

Deutsch

DGB

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

Autorin: Doritt Komitowski

Redaktion: Micha Klapp, Vera Egenberger

Stand: Juni 2019

2. Auflage unter Mitwirkung des Projekts Support Faire Integration/
DGB Bildungswerk BUND. Das Projekt wird gefördert im Rahmen des
Förderprogramms "Integration durch Qualifizierung (IQ)" mit Mitteln
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des
Europäischen Sozialfonds (ESF).

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

Satz/Grafik: FLMH – Labor für Politik und Kommunikation

Berlin, Juni 2019

1 Zugang zu Arbeit und Ausbildung für Geflüchtete	6
1.1 Recht auf Erwerbstätigkeit („Erwerbstätigkeit gestattet“)	6
1.2 Beschäftigungsverbot („Erwerbstätigkeit nicht gestattet“)	7
1.3 Beschäftigungserlaubnis („Beschäftigung nur mit der Erlaubnis der Ausländerbehörde“)	8
2 Arbeitsrechte in Deutschland	10
2.1 Arbeitsvertrag	10
2.2 Info: Tarifvertrag	11
2.3 Anmeldung der Beschäftigung	12
2.4 Bezahlung	12
2.4.1 Info: Bruttolohn / Nettolohn	13
2.4.2 Mindestlöhne	14
2.4.3 Wenn der Arbeitgeber nicht zahlt	15
2.5 Arbeitszeit	17
2.6 Krankenversicherung	18
2.7 Krankheit	19
2.8 Arbeitsunfall und Unfallversicherung	19
2.9 Info: Rentenversicherung	20
2.10 Urlaub	20
2.11 Kündigung	22
2.12 Aufhebungsvertrag	24
2.13 Selbstständig arbeiten	24
3 Besondere Formen der Beschäftigung	26
3.1 Minijob	26
3.2 Leiharbeit	27
3.3 Praktika	29
4 Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen.....	31
5 Deutschkurse	32
6 Gewerkschaften in Deutschland.....	33
6.1 Adressen der DGB-Gewerkschaften	34
7 Beratungsstellen Faire Integration im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)	36

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 Kolleg/innen 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 am Ende 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 Geflüchtete, 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 (DGB)

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, von der Dauer Ihres Aufenthaltes, vom Stand Ihres Asylverfahrens, Ihrer Staatsangehörigkeit und von dem Ihnen erteilten Aufenthaltstitel ab. Die Regelungen dazu sind sehr komplex. Wir wollen Ihnen dazu im ersten Abschnitt einige Hinweise geben. Sie basieren auf der aktuellen Rechtslage, die sich allerdings in Deutschland schnell 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 Ankunftsnachweis, eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung oder einen bestimmten Aufenthaltstitel verfügen und darin vermerkt ist: „Erwerbstätigkeit gestattet“. Sie brauchen dann keine Erlaubnis der Ausländerbehörde mehr, wenn Sie eine konkrete Stelle annehmen möchten.

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)

Es gibt weitere Aufenthaltstitel, die einen unbeschränkten Zugang zu Beschäftigung ermöglichen.

1.2 Beschäftigungsverbot („Erwerbstätigkeit nicht gestattet“)

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

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

Einem Beschäftigungsverbot unterliegen:

Asylsuchende und Asylbewerber/innen

- in den ersten 3 Monaten des Aufenthalts. Die Frist beginnt mit der Stellung eines Asylgesuches.
- während eines verpflichtenden Aufenthalts in einer Erstaufnahmeeinrichtung des Landes oder AnKER-Zentrum (Ankunfts-, Entscheidungs- und Rückführungszentren). Die Verpflichtung, in einer Aufnahmeeinrichtung oder einem AnKER-Zentrum zu wohnen, kann bis zu 6 bzw. 18 Monate (bei Aufenthalt in einem AnKER-Zentrum) betragen, für Menschen aus den sogenannten sicheren Herkunftsstaaten (Serbien, Nordmazedonien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Albanien, Ghana und Senegal) auch darüber hinaus.
- aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten bis zum Abschluss des Asylverfahrens, wenn der Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde.

Menschen mit einer Duldung

- aus den sogenannten sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben und dieser abgelehnt wurde.
- 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 (Arbeitserlaubnis) erhalten können Asylsuchende und Asylbewerber/innen 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 dies nur übernehmen, wenn Sie von Ihnen eine Vollmacht ausgestellt bekommen.

Geduldete Personen können ebenfalls eine Beschäftigungserlaubnis beantragen und erhalten. In der Regel ist dies nach einem Aufenthalt von 3 Monaten möglich. Allerdings kann zum Beispiel eine Berufsausbildung auch schon vorher genehmigt werden.

Wichtig: Personen mit einer Duldung können unter bestimmten Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung eine 3-jährige Ausbildungsduldung erhalten. Nach Abschluss der Ausbildung können sie dann eine 2-jährige Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie eine der Ausbildung entsprechende Arbeit aufnehmen. Diese Regelung nennt man 3+2-Regelung.

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. Die Bundesagentur für Arbeit prüft dann die Arbeitsbedingungen des vorliegenden Stellenangebots. In bestimmten Fällen führt die Bundesagentur für Arbeit auch eine sogenannte Vorrangprüfung durch. Das heißt, es wird geprüft, ob eine Person, mit vorrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt für diese Stelle zur Verfügung steht. Diese Prüfung wird aktuell nur in einigen Regionen durchgeführt und entfällt, wenn Sie sich bereits 15 Monate in Deutschland aufhalten. Aktuelle Informationen dazu finden Sie auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de siehe "Zulassung zum Arbeitsmarkt").

Wichtig: Wenn Sie eine Beschäftigungserlaubnis beantragen, müssen Sie der Ausländerbehörde einen Antrag auf Arbeitserlaubnis, eine vom Arbeitgeber ausgefüllte Stellenbeschreibung, die Informationen zur Entlohnung, Arbeitszeit und den Arbeitsbedingungen beinhaltet und eine Kopie des Ausweisdokuments vorlegen.

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 Jahren mehrfach verändert. Es gibt unterschiedliche Regelungen und Ausnahmen für einzelne Tätigkeiten. Informationen können Sie oder Ihr zukünftiger Betrieb bei den Agenturen für Arbeit oder in Fachberatungsstellen bekommen.

2 Arbeitsrechte in Deutschland

2.1 Arbeitsvertrag

Auch ohne schriftlichen Arbeitsvertrag können Sie einen gültigen Arbeitsvertrag haben!

Überlicherweise wird vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses ein schriftlicher Arbeitsvertrag unterschrieben. Ein Arbeitsverhältnis kann aber auch mündlich vereinbart werden. 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!

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 eine schriftliche Bestätigung ("Nachweis") Ihrer Arbeitsbedingungen.

Tipp: Fordern Sie in jedem Fall einen schriftlichen Arbeitsvertrag! Lassen Sie sich ein Exemplar des unterschriebenen Vertrages aushändigen!

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)
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Hinweise auf anwendbare Tarifverträge oder sonstige Vereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

Häufig sind in einem Arbeitsvertrag weitere Punkte geregelt. Es besteht keine Pflicht für den Arbeitgeber, den Arbeitsvertrag in Ihre Muttersprache oder ins Englische zu übersetzen.

Tipp: Unterschreiben Sie nichts was Sie nicht verstehen! Wenn Sie den Arbeitsvertrag nicht verstehen, suchen Sie jemanden, der Ihnen den Vertrag übersetzt oder erklärt!

2.2 Info: 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 geregelten Bedingungen gelten zunächst nur für die Mitglieder der Gewerkschaft in einem Betrieb oder in einer Branche. Und nur dann, wenn der Betrieb ebenfalls Mitglied im Arbeitgeberverband ist. Einige Tarifverträge werden auf Antrag der Tarifvertragsparteien durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt. Dann gelten diese Tarifverträge landes- oder bundesweit für alle Beschäftigten in einer Branche oder einem Industriezweig, egal ob sie in der Gewerkschaft sind oder nicht. Ein Tarifvertrag kann auch gelten, wenn in einem Arbeitsvertrag darauf Bezug genommen wird. Das heißt: Im Arbeitsvertrag steht, dass sein bestimmter Tarifvertrag für dieses Arbeitsverhältnis angewendet wird.

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. Einen Überblick über die in Deutschland für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge erhalten Sie auf der Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter www.bmas.de siehe „Allgemeinverbindliche Tarifverträge“.

2.3 Anmeldung der Beschäftigung

Ihr Arbeitgeber muss Sie zur Sozialversicherung anmelden!

Ihr Arbeitgeber muss Sie, wenn Sie dort anfangen zu arbeiten, innerhalb von 6 Wochen zur Sozialversicherung anmelden. In manchen Branchen muss dies sofort passieren. Wenn der Arbeitgeber eine/n Beschäftigte/n nicht anmeldet und somit keine Abgaben zahlt, spricht man von der sogenannten "Schwarzarbeit". Dies ist eine Straftat. Um die Meldung zur Sozialversicherung und an das Finanzamt vollständig durchführen zu können, benötigt der Arbeitgeber von Ihnen bestimmte Informationen und Unterlagen. Diese fordert er normalerweise vor oder zu Beginn des Arbeitsverhältnisses an.

Tipp: Wenn Sie Hinweise darauf haben, dass Ihre Beschäftigung nicht angemeldet wurde, melden Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft oder in einer Beratungsstelle und lassen Sie sich beraten, was Sie tun können!

2.4 Bezahlung

Es gilt der Grundsatz: Keine Arbeit ohne Bezahlung!

Wichtig: Auch ohne Arbeitspapiere und schriftlichen 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!

Info: Der Begriff **Entgelt** ist die formale Bezeichnung für die Bezahlung der Arbeit durch den Arbeitgeber. Deswegen steht oben auf Ihrer monatlichen Abrechnung häufig **Entgeltabrechnung**. Häufig werden statt Entgelt auch die Begriffe **Lohn** oder **Gehalt** verwendet. In dieser Broschüre wird allgemein von Lohn gesprochen.

Der Lohn wird in der Regel auf Ihr Konto überwiesen. In Ihrem Vertrag ist normalerweise geregelt, wann das passiert. Eine Besonderheit gilt für den gesetzlichen Mindestlohn: sollten Sie den gesetzlichen Mindestlohn

bekommen, ist dieser spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats auszahlend, der auf den Monat folgt, in dem Sie die Arbeitsleitung erbracht haben.

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen jeden Monat eine Lohnabrechnung geben, es sei denn, Ihr Lohn hat sich zur letzten Lohnabrechnung nicht geändert. Auf dieser Abrechnung steht, wie viel Sie verdient haben und welche Beträge an Steuern und Versicherungsbeiträgen abgezogen wurden.

Grundsätzlich gilt: Sie müssen für jede Stunde, die Sie arbeiten, bezahlt werden. Eine Ausnahme ist, wenn Sie noch nicht angestellt sind und sich mit einer Firma auf eine kostenlose Probearbeit einigen. Vorsicht: Sie sind nicht verpflichtet, 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. Eine Probearbeit ist keine Probezeit! Die Probezeit ist Teil Ihres Arbeitsverhältnisses und muss vergütet werden.

Tipp: Notieren Sie sich Ihre Arbeitsstunden! Fordern Sie bei Ihrem Arbeitgeber die Lohnabrechnungen an, wenn Sie diese nicht erhalten! Prüfen Sie rechtzeitig, ob Sie Ihren vollen Lohn bekommen haben!

2.4.1 Info: Bruttolohn / Nettolohn

In Deutschland wird zwischen Brutto- und Nettolohn unterschieden: 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 (falls Sie einer Kirche angehören, die diese Steuer erhebt)
- Solidaritätszuschlag (zur Finanzierung der deutschen Einheit)
- Sozialversicherungsbeiträge: Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung

Die Beiträge für die Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung werden jeweils zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in geteilt. Das heißt: Ihr Arbeitgeber zahlt den selben Betrag, der Ihnen vom Lohn abgezogen wird, dazu.

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

2.4.2 Mindestlöhne

Sie dürfen nicht weniger als den Mindestlohn bekommen!

In Deutschland wurde am 1. Januar 2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde für alle Arbeitnehmer/innen eingeführt. Er wurde 2017 zunächst auf 8,84 Euro brutto erhöht. Der Mindestlohn beträgt seit dem 1.1.2019 9,19 Euro und ab dem 1.1.2020 9,35 Euro brutto pro Stunde.

Ausnahmen gelten für Personen, die unter 18 Jahre sind und keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, für Auszubildende und Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten nach Wiederaufnahme einer Tätigkeit und für bestimmte Arten von Praktika, z.B. Einstiegsqualifizierungen zur Vorbereitung für Berufsausbildungen.

Wichtig ist, dass Sie immer prüfen, ob Sie tatsächlich als Praktikant/in eingesetzt werden und ob Sie einen Anspruch auf den Mindestlohn haben. Ein Praktikum ist in erster Linie ein Lernverhältnis. Lassen Sie sich nicht als billige Arbeitskraft ausnutzen!

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es in bestimmten Branchen allgemeinverbindlich erklärte tarifliche Mindestlöhne, die grundsätzlich Vorrang vor dem gesetzlichen Mindestlohn haben. Diese liegen höher als der gesetzliche Mindestlohn. Zu diesen Branchen zählen zum Beispiel das Baugewerbe, die Gebäudereinigung, das Elektrohandwerk und Pfllegetätigkeiten.

Tipp: Fragen Sie am besten beim DGB nach, welcher Mindestlohn für Sie gilt! Eine Liste der aktuellen Branchenmindestlöhne finden Sie auf der Webseite der Hans-Böckler-Stiftung unter:
www.boeckler.de siehe „Mindestlöhne in Deutschland“

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 oder einer Beratungsstelle 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.

2.4.3 Wenn der Arbeitgeber nicht zahlt

Sie können Sich wehren, wenn Sie Ihre Bezahlung nicht bekommen!

Sie haben immer ein Recht 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) einfordern und im Zweifel 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, der Sie vertrauen, den Brief beim Arbeitgeber für Sie abgeben. Eine mündliche Zahlungsaufforderung reicht nicht aus.

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 dem Arbeitsgericht verklagen.

Denken Sie daran, dass Ausschlussfristen in Ihrem Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag vereinbart worden sein können. Diese sehen vor, dass sie innerhalb eines bestimmten Zeitraums Ihren Lohn gegenüber dem Arbeitgeber einfordern müssen. Tun Sie das nicht rechtzeitig, verfällt ihr Anspruch.

Achtung: Diese Fristen können sehr kurz sein! Unter Umständen gibt es noch eine zweite Frist nach der Sie den Lohn dann vor dem Arbeitsgericht einklagen müssen. Lassen Sie sich dazu auf jeden Fall beraten, damit Ihnen keine Ansprüche verloren gehen.

Auch hier gilt wieder eine Besonderheit für den gesetzlichen Mindestlohn: Der gesetzliche Mindestlohn kann ungeachtet von bestehenden Ausschlussfristen 3 Jahre rückwirkend eingefordert werden.

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

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

Wichtig: 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 Kolleg/innen, 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.

2.5 Arbeitszeit

Wie lang ein Arbeitstag sein kann, ist gesetzlich geregelt!

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. Es kann allerdings für bestimmte Berufe oder Branchen Ausnahmen geben.

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.

Als Arbeitszeit gilt grundsätzlich jede Stunde, in der Sie für den Arbeitgeber zur Verfügung stehen.

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. Sie haben ein Recht auf diese Pausen!

Tipp: Schreiben Sie jeden Tag Ihre Arbeitsstunden und Pausen auf und lassen Sie das Dokument am besten von Ihrer/Ihrem Vorgesetzten oder von einer anderen Person, die Ihre Arbeit bezeugen kann, unterschreiben!

2.6 Krankenversicherung

Sie sind über die Arbeit krankenversichert!

Wenn Sie eine Arbeit aufnehmen, sind Sie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Das gilt nicht bei Minijobs. Die Krankenversicherung übernimmt in Deutschland die Kosten für eine medizinische Behandlung. Wenn Sie zum Arzt gehen, müssen Sie Ihre Krankenversicherungskarte vorlegen. Die Krankenversicherungskarte bekommen Sie von Ihrer Krankenkasse. Falls Sie schon Mitglied in einer Krankenkasse sind, melden Sie diese Ihrem Arbeitgeber. Grundsätzlich können Sie als Arbeitnehmer/in in Deutschland ihre Krankenkasse frei wählen. Es gibt viele verschiedene Krankenkassen, die teilweise unterschiedliche Leistungen anbieten. Der Arbeitgeber meldet Ihr Arbeitsverhältnis dann bei der Krankenkasse an. Von Ihrem Lohn wird ein Teil abgezogen und an die Sozialversicherungen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) gezahlt.

Achtung: Für Personen, die sich noch im Asylverfahren befinden oder die eine Duldung haben und die keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, ist der Zugang zu medizinischer Versorgung in den ersten 15 Monaten deutlich eingeschränkt. Bei Fragen dazu nehmen Sie Kontakt zu einer Beratungsstelle auf!

2.7 Krankheit

Wenn Sie krank sind, müssen Sie weiter bezahlt werden!

Wenn Sie länger als 4 Wochen bei einem Arbeitgeber gearbeitet haben, erhalten Sie im Krankheitsfall bis zu 6 Wochen Ihren vollen Lohn. Wenn Sie in den ersten 4 Wochen Ihres Arbeitsverhältnisses krank werden, erhalten Sie eine Ersatzleistung von der Krankenkasse ("Krankengeld"). Grundsätzlich gilt außerdem: Falls Sie länger als 6 Wochen am Stück krank sind, erhalten Sie keinen Lohn vom Arbeitgeber, sondern Krankengeld von der Krankenkasse. Sie müssen dazu beim Arbeitgeber und der Krankenkasse eine „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ (auch Krankschreibung genannt) 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 ersten 3 Tage der Arbeitsunfähigkeit folgt. Der Arbeitgeber kann jedoch die Vorlage der „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ schon früher, auch ab dem 1. Krankheitstag, ohne Angabe von Gründen, fordern.

Tipp: Schauen Sie in Ihren Arbeitsvertrag, was dort geregelt ist, wie Sie sich krankmelden müssen! Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle nach.

2.8 Arbeitsunfall und Unfallversicherung

Ein Arbeitsunfall muss gemeldet werden!

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. Die Berufsgenossenschaft zahlt Ihnen einen Ersatz für Ihren Lohn ("Verletztengeld"), wenn Sie wegen eines Arbeitsunfalls länger als 6 Wochen nicht arbeiten können. Für die ersten 6 Wochen muss Ihnen Ihr Arbeitgeber weiter den Lohn

zahlen, es sei denn, das Arbeitsverhältnis besteht noch nicht für 4 Wochen. In diesem Fall erhalten Sie ebenfalls Verletztengeld.

Tipp: Wenn Sie einen Arbeitsunfall haben, müssen Sie beim Arzt sagen, dass der Unfall am Arbeitsplatz passiert ist. Es ist wichtig, dass das protokolliert wird.

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

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

2.9 Info: Rentenversicherung

Der Arbeitgeber meldet Sie bei der Rentenversicherung an. Sie bekommen dann einen Sozialversicherungsausweis mit Ihrer Sozialversicherungsnummer, den 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 oder eine Beratungsstelle.

Bei Fragen können Sie sich auch direkt an die Deutsche Rentenversicherung wenden (Servicetelefon **0800 10004800**).

Von Ihrem Lohn wird automatisch ein Beitrag in die Rentenversicherung abgeführt. Über diese Beiträge erwerben Beschäftigte in Deutschland einen Anspruch auf Rente im Alter.

2.10 Urlaub

Sie haben Anspruch auf mindestens 4 Wochen bezahlten Urlaub im Jahr!

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! Dies gilt auch dann, wenn Sie einen sogenannten Minijob haben. Im Arbeitsvertrag kann auch ein längerer Urlaub vereinbart werden, aber kein kürzerer. Auch in Tarifverträgen sind häufig höhere Urlaubsansprüche geregelt.

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

Anzahl der individuellen 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. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer/in darüber informiert hat, dass er/sie den Urlaub bis zum Jahresende nehmen soll. Tut der/die Arbeitnehmer/in dies trotzdem nicht, können die Urlaubstage nicht mehr nachträglich genommen werden.

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 oder einer Beratungsstelle in Verbindung, wenn Ihr Arbeitgeber Urlaub nicht bezahlen will.

2.11 Kündigung

Bei einer Kündigung müssen Fristen eingehalten werden!

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. In der Probezeit ist diese Frist meistens kürzer. Welche Frist zur Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses gilt, steht häufig in Ihrem Arbeitsvertrag oder dem Tarifvertrag, der für Sie gilt.

Sowohl der Arbeitgeber als auch der/die Arbeitnehmer/in können den Arbeitsvertrag nur dann fristlos kündigen, wenn Sie dafür einen guten Grund haben. Diesen Grund muss im Zweifel das Gericht überprüfen.

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.

Schwangere und Menschen mit Behinderungen haben einen besonderen Kündigungsschutz!

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. Auch wenn Ihnen eine Kündigung mündlich mitgeteilt wurde oder Ihnen lediglich gesagt wurde, dass Sie nicht mehr zur Arbeit kommen sollen, sollten sie etwas dagegen unternehmen. Bieten Sie weiterhin Ihre Arbeitskraft an! Dies machen Sie persönlich zum üblichen Beginn Ihres Arbeitstages. Schickt Sie der Arbeitgeber darauf hin nach Hause, lassen Sie sich schriftlich bestätigen, dass der Arbeitgeber Sie „unter Fortzahlung der Bezüge“ freistellt (das bedeutet, er bestätigt, dass er Ihnen weiter Ihren Lohn bezahlt, ohne dass Sie zur Arbeit erscheinen müssen).

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 oder eine Beratungsstelle auf, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber eine Kündigung erhalten haben.

Sie können auch selber vor Gericht Klage einreichen. 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. Sie können sich dazu in einer Beratungsstelle informieren.

Wichtig: Nach einer erhaltenen Kündigung müssen Sie sich umgehend bei der Agentur für Arbeit melden. Ansonsten kann es passieren, dass Ihnen Geldleistungen gekürzt werden, die Ihnen zustehen, wenn Sie kein eigenes Einkommen mehr haben (Arbeitslosengeld).

2.12 Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag kann für Sie große Nachteile haben!

Nicht selten möchten Arbeitgeber, dass Sie einen sogenannten "Aufhebungsvertrag" unterschreiben, in dem Sie sich einverstanden erklären, dass Ihr Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt endet. Dies ist etwas anderes als eine Kündigung. Vorsicht bei diesen Verträgen: Sie riskieren mit einer Zustimmung, dass Ihnen das Arbeitslosengeld gekürzt wird. Manchmal steht dort auch, dass Sie auf Lohnansprüche verzichten.

Tipp: Lassen Sie sich nicht täuschen: Ein Arbeitgeber braucht keine Unterschrift von Ihnen, wenn er Sie kündigen möchte. Schauen Sie, ob es sich um einen Aufhebungsvertrag handelt! Unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht verstehen!

2.13 Selbstständig arbeiten

Vorsicht vor Scheinselbstständigkeit!

Je nachdem, wie Ihr Status in Deutschland ist, können Sie eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen oder nicht. Möglicherweise brauchen Sie dazu eine Erlaubnis der Ausländerbehörde. Informieren Sie sich in einer Fachberatungsstelle!

Um selbstständig tätig zu werden, müssen Sie ein Gewerbe anmelden, es sei denn, es handelt sich um eine freiberufliche Tätigkeit. Lassen Sie sich dazu von den dafür zuständigen Stellen, wie den Industrie- und Handelskammern, beraten!

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, die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Rechte von Beschäftigten zu umgehen, die aber für Arbeitnehmer/innen gelten (z.B. der Mindestlohn).

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 sehr hohe Geldbuße, eine Geldstrafe oder eine Freiheitsstrafe.

Es sind viele Fälle bekannt, in denen Kolleg/innen 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 Gewerbebeanmeldung.

Haben Sie den Verdacht, dass Sie scheinselbstständig beschäftigt sind, fragen Sie Ihre Gewerkschaft oder eine Beratungsstelle 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 betragen darf.

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 werden von Ihrem Gehalt Beiträge an die Rentenversicherung abgeführt. 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 9,19 Euro pro Stunde bedeutet dies, dass Ihr Arbeitgeber Sie maximal 48,96 Stunden im Monat arbeiten lassen darf.

Wichtig: Lassen Sie sich nicht überreden, mehr zu arbeiten und dann einen Teil des Geldes „auf die Hand“ zu bekommen. Das ist nicht legal und kann ernste Konsequenzen für Ihren Arbeitgeber und für Sie haben!

Sie dürfen auch mehrere Minijobs ausüben. Der gesamte Lohn darf aber 450 Euro pro Monat nicht übersteigen. Ansonsten handelt es sich nicht mehr um Minijobs.

Was viele nicht wissen: Sie haben Anspruch auf Urlaub, Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und erhalten im Falle von Krankheit nach 4 Wochen Beschäftigungszeit bis zu 6 Wochen Ihren Lohn.

3.2 Leiharbeit

Nach aktueller Rechtslage dürfen auch Asylsuchende, Asylbewerber/innen und Geduldete in den Regionen, in denen keine Vorrangprüfung durchgeführt wird, bereits nach 3, in den übrigen Regionen spätestens nach 15 Monaten als Leiharbeiter/innen beschäftigt werden. Aktuelle Informationen dazu finden Sie auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de siehe "Zulassung zum Arbeitsmarkt"). 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 Entgelttarifverträge, abgekürzt: DGB-iGZ und DGB-BAP.¹

Aktuell beträgt der tarifliche Mindestlohn für Leiharbeit 9,49 Euro brutto pro Stunde in Ostdeutschland und 9,79 Euro brutto in Westdeutschland.

¹ 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 Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e. V.

Im Folgenden wird sich der Branchenmindestlohn in der Leiharbeit so weiter entwickeln:

Westdeutschland: Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	Ostdeutschland: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
01.04.18 - 31.03.19: 9,49 €	01.01.19 - 30.09.19: 9,49 €
01.04.19 - 30.09.19: 9,79 €	01.10.19 - 31.12.19: 9,66 €
01.10.19 - 31.12.19: 9,96 €	

Im Jahr 2020 kann sich der Mindestlohn aufgrund von Tarifverhandlungen verändern. Informieren Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle!

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.

Neben den beiden Entgelttarifverträgen DGB-iGZ und DGB-BAP kommen in manchen Branchen sog. Branchentarifverträge zur Anwendung. Lassen Sie sich dazu auf jeden Fall beraten, damit Sie auch wirklich den Betrag ausgezahlt bekommen, der Ihnen zusteht.

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.

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 ohne Ihr Einverständnis 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. Auch für ein Praktikum benötigen Sie unter Umständen die Genehmigung der Ausländerbehörde. Informieren Sie sich über Ihren Zugang zum Praktikum in einer Fachberatungsstelle!

Viele Unternehmen suchen gerade unter den Geflüchteten Auszubildende und Praktikant/innen. Daher ist es wichtig, Folgendes zu wissen:

Auch Praktika müssen in der Regel mit dem gesetzlichen Mindestlohn von aktuell 9,19 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

Als Praktikant/in haben Sie daher in folgenden Fällen derzeit Anspruch auf eine Zahlung von 9,19 Euro:

- Bei Praktika außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums, wenn Sie eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben
- bei freiwilligen Praktika begleitend zu einem Studium oder einer Ausbildung ab dem vierten Monat
- bei freiwilligen Praktika zur Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl ab dem vierten Monat
- bei freiwilligen Praktika begleitend zu einem Studium oder einer Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Betrieb bestanden hat.

Wichtig ist, dass Sie immer prüfen, ob Sie tatsächlich als Praktikant/in eingesetzt werden und ob Sie einen Anspruch auf den Mindestlohn haben. Ein Praktikum ist in erster Linie ein Lernverhältnis. Lassen Sie sich nicht als billige Arbeitskraft ausnutzen!

Auch hier gilt: Lassen Sie sich beraten!

4 Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen

Wenn Sie in Ihrem Herkunftsland eine Berufsausbildung 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 siehe "Vor-Ort-Beratung IQ"

Informationen zur Anerkennung von akademischen Abschlüssen und Berufsqualifikationen:

www.anabin.kmk.org siehe "Anerkennungs- und Beratungsstellen in Deutschland"

Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen:

www.bq-portal.de/

5 Deutschkurse

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

Hier finden Sie Informationen darüber, ob Sie an einem Integrationskurs und/oder berufsbezogenem Sprachkurs teilnehmen dürfen:

Integrationskurse, allgemeine Informationen: www.bamf.de siehe "[Integrationskurse](#)"

Integrationskurse vor Ort: www.bamf.de siehe "[Integrationskursorte](#)"

Berufsbezogene Deutschförderung (Deutsch für den Beruf):
www.bamf.de siehe "[Berufsbezogene Sprachförderung](#)"

<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de> siehe "[Berufsbezogene Sprachkurse](#)"

Außerdem:

Sie können mithilfe der APP Ankommen 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

Weitere nützliche Apps oder Webseiten, die Ihnen beim Start in das Arbeitsleben in Deutschland helfen können, sind z.B.:

Handbook Germany (www.handbookgermany.de)

WDRforyou (www.wdr.de siehe "[WDRforyou](#)")

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 Millionen organisierten Arbeitnehmer/innen. Daneben gibt es noch kleinere Gewerkschaftsorganisationen, die spezifische Berufsgruppen 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, ist der Beitrag geringer.

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

7 Beratungsstellen Faire Integration im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)

In den Beratungsstellen Faire Integration werden Sie zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen beraten, z.B., wenn Sie bei Ihrer Arbeit oder Ausbildung auf Probleme stoßen. Die Beratung ist kostenlos und auf Wunsch anonym. Die Beratung kann in verschiedenen Sprachen stattfinden. Weitere Informationen zu den Beratungsstellen auf: www.faire-integration.de

Aktuelle Kontaktdaten sowie weitere Informationen über Sprechzeiten, Sprachen usw. finden Sie auf:

www.faire-integration.de siehe „[Beratungsstellen](#)“