

English

DGB

Knowledge protects you!
What refugees need to know
about working in Germany

Bienvenue

أهلاً وسهلاً

Willkommen

Welcome

خوش آمدید

A guide for people who have fled their homelands and live and work in Germany. The information contained in this guide is meant to help people find work under fair conditions and avoid exploitation.

Published by:

DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Authors: Doritt Komitowski, Volker Roßocha

Editor: Dominique John

Translation: Becker & Schulz

Responsible according to German press law: Annelie Buntentbach

Layout/Graphic design: FLMH - Labor für Politik und Kommunikation

Berlin, April 2016

1	Refugees' right to work and undergo training	6
1.1	Employment permitted ("Erwerbstätigkeit gestattet")	6
1.2	Employment prohibited ("Erwerbstätigkeit nicht gestattet")	7
1.3	Work permit ("Beschäftigung nur mit der Erlaubnis der Ausländerbehörde")	8
2	Workers' rights in Germany	9
2.1	Employment contracts	9
2.2	Collective agreements	10
2.3	Pay	10
2.3.1	Gross pay	11
2.3.2	Net pay	11
2.3.3	Minimum wages	12
2.3.4	If your employer fails to pay your wages	13
2.4	Working hours / Work schedules	15
2.5	Health insurance	16
2.6	Industrial accidents and accident insurance	17
2.7	Pension insurance	17
2.8	Leave	18
2.9	Illness	19
2.10	Termination and notice	19
2.11	Work on probation	20
2.12	Self-employment – beware of pseudo-self-employment!	21
3	Special types of employment	22
3.1	Mini-jobs	22
3.2	Temporary agency work	23
3.3	Internships	25
4	Recognition of degrees, vocational training certificates and qualifications	26
5	German language courses	26
6	Trade unions in Germany	28
6.1	Addresses of DGB unions	29

Foreword by Annelie Buntentbach

You have fled your homeland hoping to escape from war and persecution. And you are now seeking refuge and a new perspective for yourself and your family in Germany. We – colleagues from the member trade unions of the Deutscher Gewerkschaftsbund (German Trade Union Confederation, DGB) – wish to welcome you and offer you our support in your efforts to find your way in the German labour market.

Perhaps your petition for asylum has already been approved. If so, you now have the right to work in Germany and can apply for a job or a training programme. If your petition for asylum is still pending, you may be entitled under certain circumstances to request permission from the Ausländerbehörde (Alien and Immigration Authority) to accept employment or begin a course of training. The procedure involved in obtaining a work permit is complicated. We offer a number of helpful tips on this matter on the following pages, but would urgently recommend that you seek individual counselling!

If you are granted permission to work or undergo vocational training, you should find out as much as you can about your rights as a worker or trainee. We know that the jobs of many people who have recently immigrated to Germany are entirely in order. Yet we frequently learn of employment situations in which migrant workers are forced to work under unacceptable conditions and are subject to extreme forms of exploitation. As trade unions, we advocate good working conditions for all workers – both those who are already employed in Germany and those who have just arrived in this country. Newcomers often know nothing about their rights and options. Many of them speak very little German and do not know where to turn when they encounter difficulties in the labour market. This brochure is intended to serve as a first guide. It offers tips about things you should keep in mind as well as sources of assistance and support in Germany.

I also recommend that you consider joining one of the member trade unions of the DGB. A union is capable of offering you support and protection. And as the national umbrella organisation, we serve as advocates for better worker-protection regulations for all employees

vis-à-vis the German government. You should also know that the member trade unions of the DGB are classified by industry. To learn which union is the right one for you, simply consult with one of the union offices listed in the appendix.

We trade unions are guided by two fundamental principles: 1. Everyone who lives in Germany must be given the chance to earn a living. That also applies to refugees, regardless of their residence status. 2. Workers must not be exploited or subjected to discrimination; all workers are entitled to the same wages paid to colleagues who perform the same duties. We make no distinction in this context between people who have recently arrived in Germany and those who have lived here for many years.



Annelie Buntenschach

Member of the Executive Board
of the German
Trade Union Confederation

1 Refugees' right to work and undergo training – some important tips

If you have fled to Germany, your right to work depends on the status of your asylum proceedings and the residence permit that has been issued to you. These matters are covered briefly in the first section below. This information is based on currently applicable laws and regulations, which are currently changing at a rapid pace, however.

We therefore urge you to determine for yourself whether the regulations set forth in this brochure are still applicable.

1.1 Employment permitted ('Erwerbstätigkeit gestattet')

You have the right to work and undergo training, provided you have a certain type of residence permit specifying that you are entitled to work ('Erwerbstätigkeit gestattet').

The following persons have unrestricted access to every type of employment:

- **persons granted asylum** (individuals whose asylum petitions have been approved);
- **refugees** with international protected status (including in particular individuals granted refugee status in accordance with the Geneva Convention on Refugees);
- **persons granted subsidiary protection** (individuals exposed to the threat of severe harm, such as torture or inhumane treatment, in the country of origin; and
- **refugees with temporary residence permits** (individuals granted resident status for humanitarian or personal reasons or in the public interest and individuals whose deportation has been suspended).

1.2 Employment prohibited ('Erwerbstätigkeit nicht gestattet')

If a person is prohibited from working or undergoing vocational training, the following entry is made in his or her residence permit:

'Erwerbstätigkeit nicht gestattet'.

Certain groups of refugees are banned from pursuing gainful employment. The Ausländerbehörde may also prohibit individuals from engaging in gainful employment under certain conditions.

The following persons are prohibited from pursuing gainful employment:

Asylum-seekers

- **For the first three months of their stay in Germany:**
The three-month period begins on the date on which the petition for asylum is filed. In actual practice, however, a work permit will not be issued until a petition for asylum has been filed. This may take longer than 3 months.
- **During their stay in a preliminary reception centre:**
Ordinarily for a period of six months.
- **From so-called safe countries of origin – until their asylum proceedings are concluded if their petitions for asylum were filed after 31 August 2015:**
The following countries are currently classified as safe countries of origin: Albania, Bosnia und Hercegovina, Ghana, Kosovo, Macedonia, Montenegro, Senegal and Serbia (as of 24 October 2015)

Individuals

- **from the aforementioned safe countries of origin granted suspension of deportation, provided their petitions for asylum were filed after 31 August 2015;**
- **for whom the Ausländerbehörde has ruled that deportation must be suspended for personal reasons.**

Please note: Working without employment entitlement or a work permit is prohibited. Both workers and their employers may be subject to penalties.

1.3 Work permit ('Beschäftigung nur mit der Erlaubnis der Ausländerbehörde')

As a general rule, **asylum-seekers** are eligible to receive work permits three months after entering Germany. The waiting period begins on the date the petition for asylum is filed with the relevant authority in Germany or with the German Federal Police at the border crossing point.

You are required to apply for a work permit at the **local office of the Ausländerbehörde** yourself. Neither employers nor companies are permitted to apply for work permits.

Individuals granted suspension of deportation are also entitled to apply for and receive a work permit.

The Ausländerbehörde can issue a work permit at its own discretion in accordance with applicable law. This applies, for example, to admission to a certified vocational training programme. In other cases, the Ausländerbehörde must obtain approval from the Bundesagentur für Arbeit (Federal Labour Agency).

Important note: When you apply for a work permit, you must submit a letter from your prospective employer confirming that a job or training opportunity has been offered to you. You are also required to submit information pertaining to wages, working hours and working conditions (and a draft of the employment contract, if possible). It is also important to specify whether the position in question has been reported to the Bundesagentur für Arbeit.

Please note: The statutory requirements pertaining to the process of granting a permit to pursue gainful employment or vocational training are highly complex and have changed several times during the past 12 months. Different regulations apply to different types

of work. You or your prospective employer can obtain further information from an office of the Bundesagentur für Arbeit. A description of the current legal situation is provided in the MIA information sheet entitled 'Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen' (Labour market access for refugees) published by the Executive Committee of the DGB at www.dgb.de.

2 Workers' rights in Germany

2.1 Employment contracts

Oral employment contracts are possible, and such agreements are enforceable. However, your employer is obliged in all cases to provide information about the job in question, including the nature of the work to be performed, how many hours you are expected to work each day and the amount of wages you will be paid.

You have the right to demand a written employment contract from your employer. Once you have signed this written employment contract, you will be issued a copy of the document. Your employer is not required by law to translate the employment contract into English or your native language. If you cannot read the contract, you will need to find someone who can translate it for you.

The law requires a written employment contract in one case only, namely if your employer wishes to employ you for a limited period of time. Such fixed-term employment contracts must always be concluded in written form!

The employment contract must contain the following information:

- Name and address of the employer as well as your name and address
- Beginning date and term of employment
- Type of work to be performed and a description of your duties
- Location of the workplace
- Amount of wages (usually the gross wage amount; → 2.3.1 'Gross wages')
- Working hours
- Leave (→ 2.8 'Leave')
- Mandatory advance notice periods for termination of employment
- References to applicable collective bargaining agreements or other agreements of relevance to the employment relationship

Please note: Do not sign anything you don't understand!

2.2 Collective agreements

A collective agreement is a contract between an employer or an employers' association and a trade union (parties to the collective agreement). A collective agreement contains, among other things, specifications regarding working conditions and wages/salaries for a single company or an entire branch of industry. The conditions set forth in a collective agreement apply above all to members of the union that negotiates the terms of the agreement with a company or branch of industry, provided the company is also a member of the employers' association. Many collective agreements are declared legally binding upon all employees if so requested by the parties to the agreement. In these cases, the agreements apply to all employees in a given industry or industrial segment, regardless of whether they belong to a union or not.

Tip: Trade unions are assigned responsibility for specific branches of industry. Check with the union responsible for your branch of industry to find out whether your job is subject to the provisions of a collective agreement.

2.3 Pay

The first principle is 'No work without pay'!

Important note: Your employer is obliged to pay you your wages regardless of whether you have an employment contract or other employment documentation! Do not allow yourself to be intimidated by your employer or forced to work without pay. You have the right to be paid for your work!

As a rule, your wages will be paid by bank transfer to your account. You may open an account with the bank of your choice. All you need is valid identification. It often happens that proper identification cannot be provided – when, for example, asylum proceedings are still pending – in which case banks have refused to open an account in the past. However, banks are now obliged (since September 2015) to open an account for any individual who presents documents with the letterhead of a domestic Ausländerbehörde containing relevant identification data (photograph, name, date and place of birth, nationality and address). These documents must bear the seal/stamp of the Ausländerbehörde and a corresponding signature.

A new law which took effect on 1 January 2016 states that refugees as well as individuals without a fixed place of residence have the right to open a bank account.

The first principle cited above also applies when dealing with banks: Do not sign anything you don't understand! Banks often hand out additional documents when opening new accounts, such as applications for insurance or credit cards.

Your employer is required by law to issue a wage and tax statement every month. This document shows how much you have earned and indicates all amounts deducted for taxes and insurance contributions. Income taxes are always deducted by the employer and forwarded directly to the Finanzamt (Tax Authority).

In Germany, we distinguish between gross and net pay:

2.3.1 Gross pay

Gross pay is the amount of wages/salary specified in the employment contract. Gross pay is listed along with net pay on the pay slip. Various amounts are deducted from gross pay:

- income tax
- church tax (for members of Christian churches)
- solidarity surcharge (contribution allocated to the German unification fund)
- Social security contributions: pension insurance, unemployment insurance, health insurance, nursing care insurance

Employees and employers each pay 50% of contributions to pension insurance, unemployment insurance and nursing care insurance. The same applies to the basic health insurance contribution. So-called supplemental contributions must be paid by employees alone, and rates vary from one health insurance provider to another.

2.3.2 Net pay

Net pay is the amount of pay remaining after deduction of all taxes and insurance contributions.

2.3.3 Minimum wages

The statutory minimum wage for employees age 18 and above was set at 8.50 EUR per hour in Germany effective 1 January 2015. Exceptions are made for persons who have been unemployed for extended periods of time during the first six months following the resumption of employment and for newspaper deliverers. The latter currently earn a minimum of 7.23 EUR per hour, which will be raised to 8.50 EUR in 2017. Minimum wage rates based on collective agreements for certain industries take precedence over the statutory minimum wage. In several industries/sectors (such as agriculture, for example) trade unions and employers have agreed upon minimum wages of less than 8.50 for a transition period ending on 31 December 2016. Yet the minimum wages in most branches/sectors are higher than 8.50 EUR. These include the construction, building-cleaning, electrical and nursing care sectors.

The standard gross hourly wage for unskilled labourers in the construction industry in the western German states¹ and in Berlin was set pursuant to a collective bargaining agreement at 11.25 EUR effective 1 January 2016.

Check with an office of the DGB to learn which minimum wage applies to you!

Caution: Employers often make wages dependent on the fulfilment of certain requirements. That is not always permitted by law. Have your employment contract reviewed by your union! Your wages must not be lower than the applicable minimum wage!

Example: If you are employed to clean rooms in a hotel, your employer may specify the number of rooms you are expected to clean in an hour. But the employer is not permitted to reduce your wages to an amount below the applicable minimum wage. Always write down the number of hours you have worked and save any evidence that will help you back up your claim. Your employer must pay for every hour you work, regardless of how many rooms you clean.

2.3.4 If your employer fails to pay your wages

You are always entitled to payment of your wages – even if you have been issued notice of termination or do not have a written employment contract. You must claim unpaid wages yourself (preferably with the help of an attorney or a trade union). Neither the police nor any other government agency is responsible for filing such claims.

Begin by demanding payment of outstanding wages from your employer in writing. You may be able to avoid court proceedings by doing so.

¹ The western German states are Baden-Württemberg, Bavaria, Bremen, Hamburg, Hessen, Lower Saxony, North Rhine-Westphalia, Rhineland-Palatinate, Saarland and Schleswig-Holstein. The eastern German states are Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Western Pomerania, Saxony, Saxony-Anhalt and Thuringia.

Write a letter to your employer. Your letter must contain the following:

- A) a list showing how many hours you worked for him, where and in what capacity you worked
- B) the exact amount of wages your employer owes you
- C) Set a deadline of two weeks for payment.
- D) Include the data for the bank account to which the outstanding wages are to be paid.

Important note: You must sign the letter and mail it (preferably by registered mail) to your employer. Alternatively, you can ask a person you trust to submit the letter to your employer in person. Courts will not recognise demands for payment made orally or by telephone, e-mail or SMS.

Retain a copy of the letter and a post-office receipt as proof that you have actually sent the letter.

After receipt of your letter, the employer has two weeks to pay your outstanding wages. If he fails to meet the deadline you have set, your next step should be to file suit against him with a German labour court.

Tip: If you are a union member, union attorneys can assist you in legal disputes with your employer.

Your best option is to contact your union as soon as you determine that your employer is not going to pay.

Important note: Keep a daily record of your work and break times, the location(s) at which you work and the tasks you have completed in a notebook. Note down the name and address of your employer, the company or client to which you are assigned and the names of colleagues who can confirm the work you have done. The more information and evidence you have, the better your chances of compelling your employer to pay.

In many branches and sectors, such as the construction and food-processing industries, you may be working for an employer who has

concluded a contract with another employer. Gather all the information and documentary evidence you can about your employer's client, as you may be able to claim payment of your wages from the client if your employer cannot pay.

Warning: Do not wait too long! There are statutory limits on the length of time you have to claim payment of your wages from your employer or in court. You have little chance of receiving payment of your wages once the limitation period has elapsed.

Here as well: Turn to your union for assistance.

2.4 Working hours / work schedules

German law specifies how many hours per day and week you are allowed to work. You are permitted to work a maximum of 8 hours per day. Your daily working hours may be extended to a maximum of 10, provided your total average daily working time does not exceed 8 hours over a period of 24 weeks or six months.

Please note: A binding collective agreement for the construction industry specifies different working hours for winter and summer. Employees are expected to work 38 hours per week from December to March and 41 hours per week from April to November. Different provisions regarding working hours also apply in the agricultural sector. Check with your union to learn which provisions regarding working hours apply in your industry/sector.

Overtime must be ordered and paid by the employer.

Compliance with rules regarding breaks is required: breaks of at least 30 minutes for employees who work between 6 and 9 hours and at least 45 minutes for employees who work longer than 9 hours.

Important note: Working hours include every hour in which you are available to your employer!

That also includes periods of time spent waiting for deliveries of material at a construction site or on break at a highway rest area, for instance. Working hours also include stand-by duty, e.g. the hours you spend on call to provide care for elderly and sick patients. Check with your union for assistance.

Tip: Record the hours you have worked and your break times every day, and have the document signed by a supervisor or someone who can confirm the work you have done!

2.5 Health insurance

In Germany, the costs of health care/medical treatment are covered by health insurance. When you visit a doctor, you must either present a health insurance card or pay the costs of treatment yourself. Your employer is required to register you with a health insurance provider. A portion of your wages will be deducted and paid to your social security insurance providers (health, nursing care, pension and unemployment insurance). You will be issued a health insurance card for presentation to medical practitioners.

Important note: If you have been in Germany for less than 15 months and are not earning more than 450 EUR per month and thus not required to pay social security contributions, you are covered by the provisions of the Asylbewerberleistungsgesetz (Asylum-Seekers' Benefits Act). This means that you are entitled only to emergency medical care, which must be approved in advance by the Sozialamt (Social Services Authority). You will not be issued an electronic health insurance card or become eligible for health care benefits until you have been in Germany for 15 months. If you work at a so-called 'mini-job' during this 15-month period and earn less than 450 EUR per month, your employer must pay a flat-rate health insurance contribution for you (→ 3.1 'Mini-jobs').

2.6 Industrial accidents and accident insurance

Every gainfully employed person is insured for accidents which occur on the way to or from work or at work through the Berufsgenossenschaft (employers' liability insurance association). Your employer is required to register you with the Berufsgenossenschaft when you start working.

Important note: If you are injured in an industrial accident, you must inform the doctor that the accident occurred at your workplace.

Caution: If your employer advises you to say that the accident was not work-related, he has probably not insured you with the Berufsgenossenschaft. Seek advice from your local union representative in such cases.

If you don't speak German well enough to communicate effectively, request to have someone translate for you at the hospital.

2.7 Pension insurance

Your employer must register you with the German Rentenversicherung (national pension insurance fund). You will be issued a social security insurance number, which you must keep in your records. This number remains unchanged, even when you change employers. Some employers may refuse to pay wages, arguing that you have not submitted a social security insurance number. That is not correct! Your employer is required by law to register you with the pension insurance fund. If he fails to do so, ask your union representative for help.

You can address questions directly to the Deutsche Rentenversicherung:
Service telephone: 0800 1000 4800

2.8 Leave

In Germany, individuals who work 6 days per week are entitled to 24 workdays of paid leave per year; those who work 5 days per week are entitled to 20 workdays of paid leave per year. Your employer is required to grant you this leave. Your employment contract may specify more leave days, but not fewer. This also applies to persons working at so-called mini-jobs.

If you work part-time, you can calculate the number of leave days to which you are entitled as follows:

Multiply the number of individual work days per week by 20 (= total leave entitlement in workdays) and divide the result by 5 (= usual workdays, Monday through Friday).

Important note: If you work on five workdays per week, you are entitled to at least 20 leave days, even if you only work 10 hours per week.

If you work at least 2 days a week for a total of 10 hours, you are entitled to at least 8 leave days per year: 2 (workdays) times 20 (leave entitlement in workdays) divided by 5 (= usual workdays, Monday through Friday).

You must submit a leave request to your employer, who may approve or deny your request. Apply in writing and save a copy of your request. If you cannot take all of the leave to which you are entitled by the end of the calendar year, you must use the remaining leave by no later than 31 March of the following year.

Warning: You may be required to have unused leave carried forward to the next year, which must be confirmed in writing. If you fail to do this, your entitlement to the unused leave may expire.

Important note: You are entitled to the full amount of leave even if your employment is terminated during the second half of the year, provided you were employed for at least six months!

If your employment is terminated and you have not taken all of the leave to which you are entitled, your employer is required to pay you for the remaining leave days.

Please note: Here as well, there are limits to the length of time you have to claim payment for unused leave! The periods in question are often very short, so you should contact your union representative as soon as possible if your employer refuses to pay you for your unused leave.

2.9 Illness

If you have worked for an employer for more than 4 weeks, you are entitled to payment of your full wages for up to 6 weeks during periods of illness. In order to qualify for payment of wages during periods of illness, you must submit an Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (certificate of incapacity for work) issued by your doctor to your employer.

Please note: You must notify your employer immediately of your incapacity for work and indicate the length of time you expect to be incapacitated. If you are ill and unable to work for more than 3 days, an Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung issued by a physician must be submitted to your employer no later than the first workday following the third day of your incapacity for work. However, your employer is entitled to demand that you submit the Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung as early as the first day of illness (and is not required to state the reason for this demand).

2.10 Termination and notice

Ordinarily, an employment relationship cannot be terminated with immediate effect. An advance notice period of 4 weeks effective as of the 15th or last day of a month is customary. The advance notice period is extended for employment relationships that have been in force for more than 2 years.

Important note: Notice of termination must be given in writing. Oral notices, copies or notices issued by e-mail or fax are not valid or enforceable!

Employers are not required to state the reasons for terminating an employment relationship in notices of termination.

Women are protected by law against termination during pregnancy and until the end of the 4th month following the birth of a child. However, the employer must be aware of the pregnancy or be informed of it (in writing) no later than 14 days after receipt of a notice of termination. People with disabilities are also afforded special protection against termination beginning on the first day of the 7th month of employment. If you receive a notice of termination you are unwilling to accept, you have the right to protest it.

You can request that a court determine whether the notice of termination is valid and enforceable or not.

Important note: Once you have received a notice of termination, you have only 3 weeks to file a complaint with the labour court. If you miss this deadline, the notice of termination becomes valid and enforceable, regardless of whether it is substantively correct or incorrect.

Tip: Contact a union representative as soon as possible if you have received a notice of termination from your employer.

Every labour court has a Rechtsantragsstelle (legal applications office). You can submit your complaint to this office. If you don't speak German well enough to communicate, you should take someone with you to translate for you. Or you may consult an attorney. Individuals with low incomes are eligible to apply for legal aid, which would mean that the court covers the costs of engaging an attorney.

2.11 Work on probation

Your employer may demand that you work on probation for several days before he decides whether to offer you an employment contract. He is legally entitled to do so, but ...

Caution: You are not required by law to work on probation without compensation! Once you have performed the duties associated with your prospective job in accordance with your employer's instructions you must also be paid for your work.

You may not be required to work on probation for more than one week.

2.12 Self-employment – beware of pseudo-self-employment!

If you have been issued a residence permit, you have the right to found a business as a self-employed person. In this case, you are required to register your business. Seek advice and guidance on this matter from the relevant agencies or organisations, such as the Industrie- und Handelskammern (Chambers of Commerce and Industry).

Beware of pseudo-self-employment! This is the term used to describe an employment status in which an individual acts ostensibly as an independent **entrepreneur**, but is actually not employed by himself but instead **by another employer**. Employers in Germany often use this approach in order to circumvent payment obligations and employees' rights defined in accordance with tax and social security insurance laws.

In the event that the responsible authorities determine that you are working under a pseudo-self-employment status, your client will be required to pay all outstanding social security insurance contributions, i.e. health-, nursing-care-, pension- and unemployment-insurance contributions, plus income taxes retroactively for you. You may also be required to pay your share of social security insurance contributions for the most recent 3-month period. It is also possible that you will be subject to a fine for a misdemeanour. Your client could be fined up to 500,000 EUR.

There are numerous cases on record in which colleagues were registered as self-employed persons without their knowledge and thus fraudulently denied their rights as employees.

If you do not wish to work as a self-employed person or entrepreneur, do not sign any service or fee contracts, articles of association, entries in a commercial register or business registrations.

If you suspect that you are employed under a pseudo-self-employment status, ask your union representative for advice.

3 Special types of employment

The following sections contain descriptions of two special types of employment in which employees' rights are frequently abused.

3.1 Mini-jobs

So-called mini-jobs are employment relationships in which monthly wages do not exceed 450 EUR.

This type of employment is subject to a number of special rules. The most important of these is that exceptions are made for social security insurance contributions. Here is what you need to know:

Although employers pay flat-rate social security insurance contributions, you, as an employee, are not covered by health, nursing-care or unemployment insurance and are thus not entitled to claim benefits!

You are obliged in principle to pay pension insurance contributions, although you may apply for an exemption if you wish.

You are permitted to earn up to 450 EUR per month from a mini-job. Given a statutory minimum hourly wage of 8.50 EUR, this means that your employer may allow you to work for no more than 53 hours per month.

You have the right to work at more than one mini-job. However, your total wages may not exceed 450 EUR per month.

What many people don't know: You are entitled to paid leave; your employer is required to comply with the Working Hours Act and to pay your wages for up to six weeks if you are unable to work due to illness.

3.2 Temporary agency work

Pursuant to the most recent revised version of the Asylum Procedure Law passed in October 2015, applicants for asylum and individuals protected by suspension of deportation orders may be employed as temporary agency workers after at least 3 months and no later than 15 months.

Companies known as Leih- or Zeitarbeitsfirmen (temporary employment agencies) lend workers to other firms (known as client or assignment companies) for specified periods of time. The client companies pay a corresponding fee to the temporary employment agencies.

Important note: If you are employed as a temporary agency worker, you must sign an employment contract with the temporary employment agency. The agency is your employer and is invested with all corresponding rights and obligations.

Your wages will be paid by the temporary employment agency, which is also responsible for such matters as your working hours and leave entitlement. However, specific instructions regarding your actual duties will be given by the client company to which you are assigned.

Other things you should know: Most temporary employment agencies base their wage rates on those specified in collective agreements. Two collective agreements are currently in force: DGB-iGZ and DGB-BAP.²

The minimum gross hourly wage for temporary agency workers in accordance with the collective agreement is 8.80 EUR in the western

2 DGB-iGZ = Collective agreement between the signatory member unions of the DGB and the Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

DGB-BAP = Collective agreement between the signatory member unions of the DGB and the Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.

German states and 8.20 EUR in the eastern German states. Your actual wage rate may be higher and depends on the classification of your occupational qualifications, the difficulty of the work you perform and the length of your employment. You will be assigned to one of 9 wage groups. These may be supplemented by supplementary allowances specified in the collective agreement, such as overtime and night-time pay. Ask your temporary employment agency about the collective agreement that applies to you.

Most temporary employment contracts specify a 35-hour work week. Your actual working hours often depend on the shift schedules in place at the company to which you are assigned. If you work more or fewer hours than specified in your employment contract, the difference will be noted in your working hours account. This means that you can accumulate either plus or minus hours. The number of plus hours is limited by law, however: 150 plus hours under the terms of the DGB-iGZ agreement and 200 plus hours under the terms of the DGB-BAP agreement. If you have accumulated plus hours in your working hours account, you can request additional days off. If you have more than 105 plus hours, you are entitled to demand payment for those hours. Some temporary employment agencies pay out plus hours right away with each monthly wage payment. Others will pay for these hours only if you have reached the maximum limit or your contract expires or is terminated.

As a temporary agency worker, you also have the right to protest incorrectly calculated working hours or unjustified deductions. If you think you have not received the wages to which you are entitled, you have only 3 months to demand payment of the correct amount from your employer in writing. Otherwise, your claim will expire.

If the company to which you are assigned has no more work for you, the temporary employment agency is obliged to continue paying your wages as long as you clearly indicate your willingness to work. The temporary employment agency may not deduct hours from your working hours account or force you to take leave or simply terminate your contract. Your temporary employment agency is also obliged to seek work for you with another client firm.

Please note: You have only limited protection against termination during the first 6 months of your employment (often referred to as the probation period). Please ask for guidance on this matter.

3.3 Internships

An internship is not an employment relationship. Its purpose is the acquisition and enhancement of skills and qualifications. In many cases, an internship represents a doorway to employment and an opportunity for integration into the labour market. Refugees and individuals protected by suspension of deportation orders are permitted to take part in company and school internships, but require permission to do so from the Ausländerbehörde. Many companies looking for trainees and interns focus in particular on newly arrived refugees. Thus it is important to be aware of the following facts:

As a rule, interns are also entitled to payment of the statutory minimum wage of 8.50 EUR per hour.

However, exceptions apply to the following types of internships:

- Mandatory internships required by schools, colleges or universities
- Internships intended for the purpose of providing vocational orientation, but only for a period of **3 months**
- Voluntary internships associated with a course of study or training programme, but only for a period of **3 months** and
- Internships in connection with entry-level qualification in accordance with Art. 54a SGB III (German Social Code) or in preparation for vocational training

Here as well: Don't hesitate to seek advice and guidance!

4 Recognition of degrees, vocational training certificates and qualifications

If you have completed more than 2 years of vocational training or earned other qualifications in your home country, you should find out whether they are recognised or eligible for recognition in Germany. If your training or qualifications are recognised in Germany, you have much better chances in the labour market! You need a training certificate or qualification that is recognised in Germany in order to work in certain protected professions.

Listed below are the addresses of advisory centres specialised in the accreditation of foreign certificates, degrees and other qualifications.

Integration through qualification (IQ-Netzwerk):

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

Information about the recognition of academic degrees and vocational qualifications:

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

5 German language courses

Good German language skills are essential aids to full and rapid integration into the German labour market.

Information about German language courses is provided at the following websites:

Integration courses, general information:

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

Local integration courses:

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

Occupational German:

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

German courses for asylum-seekers:

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

And:

The '**Ankommen**' APP. This programme helps you learn German on your own. You will learn a lot about Germany, rules to be followed in this country and things you need to keep in mind. You will learn everything you need to know about the asylum procedure and opportunities for training and employment. All of these features are offered in five languages, free of charge and without advertisements.

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

6 Trade unions in Germany

Trade unions in Germany are democratically legitimised organisations which are funded and managed by their members. They are not affiliated with any political party and operate independent of control by government authorities. They are pluralistic and independent, but by no means politically neutral. They represent positions in the interest of working people. Unions fight for fair pay, better working conditions, fair working hours and social justice. They are empowered to organise strikes and negotiate collective agreements with employers.

The most important trade unions have joined forces within the Deutscher Gewerkschaftsbund (German Trade Union Confederation, DGB). The DGB is the political voice of its member unions and roughly 6.4 million organised employees. Other, smaller union organisations represent specific occupational groups, such as air-traffic controllers.

Freedom of association is a guaranteed right in Germany. This means that employees are allowed to organise in unions. Unions are funded from dues paid by their members. Membership dues are calculated on the basis of your monthly gross wages. Unemployed persons pay a reduced amount. Unions support their members in many different matters and offer free union legal insurance after 3 months of membership. This legal insurance policy offers support in work-related legal disputes. The social legal insurance policy – also available free of charge to members – provides assistance with other problems, such as those relating to social security insurance.

Contact any union office to find out which union is the right one for you.

6.1 Addresses of DGB unions

Unions in Germany have offices in many cities to which you can turn if you wish to become a member or have questions. Listed below are the main offices of the various unions organised within the Deutscher Gewerkschaftsbund, the umbrella organisation.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telephone: +49 30 24060-0

www.dgb.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

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

Telephone: +49 69 95737-0

www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telephone: +49 511 7631-0

www.igbce.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 7536-236

www.evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 78973-0

www.gew.de

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 6693-0

www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Telephone: +49 40 38013-0

www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Bundesvorstand

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Telephone: +49 30 399921-0

www.gdp.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Telephone: +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