

# Беженцы из Украины и права трудящихся

## Что нужно знать для успешной работы в Германии



Жителям Украины, бежавшим в Германию в результате войны, предоставляется возможность трудоустроиться в Германии.

Федеральный исполнительный комитет Объединения немецких профсоюзов (DGB) хотел бы поддержать беженцев из Украины, желающих устроиться на работу, предоставив им информацию о действующих правилах, поскольку, к сожалению, работодатели не всегда соблюдают существующие законы. Мы хотим, чтобы люди, приехавшие в Германию в качестве беженцев, могли отстаивать свои права трудящихся. Поскольку правовые нормы очень сложны, если у вас возникла конкретная проблема с работодателем, вам всегда следует обращаться в профсоюз или консультационный центр. Эти консультанты

независимы от государства и работодателей, специализируются на таких вопросах и поэтому смогут помочь вам лучше, чем информационные материалы.

Для нас, как профсоюзов, важно, чтобы работники получали свое вознаграждение по праву: достойную заработную плату, социальное обеспечение и хорошие условия труда. Мы боролись за это более 100 лет!

### **Аня Пиль (Anja Piel)**

*Член Исполнительного федерального комитета DGB*

## Содержание

---

<b>1 Введение</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Предпосылки для трудоустройства и получения образования в соответствии с законом о порядке пребывания иностранных граждан</b> .....	<b>4</b>
2.1 Безвизовое пребывание в Германии .....	4
2.2 Временный вид на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан .....	4
2.3 Проживание для неукраинских граждан и лиц без гражданства.....	6
2.4 Варианты изменения условий разрешения на временное проживание .....	7
<b>3 Признание профессиональных степеней и квалификаций</b> .....	<b>7</b>
3.1 Правовая основа .....	7
3.2 Процедура признания.....	9
<b>4 Формы занятости</b> .....	<b>10</b>
4.1 Занятость, облагаемая взносами на социальное страхование .....	10
4.2 Минимальная занятость .....	11
4.3 Заёмная работа .....	13
4.4 Стажировка .....	15
4.5 Договоры подряда.....	16
4.6 Индивидуальная трудовая деятельность .....	16
<b>5 Права трудящихся в Германии</b> .....	<b>18</b>
5.1 Трудовой договор .....	18
5.2 Коллективный договор .....	19
5.3 Испытательный срок .....	20
5.4 Ограничение по времени .....	20
5.5 Оплата.....	21
5.5.1 Информация: полная заработная плата (брутто) / чистая заработная плата (нетто) .....	22
5.5.2 Минимальная заработная плата .....	23
5.6 Если работодатель не платит .....	24

5.7	Время работы .....	26
5.8	Медицинское страхование.....	27
5.9	Болезнь .....	27
5.10	Страхование от несчастных случаев и от несчастных случаев на производстве .....	28
5.11	Отпуск .....	29
5.12	Увольнение .....	31
5.13	Договор об аннулировании трудовых отношений.....	34
<b>6</b>	<b>Социально-правовые аспекты .....</b>	<b>34</b>
6.1	Пособия на детей.....	34
6.2	Социальное пособие .....	36
<b>7</b>	<b>Дискриминация в сфере занятости .....</b>	<b>36</b>
<b>8</b>	<b>Профсоюзы .....</b>	<b>37</b>
8.1	Роль, задача .....	37
8.2	Правовая защита.....	38
8.3	Адреса профсоюзов.....	39

---

## 1 Введение

---

Это руководство для беженцев из Украины, живущих и работающих в Германии, содержит информацию, которая поможет им найти легальную работу на справедливых условиях и избежать попадания в ситуации эксплуатации.

## 2 Предпосылки для трудоустройства и получения образования в соответствии с законом о порядке пребывания иностранных граждан

---

Если вы бежали в Германию из Украины из-за войны, вам предоставляется комплексная защита. Вам разрешается работать, учиться или получать образование. В этой главе мы объясним, на что вам следует обратить внимание.

### 2.1 Безвизовое пребывание в Германии

Для граждан Украины разрешен безвизовый въезд в Германию. Как лица с биометрическим паспортом, так и лица, не имеющие биометрического паспорта, могут въезжать и находиться в Германии без визы до 31 мая 2023 года. Если вы хотите остаться в Германии на срок более 3 месяцев, вы должны подать заявление на получение временного вида на жительство в ведомство по делам иностранцев по месту жительства в течение 90 дней после въезда в страну.

Во время безвизового пребывания вы не можете ни работать, ни получать образование в Германии. Свидетельство о прибытии или регистрация в Центральном реестре иностранцев не дает вам разрешения на трудоустройство.

### 2.2 Временный вид на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан

Граждане Украины, проживавшие в Украине до 24 февраля 2022 года, члены их семей, а также некоторые граждане третьих стран, кроме Украины (см. п. 2.3),

которые были высланы из Украины, имеют право на так называемую временную защиту в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан.

Если вы подаете заявление на получение временного вида на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан в ведомство по делам иностранцев по месту жительства, вы обычно сначала получаете так называемое временное удостоверение на легальное пребывание в стране согласно § 81 абз. 3 п. 1 Закона о порядке пребывания иностранных граждан («Свидетельство о предоставлении временной защиты для беженцев из Украины согласно § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан»).

Временное удостоверение на легальное пребывание в стране — это документ, выдаваемый после подачи заявления на получение временного вида на жительство, в котором подтверждается ваше право на проживание до принятия окончательного решения о выдаче временного вида на жительство. Данное временное удостоверение действительно до принятия решения.

Временное удостоверение на легальное пребывание в стране также должно содержать следующее дополнение: «Трудовая деятельность разрешена». Это означает, что с этим временным удостоверением вам разрешено работать или заниматься индивидуальной трудовой деятельностью. Для того чтобы приступить к работе, дополнительного разрешения не требуется. Разрешение Федерального агентства занятости на трудоустройство не требуется.

Члены семьи, имена которых указаны во временном удостоверении, также могут быть приняты на работу на этом основании.

В соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан временный вид на жительство первоначально выдается только на 2 года. С этим документом можно не только работать, но и учиться или получать профессиональное образование. Тот факт, что срок действия документа ограничен 2 годами, не имеет значения. Вам также разрешается проходить обучение или получать образование продолжительностью более 2 лет.

**Важно:** Вы не обязаны подавать заявление на получение временного вида на жительство согласно § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан. Может оказаться, что вам больше подходит временный вид на жительство с другой целью — например, для учебы или трудовой деятельности. Перед подачей заявления обратитесь за советом в консультационный центр по месту жительства:

<https://www.proasy1.de/beratungsstellen-vor-ort/>

## 2.3 Проживание для неукраинских граждан и лиц без гражданства

Неукраинские граждане и лица без гражданства и их близкие члены семьи, которые были признаны беженцами в Украине или имеют статус международной защиты, или

были постоянными жителями Украины и не могут безопасно вернуться в страну происхождения,

могут также ходатайствовать о предоставлении временной защиты и временного вида на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан. То же самое относится к неукраинским гражданам, которые имеют разрешение на временное проживание в Украине и не могут безопасно вернуться в страну происхождения. После подачи заявления этим лицам должно быть выдано временное удостоверение на легальное пребывание в стране. Такое удостоверение дает право осуществлять трудовую деятельность.

**Важно:** Если требования § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан не выполняются, ведомство по делам иностранцев должно проверить возможность выдачи временного вида на жительство на другом законном основании, например, временного вида на жительство с целью обучения, получения профессионального образования или трудовой деятельности. Для получения этих документов вы должны доказать, что можете самостоятельно обеспечить себе средства к существованию, включая медицинское страхование.

## 2.4 Варианты изменения условий разрешения на временное проживание

Даже после выдачи временного вида на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан вы можете в любое время изменить условия своего временного вида на жительство при соблюдении соответствующих требований.

В некоторых случаях возможно иметь два временных вида на жительство одновременно, например, вид на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан и вид на жительство в связи с работой в качестве квалифицированного рабочего в соответствии с § 18a, 18b (1) Закона о порядке пребывания иностранных граждан.

Временный вид на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан не может быть продлен после истечения максимального срока 3 года. Поэтому переход на другой временный вид жительства (например, для осуществления трудовой деятельности) может иметь свои преимущества. После этого вы сможете перейти с временного вида на жительство с целью трудовой деятельности на статус постоянного резидента страны.

## 3 Признание профессиональных степеней и квалификаций

---

### 3.1 Правовая основа

Если вы получили профессиональное образование или другие квалификации в стране происхождения, вам следует проверить, признаются ли они или могут быть

признаны в Германии. Если ваше образование или квалификация признаны в Германии, у вас больше шансов на рынке труда!

Закон об определении эквивалентности профессиональных квалификаций дает право лицам с профессиональной квалификацией, приобретенной за рубежом, пройти процедуру признания в Германии. Это право применяется независимо от гражданства и статуса проживания.

Некоторые профессии подлежат специальному регулированию в соответствии с законодательством страны.

**Совет:** О том, какие нормы действуют в вашем случае, вы можете узнать в специализированном консультационном центре, например, в рамках программы «Интеграция через квалификацию» (Integration durch Qualifizierung или IQ Network):

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungssuche.php>

В ходе процедуры признания проверяется, сопоставима ли ваша профессиональная квалификация, полученная за рубежом, с соответствующей немецкой эталонной профессиональной квалификацией.

Необходимость признания права на профессиональную деятельность зависит от того, хотите ли вы работать по регулируемой или нерегулируемой профессии.

Вы можете работать по регулируемой профессии, если у вас есть определенная квалификация. К таким профессиям относятся, например, медсестры (медбратья) или педагоги. Для того чтобы заниматься профессиональной деятельностью, в Германии необходимо получить признание квалификации.

Для осуществления профессиональной деятельности по нерегулируемой профессии признания квалификации не требуется. Профессиональные квалификации по нерегулируемым профессиям, полученные за рубежом, могут быть оценены в рамках экзамена на эквивалентность. Для университетских дипломов, которые не дают права на получение регулируемой профессии, например, психолога или техника-электронщика, не существует процедуры признания квалификации, как для регулируемых профессий. Иностранные специалисты с таким высшим образованием могут доказать своему будущему работодателю, что диплом их иностранного вуза признан в Германии как сопоставимый. Информацию об этом можно найти в базе данных «ANABIN» Центрального управления зарубежного образования:

[www.anabin.kmk.org](http://www.anabin.kmk.org) см: Дипломы о высшем образовании

Если вы не можете найти профессию в базе данных «ANABIN», обратитесь в Центральное управление зарубежного образования при Секретариате Постоянной



конференции министров образования и культуры земель для индивидуальной оценки вашего диплома:

<https://www.kmk.org/de/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/gleichwertigkeitsbescheide-fuer-nicht-reglementierte-landesrechtlich-geregelte-berufe.html>

## 3.2 Процедура признания

Для того чтобы установить эквивалентность вашего диплома, необходимо подать заявление о признании. Вы должны сделать это лично, компания может оказать вам поддержку. Вы подаете заявление в компетентное ведомство в федеральной земле, где вы планируете работать в будущем. С помощью системы «Поиска признания» (<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>) можно выяснить, какое ведомство компетентно в вашей ситуации. Вместе с заявкой необходимо представить резюме, удостоверение личности и переведенные дипломы и другие документы о содержании и продолжительности ваших квалификации и профессионального опыта. Если вы потеряли свои дипломы, ваши навыки могут быть определены в рамках так называемой альтернативной процедуры. Это могут быть, например, образцы работ, экспертизы или экспертные заключения.

По результатам оценки эквивалентности выносятся решение. Здесь доступны следующие варианты:

- Решение об эквивалентности, т.е. существенных различий между зарубежной и отечественной квалификацией не обнаружено: ваша квалификация соответствует требованиям Германии.
- Решение об отказе, т.е. установлены слишком большие или некомпенсируемые различия между зарубежной и отечественной квалификацией: ваша квалификация не соответствует немецким требованиям.
- Решение о наличии недостатков / частичной эквивалентности: ваша квалификация лишь частично соответствует немецким требованиям.

В последнем случае, что часто случается на практике, вам будет предоставлена возможность повышения квалификации посредством реализации образовательных мер. В случае регулируемых профессий эта так называемая компенсационная мера указывается в выданном решении. После успешного завершения компенсационной меры определяется эквивалентность вашей профессиональной квалификации. Затем рассматриваются дальнейшие требования, например, личная пригодность для допуска к профессии.

Для нерегулируемых профессий в опубликованном решении приводится перечень существенных различий, которые должны быть компенсированы; на основании

чего должна быть определена адаптационная квалификация. После успешного прохождения адаптационной квалификации вы можете подать повторное заявление для получения полного признания.

**Совет:** Обратитесь за консультацией по процедуре признания в специализированные органы:

<https://www.netzwerk-iq.de/angebote/ingewanderte/beratungsangebote>

Дополнительную информацию о процедуре признания в Германии можно найти на сайте:

[www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php](http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php)

## 4 Формы занятости

---

### 4.1 Занятость, облагаемая взносами на социальное страхование

Работа, которая выполняется в соответствии с указаниями работодателя и с включением в его рабочую структуру и полный ежемесячный доход от которой составляет более 520 евро (брутто), подлежит обязательному социальному страхованию. Это означает, что взносы на социальное страхование вычитаются из полной заработной платы работников. Ваш работодатель доплачивает ту же сумму, которая вычитается из вашей заработной платы. Социальное обеспечение включает: медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, пенсионное страхование, страхование долгосрочного ухода и страхование по безработице. Взамен работники получают страховые выплаты, например, пособие по болезни в случае нетрудоспособности, пособие по безработице в случае безработицы, пособие после несчастных случаев на производстве и в случае профессиональных заболеваний, пенсии по старости и в случае снижения трудоспособности.

Медицинское страхование: страхование от последствий болезни и при рождении ребенка. В случае болезни расходы на лечение и потерю заработной платы, помимо прочего, покрываются медицинским страхованием.

Страхование долгосрочного ухода: страхование на случай потребности в постороннем уходе. При наступлении страхового случая расходы на лечение на дому и в стационаре (частично) возмещаются.

Страхование от несчастных случаев: страхование от последствий несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний. В случае наступления страхового случая оплачиваются, в частности, расходы на медицинскую и профессиональную реабилитацию, пенсии по утрате трудоспособности вследствие травмы или пенсии по случаю потери кормильца.

Пенсионное страхование: страхование от последствий утраты трудоспособности и обеспечение средств к существованию в пенсионном возрасте. В случае наступления страхового случая выплачивается пенсия по старости, пенсия по инвалидности, реабилитационные выплаты и пенсия по случаю потери кормильца.

Страхование по безработице: страхование на случай безработицы. В случае наступления страхового случая выплачивается пособие по безработице и реализуются меры по содействию занятости.

Взносы на социальное страхование взимаются через вашу кассу медицинского страхования. Если вы уже являетесь членом кассы медицинского страхования, сообщите об этом своему работодателю. В принципе, как работник, вы можете выбирать кассу медицинского страхования по своему усмотрению. Существует множество различных касс медицинского страхования, которые могут предлагать различные услуги. Затем работодатель регистрирует ваш трудовой договор в кассе медицинского страхования.

После первой регистрации в системе социального обеспечения вы получите карточку социального страхования с вашим номером социального страхования, именем и фамилией, которую вы должны беречь. Этот номер сохраняется за вами даже при смене работодателя. Некоторые работодатели могут отказать выплачивать вам зарплату на том основании, что вы не представили номер национального страхования. Это неправильно! Работодатель обязан зарегистрировать вас в фонде пенсионного страхования. Если он этого не делает, обратитесь в свой профсоюз или в консультационный центр.

Если у вас возникли вопросы, вы также можете обратиться непосредственно в Фонд пенсионного страхования Германии (телефон службы 0800 10004800).

## 4.2 Минимальная занятость

Так называемая мини-работа — это трудовые отношения, при которых полная месячная зарплата не может превышать 520 евро.

К этому виду трудовых отношений применяются некоторые особые правила. Самым важным является то, что существуют исключения для уплаты взносов на социальное страхование.

**Что вам нужно знать:** Работодатели платят взносы на социальное страхование по фиксированной ставке. Однако, будучи работником, вы не имеете страхового покрытия по медицинскому страхованию, страхованию долгосрочного ухода и страхованию по безработице и, следовательно, не имеете права на получение пособий! Поэтому мини-работники не имеют права на пособие по безработице / в случае безработицы.

**Совет:** Мини-работники не получают пособия по временной нетрудоспособности из фонда медицинского страхования. Чтобы застраховать себя на случай длительной нетрудоспособности, вам следует добровольно заключить договор страхования по болезни с кассой медицинского страхования.

Пособие по болезни — это финансовое пособие, выплачиваемое кассой медицинского страхования застрахованным лицам, которые не могут работать из-за болезни. Это пособие составляет 70% от обычной полной зарплаты, но не более 90% от последней зарплаты с учетом вычетов и выплачивается в течение не более 78 недель.

В принципе, взносы на пенсионное страхование вычитаются из вашей зарплаты. Однако по вашей просьбе вы можете быть освобождены от этих взносов.

С 1 октября 2022 года, имея мини-работу, вы можете зарабатывать до 520 евро в месяц. При установленной законом минимальной заработной плате в 12,00 евро в час это означает, что ваш работодатель может заставить вас работать максимум 43,33 часа в месяц.

**Важно:** Не поддавайтесь на уговоры работать больше, а потом получить часть денег «на руки». Это не законно и может иметь серьезные последствия для вашего работодателя и для вас!

У вас может быть несколько мини-работ. Однако общая сумма заработной платы не может превышать 520 евро в месяц. В противном случае речь идет уже не о мини-работе.

**Чего многие не знают:** Вы имеете все трудовые права, которые применяются в других трудовых отношениях: право на отпуск, соблюдение Закона о рабочем времени, а также после 4 недель работы — право на выплату заработной платы в случае болезни в течение до 6 недель.

### 4.3 Заёмная работа

Компании, называемые агентствами заёмного или временного трудоустройства, предоставляют своих работников на определенный срок другой компании, так называемой компании-работодателю. За это компания-работодатель выплачивает агентствам временного трудоустройства вознаграждение.

Если вы выполняете заёмную работу, вы подписываете трудовой договор с агентством. Агентство по заёмному трудоустройству является вашим работодателем со всеми вытекающими правами и обязанностями. Агентство по заёмному трудоустройству также выплачивает вам заработную плату и отвечает за вопросы, касающиеся вашего рабочего времени или права на отпуск. Однако конкретные рабочие инструкции вы получите в компании, которая является вашим работодателем.

**Вы также должны знать, что:** Большинство агентств по заёмному трудоустройству придерживаются коллективных договоров в вопросах оплаты труда. В настоящее время действуют два коллективных договора по оплате труда, сокращенно: DGB-iGZ и DGB-BAP<sup>1</sup>.

До 31 марта 2022 года коллективно согласованная полная минимальная заработная плата для заёмных работ по всей Германии составляла 10,45 евро (брутто). С 1 апреля 2022 года по 30 сентября 2022 года она составляла 10,88 евро брутто. С 1 октября 2022 года коллективно согласованная минимальная заработная плата увеличилась до 12,43 евро брутто. С 1 апреля 2023 года зарплата вырастет до 13,00 евро, а затем с 1 января 2024 года до 13,50 евро.

---

<sup>1</sup> DGB-iGZ = Коллективный договор между подписавшими его профсоюзами-членами DGB и Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (Ассоциация немецких агентств временного трудоустройства) DGB-BAP = Коллективный договор между подписавшими его профсоюзами-членами DGB и Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (Федеральное объединение работодателей поставщиков услуг персонала).

Однако ваша заработная плата может быть и выше, что зависит от уровня вашей профессиональной квалификации, сложности вашей работы и продолжительности задания. Соответственно, такие мини-работы относят к одной из девяти групп оплаты труда, так называемым группам вознаграждения. Кроме того, существуют надбавки, регулируемые коллективным договором, например, за сверхурочную или ночную работу. Узнайте в агентстве по заёмному трудоустройству о коллективном договоре, который применим в вашем случае.

Помимо двух коллективных договоров по оплате труда, DGB-iGZ и DGB-BAP, в некоторых отраслях действуют так называемые отраслевые коллективные договоры. Обязательно получите консультацию по этому вопросу, чтобы вам действительно выплатили ту сумму, на которую вы имеете право.

При заёмной работе обычно оговаривается 35-часовая рабочая неделя. Однако ваше фактическое рабочее время часто зависит от времени смены в компании, предоставившей работу. Если вы работаете больше или меньше часов, чем оговорено в вашем трудовом договоре, это фиксируется для вас на так называемом счете рабочего времени. Это означает, что вы можете накапливать часы «плюс» или «минус».

Однако количество разрешенных часов «плюс» ограничено: 150+ часов в коллективном договоре DGB-iGZ и 200+ часов в коллективном договоре DGB-BAP. Если на вашем счете рабочего времени накопились часы «плюс», вы можете подать заявление на дополнительные выходные дни. Если количество часов «плюс» превышает 70 (iGZ) или 105 (BAP), вы можете потребовать оплату за них. Некоторые агентства по заёмному трудоустройству оплачивают дополнительные часы сразу, при выплате обычной зарплаты. Другие выплачивают часы «плюс» только после того, как вы достигнете допустимого предела или закончится срок действия вашего договора.

Если в компании, где вы работаете, больше нет работы для вас, агентство заёмного трудоустройства должно продолжать платить вам оговоренную зарплату до тех пор, пока вы явно выражаете свое желание работать. Агентство заёмного трудоустройства не имеет права вычитать из вашего графика часы в счет рабочего времени за этот период без вашего согласия, а также заставлять вас брать отпуск или просто увольнять. Ваше агентство по заёмному трудоустройству также обязано найти вам работу в другой компании.

**Обратите внимание:** Тем не менее, в соответствии с Законом о защите от необоснованного увольнения в течение первых 6 месяцев вы не защищены от увольнения. Будьте осведомлены об этом.

## 4.4 Стажировка

Стажировка не относится к трудовым отношениям. Она предназначена для привития и углубления профессиональных навыков и знаний и служит в качестве подготовки к профессиональной деятельности. Часто это начало трудовой деятельности по профессии. Стажировка в компании также может быть принята в качестве квалификационной меры в рамках процедуры признания.

Важно знать следующее:

Как правило, стажерам также должна выплачиваться установленная законом минимальная заработная плата, которая в настоящее время составляет 12,00 евро брутто.

Однако на следующие виды стажировок действуют исключения:

- Обязательная стажировка в соответствии с применимыми положениями о школьном, профессиональном и высшем образовании. Сюда входят адаптационные рабочие квалификации в области нерегулируемых профессий и внутрифирменный этап адаптационного курса в случае регулируемых профессий, которые являются обязательными для определения эквивалентности зарубежной квалификации или для полного признания.
- Стажировки, которые проводятся с целью профессиональной ориентации, но только продолжительностью до 3 месяцев.
- Добровольные стажировки для обучения или профессиональной подготовки, но только продолжительностью до 3 месяцев. Сюда также входят внутрифирменные подготовительные курсы для прохождения экзаменов по проверке знаний или профессиональной пригодности для получения признания.
- Стажировки в рамках вводной квалификации согласно § 54 а Третьей книги Социального кодекса Германии (SGB III) или для подготовки к профессиональному обучению.

Поэтому в настоящее время вы, как стажер, имеете право на оплату в размере 12,00 евро брутто в час в следующих случаях:

- при прохождении стажировки вне профессиональной подготовки или учебы, если вы завершили профессиональную подготовку или учебу,
- при прохождении добровольных стажировок, дополнительных по отношению к учебе или образованию, начиная с 4-го месяца,
- в случае добровольной стажировки с целью ориентации в выборе профессии и направления образования, начиная с 4-го месяца,
- в случае добровольной стажировки, дополнительной по отношению к учебе или образованию, если с той же компанией имелись конкретные договоренности.

Важно, чтобы вы всегда могли проверить, действительно ли вы работаете в качестве стажера и имеете ли вы право на минимальную заработную плату. Стажировка — это, прежде всего, обучение. Не позволяйте эксплуатировать себя в качестве дешевой рабочей силы!

**И снова:** Позвольте нам проконсультировать вас!

## 4.5 Договоры подряда

### **Остерегайтесь фиктивных трудовых договоров!**

В случае договора подряда и трудового договора работники нанимаются посторонней компанией. Как работник по договору подряда, вы получаете указания от руководителя своей компании и работаете на своего работодателя в другой компании.

Однако если вы получаете рабочие инструкции от руководителя внешней компании и полностью интегрированы в ее рабочую структуру, например, если внешняя компания составляет ваш рабочий график, решает, когда вы можете взять отгул, и выдает вам защитную одежду, это может означать, что речь идет не о настоящем договоре подряда, а о так называемой «замаскированной» передаче персонала в аренду.

**Что вы должны знать:** Некоторые компании намеренно используют такие процедуры для ограничения ваших прав, например, на более высокую коллективно согласованную заработную плату, а также для экономии собственных расходов. В некоторых отраслях, например, в мясопереработке, договоры подряда запрещены.

В случае скрытой передачи персонала в аренду работники имеют право на прямое трудоустройство в компании назначения и на условия труда, которые там действуют.

На практике трудно провести грань между договором подряда и замаскированной передачей персонала в аренду. Поэтому обратитесь в свой профсоюз или в консультационный центр, чтобы обсудить вашу индивидуальную ситуацию.

## 4.6 Индивидуальная трудовая деятельность

### **Остерегайтесь фиктивной самозанятости!**



В зависимости от вашего статуса в Германии вы можете заниматься индивидуальной трудовой деятельностью, а можете и не заниматься. Для этого вам может понадобиться разрешение ведомства по делам иностранцев. Получите информацию в специализированном консультационном центре, таком как Caritas или «Благотворительный фонд помощи рабочим» (Arbeiterwohlfahrt (AWO)). Чтобы стать самозанятым, необходимо зарегистрировать свою коммерческую деятельность, если только это не фрилансерская деятельность. Получите консультацию по этому вопросу в соответствующих органах, таких как промышленные и торговые палаты или налоговое управление!

Фиктивная самозанятость — это трудовые отношения, при которых человек представляется как индивидуальный предприниматель, хотя по характеру своей работы он вовсе не является индивидуальным предпринимателем, а является наемным работником. Работодатели в Германии часто используют таких субъектов, пытаясь обойти уплату взносов на социальное страхование и нарушая обязательные права работников (например, минимальная заработная плата, продолжение выплаты заработной платы в случае болезни). Если власти определяют, что вы являетесь фиктивным самозанятым, и впоследствии вас классифицируют как работника, ваш заказчик будет обязан ретроспективно уплатить за вас все взносы в систему социального страхования, то есть все взносы на медицинское страхование, страхование долгосрочного ухода, пенсионное страхование и страхование по безработице. Возможно, вам также придется выплатить свою долю неуплаченных взносов на социальное страхование, но не более чем из заработной платы за следующие 3 месяца после установления фиктивной самозанятости. Возможно, вам также придется заплатить штраф за административное правонарушение. Вашему заказчику грозит очень большой штраф, денежное взыскание или тюремное заключение.

Известно много случаев, когда работников регистрировали как самозанятых без их ведома и лишали их прав на трудоустройство.

**Важно:** Чтобы не допустить регистрации и работы в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя против вашей воли, не подписывайте никаких договоров подряда или соглашений о вознаграждении, никаких уставов, никаких записей в торговом реестре или заявлений о регистрации субъекта предпринимательской деятельности.

Если вы подозреваете, что являетесь фиктивным самозанятым, обратитесь за советом в свой профсоюз или консультационный центр.

## 5 Права трудящихся в Германии

---

### 5.1 Трудовой договор

**Вы можете иметь действительный трудовой договор даже при отсутствии письменного трудового договора!**

Обычно письменный трудовой договор подписывается до начала трудовых отношений. Однако трудовые отношения могут быть согласованы и в устной форме; тем не менее, существенные условия договора должны быть изложены в письменной форме, подписаны работодателем и переданы работнику.

Устный трудовой договор в принципе действителен. Однако работодатель в любом случае должен предоставить вам информацию о работе, например, что это за работа, сколько часов в день вы должны работать и какова ваша зарплата. Вы имеете право на письменное подтверждение («доказательство») условий вашего труда.

**Совет:** В любом случае, требуйте письменный трудовой договор! Получите на руки копию подписанного договора! Работодатель, не передавший вовремя трудовой договор, совершает административное правонарушение и может быть оштрафован на сумму до двух тысяч евро.

В трудовом договоре должно быть указано следующее:

1. Имя и адрес работодателя и имя и адрес работника
2. Начало и продолжительность работы
3. Дата окончания или обозримая продолжительность трудовых отношений в случае срочных трудовых отношений
4. Характер работы и описание ваших обязанностей
5. Место работы
6. Продолжительность испытательного срока
7. Состав и размер оплаты труда (в основном, полная заработная плата), вознаграждение за сверхурочную работу, доплаты, надбавки, премии и специальные выплаты
8. Срок и способ оплаты
9. Рабочее время, перерывы и время отдыха, система посменной работы
10. Организация сверхурочной работы
11. Дополнительная информация для работы по запросу
12. Отпуск
13. Процедура увольнения, по крайней мере, требование в письменной форме и сроки уведомления, а также срок подачи иска о защите от увольнения
14. Информация о поставщике пенсионных услуг для корпоративного пенсионного страхования

15. Ссылки на применимые коллективные договоры или другие соглашения, применимые к трудовым отношениям
16. Право на повышение квалификации

Работодатель обязан предоставить вам информацию по пунктам 1,7,8 и 9 не позднее первого рабочего дня, по пунктам 2,3,4,5,6,10,11 — не позднее седьмого календарного дня после начала работы, а по остальным пунктам — не позднее одного месяца после начала работы.

Часто в трудовом договоре регулируются другие моменты. Работодатель не обязан переводить трудовой договор на ваш родной язык или на английский. Исключение составляют заёмные работники: по запросу они получают трудовой договор на родном языке.

**Совет:** Не подписывайте никакие документы, которые вам непонятны! Если вы не понимаете трудовой договор, найдите человека, который переведет или объяснит вам его!

## 5.2 Коллективный договор

Коллективный договор — это соглашение между работодателем или объединением работодателей и профсоюзом (сторонами коллективного договора). Коллективный договор регулирует, в частности, условия труда и оплату труда в компании или целой отрасли. Условия, регулируемые коллективным договором, изначально распространяются только на членов профсоюза в компании или в отрасли и только в том случае, если компания также является членом объединения работодателей. Некоторые коллективные договоры объявляются общеобязательными Федеральным министерством труда и социальных дел по просьбе сторон коллективного договора. Тогда эти коллективные договоры применяются в масштабах земли или страны ко всем работникам сектора или отрасли, независимо от того, состоят они в профсоюзе или нет. В этих случаях коллективный договор является обязательным и применяется как закон. Работодатель должен придерживаться требований коллективного договора; ни о каких менее выгодных условиях договориться нельзя.

Коллективный договор также может применяться, если на него есть ссылка в трудовом договоре. Это означает следующее: В трудовом договоре указано, что к данным трудовым отношениям применяется конкретный коллективный договор.

**Совет:** В Германии обязанности профсоюзов разделены по отраслям промышленности или секторам. Обратитесь в профсоюз, отвечающий за вашу отрасль, чтобы узнать, существует ли коллективный договор для вашей сферы деятельности. Обзор коллективных договоров, признанных общеобязательными в Германии, можно найти на сайте Федерального министерства труда и социальных дел по адресу:

[www.bmas.de](http://www.bmas.de) см. раздел «Общеобязательные коллективные договоры».

### 5.3 Испытательный срок

В начале трудовых отношений работодатель может договориться с вами об испытательном сроке не более 6 месяцев.

Испытательный срок должен быть пропорционален ожидаемой продолжительности установленного срока и характеру работы. В консультационном центре вы можете узнать, не является ли испытательный срок, оговоренный в вашем трудовом договоре, необоснованно длительным.

Испытательный срок означает, что работники и работодатели, которых не устраивают трудовые отношения, могут расторгнуть их раньше, чем обычно.

По этой причине во время испытательного срока действуют более короткие сроки увольнения, обычно 2 недели. Во время испытательного срока может быть регламентирован коллективным договором иной, более короткий срок увольнения. Испытательный срок должен быть оплачиваемым.

Необходимо проводить различие между испытательным сроком и «пробной работой». Пробная работа может проводиться до заключения трудового договора и длиться не более нескольких дней. Такая мера используется для принятия решения о том, можете ли вы работать вместе. Пробная работа не обязательно должна быть оплачена.

**Внимание!** Если вы, как и другие работники, получаете указания от руководителя и выполняете работу, то это не пробная работа, а трудовые отношения, которые должны вознаграждаться.

### 5.4 Ограничение по времени

Ваш трудовой договор может быть ограничен во времени только при определенных условиях.

Если работодатель хочет нанять вас только до определенной даты, то он заключит с вами срочный договор.

Срочный трудовой договор всегда должен быть заключен в письменной форме. Если у вас есть только устный трудовой договор, то вы работаете неопределенный срок.

**Важно:** Срочный трудовой договор должен быть подписан обеими сторонами до начала работы. После приема на работу без письменного срочного договора автоматически устанавливаются бессрочные трудовые отношения.

Срок может быть установлен как с указанием причины (например, срок выполнения проекта, замена по болезни), так и без указания причины.

Если трудовой договор является срочным без причины, он может быть заключен максимум на 2 года. В течение этих 2 лет трудовой договор может быть продлен не более трех раз. В недавно созданной компании срок действия трудового договора может быть ограничен максимум 4 годами. Если с тем же работодателем ранее уже существовали трудовые отношения, ограничение срока без причины не допускается.

**Совет:** Если работодатель заключает с вами срочный договор без существенной причины даже по истечении 2 лет, вы можете опротестовать его после истечения срока действия договора и подать иск об отмене срока в суд по трудовым спорам. Вы должны подать жалобу в суд по трудовым спорам не позднее трех недель после согласованного окончания срочного трудового договора.

Если у вас возникли вопросы по поводу вашего срочного контракта, обратитесь в свой профсоюз.

## 5.5 Оплата

**Действует следующий принцип: Без оплаты работа не выполняется!**

**Важно:** Даже в отсутствие трудовых документов и письменного трудового договора работодатель обязан выплачивать вам зарплату! Не позволяйте работодателю запугивать вас или заставлять работать без оплаты. Вы имеете право на оплату своего труда!

**Информация:** Термин «вознаграждение» — это официальный термин, обозначающий оплату труда работодателем. Именно поэтому в верхней части ежемесячного отчета часто указывается «расчётный лист». Вместо термина «вознаграждение» часто используются термины «заработная плата» или «оклад». В данной брошюре информация о заработной плате сообщается в общих чертах.

Зарплата обычно перечисляется на ваш счет. В вашем трудовом договоре обычно оговаривается, когда это произойдет. Если не установлено иное, применяется законодательное положение, согласно которому заработная плата должна быть выплачена в первый рабочий день следующего месяца. Существует особенность, которая касается установленного законом минимального размера оплаты труда: минимальная заработная плата выплачивается не позднее последнего банковского дня следующего месяца.

Ваш работодатель обязан выдавать вам расчетный лист каждый месяц, если только ваша зарплата не изменилась по сравнению с предыдущим расчетным листом. Эта выписка показывает, сколько вы заработали и какие суммы были удержаны в виде налогов и страховых взносов.

**В принципе:** Вам должны платить за каждый отработанный час. Исключение составляют случаи, когда вы еще не работаете и договорились с компанией о бесплатной пробной работе.

**Совет:** Записывайте свое рабочее время! Попросите у своего работодателя расчетные листы, если вы их не получаете! Своевременно проверяйте, получили ли вы полную зарплату!

### **5.5.1 Информация: полная заработная плата (брутто) / чистая заработная плата (нетто)**

В Германии различают заработную плату брутто и нетто: заработная плата брутто — это, как правило, зарплата, оговоренная в трудовом договоре. Размер заработной платы указывается в расчетном листе вместе с чистой зарплатой (нетто). Из полной заработной платы вычитаются различные суммы:

- подоходный налог
- церковный налог (если вы принадлежите к церкви, которая взимает этот налог)

- отчисления на социальное страхование: пенсионное страхование, страхование по безработице, медицинское страхование, страхование долгосрочного ухода.

Чистая заработная плата (нетто) — это сумма, выплачиваемая вам после вычета всех пошлин и налогов.

### 5.5.2 Минимальная заработная плата

**Вы не должны получать меньше минимальной зарплаты!**

С 1 октября 2022 года для всех работников в Германии будет действовать установленный законом минимальный размер оплаты труда в размере 12,00 евро брутто в час.

Исключения касаются лиц моложе 18 лет, не прошедших профессиональное обучение, стажеров и длительно безработных в первые 6 месяцев после возобновления работы, а также некоторых видов стажировок, например, в случае получения вводной квалификации при подготовке к профессиональному обучению.

Помимо установленной законом минимальной заработной платы, в некоторых отраслях существуют общеобязательные минимальные зарплаты, которые имеют приоритет над установленной законом минимальной заработной платой. Эти показатели выше, чем установленный законом минимальный размер оплаты труда. К таким отраслям относятся, например, строительство, уборка зданий, электромонтажные работы и деятельность по уходу за больными.

**Совет:** Лучше всего узнать в своем профсоюзе, какая минимальная заработная плата применима к вам! Список действующих минимальных зарплат в отрасли можно найти на сайте Фонда Ханса Бёклера (Hans-Böckler-Stiftung) по адресу:

[https://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf)

**Внимание:** Часто работодатель ставит оплату труда в зависимость от требований, которые вы должны выполнять. Это не всегда разрешено.

Поручите проверку вашего трудового договора профсоюзу или консультационному центру! Ваша заработная плата не должна быть ниже минимальной заработной платы, действующей на данный момент!

**Пример:** Если вы убираете номера в гостинице, работодатель часто определяет, сколько номеров вы должны убрать за час. Работодатель не имеет права снижать вашу заработную плату ниже минимального размера оплаты труда. Всегда записывайте свое рабочее время и сохраняйте доказательства! Работодатель должен платить не менее минимальной заработной платы за каждый час вашей работы на него, независимо от того, сколько комнат вы убрали.

## 5.6 Если работодатель не платит

### **Вы можете защитить себя, если не получите оплату своего труда!**

Вы всегда имеете право на зарплату, даже если вас уволили или у вас нет письменного трудового договора. Возмещения невыплаченной зарплаты вы должны требовать сами (лучше всего с помощью адвоката или профсоюза), а в сомнительных ситуациях — подать иск в суд. Ни полиция, ни другие государственные учреждения не несут за это ответственности. Прежде всего, потребуйте от работодателя выплаты задолженности по заработной плате в письменном виде. Это может избавить вас от судебного разбирательства.

Для этого напишите письмо своему работодателю, которое должно содержать следующее:

- A. Список, в котором указано, сколько часов вы работали на его предприятии, когда, где и какую работу выполняли.
- B. Точная сумма задолженности по заработной плате, подлежащая выплате.
- C. Установите срок оплаты в 2 недели.
- D. Введите данные банковского счета, на который должна быть переведена задолженность по заработной плате.



**Важно:** Вы должны подписать письмо и отправить его работодателю по почте (желательно заказным письмом). В качестве альтернативы, человек, которому вы доверяете, может передать письмо работодателю за вас. Устной просьбы об оплате задолженности недостаточно. Сохраните копию письма и почтовую квитанцию, чтобы вы могли документально подтвердить факт отправки письма. После получения письма у работодателя есть 2 недели, чтобы выплатить недостающую зарплату. Если он не выполнит ваши требования в установленный вами срок, вам следует подать на него в суд по трудовым спорам.

Помните, что в вашем трудовом или коллективном договоре могут быть оговорены исключительные сроки. Они предусматривают, что вы должны потребовать от работодателя возмещения своих прав (например, заработную плату) в течение определенного периода времени. Если вы не сделаете этого вовремя, срок действия вашего заявления истечет. Эти исключительные сроки применяются ко всем претензиям, вытекающим из трудовых отношений, а не только к заработной плате (например, также к характеристике с места работы).

**Внимание:** Эти сроки могут быть очень короткими! Может быть установлен второй срок, по истечении которого вы должны подать иск о взыскании задолженности по заработной плате в суд по трудовым спорам. Обязательно получите консультацию по этому вопросу, чтобы не потерять своего права на удовлетворение претензии.

Опять же, существует особенность, которая касается установленного законом минимального размера оплаты труда: установленная законом минимальная заработная плата может быть востребована задним числом в течение 3 лет, независимо от существующих исключительных сроков.

**Совет:** Если вы являетесь членом профсоюза, вы можете получить поддержку профсоюзных юристов в судебных спорах с работодателем. Как только вы заметили, что ваш работодатель не платит, лучше всего сразу обратиться в свой профсоюз или консультационный центр.

**Важно:** Ежедневно записывайте в блокнот время работы и перерыва, место работы и выполненные задания. Запишите имя и адрес работодателя, компании или клиента, а также имена коллег, которые могут засвидетельствовать выполненную вами работу. Чем больше у вас информации и доказательств, тем выше ваши шансы получить оплату от работодателя.

Во многих отраслях, например, в строительстве или пищевой промышленности, вы работаете на работодателя, который, в свою очередь, заключает контракт со своим заказчиком. Собирайте информацию и квитанции о заказчике вашего работодателя, поскольку вы также можете потребовать свою зарплату от заказчика вашего работодателя.

**Внимание:** Не ждите слишком долго! Существуют временные ограничения, определяющие, как долго вы можете требовать выплаты задолженности по своей зарплате от работодателя или в суде. Когда сроки истекут, у вас не останется шансов получить свою зарплату.

## 5.7 Время работы

**Продолжительность рабочего дня регулируется законом!**

В Германии максимальное количество часов работы в день и неделю регулируется законом. Ваше рабочее время не должно превышать 8 часов в рабочий день. Рабочее время может быть увеличено до 10 часов только в том случае, если в среднем за 24 недели или 6 месяцев продолжительность рабочего времени не превышает 8 часов в день. Однако для некоторых профессий или отраслей могут быть исключения.

**Важно:** В строительной отрасли существует общеобязательный коллективный договор, который регулирует разное рабочее время для зимнего и летнего периодов. В период с декабря по март продолжительность рабочего времени составляет 38 часов в неделю. В период с апреля по ноябрь продолжительность рабочего времени составляет 41 час в неделю. В сельском хозяйстве также действуют другие правила рабочего времени. Узнайте в своем профсоюзе, какие правила рабочего времени действуют в вашей отрасли.

В принципе, любое время, в течение которого вы доступны для работодателя, считается рабочим временем.

Сверхурочная работа должна быть установлена работодателем и, как правило, оплачивается. Вы должны делать перерывы для отдыха: не менее 30 минут при работе в течение более 6 часов и 45 минут при работе в течение более 9 часов. Вы имеете право на эти перерывы!

**Совет:** Ежедневно записывайте свои рабочие часы и перерывы, и пусть этот документ подпишет ваш руководитель или другой человек, который может засвидетельствовать вашу работу!

В случаях, когда работодатель хочет использовать вас в зависимости от объема работы, он может заключить с вами договор о работе по запросу. В договоре обязательно должно быть оговорено определенное количество часов в день и в неделю. Если в вашем трудовом договоре не написано, сколько часов вы должны работать, то условно оговоренным количеством является 20 часов в неделю и 3 часа в день. Вам должны платить, даже если для вас нет работы. Информация о работе должна быть объявлена не позднее, чем за четыре дня до выполнения задания. Если этот срок не соблюден, вы не обязаны принимать задание. Вы сохраняете право на заработную плату за согласованное или условное рабочее время.

## 5.8 Медицинское страхование

### **У вас есть медицинская страховка с места работы!**

Если вы начинаете работать, вы в обязательном порядке застрахованы в рамках программы обязательного медицинского страхования. Это не относится к мини-работе (см. главу 4.2). В Германии медицинское страхование покрывает расходы на медицинское обслуживание. Когда вы идете к врачу, вы должны предъявить карточку медицинского страхования. Карточку медицинского страхования вы получите в кассе медицинского страхования.

Даже самозанятые лица не получают медицинского страхования автоматически, а должны сами заключать договоры частного или добровольного медицинского страхования.

## 5.9 Болезнь

### **Если вы заболели, вам должны продолжать платить!**

Если вы проработали у работодателя более 4 недель, то в случае болезни вы будете получать полную зарплату в течение 6 недель. В принципе, ваш работодатель должен платить вам ровно ту зарплату, которую вы получали бы будучи здоровым (включая доплаты). Если вы заболели в течение первых 4 недель

работы, вы получите компенсацию из кассы медицинского страхования («пособие по болезни»).

Кроме того, в принципе применимо следующее: если вы будете больны более 6 недель подряд, вы не будете получать зарплату от работодателя, но вам будет выплачиваться пособие по болезни из кассы медицинского страхования. Для этого необходимо представить работодателю и в кассу медицинского страхования «листок нетрудоспособности» (также называемый больничным листом или «желтым листком»), который выдает врач.

**Важно:** Вы должны немедленно сообщить работодателю о своей нетрудоспособности и ее предполагаемой продолжительности. Если вы больны более 3 дней и не можете работать, медицинская «справка о нетрудоспособности» должна быть предоставлена работодателю не позднее рабочего дня, следующего за первыми 3 днями нетрудоспособности. Однако работодатель может потребовать предоставления «листка нетрудоспособности» и раньше, даже с первого дня отсутствия на работе по болезни, без объяснения причин.

**Совет:** Проверьте свой трудовой договор, чтобы узнать, что в нем говорится о том, каким образом и когда вы должны сообщить о своей нетрудоспособности! Если вы сомневаетесь, спросите своего работодателя.

## 5.10 Страхование от несчастных случаев и от несчастных случаев на производстве

### **О несчастном случае на производстве необходимо сообщить!**

Каждый сотрудник застрахован от несчастных случаев, произошедших по дороге на работу или с работы домой, а также во время работы через так называемую Ассоциацию страхования ответственности работодателя (Berufsgenossenschaft) или кассу государственного страхования от несчастных случаев (Unfallkasse). Ваш работодатель обязан зарегистрировать вас в Ассоциации страхования ответственности работодателя, когда вы приступаете к работе. Ассоциация страхования ответственности работодателя выплатит вам компенсацию заработной платы («пособие по нетрудоспособности вследствие травмы»), если вы не сможете работать более 6 недель из-за несчастного случая на производстве. В течение первых 6 недель работодатель должен продолжать выплачивать вам зарплату, за исключением случаев, когда ваши трудовые отношения не

просуществовали еще 4 недели. В этом случае вы также получите пособие по нетрудоспособности вследствие травмы.

**Совет:** Если с вами произошел несчастный случай на работе, вы должны сообщить врачу, что несчастный случай произошел на работе. Важно, чтобы это было зарегистрировано.

**Внимание:** Если ваш работодатель советует вам сказать, что это был не несчастный случай на производстве, скорее всего, он не застраховал вас. Обратитесь в свой профсоюз или в консультационный центр и получите совет. Если вы не владеете немецким языком в достаточной степени, попросите в больнице, чтобы кто-нибудь помог вам с переводом.

Обязательное страхование от несчастных случаев покрывает только часть последствий несчастного случая. По этой причине вам следует подумать о приобретении индивидуального дополнительного полиса страхования от несчастных случаев. Индивидуальное страхование от несчастных случаев на производстве обычно также покрывает более высокие расходы на дополнительные или специальные виды лечения (реабилитационные услуги, косметические операции) и помогает получить оговоренное пособие по инвалидности, особенно в случае тяжелых последствий несчастного случая.

Выплаты по индивидуальному страхованию от несчастных случаев на производстве осуществляются независимо от выплат по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве; взаимные зачеты также отсутствуют.

## 5.11 Отпуск

**Вы имеете право как минимум на 4 недели оплачиваемого отпуска в год!**

В Германии минимальный ежегодный отпуск составляет 24 рабочих дня при 6-дневной рабочей неделе и 20 рабочих дней в год при 5-дневной рабочей неделе. Ваш работодатель обязан предоставить вам этот отпуск! Это касается и тех случаев, когда вы заняты на так называемой мини-работе. В трудовом договоре также может быть оговорен более длительный отпуск, но не более короткий. Также коллективными договорами часто регулируются более высокие отпускные выплаты.

**Совет:** Таким образом, вы сможете рассчитать минимальную сумму отпуска, которая полагается вам по закону, если вы работаете неполный рабочий день: для этого умножьте среднее количество ваших рабочих дней в неделю на 24 (право на отпуск за 6 рабочих дней) и поделите полученное число на 6.

**Важно:** Если вы работаете 5 дней в неделю, вы имеете право как минимум на 20 дней отпуска, даже если вы работаете всего 10 часов в неделю. Однако, если вы работаете по 10 часов 2 дня в неделю, вы имеете право как минимум на 8 дней отпуска в год: 2 (рабочих дня) умножьте на 20 (право на отпуск в рабочих днях) и разделите на 5 (обычное количество рабочих дней в неделю, с понедельника по пятницу).

Вы должны написать заявление на отпуск своему работодателю, он может одобрить его или отказать. Сделайте это в письменном виде и сохраните копию. Срок действия отпуска, если он не использован, истекает в конце календарного года. Если отпуск не мог быть использован в текущем году по срочным производственным или личным причинам, вы должны использовать его не позднее 31 марта следующего года. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск обычно истекает только в конце календарного года, если работодатель сообщил работнику, что он/она должен(-на) взять отпуск до конца года. Если работник не сделает этого, дни отпуска уже не могут быть использованы задним числом.

**Важно:** Вы имеете право на полный отпуск, если вы увольняетесь во 2-й половине года и проработали не менее 6 месяцев. Если вы увольняетесь в первой половине года или проработали менее 6 месяцев, вы имеете право на пропорциональный отпуск. Если трудовые отношения заканчиваются, а вы еще не использовали весь отпуск, работодатель обязан оплатить вам оставшиеся дни отпуска.

**Внимание:** Сроки для получения этих денег также могут истечь! Часто эти сроки очень короткие, поэтому, если ваш работодатель не хочет оплачивать отпуск, быстро обращайтесь в свой профсоюз или консультационный центр.

## 5.12 Увольнение

### **При подаче заявления об увольнении необходимо соблюдать сроки!**

Как правило, трудовые отношения не могут быть прекращены немедленно. Обычный срок увольнения после подачи заявления составляет 4 недели до 15 числа месяца или до конца месяца. Если трудовые отношения длились более 2 лет, срок увольнения работодателем после подачи заявления продлевается. Во время испытательного срока этот период обычно короче. Срок уведомления о расторжении трудовых отношений часто указывается в вашем трудовом договоре или коллективном договоре, который применяется к вам.

Как работодатель, так и работник могут расторгнуть трудовой договор без уведомления только при наличии важной причины. Эта причина должна быть настолько серьезной, что продолжение трудовых отношений до окончания обычного срока увольнения не было бы разумным ни при каких обстоятельствах. В случае сомнений эта причина должна быть рассмотрена судом.

**Важно:** Уведомление о расторжении договора должно быть направлено в письменной форме. Устное уведомление, копия или уведомление о расторжении о расторжении трудовых отношений по электронной почте, SMS или факсу не действительны!

Если вы работаете более 6 месяцев и в компании более 10 сотрудников, к вам применим Закон о защите от необоснованного увольнения. В этом случае трудовые отношения могут быть прекращены только по производственным, поведенческим или личным причинам.

Производственные причины имеют место в том случае, если компания больше не может вас нанять из-за экономической ситуации, например, из-за потери важных заказов.

Личные причины имеют место в том случае, если работник не сможет в будущем выполнять свои обязанности по договору в силу своих личных обстоятельств, например, из-за длительной болезни без благоприятного прогноза.

Поведенческие причины имеют место в том случае, если поведение работника дает повод для жалоб, например, воровство на рабочем месте или неоднократные прогулы без уважительной причины (после предупреждения).

Работодатель не обязан указывать причины прекращения трудовых отношений в уведомлении об увольнении.

**Беременные женщины и люди с ограниченными возможностями имеют особые права на защиту от увольнения!**

Женщины не могут быть уволены во время беременности и до конца 4-го месяца после родов. Однако работодатель должен знать о беременности или узнать о ней не позднее, чем через 14 дней после получения заявления об увольнении.

Работники с тяжелой инвалидностью, т.е. работники со степенью инвалидности не менее 50%, также имеют особые права на защиту от увольнения с 7-го месяца работы. Это означает, что работодатель может уволить работника только в том случае, если компетентное интеграционное ведомство одобрило его увольнение.

**Важно:** Если вы хотите защитить себя от увольнения, вы должны подать иск о защите от увольнения в суд по трудовым спорам в течение 3 недель. Если вы пропустите этот срок, расторжение трудовых отношений вступает в силу, независимо от того, соответствует ли оно применимым положениям.

Трехнедельный срок начинается с момента получения уведомления о расторжении трудовых отношений, т.е. с того дня, когда оно было передано в офисе или опущено в ваш почтовый ящик.

Рассчитать предельный срок довольно просто: срок истекает в тот же будний день через три недели, когда вы получили уведомление. Кроме того, вручение уведомления на рабочем месте в пятницу означает, что срок истекает в пятницу через три недели. Если 3-недельный срок заканчивается в субботу, воскресенье или праздничный день, то в исключительных случаях срок истекает в рабочий день, следующий за воскресеньем.

Даже если вы получили устное уведомление об увольнении или вам просто сказали не приходить на работу, вы должны что-то предпринять. Увольнение, о котором вам сообщили только устно, является недействительным. Поэтому продолжайте предлагать свой труд! Вы делаете это самостоятельно, выходя на работу как обычно. Если работодатель отправит вас домой, получите письменное подтверждение того, что работодатель отпускает вас «с сохранением заработной платы» (это означает, что он подтверждает, что будет продолжать выплачивать вам зарплату при вашем отсутствии на работе). Вы можете попросить суд определить, является ли расторжение трудового договора действительным или нет.

Трехнедельный срок в данном случае не применяется, но вам следует подать иск как можно скорее, чтобы обеспечить правовую ясность.



**Совет:** Если вы получили от работодателя уведомление об увольнении, как можно скорее обратитесь в свой профсоюз или в консультационный центр. Вы также можете самостоятельно подать иск в суд. В каждом суде по трудовым спорам есть бюро по рассмотрению жалоб. Ваша жалоба будет зарегистрирована там бесплатно. Если вы не владеете немецким языком в достаточной степени, вам следует взять с собой кого-нибудь, кто сможет помочь вам с переводом. Вы также можете обратиться к адвокату. Если у вас низкий доход, есть возможность обратиться за материальной помощью для возмещения судебных издержек. Это означает, что суд берет на себя расходы на правовое представительство. Вы можете получить информацию об этом в консультационном центре:

<https://www.faire-integration.de/>

<https://www.arbeitundleben.de/beratungsstellen/beratungsstellen>

Если вы сами расторгаете трудовой договор, вам следует обратить внимание на следующее: некоторые трудовые договоры ограничивают возможность саморасторжения с помощью так называемых положений о возмещении расходов.

Положение о возмещении расходов — это соглашение, согласно которому работник обязан возместить работодателю определенные расходы на обучение, если трудовые отношения прекращаются до окончания определенного периода.

Поскольку такие положения ущемляют свободу профессиональной деятельности, они допустимы только при определенных условиях, в том числе: положение о возмещении расходов должно различаться в зависимости от причины увольнения и предусматривать, что работники не обязаны возмещать расходы на обучение в случае увольнения по личным причинам, в которых они не виноваты, например, по состоянию здоровья.

Часто случается, что пункты договора о возмещении расходов оказываются недействительными. Поэтому, прежде чем расторгнуть трудовой договор самостоятельно, проведите его юридическую экспертизу.

**Важно:** После получения уведомления об увольнении вы должны немедленно явиться в центр занятости. В противном случае ваше пособие по безработице может быть уменьшено. Если ваш трудовой договор заканчивается в связи с окончанием срока его действия, вы обязаны зарегистрироваться в службе занятости за 3 месяца до окончания срока действия договора!

## 5.13 Договор об аннулировании трудовых отношений

**Договор об аннулировании трудовых отношений может иметь для вас большие недостатки!**

Нередко работодатели хотят, чтобы вы подписали так называемый «договор об аннулировании трудовых отношений», в котором вы соглашаетесь, что ваши трудовые отношения закончатся в определенный момент времени. Такой процесс отличается от увольнения. Остерегайтесь заключения таких договоров: Если вы согласитесь, вам грозит сокращение пособия по безработице. Иногда в нем также указывается, что вы отказываетесь от претензий по заработной плате.

**Совет:** Не дайте себя обмануть! Работодателю не нужна ваша подпись, чтобы уволить вас. Проверьте, не является ли этот документ договором об аннулировании трудовых отношений! Не подписывайте никакие документы, которые вам непонятны! Если работодатель вручит вам такой договор об аннулировании трудовых отношений, не подписывайте его, а возьмите этот договор с собой и получите в своем профсоюзе консультацию о правовых последствиях.

## 6 Социально-правовые аспекты

---

### 6.1 Пособия на детей

Семьи в Германии получают финансовую поддержку в виде различных пособий. Пособия на детей включают следующее:

**Детское пособие** выплачивается родителям и детям отделом семейных пособий не позднее, чем до достижения ребенком 25-летнего возраста. Детское пособие в 2023 году составляет 250 евро в месяц на каждого ребенка.

**Пособие по уходу за ребёнком** выплачивается родителям недавно родившихся детей ведомством по делам молодежи в течение 12 или 14 месяцев. Пособие по уходу за ребенком составляет 65% от чистого дохода (нетто) или доли чистого дохода, которая теряется после рождения ребенка, — минимум 300 евро и максимум 1 800 евро в месяц.

**Аванс по выплате алиментов** выплачивается детям одиноких родителей ведомством по делам молодежи, если один из родителей не выплачивает алименты. В 2023 году размер аванса по выплате алиментов ежемесячно составляет:

- для детей от 0 до 5 лет 187 евро,
- для детей от 6 до 11 лет 252 евро,
- для детей от 12 до 17 лет 338 евро.

Беженцы из Украины имеют право на детское пособие с момента выдачи им временного удостоверения на легальное пребывание в стране в соответствии с § 81 (3) Закона о порядке пребывания иностранных граждан. При подаче заявления в качестве доказательства до выдачи вида на жительство в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан в исключительных случаях достаточно предъявления временного удостоверения на легальное пребывание в стране, если в этом удостоверении имеется ссылка на выдачу документа в соответствии с § 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан и пометка «Трудовая деятельность разрешена».

**Доплата на ребенка** — это пособие, выплачиваемое отделом семейных пособий, если доход родителей достаточен для проживания, но слишком мал для обеспечения средств к существованию детей. Размер доплаты на ребенка рассчитывается индивидуально и составляет максимум 250 евро в месяц на ребенка в 2023 году. Лица, имеющие право на пособия в соответствии со Второй книгой Социального кодекса Германии (SGB II), также получают доплату на ребенка.

Более подробную информацию о пособиях на детей вы можете найти по следующей ссылке:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

## 6.2 Социальное пособие

С момента регистрации и подачи заявления на получение временного вида на жительство в соответствии со статьей 24 Закона о порядке пребывания иностранных граждан беженцы получают пособие для граждан в соответствии со Второй книгой Социального кодекса Германии (SGB II).

Пособие для граждан — это социальное пособие, выплачиваемое лицам, постоянно проживающим в Германии, трудоспособным и нуждающимся в помощи. Человек считается пригодным к работе, если он способен работать не менее 3 часов в день. Человек нуждается в помощи, если он не может или не имеет возможности в достаточной степени обеспечить себе средства к существованию за счет дохода или имущества, которые должны быть приняты во внимание.

Пособие для граждан можно также получить, если человек работает, но получаемого дохода недостаточно для покрытия расходов на проживание. Это может произойти в том случае, если вы работаете по так называемому договору о мини-работе (см. 4.2.) и получаете доход не более 520,00 евро.

Пособие для граждан выплачивается центрами занятости. Лица в возрасте 65 лет и старше получают социальные пособия от ведомства социального обеспечения в соответствии с Двенадцатой книгой Социального кодекса Германии (SGB XII).

С января 2023 года пособие для граждан составляет 502 евро в месяц для одиноких взрослых.

## 7 Дискриминация в сфере занятости

---

В Германии никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола, этнического происхождения, религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной идентичности. Это относится и к трудовой деятельности.

Все люди должны быть защищены от дискриминации по признакам пола, этнического происхождения, религии или убеждений, возраста, инвалидности или сексуальной ориентации, как при поиске работы, так и на рабочем месте.

Тем не менее, ситуации дискриминации могут возникнуть, что запрещено Общим законом о равном обращении (AGG).

Дискриминация может принимать различные формы:

- В процессе подачи заявления вы получаете отказ, потому что работодатель не хочет принимать на работу пожилых людей.
- В существующих трудовых отношениях уровень вознаграждения за одну и ту же работу различен для мужчин и женщин.
- Иммигрантам отказывают в продвижении по службе, несмотря на очень хорошие показатели в работе,
- В объявлении о вакансии указано, что на эту работу могут претендовать только носители немецкого языка, хотя знание языка не является решающим фактором для выполнения этой работы.
- Вы сталкиваетесь с сексуальными домогательствами на рабочем месте.
- С беременной женщиной обращаются иначе, чем с коллегами в таком же положении, например, не продлевают срочный договор.

Такие ситуации недопустимы и могут иметь юридические последствия.

Работодатель обязан защитить вас от дискриминации. Пострадавшие могут подать иск о возникновении ситуации дискриминации. В случае судебного разбирательства можно требовать возмещения ущерба или компенсации. В случае безработицы, например, можно получить компенсацию в размере до 3 месячных зарплат. Однако на практике бывает трудно доказать дискриминацию по признакам пола, этнического происхождения, религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной идентичности.

**Совет:** В случае дискриминации вы можете обратиться в центр по рассмотрению жалоб, в производственный совет или совет персонала. Вы также можете обратиться за советом в специализированные антидискриминационные бюро, например, в Федеральное антидискриминационное бюро:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)

Кроме того, вы всегда можете обратиться за советом в свой профсоюз.

## 8 Профсоюзы

---

### 8.1 Роль, задача

Профсоюзы в Германии — это демократически легитимированные организации, которые финансируются и поддерживаются своими членами. Они не связаны ни с одной политической партией и работают независимо от государственных органов. Они плюралистичны и независимы, но ни в коем случае не являются политически нейтральными. Они занимают позицию в интересах трудящихся. Профсоюзы

борются за справедливую оплату труда, лучшие условия труда, справедливое рабочее время и социальную справедливость. Они могут организовывать забастовки и заключать коллективные договоры с работодателями. Крупнейшие профсоюзы сформировали Объединение немецких профсоюзов (DGB). DGB является политическим голосом членских профсоюзов, объединяющих около 6 миллионов организованных работников. Существуют и другие профсоюзные организации, представляющие конкретные профессиональные группы.

В Германии существует свобода создания ассоциаций. Это означает, что работники могут объединяться в профсоюзы. Профсоюзы финансируются за счет взносов их членов. Членский взнос рассчитывается на основе вашей ежемесячной зарплаты брутто. Если вы безработный, размер вашего взноса ниже.

## 8.2 Правовая защита

Профсоюзы поддерживают своих членов по многим вопросам и предлагают бесплатную профсоюзную юридическую защиту после 3 месяцев членства. Таким образом, вы получаете поддержку в юридических спорах, касающихся вопросов трудового и социального права.

Консультации и правовая защита предоставляются по таким вопросам, как предупреждение, отпуск, увольнение, рекомендации, несчастные случаи на производстве, выплата заработной платы, пособие по безработице II, уведомление о назначении пенсии или признание тяжелой инвалидности.

Секретари профсоюза по правовой защите могут проверить ваш трудовой договор и расчетные листки и, при необходимости, потребовать от работодателя возможных выплат. Они также представляют вас в органах власти, например, в кассе медицинского страхования или центре занятости.

Как член профсоюза, вы также можете быть представлены секретарями по правовой защите профсоюза во всех инстанциях судебного разбирательства по трудовым и социально-правовым спорам.

Правовая защита профсоюза финансируется из членских взносов, вам не нужно оплачивать дополнительные расходы на юридические консультации и представительство.

Без юридической защиты вам придется самостоятельно оплачивать услуги адвоката в ходе разбирательства в суде по трудовым спорам, даже если вы выиграете дело.

Более подробную информацию о правовой защите, членстве в профсоюзе и о том, как вступить в профсоюз, можно найти на сайте:

<https://www.gewerkschaftsmitglied-werden.de/>.

## 8.3 Адреса профсоюзов

Во многих городах Германии существуют представительства профсоюзов, в которые вы можете обратиться, если хотите стать членом профсоюза или у вас есть вопросы. Ниже приводится обзор центральных офисов отдельных профсоюзов, входящих в головную организацию — Объединение немецких профсоюзов.

Федеральный исполнительный комитет Объединения немецких профсоюзов (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Телефон: +49 30 24060-0

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Профсоюз работников строительства, сельского хозяйства и экологической сферы (IG BAU)

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

Телефон: +49 69 95737-0

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

Профсоюз работников горнодобывающей, химической отраслей промышленности и энергетики (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Телефон: +49 511 7631-0

[www.igbce.de](http://www.igbce.de)

Профсоюз работников железнодорожного транспорта (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Телефон: +49 69 7536-236

[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)

Профсоюз работников сферы образования и науки (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Телефон: +49 69 78973-0

[www.gew.de](http://www.gew.de)

Профессиональный союз работников металлообрабатывающих и электротехнических отраслей промышленности (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Телефон: +49 69 6693-0

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

Профсоюз работников пищевой промышленности и ресторанов (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Телефон: +49 40 38013-0

[www.ngg.net](http://www.ngg.net)

Профсоюз сотрудников полиции (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Телефон: +49 30 399921-0

[www.gdp.de](http://www.gdp.de)

Объединенный профсоюз работников сферы общественного обслуживания (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Телефон: +49 30 6956-0

[www.verdi.de](http://www.verdi.de)

Материал для дальнейшего чтения:

Глоссарий: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/service/glossar-a.php>

---

**Выходные сведения:** ответственный согласно закону о печати Федеральный исполнительный комитет DGB — Аня Пиль (Anja Piel) — Henriette-Herz-Platz 2 - 10178 Berlin — февраль 2023 года