès des services compétents sur le territoire allemand ou de la police fédérale à la frontière.

Un permis de travail doit toujours faire l'objet d'une demande par vous-même **auprès des services de l'immigration de votre lieu de résidence**. Les entreprises ne peuvent pas demander ce permis.

Les personnes tolérées peuvent également demander et obtenir un permis de travail.

Les services de l'immigration peuvent octroyer un permis de séjour à leur seule discrétion selon les prescriptions juridiques. Ceci vaut par exemple pour commencer une formation professionnelle qualifiée. Dans d'autres cas, les autorités doivent solliciter l'accord de l'Agence fédérale pour l'emploi.

Important: si vous demandez un permis de travail, vous devez présenter une lettre du futur employeur dans laquelle celui-ci vous offre un emploi ou une formation. En outre, vous devez fournir des informations sur le salaire, le temps de travail et les conditions de travail (si possible le projet de contrat de travail). Il est important également de fournir des informations sur le fait de savoir si l'emploi a été communiqué auparavant à l'Agence fédérale pour l'emploi.

Remarque: les prescriptions juridiques régissant la procédure pour l'octroi d'un permis de travail ou d'un permis de faire une formation professionnelle sont complexes et ont été modifiées plusieurs fois ces 12 derniers mois. Il existe différentes réglementations pour les différentes activités. Les agences pour l'emploi vous fourniront, à vous ou à votre future entreprise, des informations. Vous trouverez un exposé de la situation juridique actuelle entre autres dans les

informations «MIA» publiées par le comité exécutif fédéral de la DGB «Accès au marché de l'emploi pour les réfugiés» sur le site www.dgb.de.

2 Droits de travail en Allemagne

2.1 Le contrat de travail

Un contrat de travail peut être conclu oralement et il est en principe valable. Toutefois, l'employeur doit vous fournir en tout cas des informations sur votre travail, par exemple le type de travail dont il s'agit, le nombre d'heures par jour et le montant de votre salaire.

Vous avez le droit de demander un contrat de travail écrit et vous pouvez l'exiger de votre employeur. Vous le signez et l'employeur vous remet un double du contrat de travail. L'employeur n'est pas tenu de traduire le contrat de travail dans votre langue maternelle ou en anglais: si vous ne pouvez pas lire le contrat de travail, cherchez quelqu'un qui vous le traduira.

La loi ne prévoit l'obligation d'un contrat de travail écrit que dans un seul cas : si votre employeur désire vous engager pour une période limitée, c'est-à-dire jusqu'à une certaine date. Une limitation du contrat de travail doit toujours avoir lieu par écrit!

Le contrat de travail doit contenir ce qui suit :

- Nom et adresse de l'employeur ainsi que votre nom et votre adresse
- Début et durée de l'emploi
- Type d'activité et description de vos tâches
- Lieu de travail
- Montant de la rémunération (le plus souvent salaire brut ; → « 2.3.1 Salaire brut »)
- Temps de travail
- Congés (→ «2.8 Congés»)
- Préavis de résiliation du contrat de travail
- Renvois aux conventions collectives en vigueur ou autres conventions qui s'appliquent au contrat de travail

Important: ne signez pas ce que vous ne comprenez pas!

2.2 Convention collective

Une convention collective est un contrat entre un employeur ou une organisation patronale et un syndicat (partenaires sociaux). Une convention collective fixe entre autres les conditions de travail et la rémunération pour une entreprise ou toute une branche. Les conditions fixées dans une convention collective sont valables tout d'abord pour les membres du syndicat dans une entreprise ou dans une branche qui a négocié les conditions, la condition étant que l'entreprise soit affiliée à l'organisation patronale. Sur demande des partenaires sociaux, de nombreuses conventions collectives sont déclarées généralement valables par le législateur. Ces conventions collectives s'appliquent alors à tous les employés dans une branche ou un secteur industriel, qu'ils soient affiliés au syndicat ou pas.

Conseil: en Allemagne, les compétences des syndicats sont réparties par secteurs industriels ou par branches. Renseignez-vous auprès du syndicat qui est compétent pour votre secteur industriel pour savoir s'il existe une convention collective régissant votre domaine d'activité.

2.3 Rémunération

Il existe un principe: pas de travail sans rémunération!

Important: même sans papiers de légitimation de travail ni de contrat de travail, l'employeur est obligé de payer votre salaire! Ne vous laissez pas intimider ou contraindre par votre employeur de travailler sans salaire. Vous avez un droit à la rémunération de votre travail!

Le salaire est généralement versé sur votre compte. Vous pouvez ouvrir un compte auprès de n'importe quelle banque. Pour ce faire, vous avez besoin de papiers d'identité valables. Souvent la présentation de ces papiers n'est pas possible parce que la procédure d'asile court encore. Les banques refusent souvent alors d'ouvrir un compte. Toutefois, depuis septembre 2015, les banques sont obligées d'ouvrir un compte si vous présentez des documents à en-tête des services de l'immigration qui contiennent des informations sur l'identité (photo, nom, lieu de

naissance, date de naissance, nationalité et adresse). Les documents doivent porter le tampon des services de l'immigration et être signés par ces derniers.

De plus, une loi est entrée en vigueur au début de l'année 2016, loi qui dit que les réfugiés ou les personnes sans domicile fixe ont le droit d'ouvrir un compte bancaire.

Ici aussi : ne signez rien que vous ne comprenez pas! Souvent, avec l'ouverture du compte, les banques remettent des papiers pour souscrire des assurances ou demander des cartes de crédit.

Votre employeur doit vous donner tous les mois un bulletin de salaire. Ce bulletin mentionne ce que vous avez gagné ainsi que les impôts et les assurances qui sont déduits. Les impôts sur le revenu sont versés directement au trésor public.

En Allemagne, on distingue entre le salaire brut et le salaire net :

2.3.1 Salaire brut

Le salaire brut est le salaire qui est convenu dans le contrat de travail. Le salaire figure dans le bulletin de salaire à côté du salaire net. Différents montants sont déduits du salaire brut:

- impôts sur le revenu
- impôts destinés à l'église (dans la mesure où vous appartenez à une église chrétienne)
- supplément solidarité (pour le financement de l'unité allemande)
- cotisations sociales : assurance vieillesse, assurance chômage, assurance maladie, assurance dépendance

Les cotisations pour les assurances vieillesse, chômage et dépendance sont réparties respectivement entre l'employeur et le/la salarié/e. Ceci vaut également pour la plus grande part de l'assurance maladie, le montant de base. Viennent s'ajouter, toutefois, des cotisations supplémentaires qui doivent être exclusivement versées par les salariés/es et dont le montant varie selon les caisses de maladie.

2.3.2 Salaire net

Le salaire net est le salaire qui est versé après déduction de toutes les cotisations et impôts.

2.3.3 Salaire minimum

L'Allemagne a introduit, au 1er janvier 2015, un salaire minimum légal de 8,50 euros bruts par heure pour tous les salariés/es qui ont plus de 18 ans. En sont exclus les chômeurs de longue durée dans les 6 premiers mois après la reprise d'une activité et les porteurs de journaux. Ces derniers ont actuellement droit à 7,23 euros et à 8,50 euros uniquement à partir de 2017. De plus, il existe dans certaines branches des conventions collectives relatives au salaire minimum d'application générale qui ont en principe priorité sur le salaire minimum légal. Dans certaines branches – par exemple dans l'agriculture – les syndicats et les employeurs ont négocié un salaire minimum sectoriel inférieur à 8,50 euros pour un délai de transition allant jusqu'au 1er janvier 2017. Cependant, la plupart des salaires minimums sectoriels sont supérieurs à 8,50 euros. En font partie, par exemple, le bâtiment, le nettoyage des bâtiments, les électriciens et les activités de soins. Ainsi, le salaire conventionnel pour des ouvriers du bâtiment dans les Länder occidentaux¹ et à Berlin est de 11,25 euros par heure depuis le 1er janvier 2016.

Le mieux est que vous demandiez auprès de la DGB quel salaire minimum est en vigueur pour vous!

Attention: souvent l'employeur conditionne la rémunération à des objectifs que vous auriez à réaliser. Ceci n'est pas toujours permis. Faites examiner votre contrat de travail par votre syndicat! Votre salaire ne doit pas être inférieur au salaire minimum respectivement en vigueur!

1 Font partie des Länder occidentaux : Bade-Wurtemberg, Bavière, Brême, Hambourg, Hesse, Basse-Saxe, Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Rhénanie-Palatinat, Sarre et Schleswig-Holstein. Les Länder orientaux sont : Berlin, Brandebourg, Mecklembourg-Poméranie occidentale, Saxe, Saxe-Anhalt et Thuringe.

Exemple: si vous faites le ménage dans une chambre d'hôtel, l'employeur détermine souvent le nombre de chambres que vous devez nettoyer en une heure. L'employeur ne peut pas réduire votre salaire en dessous du salaire minimum. Consignez toujours les heures où vous avez travaillé et conservez des preuves! L'employeur doit payer toutes les heures pour lesquelles vous avez travaillé pour lui, indépendamment du nombre de chambres que vous avez nettoyé.

2.3.4 Si l'employeur ne paie pas

Vous avez toujours droit à votre salaire – même si vous avez été licencié/e ou si vous n'avez pas de contrat de travail écrit. Vous devez vous-même intenter une action en justice pour percevoir les salaires non payés (de préférence en vous faisant aider par un/e avocat/e ou un syndicat. Ni la police ni aucune autre institution publique n'est compétente pour cela.

Demandez tout d'abord les salaires non payés auprès de votre employeur. Vous pourrez ainsi vous épargner éventuellement un procès judiciaire

Écrivez une lettre à votre employeur qui doit contenir ceci:

- A) Une liste dont il ressort le nombre d'heures que vous avez travaillé pour lui, quand, où et dans quelle fonction.
- B) La somme exacte que votre employeur vous doit.
- C) Fixez un délai de paiement de deux semaines.
- D) Indiquez les données de votre compte bancaire sur lequel le salaire dû doit être versé.

Important vous devez signer la lettre et l'envoyer par la poste (au mieux en recommandé) à l'employeur. Ou bien, vous pouvez demander à une personne de votre confiance de remettre la lettre pour vous à l'employeur. Les tribunaux ne reconnaissent pas les demandes de paiement par téléphone, email, SMS ou oralement.

Conservez une copie de la lettre et le reçu de la poste prouvant que vous avez envoyé la lettre.

Après réception de la lettre, l'employeur a deux semaines pour régler le salaire non payé. S'il ne répond pas à vos demandes dans ce délai, vous devez le poursuivre en justice devant un tribunal du travail allemand.

Conseil: si vous êtes membre d'un syndicat, vous bénéficierez d'une aide par un/une avocat/e syndical/e en cas de litiges juridiques avec votre employeur.

Le mieux est de contacter votre syndicat dès que vous remarquez que votre employeur ne paie pas.

Attention: inscrivez tous les jours dans un cahier vos heures de travail et de pause, le lieu de travail et les tâches effectuées. Notez le nom et l'adresse de l'employeur, de l'entreprise où vous travaillez ou du donneur d'ordre ainsi que le nom des collègues qui peuvent témoigner du travail effectué. Plus vous avez d'informations et de preuves et plus les chances que l'employeur vous paie sont grandes.

Dans de nombreuses branches comme dans le bâtiment ou l'industrie alimentaire, vous travaillez pour un employeur qui, de son côté, a conclu un contrat avec un autre employeur. Collectez des informations et des justificatifs sur le donneur d'ordre de votre employeur dans la mesure où, éventuellement, vous pouvez exiger votre salaire du donneur d'ordre de votre employeur.

Attention: n'attendez pas trop longtemps! Il existe des délais qui règlent la période pendant laquelle vous pouvez réclamer votre salaire auprès de l'employeur ou du tribunal. Lorsque les délais sont passés, vous n'avez guère plus de possibilité de percevoir votre salaire.

Le conseil ici aussi: adressez-vous à votre syndicat.

2.4 Temps de travail

En Allemagne, la loi fixe le nombre d'heures maximal par jour où vous pouvez travailler. Votre temps de travail doit s'élever à maximal 8 heures par jour de travail. Le temps de travail ne peut être prolongé pour atteindre maximal 10 heures que si le temps de travail ne dépasse pas 8 heures par jour en moyenne sur 24 semaines ou 6 mois.

Important: le bâtiment est soumis à une convention collective contraignante qui fixe d'autres temps de travail pour l'hiver et l'été. De décembre à mars, le temps de travail est de 38 heures par semaine. D'avril à novembre, il est de 41 heures par semaine. L'agriculture est soumise également à d'autres temps de travail. Renseignez-vous auprès de votre syndicat pour savoir les temps de travail en vigueur dans votre branche.

Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par l'employeur et doivent toujours être payées.

Vous devez respecter des pauses : au moins 30 minutes pour un temps de travail entre 6 et 9 heures et 45 min. pour un temps de travail supérieur à 9 heures.

Important: est considérée comme temps de travail chaque heure pour laquelle vous êtes à la disposition de l'employeur! !

En fait partie, par exemple, le temps où vous attendez les matériaux sur le chantier ou la pause prescrite que vous faites sur une aire de repos. Le service de garde fait partie également du temps de travail : le temps que vous vous réservez par exemple pour vous occuper de personnes âgées et malades. Informez-vous auprès de votre syndicat!

Conseil: consignez tous les jours vos heures de travail et pauses et laissez-vous signer ce document au mieux par votre supérieur ou par une autre personne qui peut témoigner de votre travail!

2.5 Assurance maladie

En Allemagne, l'assurance maladie prend en charge les coûts pour un traitement médical. Si vous allez chez le médecin, vous devez présenter une carte d'assurance maladie ou payer vous-mêmes les coûts.

En principe, votre employeur doit vous inscrire auprès d'une assurance maladie. Une partie de votre salaire est versée aux assurances sociales (assurance maladie, dépendance, vieillesse et chômage). Vous recevez une carte d'assurance maladie qui vous permet d'aller chez le médecin.

Important: si vous séjournez en Allemagne en tant que réfugié depuis moins de 15 mois et si vous n'exercez pas d'activité assujettie à l'assurance sociale où vous ne gagnez pas plus de 450 euros par mois, vous êtes soumis/e aux réglementations de la loi sur les prestations dues aux demandeurs d'asile. Vous n'avez donc droit qu'aux soins médicaux d'urgence qui doivent être autorisés au préalable par les services sociaux. Après 15 mois seulement, vous avez droit aux prestations de santé et vous recevez une carte de santé électronique. Si vous exercez un minijob pendant cette période et que vous gagnez moins de 450 euros, l'employeur n'est pas tenu de payer pour vous le montant forfaitaire pour l'assurance maladie (→ «3.1 Minijob»).

2.6 Accident du travail et assurance accident

Chaque salarié/e est assuré/e contre les accidents qui ont lieu sur le trajet allant ou venant du travail et pendant le travail via la caisse mutuelle d'assurance accident. Votre employeur doit vous inscrire à la caisse mutuelle d'assurance accident dès que vous commencez à travailler.

Important: si vous avez un accident du travail, vous devez dire au médecin que l'accident a eu lieu sur le lieu de travail.

Attention: si votre employeur vous conseille de dire que ce n'était pas un accident du travail, votre employeur ne vous a probablement pas assuré auprès de la caisse mutuelle d'assurance accident. Allez voir votre syndicat et faites-vous conseiller.

Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, demandez à l'hôpital que quelqu'un traduise pour vous.

2.7 Assurance vieillesse

L'employeur vous inscrit à l'assurance vieillesse. Vous recevez un numéro d'assurance sociale que vous devez conserver précieusement. Vous gardez ce numéro même si vous changez d'employeur. Certains employeurs refusent le paiement du salaire en argumentant que vous n'avez pas présenté de numéro d'assurance sociale. C'est faux! L'employeur a l'obligation de vous inscrire à l'assurance vieillesse. S'il ne le fait pas, adressez-vous à votre syndicat.

En cas de questions, vous pouvez vous adresser directement à l'assurance vieillesse allemande (Deutsche Rentenversicherung)

Téléphone: 0800 1000 4800

2.8 Congés

La durée des congés annuels en Allemagne, pour une semaine de travail de 6 jours, est de 24 jours ouvrables et de 20 jours ouvrables par an pour une semaine de travail de 5 jours. Votre employeur doit vous accorder ces congés! Le contrat de travail peut convenir des congés plus longs mais pas plus courts. Ceci s'applique aussi si vous exercez un minijob.

Vous pouvez ainsi calculer les jours de congé auxquels vous avez droit si vous travaillez à temps partiel :

Nombre des jours de travail individuels par semaine multiplié par 20 (droit aux congés en jours ouvrables) et divisé par 5 (= jours de travail courants, du lundi au vendredi).

Important: si vous travaillez 5 jours ouvrables par semaine, il vous revient au moins 20 jours de congé, même si vous n'avez travaillé au total que 10 heures par semaines.

Toutefois, si vous avez travaillé les 10 heures sur 2 jours, vous avez droit à au moins 8 jours de congé dans l'année : 2 (jours de travail) multipliés par 20 (droit aux congés en jours ouvrables) divisés par 5 (= jours de travail courants, du lundi au vendredi)

Vous devez poser une demande de congés auprès de votre employeur, il peut l'accepter ou la refuser. Faites-la par écrit et conservez une copie. Si les congés n'ont pas pu être pris d'ici la fin de l'année civile, vous devez les prendre au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante..

Attention: dans ce cas, vous devez faire reporter les congés non pris par écrit! Si vous ne le faites pas, votre droit aux congés devient caduc.

Important: vous avez droit aux congés pleins si votre contrat de travail est rompu dans la 2ème moitié de l'année et que vous avez travaillé pendant au moins six mois! Si le contrat de travail prend fin et que vous n'avez pas encore pris tous vos congés, l'employeur doit vous payer les jours de congé restants.

Attention: ici aussi il existe des délais à respecter pour exiger cet argent! Ceux-ci sont souvent très courts. Mettez-vous en contact rapidement avec votre syndicat si votre employeur ne veut pas payer les congés.

2.9 Maladie

Si vous travaillez plus de 4 semaines pour un employeur, vous percevez votre salaire plein, en cas de maladie, Jusqu'à 6 semaines. Pour cela, vous devez remettre à votre employeur une «attestation d'incapacité de travail» que votre médecin vous délivrera.

Important: vous devez informer immédiatement votre employeur de votre incapacité de travail et de sa durée probable. Si vous êtes malade pendant plus de 3 jours et que vous ne pouvez pas travailler, l'employeur doit recevoir « l'attestation médicale d'incapacité de travail » au plus tard le jour ouvrable qui suit le 3ème jour d'incapacité de travail. Toutefois, l'employeur peut exiger la

présentation d'une attestation d'incapacité de travail plus tôt, dès le 1er jour de la maladie, et sans indiquer de raisons.

2.10 Licenciement

En règle générale, le contrat de travail ne peut pas être immédiatement résilié. Il est courant d'accorder un préavis de 4 semaines au 15 du mois ou à la fin du mois. Si le contrat de travail existe depuis plus de 2 ans, le préavis de licenciement se prolonge.

Important: le licenciement doit avoir lieu par écrit. Un licenciement oral, une copie ou un licenciement par email ou fax n'est pas valable!

L'employeur n'est pas tenu d'indiquer de motifs dans la lettre de licenciement.

Les femmes ne peuvent pas être licenciées pendant leur grossesse et jusqu'à expiration du 4^{ème} mois après l'accouchement. Mais l'employeur doit être au courant de la grossesse ou l'apprendre (par écrit) au plus tard dans les 14 jours après réception de la lettre de licenciement.

Les personnes handicapées bénéficient également d'une protection contre le licenciement à partir du 7^{ème} mois après avoir été embauchées.

Si vous recevez une lettre de licenciement et que vous n'êtes pas d'accord, vous pouvez vous défendre.

Vous pouvez faire reconnaître par un tribunal la validité ou l'invalidité du licenciement.

Important: si vous avez reçu une lettre de licenciement, vous n'avez que 3 semaines pour vous y opposer devant le tribunal du travail. Une fois ce délai passé, le licenciement est valable, indépendamment du fait qu'il soit justifié ou pas.

Conseil: allez voir le plus rapidement possible votre syndicat si vous avez reçu de votre employeur une lettre de licenciement.

Chaque tribunal du travail a un bureau des requêtes juridiques. Votre plainte y sera enregistrée gratuitement. Si vous ne parlez pas suffisamment l'allemand, demandez au tribunal que quelqu'un traduise pour vous. Vous pouvez consulter un/une avocat/e. Si vos revenus sont faibles, vous avez la possibilité de demander une aide juridictionnelle, ce qui signifie que le tribunal prendra en charge les frais de l'avocat/e.

2.11 Travail à l'essai

Il est possible que votre employeur vous demande de travailler quelques jours à l'essai avant de se décider de vous proposer un contrat de travail. Ceci est permis mais

Prudence: vous n'êtes pas obligé de travailler à l'essai sans rémunération! Dès que vous exécutez des activités qui font partie du futur travail en suivant les instructions de l'employeur, vous devez être rémunéré/e.

Le travail à l'essai ne doit pas durer plus d'une semaine.

2.12 Travailler en indépendant –

Attention au pseudo-travail indépendant!

Si vous disposez d'un titre de séjour, vous pouvez travailler en indépendant et fonder une entreprise. Pour ce faire, vous devez faire enregistrer votre entreprise. Faites-vous conseiller à ce sujet par les services compétents comme les chambres d'industrie et de commerce!

Attention au pseudo-travail indépendant! Le pseudo-travail indépendant désigne un emploi où une personne se présente comme un entrepreneur indépendant bien que son type d'activité soit celui d'un salarié. C'est de cette façon que des employeurs, en Allemagne, essaient souvent de contourner les cotisations et les droits des employés qui sont définis par le droit du travail, de l'assurance sociale et de la fiscalité.

Si les autorités constatent le pseudo-travail indépendant et si vous êtes requalifié comme salarié, le donneur d'ordre doit payer rétroactivement toutes les cotisations d'assurance sociale, à savoir les cotisations pour

l'assurance maladie, dépendance, vieillesse et chômage ainsi que les impôts sur le revenu. Vous aussi, vous devez vous acquitter de la part salariale aux cotisations d'assurance sociale, toutefois au plus pour les 3 derniers mois de votre emploi. De plus, il est possible que vous deviez payer une amende pour infraction. Votre employeur peut compter sur une amende allant jusqu'à 500.000 euros.

Nous connaissons de nombreux cas où des collègues ont été déclarés/es, à leur insu, comme travailleurs indépendants et qui ont donc été lésés/es de leurs droits de salariés/es.

Si vous ne désirez pas travailler comme indépendant ou entrepreneur, ne signez pas de contrat d'entreprise ou d'honoraires, pas de contrat d'associé, pas d'inscription au registre des métiers et pas de déclaration d'activité professionnelle.

Si vous soupçonnez d'être employé/e comme pseudo-indépendant, demandez conseil auprès de votre syndicat.

3 Formes particulières de travail

Nous vous informons ci-dessous sur deux formes de travail particulières qui suscitent souvent des abus au niveau des droits des salariés.

3.1 Minijob

Les minijobs sont des emplois dont le salaire ne s'élève pas à plus 450 euros par mois.

Ce type d'emploi est soumis à quelques règles particulières. La plus importante est qu'il existe des exceptions pour le paiement de cotisations d'assurance sociale. Ce que vous devez savoir :

Les employeurs paient certes une somme forfaitaire pour des cotisations d'assurance sociale. Mais vous, en tant que salarié/e, vous n'avez aucune protection concernant l'assurance maladie, dépendance et chômage et vous n'avez donc aucun droit à des prestations!

Vous avez toujours l'obligation de payer vous-même des cotisations à l'assurance vieillesse. Toutefois, sur votre demande, vous pouvez en être exonéré/e.

Vous pouvez gagner jusqu'à 450 euros par mois avec un minijob. Pour un salaire minimum légal de 8,50 euros par heure, cela signifie que votre employeur peut vous faire travailler au maximum 53 heures par mois

Vous pouvez exercer plusieurs minijobs. Mais le salaire total ne doit pas dépasser 450 euros par mois.

Ce que beaucoup ne savent pas: vous avez droit à des congés, au respect de la loi sur le temps de travail et, en cas de maladie, vous percevez votre salaire pendant max. six semaines.

3.2 Travail intérimaire

Selon la dernière modification de la loi relative à la procédure d'asile en octobre 2015, les demandeurs/euses d'asile et les personnes tolérées peuvent travailler en intérim après 3, au plus tard 15 mois.

Des entreprises que l'on appelle des agences d'intérim, prêtent votre force de travail pour un certain temps à d'autres entreprises dites utilisatrices. L'entreprise utilisatrice paie pour cela une taxe aux agences d'intérim.

Important: si vous travaillez en tant qu'intérimaire, vous signez votre contrat de travail avec l'agence d'intérim. L'agence d'intérim est votre employeur avec tous les droits et devoirs.

C'est l'agence d'intérim qui vous verse votre salaire. De plus, elle est compétente pour toutes les questions concernant vos heures de travail ou vos droits au congé. Toutefois, vous recevez vos instructions de travail concrètes de l'entreprise utilisatrice.

Ce que vous devez savoir en outre : La plupart des agences d'intérim alignent la rémunération sur celle des conventions collectives.

Actuellement, il existe deux conventions collectives dont l'abréviation est : DGB-iGZ et DGB-BAP.²

Actuellement, le salaire minimum tarifaire pour des intérimaires est 8,80 euros bruts par heure dans les Länder occidentaux et 8,20 euros bruts dans les Länder orientaux. Votre salaire peut cependant être supérieur et résulte du classement de votre qualification professionnelle, de la difficulté de votre travail et de la durée de votre mission. Vous serez affecté en conséquence à un des 9 groupes salariaux appelés groupes de rémunération. Viennent s'ajouter dans une convention collective des primes, par exemple pour des heures supplémentaires ou du travail de nuit. Demandez à l'agence d'intérim quelle convention collective s'applique pour vous.

On convient le plus souvent d'une semaine de 35 heures dans l'intérim. Cependant, votre temps de travail réel dépend des heures d'équipe de l'entreprise utilisatrice. Si vous travaillez plus ou moins d'heures que ce qui est convenu dans votre contrat de travail, les heures sont consignées pour vous sur un compte dit de temps de travail. C'est-à-dire que vous pouvez collecter des heures en plus ou en moins. Toutefois, le nombre d'heures en plus est limité : 150 dans la convention collective DGB-iGZ et 200 dans la convention collective DGB-BAP. Si vous avez amassé des heures en plus sur votre compte de temps de travail, vous pouvez demander des jours libres supplémentaires. S'il s'agit de plus de 105 heures, vous pouvez exiger de vous les faire payer. Quelques agences d'intérim paient les heures en plus immédiatement avec le salaire normal. D'autres, en revanche, ne paient les heures en plus que lorsque vous avez atteint la limite autorisée ou que votre contrat s'achève.

En tant qu'intérimaire, vous avez aussi droit à vous défendre si les heures de travail sont mal comptabilisées ou s'il y a des déductions injustifiées. Si vous deviez être de l'avis que le salaire versé est insuffisant, vous devez le contester, par écrit, auprès de votre employeur dans un délai de trois mois. Sinon votre droit est prescrit.

2 DGB-iGZ = convention collective entre les syndicats membres signataires de la DGB et l'association interprofessionnelle des entreprises d'intérim allemandes (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V). DGB-BAP = convention collective entre les syndicats membres signataires de la DGB et le syndicat patronal des sociétés de recrutement (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V).

S'il n'y a plus de travail pour vous dans l'entreprise qui vous emploie, l'agence d'intérim doit continuer à vous verser le salaire convenu tant que vous exprimez clairement votre volonté de travailler. L'agence d'intérim ne peut pas vous calculer des heures en moins sur votre compte de temps de travail ou vous forcer à prendre un congé ou tout simplement vous licencier. Votre agence d'intérim est obligée, en outre, de vous chercher un travail dans une autre entreprise.

Attention: dans les six premiers mois (appelés souvent période d'essai), vous ne bénéficiez que d'une protection limitée contre le licenciement. Veuillez-vous informer.

3.3 Stages

Un stage n'est pas un emploi, il est destiné à procurer et à approfondir des aptitudes et des qualifications. Il représente souvent une première étape vers un emploi et une chance d'intégrer le marché du travail. Les réfugiés et les personnes tolérées peuvent faire des stages scolaires et en entreprise tout en ayant besoin, cependant, d'une autorisation des services de l'immigration. De nombreuses entreprises cherchent actuellement des apprentis/es et des stagiaires parmi les réfugiés. C'est pourquoi il est important de savoir ceci :

Les stages doivent être également rémunérés à hauteur du salaire minimum légal de 8,50 euros.

Il existe cependant des exceptions pour les formes de stage suivantes:

- Stage obligatoire en vertu du règlement scolaire (universitaire),
- Les stages qui servent d'orientation professionnelle, mais seulement pour une durée max. de **3 mois**,
- Les stages bénévoles qui accompagnent les études ou la formation, mais seulement pour une durée max. de **3 mois** et
- Les stages réalisés dans le cadre d'une qualification d'entrée selon l'art 54a du code social allemand (SGB III) ou pour la préparation à la formation professionnelle

Ici aussi: faites-vous conseiller!

4 Reconnaissance des diplômes professionnels et qualifications

Si vous avez fait une formation professionnelle de plus de deux ans ou acquis d'autres qualifications dans votre pays d'origine, vous devez contrôler si elles sont reconnues ou peuvent être reconnues en Allemagne. Si votre formation ou qualification est reconnue en Allemagne, vous avez de meilleures chances sur le marché du travail! Pour travailler dans certaines professions protégées, vous avez besoin en Allemagne d'une formation ou d'une qualification reconnue.

Vous trouverez ici des adresses sur Internet qui vous conduiront à des centres de consultation spécialisés dans la reconnaissance des diplômes et qualifications étrangers.

Intégration par la qualification (réseau IQ):

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

Informations sur la reconnaissance des diplômes universitaires et des qualifications professionnelles:

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

5 Cours d'allemand

De bonnes connaissances en allemand sont indispensables pour une bonne et rapide intégration sur le marché du travail.

Vous trouverez ici des informations sur les cours d'allemand :

Informations générales sur les cours d'intégration:

www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html

Cours d'intégration sur place:

www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Integrationskursort.html?nn=1368284

L'allemand pour des buts professionnels:

www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html

Cours d'allemand pour les demandeurs/euses d'asile:

www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschAsylbewerber/deutshangeboteasyl-node.html

En outre:

L'application **Ankommen**. Vous pouvez apprendre vous-même l'allemand à l'aide de ce programme. Vous apprendrez beaucoup sur l'Allemagne, les règles qu'il faut suivre et ce à quoi il faut prêter attention. Vous recevez les informations les plus importantes sur la procédure d'asile, sur les voies qui mènent à la formation et au travail. Le tout en cinq langues, gratuitement et sans publicité.

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

6 Les syndicats en Allemagne

Les syndicats, en Allemagne, sont des organisations démocratiquement légitimées qui sont financés et supportés par ses membres. Ils ne sont liés à aucun parti politique et travaillent indépendamment des autorités gouvernementales. Ils sont pluralistes et indépendants sans être apolitiques. Ils prennent position dans l'intérêt des salariés/es. Les syndicats luttent pour une rémunération juste, de meilleures conditions de travail, des temps de travail corrects et la justice sociale. Ils peuvent organiser des grèves et conclure des conventions collectives avec les employeurs.

Les syndicats les plus importants sont réunis sous la bannière de la Fédération allemande des syndicats (DGB). La DGB est l'organe politique des syndicats membres avec env. 6,4 millions de salariés/es organisés/es. Parallèlement, il existe des organisations syndicales plus petites qui défendent des groupes professionnels spécifiques comme, par exemple, les équipages de cabine.

L'Allemagne reconnaît le principe de la liberté syndicale. Cela signifie pour les salariés/es qu'ils peuvent s'organiser en syndicats. Ceux-ci se financent par les cotisations de leurs membres. Cette cotisation est calculée sur la base de votre salaire brut mensuel. La cotisation est minorée si vous êtes chômeur/euse. Les syndicats soutiennent leurs membres dans de nombreuses questions et offre une protection juridique syndicale après 3 mois de cotisation. Celle-ci vous aide en cas de litiges juridiques liés à la vie professionnelle. Pour d'autres problèmes, comme par exemple l'assurance sociale, la protection des droits sociaux vous aidera – gratuitement également pour les membres.

Vous pouvez vous informer directement auprès des syndicats pour savoir quel syndicat est le bon pour vous.

6.1 Adresses des syndicats de la DGB

Les syndicats ont dans de nombreuses villes des bureaux auxquels vous pouvez vous adresser si vous désirez devenir membre ou si vous avez des questions. Vous trouverez ici une vue d'ensemble des centrales des différents syndicats qui sont réunis au sein de la Fédération allemande des syndicats.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Téléphone : +49 30 24060-0

www.dgb.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

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

Téléphone : +49 69 95737-0

www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Téléphone : +49 511 7631-0

www.igbce.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Téléphone : +49 69 7536-236

www.evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Téléphone : +49 69 78973-0

www.gew.de

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Téléphone : +49 69 6693-0

www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Téléphone : +49 40 38013-0

www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Bundesvorstand

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Téléphone : +49 30 399921-0

www.gdp.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Téléphone : +49 30 6956-0

www.verdi.de

Wissen ist Schutz!

Was Geflüchtete wissen
sollten, um in Deutschland
erfolgreich zu arbeiten

Bienvenue

أهلا وسهلا

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 scheinselfbstständig 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 Leiharbeiter/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/anererkennungs-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-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