



AEM-ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH, САКСОНИЯ-АНХАЛТ

4.

РАБОТА В ГЕРМАНИЯ И САКСОНИЯ - АНХАЛТ

ЧАСТ 1: ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА

1. ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА С ПОМОЩТА НА АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА
2. ИЗПОЛЗВАНЕ НА БЮДЖЕТА ЗА СТАЖУВАНЕ
3. ПОДКРЕПА ЧРЕЗ МЕРКИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА ИНТЕГРАЦИЯ
4. ПРОДЪЛЖАВАНЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО С ПОМОЩТА НА ВАУЧЕР ЗА ОБРАЗОВАНИЕ

ЧАСТ 2: РАЗПОРЕДБИ И ЗАКОНИ В ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

1. ТРУДОВ ДОГОВОР
2. ЗАПЛАЩАНЕ В СЪОТВЕТСТВИЕ С МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА
3. ПРАВИЛА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ И ОТПУСКТЕ
4. ЗАПЛАЩАНЕ БЕЗ РАБОТА
5. ПРАВИЛА ЗА СПЕЦИАЛНИ ФОРМИ НА РАБОТА
6. ПРЕДИЗВЕСТИЕ ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ И ЗАЩИТА СРЕЩУ УВОЛНЕНИЕ

ЧАСТ 3: ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В СЛУЧАЙ НА ЗАГУБА НА РАБОТА

1. АКО НЕ ПОЛУЧАВАТЕ ЗАПЛАТАТА СИ
2. АКО СТЕ УВОЛНЕНИ
3. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ЗА БЕЗРАБОТИЦА И ОСНОВНО ОСИГУРЯВАНЕ

В тази глава ще научите кои инструменти се използват за подпомагане на търсенето на работа, какви са възможностите за професионална интеграция, какво да търсите в трудовия си договор и какво трябва да направите в случай на уволнение и безработица, като се вземат предвид специалните форми на работа.

В края на главата ще намерите и консултантските центрове и контактите, към които можете да се обърнете в Саксония-Анхалт.

ЧАСТ 1: ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА

1. ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА С ПОДКРЕПАТА НА АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА

Важна първа стъпка в търсенето на работа в Германия е да се регистрирате във **Федералната агенция по заетостта** (1) като "търсещо работа лице". Предпоставка за това е валиден адрес за регистрация. Трябва да можете да бъдете открити по пощата на регистрирания адрес. Това е вашият адрес за контакт с Федералната агенция по заетостта.

За да се регистрирате като търсещо работа лице, използвайте интернет портала **"JOBBÖRSE"** (2) или се свържете със съответната **агенция по заетостта по телефона** (3). Веднага щом се регистрирате като "търсещо работа лице", като гражданин на ЕС имате законно право на помощ при търсене на работа от Агенцията по заетостта, също както германските граждани.

Агенцията по заетостта оказва съдействие при:

- търсене на работа, включително кандидатстване и представяне,
- избор на работа,
- професионално развитие и преквалификация,
- смяна на професията и работата,
- допълнително професионално обучение и др.





Ако все още не владееете добре немски език, трябва да помолите някой да ви придружава, за да превежда за срещата в агенцията по заетостта. Предварително подскажете на агенцията по заетостта какви са уменията ви по немски език. В този случай Агенцията по заетостта може да ви предостави гореща линия за преводачи



Услугата на агенцията по заетостта е безплатна. Веднага след като се регистрирате като търсещо работа лице, трябва да използвате услугите, предлагани от съответната агенция по заетостта, за да си намерите работа. Запишете си лична среща за консултация, за да обсъдите индивидуалната си ситуация.

Целта на услугата за намиране на работа в агенцията по заетостта е индивидуален анализ на вашето положение. Въз основа на вашите професионални и лични умения и квалификации ще бъде създаден ваш индивидуален профил на кандидат и ще бъде публикуван анонимно в борсата за работа. Ако има подходящо предложение за работа за вас, съответното предложение за назначаване ще ви бъде изпратено по време на лично интервю, писмено или по телефона. Освен това в т.нар. споразумение за интеграция се посочват в писмен вид конкретните стъпки, които вие и агенцията по заетостта трябва да предприемете, за да си намерите подходяща работа възможно най-бързо.

Ако дори с помощта на агенцията по заетостта не може да ви бъде намерена работа, може да имате право на активни **мерки за насърчаване на заетостта**. Това важи и ако нямате право на обезщетение за безработица. Научете повече за обезщетенията за насърчаване на заетостта съгласно **Социалния кодекс** тук.

2. ДА ИЗПОЛЗВАТЕ БЮДЖЕТА ЗА СТАЖОВЕ, ЗА ДА ПОЕМЕТЕ РАБОТА

Като работник от ЕС можете да кандидатствате за финансова помощ от т.нар. **бюджет за стажове**, ако искате да започнете работа, за която се плащат социалноосигурителни вноски. Това ви дава възможност за индивидуална подкрепа и възстановяване на различни разходи.

При определени условия бюджетът за настаняване може да покрие следните разходи:

- Разходи за признаване на чуждестранни образователни или професионални сертификати,
- Разходи за подготовка и изпращане на документи за кандидатстване,
- Разходи за пътуване до интервю за работа,
- Пътни разходи за пътуване до външна работа,
- Разходи за придвижване до работното място в случай на започване на работа извън дома,

- Разходи за работно оборудване, като работно облекло и инструменти,
- Други разходи, напр. преводи, инструкции/сертификати от здравните власти.



ЛАБОРАТОРНА РАБОТА В HERPE MEDICAL CHITOSAN GMBH, ХАЛЕ

3. ПОДКРЕПА ЧРЕЗ МЕРКИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА ИНТЕГРАЦИЯ

Ако сте безработен или има риск да загубите работата си, можете да получите подкрепа чрез "мерки за активиране и професионална интеграция". С ваучера за активиране и назначаване (**Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein - AVGS**) вашата агенция по заетостта удостоверява, че отговаряте на изискванията за допустимост, и заедно с вас определя конкретната цел и съдържанието на мярката. AVGS ви дава право да изберете доставчик, частна агенция за заетост или работодател, който отговаря на вашите професионални цели.

Мерките за интеграция включват например:

- обучение за кандидатстване за работа,
- оценка на уменията,
- наставничество,
- трансфер на професионални знания, включително езикова подкрепа, свързана с работата,
- пробна работа
- ваучер за частно намиране на работа.

Можете да решите какви да бъдат следващите ви стъпки, като се консултирате с вашата агенция по заетостта и вземете предвид предлаганите местни мерки.



Подкрепата от бюджета за настаняване изисква да сте застрашени от безработица.

Подкрепа няма да бъде отпусната, ако сте по трудово правоотношение, което не е прекратено или е постоянно или търсите нова работа по лични причини (напр. по-високи доходи/промяна на местоживееето).



Ако имате право на обезщетения за безработица, били сте безработни поне 6 седмици и все още не сте намерили работа, имате право на ваучер за намиране на работа, за да ползвате безплатно услугите на частен агент по заетостта.

Използването на такъв посредник може решително да увеличи шансовете ви за намиране на нова работа.



Ваучерът за образование е дискреционна помощ. Нямайте законно право на това. Ваучер за обучение можете да получите само след лична консултация. Уговорете си среща с агенцията по заетостта или с бюрото по труда.



4. ДОПЪЛНИТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ С ПОМОЩТА НА ВАУЧЕР ЗА ОБУЧЕНИЕ

С ваучера за образование Агенцията по заетостта подкрепя професионалната ви квалификация, за да увеличи шансовете ви да си намерите постоянна работа. Тази възможност е възможна, ако вече сте безработен или ако сте нает и трябва да адаптирате професионалните си знания и умения към променените изисквания в професионалната си област, например за да предотвратите заплахата от уволнение или за да компенсирате липсваща професионална квалификация.

Ако **отговаряте на изискванията**, ще получите ваучер за образование от вашата агенция по заетостта. Той удостоверява, че разходите за по-нататъшно обучение (разходи за курсове, пътни разходи, разходи за настаняване и храна извън дома и разходи за грижи за деца) ще бъдат покрити и, ако е приложимо, че обезщетенията за безработица ще продължат да се изплащат, докато участвате в мярката за по-нататъшно обучение.

Мерките за продължаващо професионално обучение включват:

- Квалификация за адаптиране
- Подготовка за външен изпит
- Частична квалификация
- Преквалификация при доставчик
- Преквалификация в индивидуална фирма или
- Професионално обучение на непълно работно време (възможно в комбинация с езикова подкрепа, свързана с работата).



ALTMÄRKER FLEISCH UND WURSTWAREN GMBH, ОБЛАСТ STENDAL

ЧАСТ 2: РАЗПОРЕДБИ И ЗАКОНИ В ОБЛАСТТА НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

1. ТРУДОВИЯ ДОГОВОР

Работодателят е длъжен да ви предостави писмен трудов договор не по-късно от 1 месец след началото на трудовото правоотношение. Трудовият договор се подписва от работодателя и от вас.

Трудовият договор или документът, съдържащ условията на договора, трябва да съдържа следната информация:

- Име и адрес на работодателя и работника
- Начало и продължителност на трудовия договор
- Вид работа и описание на задълженията ви
- Място на работа
- Размер на заплащането (обикновено брутна заплата)
- Състав на заплащането (основна заплата, ако е приложимо, добавки, надбавки)
- Работно време
- Отпуски
- Крайни срокове за прекратяване на трудовия договор
- Препратка към приложимите колективни трудови договори или фирмени и служебни споразумения.

Информацията относно заплащането, работното време, отпуските и сроковете на предизвестие може да бъде заменена с препратка към приложим колективен трудов договор или споразумение за работа или служба.



Някои работодатели от Германия набират квалифицирани работници в други държави от ЕС, като предлагат фиксирана сума или безплатен курс по немски език. Трудовите договори или договорите за продължаване на образованието често съдържат клауза за изплащане. Клаузата за изплащане ви задължава да работите за работодателя си за определен период от време. Ако след това искате да напуснете по-рано или да смените работодателя си, трябва да изплатите допълнителните придобивки, които работодателят ви предлага, например разходите за езикови курсове или наем на жилище. Ако в трудовия ви договор има клауза за изплащане, потърсете индивидуален съвет от консултантски център. В много случаи тези споразумения не са ефективни. Трудовите договори с клауза за изплащане често са работни места с лоши и несправедливи условия на труд.

2. ЗАПЛАЩАНЕ СПОРЕД МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА



В Германия общата законоустановена **минимална работна заплата** е долната граница на възнаграждението, под която то не може да пада. В Германия всеки работодател е длъжен да плаща законоустановената минимална работна заплата. Това важи независимо дали се плаща на германски или чуждестранен служител. То се прилага и ако работодателят не е доволен от работата на служителя.



Минималната работна заплата в Саксония-Анхалт е идентична с тази в другите федерални провинции. Поради това не съществуват специфични за отделните щати или за Изтока и Запада разлики в равнището на законоустановената минимална работна заплата. Съществуват обаче специфични за отделните щати минимални браншови заплати, които се договарят в колективен трудов договор. Така законово определената минимална работна заплата може да е неморална, ако в отрасъла са обичайни по-високи заплати. Дори и да получавате минималната заплата, уверете се, че размерът **на заплатата не нарушава забраната за неморално възнаграждение**.

Законоустановената минимална работна заплата в Германия се определя и коригира редовно от Комисията по минималната работна заплата. Минималната заплата от 9,82 евро е в сила от 1 януари 2022 г. Коалиционното споразумение на федералното правителство предвижда увеличаване на минималната работна заплата на 12 евро. Тази еднократна стъпка трябва да се осъществи на 1 октомври 2022 г.



В Германия държавната митническа администрация проверява дали работодателят спазва определената минимална заплата. В противен случай работодателят е длъжен да изплати минималната работна заплата със закъснение. Освен това той може да бъде санкциониран с глоба.

Ако не получавате минимална заплата, можете да се обадите на горещата линия за **минимална заплата** (горещата линия за граждани на BMAS на телефон 030 60 28 00 28). На тази линия се приемат жалби и сигнали за нарушения на Закона за минималната работна заплата.



Повече информация за минималната работна заплата в Германия можете да намерите на **тематичната страница на DGB**.

3. ПРАВИЛА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ И ОТПУСКИТЕ

В Германия работното време е регламентирано със закон. Работното време е периодът от време, през който служителите или стажантите трябва да предоставят труда си на работодателя. Времето, през което човек е готов да започне работа, се нарича "Arbeitsbereitschaft" (готовност за работа). Това "време на изчакване" също се счита за работно време.

Изключение: За водачите на камиони готовността за работа не се счита за работно време.

Работното им време не може да надвишава 8 часа на ден. С някои изключения почивките и пътуването до и от работа не се считат за работно време. Работното време може да бъде удължено до максимум десет часа, ако не превишавате среднодневното работно време от осем часа в рамките на шестмесечен период. Работата е забранена в неделя и на официални празници. Само за някои сектори и дейности има законови или колективно договорени изключения от този регламент за работното време. Законите изключения са уредени в Закона за работното време.

ПРАЗНИЦИ

Служителите в Германия имат право на платен отпуск в размер на най-малко 24 работни дни за календарна година. Това са четири седмици отпуск годишно, тъй като съботите също се считат за работни дни. Правото на обезщетение възниква едва шест месеца след началото на трудовото правоотношение. Ако трудовото правоотношение продължава по-малко от шест месеца, имате право на пропорционален отпуск (два работни дни на месец).

Отпускът се урежда в трудовия договор. При трудови правоотношения по колективен трудов договор продължителността на отпуска обикновено е по-голяма. За младежите се прилагат разпоредбите за ваканциите на Закона за защита на младежката заетост. В зависимост от възрастта Законът за защита на младежката заетост предвижда до 30 работни дни отпуск.

Винаги трябва да подавате писмено заявление за отпуск до работодателя си. По принцип можете свободно да избирате периода на отпуска. Въпреки това има случаи, в които работодателят може да ограничи или да откаже желанието ви за почивка по оперативни причини.



Ако живеете в домакинство с хора, които отглеждате, за които се грижите или за които полагате грижи, законовите разпоредби за работното време не се прилагат. Това обаче не означава, че трябва да сте на разположение на работодателя си 24 часа в денонощието. Ако смятате, че работодателят ви се възползва от вас и се отнася зле с вас, отидете в близък консултативен център.



Документирайте ежедневното си работно време: Записвайте работното си време и почивките всеки ден. Дайте на шефа/ръководителя си да подпише бележките ви. Ако това не е възможно, помолете колега от работата да го подпише, например. В случай на спорове ще имате важна основа за доказване на действителното си работно време.



Ако сте болни, трябва да съобщите за това на работодателя възможно най-скоро. Необходимо е медицинско свидетелство най-късно от четвъртия календарен ден на заболяването.

Пример: Ако сте се разболели в петък, трябва да представите медицинско свидетелство на работодателя в понеделник. Работодателят обаче може да изиска от вас да представите болничния лист още през първия ден на заболяването. Задължително трябва да спазвате тези изисквания, защото нарушаването им може да доведе до уволнение.



4. ЗАПЛАТА БЕЗ РАБОТА

Ако работите в дадена фирма повече от четири седмици и се разбоleetе, имате право на изплащане на редовното си възнаграждение от работодателя за период до 6 седмици.

Това важи и за случаите, когато не можете да работите в резултат на спортен инцидент. От друга страна, ако умишлено сте застрашили здравето си, например като сте шофирали в нетрезво състояние или сте пушили след инфаркт, работодателят може да откаже да продължи да ви плаща заплатата.

5. ПРАВИЛА ЗА СПЕЦИАЛНИ ФОРМИ НА РАБОТА

В Германия има редица специални форми на работа за работници от ЕС. Тези специални форми се обуславят отчасти от степента на мобилна заетост и съответната продължителност на трудовото правоотношение, сферата на дейност, седалището на работодателя и др.

Тези специални форми на заетост включват:

- Командировани работници
- Трансгранично пътуващи работници
- Сезонни работници
- О-пан-дьо-пери
- Самостоятелна заетост
- Маргинална заетост ("мини-работа")

За тези специални форми на работа съществуват отделни разпоредби, права и задължения в областта на трудовото право, задълженията за социална сигурност, семейните обезщетения и пенсиите.

Направете справка със съответната тематична страница "[Специални форми на работа](#)" в информационния бюлетин на Органа на ЕС за равно третиране на работниците, за да се запознаете с подробна информация за тези специални форми на работа.

6. УВОЛНЕНИЕ И ЗАЩИТА СРЕЩУ УВОЛНЕНИЕ

В Германия има два вида уволнение. "Обикновено" и "извънредно" уволнение.

Извънредното уволнение е без предизвестие. Това означава, че трудовото правоотношение се прекратява в момента на подаване на предизвестие. Този случай е доста рядък, тъй като трябва да бъдат изпълнени специални условия, за да бъде прекратяването ефективно.

В случай на обикновено прекратяване работодателят трябва да отправи четириседмично предизвестие до 15-то число или до края на месеца. Колкото по-дълго е трудовото правоотношение, толкова по-дълъг е срокът на предизвестие. Например, ако служителят е работил в компанията 15 години, срокът на предизвестие е шест месеца до края на календарния месец.

Ползвате се от специална защита срещу уволнение съгласно Закона за защита при уволнение (Kündigungsschutzgesetz, KSchG), ако

- трудовото ви правоотношение е по-старо от шест месеца към момента на уволнението и
- сте нает в предприятие с повече от 10 служители.

Законът за защита при уволнение гласи, че уволнението от страна на работодателя трябва да бъде социално оправдано. Работодателят трябва да посочи конкретни причини, поради които служителят не може да продължи да работи в неговото предприятие. Тези причини могат да се крият в личността или поведението на служителя, но могат да се основават и на спешни оперативни изисквания. Ако Законът за защита при уволнение не се прилага, тъй като трудовото правоотношение е твърде кратко или предприятието е твърде малко, работодателят може да уволни работника, без да посочва причини.

Това обаче не важи, ако принадлежите към група хора, които имат особена нужда от защита.

Ако в предприятието ви има работнически съвет, работодателят трябва да се консултира с него за вашето уволнение. Уволнение без консултация с работническия съвет е недействително.



Известието за прекратяване е валидно само ако е дадено в писмена форма. Устното прекратяване, прекратяването по имейл, факс или SMS е невалидно. Предизвестие за прекратяване на трудовия договор е възможно и по време на отпуск по болест.



В случай на прекратяване на договора незабавно информирайте работническия съвет. Работническият съвет може да възрази срещу уволнението на определени основания в рамките на една седмица.



Ако желаете да предприемете действия срещу уволнението, трябва да подадете "иск за защита при уволнение" в трудовия съд в срок от 3 седмици след получаване на писменото уволнение.

Ако искът не е подаден в срок, прекратяването на делото влиза в сила. Този срок трябва да се спазва и ако трудовото ви правоотношение не е предмет на Закона за защита при уволнение.



Допълнителна информация може да бъде **намерена и в брошурата на BMAS** по темата за защита срещу уволнение. Ако сте засегнати от уволнение, потърсете съвет от адвокат или консултантски център възможно най-скоро.



IPT - PERGANDE, GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIVE PARTICLE TECHNOLOGY MBH,
АНХАЛТ-БИТЕРФЕЛД

ЧАСТ 3: ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В СЛУЧАЙ НА ЗАГУБА НА РАБОТА

В случай на уволнение или загуба на работа имате различни възможности да потърсите правна помощ. Във ваш собствен интерес е да се уверите, че изпълнявате задълженията си за своевременно докладване и документиране на загубата на работа.

1. АКО НЕ ПОЛУЧАВАТЕ ЗАПЛАТАТА СИ

Ако работодателят ви не изплаща уговореното възнаграждение, изпратете му писмо с искане за изплащане на неизплатеното възнаграждение. Не забравяйте да определите срок от 2 седмици за плащане. В това писмо трябва да посочите работното време, за което искате заплата, размера на заплатата и данните за банковата ви сметка.

Ако в предприятието ви има работнически съвет, трябва да подадете жалба за неизплатените заплати до него или до друга служба, която отговаря за това в предприятието (напр. управител на магазин). Те могат също така да ви помогнат с исковете за заплата. Ако въпреки всичко това работодателят не отговори на искането ви за плащане в определения срок, можете да предявите претенцията си за заплата по съдебен ред, като подадете жалба в трудовия съд. Ако не владеете немски език в достатъчна степен, за да проведете съдебен процес, съдът автоматично ще повика преводач.

ВНИМАНИЕ: Трябва да докажете претенциите си за заплата в съда. За това записвайте работните си часове всеки ден. Дайте на шефа/ръководителя си да подпише бележките ви. Ако това е невъзможно, помолете колега да го подпише. Можете да използвате календара на работното време, който можете да изтеглите и разпечатате. Правете снимки и с мобилния си телефон. Колкото повече доказателства имате, толкова по-големи са шансовете ви да получите парите си. Не забравяйте да пазите писмени трудови договори или други документи за размера на заплатата, както и фишове за заплата, които сте получили.



Обърнете внимание на "преклузивния срок", предвиден в трудовия ви договор. Можете да предявите претенциите си за заплата срещу работодателя само в рамките на преклузивния срок. След изтичането на този период вземанията за заплати се погасяват по давност. Преклузивният срок може да бъде регламентиран и от колективния трудов договор. Проверете и регламента на колективния трудов договор по този въпрос.



Ако пропуснете крайния срок, последиците са сериозни: прекратяването влиза в сила след изтичане на срока на предизвестие и вече не можете да предприемете правни действия срещу него.



Използвайте подкрепата на синдикатите или други консултантски центрове възможно най-скоро или се консултирайте с адвокат, специализиран в областта на трудовото право.

2. КОГАТО СЪМ УВОЛНЕН

Ако сте уволнен, трябва да подадете жалба в съда в срок от 3 седмици от получаването на уволнението (иск за защита срещу уволнение). Този период важи за всички уволнения, независимо дали попадате в обхвата на Закона за защита при уволнение.

Можете сами да подадете иск за защита срещу уволнение в трудовия съд, т.е. не е необходимо да бъдете представлявани от адвокат. Представителство от адвокат е необходимо само на втора инстанция. Целта на вашия иск за защита срещу уволнение е трудовият съд да постанови, че уволнението е недействително. Ако искът бъде уважен, уволнението е невалидно. Това означава, че трудовото ви правоотношение ще продължи. След това трябва да отидете на работа и работодателят трябва да ви плати заплата. Можете също така да подадете иск за защита срещу уволнение, ако не желаете да продължите трудовото правоотношение, но искате да получите обезщетение при напускане.

Искът може да бъде предявен пред трудовия съд, в чийто район се намира местоживеенето или дейността на работодателя или където обикновено се извършва или последно е била извършвана работата. Не забравяйте да приложите писмени трудови договори, ведомости за работното време или други документи, показващи размера на заплата, както и копия на всички фишове за заплата, които сте получили.

ВНИМАНИЕ: Съдебните разноски се правят по време на съдебното производство. По правило те се поемат от страната, която е загубила делото. Ако делото е частично спечелено, разноските се разпределят пропорционално. На първо място, всяка страна трябва да поеме сама разходите за адвокат. Следователно трябва да платите хонора на адвоката си дори ако спечелите делото.

Ако не можете да си позволите разходите за съдебен процес, можете да подадете молба за правна помощ. Правна помощ се предоставя за всички съдебни производства или правни консултации, като тя не се ограничава до трудовоправни производства. Прочетете повече в често задаваните въпроси.

На работниците, които са били членове на синдикална организация в продължение на най-малко 3 месеца, се предоставят безплатни съвети и представителство в съда от синдикалната организация.

Ако срещате трудности при упражняването на правата си като граждани на ЕС пред германските власти, безплатната служба на националните органи SOLVIT, която е представена във всички страни от ЕС, както и в Исландия, Лихтенщайн и Норвегия, може да ви помогне. Условието е въпросът да не е отнесен до съда и да има връзка с правото на ЕС. Със SOLVIT може да се свържете онлайн чрез формуляра за контакт на началната страница на [SOLVIT](#).



3. ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ЗА БЕЗРАБОТИЦА И ОСНОВНО ОСИГУРЯВАНЕ

Ако останете без работа, имате право на обезщетения за безработица, като например обезщетение за безработица и основно подпомагане на доходите. За целта трябва да се обърнете към службата по заетостта в страната, в която сте работили последно.

Правото ви на обезщетение за безработица се подчинява на същите условия като гражданите на страната, в която сте работили последно. Периодите на заетост и осигуряване, завършени в други държави, ще бъдат взети предвид при обработката на вашия иск. Ако работите в страна, различна от тази, в която живеете (например пограничен работник), се прилагат специални правила.

БЕЗРАБОТИЦА

Ако последно сте работили в Германия, имате право на обезщетение за безработица при определени условия. Едно от условията е да сте работили преди това за определен период от време. По правило трябва да сте работили поне 12 месеца през последните 30 месеца в системата на задължителното социално осигуряване. Ако от самото начало сте работили предимно по краткосрочни трудови правоотношения, които са били ограничени до не повече от 14 седмици, 6 месеца трудов стаж също могат да бъдат достатъчни.



Трябва да се регистрирате като търсещо работа лице лично в компетентната агенция по заетостта най-малко 3 месеца преди края на трудовия ви договор. Ако сте разбрали за прекратяването на трудовия си договор по-малко от 3 месеца преди това, трябва да се явите лично в компетентната агенция по заетостта в срок от 3 дни. За да спазите този срок, можете да се регистрирате като търсещ работа по телефона (безплатен номер на службата: 0800 4 5555 000) или онлайн. Личната среща може да се състои на по-късна дата. Ако пропуснете крайния срок, ще бъдете изправени пред блокиращ период, през който няма да получавате никакви обезщетения по SGB III (обезщетение за безработица I).



Ако искате да получите обезщетението си за безработица в друга държава, първо трябва да се свържете с вашата служба по заетостта и да изпълните определени условия. В противен случай може да загубите правото си на обезщетение.



Повече информация за обезщетението за безработица можете да намерите в брошурата за безработни, издадена от Федералната агенция по заетостта.

Можете да вземете правото си на обезщетение за безработица със себе си в друга страна от ЕС за период от 3 до 6 месеца, за да търсите работа там през това време. Това означава, че можете да вземете обезщетението си за безработица от друга държава от ЕС със себе си в Германия, за да си търсите работа. И обратното – можете да вземете германското си обезщетение за безработица със себе си в друга страна от ЕС. Повече информация по този въпрос можете да намерите в брошурата за обезщетението за безработица и заетостта в чужбина на Федералната агенция по заетостта.

ПОДПОМАГАНЕ НА ОСНОВНИЯ ДОХОД

Подкрепата за базов доход ви дава минималните финансови средства, от които се нуждаете, за да живеете.

Работоспособните лица, които търсят работа и нямат право на обезщетение за безработица или имат твърде нисък доход, получават обезщетение за безработица II съгласно Втора книга на Социалния кодекс (SGB II), известно като "Hartz IV".

Хората, които не са в състояние да работят, например поради заболяване или пенсионна възраст, и поради това не могат да работят, получават помощи по Дванадесетия социален кодекс (SGB XII).

ВНИМАНИЕ: За гражданите на ЕС се прилагат специални разпоредби за достъп до тези социални помощи:

Можете да получавате обезщетения съгласно втора книга на Социалния кодекс (SGB II), ако

- работите в Германия, но не печелите достатъчно, за да покриете разходите си за живот, или
- сте работили в Германия повече от една година и сте станали принудително безработен. Ако сте работили по-малко от една година, обезщетенията са ограничени до 6 месеца.

Самотните лица или самотните родители, които получават помощи, понастоящем получават 432 евро на месец. Покриват се и разумни разходи за настаняване и отопление. Доходите ви ще бъдат взети предвид.

Ако пребивавате в Германия единствено с цел търсене на работа и преди това не сте работили достатъчно дълго тук, ще получавате обезщетения съгласно SGB II (основно осигуряване) и SGB XII (социално подпомагане) само след 5 години законно пребиваване в Германия.

Ако нямате право на социално подпомагане, но се нуждаете от помощ, можете да получавате обезщетения съгласно SGB XII за храна, лична хигиена и здраве, както и за настаняване и храна, докато напуснете страната или за максимум един месец в рамките на две години ("мостови обезщетения"). Тези обезщетения могат да бъдат отпуснати за срок, по-дълъг от един месец, в отделни случаи на особени затруднения (напр. невъзможност за пътуване).

Подробна информация може да бъде намерена в брошурата **Arbeitslosengeld II/Sozialgeld – Grundsicherung für Arbeitsuchende SGB II** на Федералната агенция по заетостта.

Можете да използвате и каталога с въпроси и отговори на Федералното министерство на труда и социалните въпроси.



Не е необходимо да сте готови да напуснете страната, за да получите мостови помощи! Следователно не е необходимо да се документира и такава воля за напускане.



Ако имате право на социални помощи в Германия, това важи и за членовете на семейството ви, които живеят в Германия.



FAM MAGDEBURGER FÖRDERANLAGEN UND BAUMASCHINEN GMBH



РАФИНЕРИЯ TOTAL, ОБЛАСТ SAALE

МЕСТНИ ЗВЕНА ЗА КОНТАКТ И КОНСУЛТАЦИИ



BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)

Agentur für Arbeit , Jobcenter

ИНФОРМАЦИОНЕН МАТЕРИАЛ



Wissen ist Schutz!

Was Sie wissen sollten, um in Deutschland erfolgreich zu arbeiten.

Praxisleitfaden für EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland

Alles was Sie wissen sollten zu Arbeit, Ausbildung und Studium

Willkommen in Deutschland