



AEM-ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH, SACHSEN-ANHALT

# 4 ●

## ARBEITEN IN DEUTSCHLAND UND SACHSEN-ANHALT

### TEIL 1: ARBEIT SUCHEN

1. ARBEITSSUCHE MIT UNTERSTÜTZUNG DER AGENTUR FÜR ARBEIT
2. ARBEITSAUFNAHME DURCH DAS VERMITTLUNGSBUDGET NUTZEN
3. FÖRDERUNG DURCH BERUFLICHE EINGLIEDERUNGSMASSNAHMEN
4. WEITERBILDUNG MIT HILFE DES BILDUNGSGUTSCHEINS

### TEIL 2: REGELUNGEN UND GESETZE IM ARBEITSVERHÄLTNIS

1. DER ARBEITSVERTRAG
2. DIE BEZAHLUNG NACH MINDESTLOHN
3. ARBEITSZEIT UND URLAUBSREGELUNGEN
4. LOHN OHNE ARBEIT
5. REGELUNGEN FÜR BESONDERE ARBEITSFORMEN
6. KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

### TEIL 3: RECHTE UND PFLICHTEN VON ARBEITNEHMERN BEI ARBEITSVERLUST

1. WENN SIE IHREN ARBEITSLOHN NICHT ERHALTEN
2. WENN MIR GEKÜNDIGT WURDE
3. ARBEITSLOSENGELD UND GRUNDSICHERUNG

**In diesem Kapitel erfahren Sie,**  
mit welchen Instrumenten Ihre Suche nach Arbeit gefördert wird, welche Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung bestehen, worauf Sie bei Ihrem Arbeitsvertrag zu achten haben und was Sie im Fall von Kündigung und Arbeitslosigkeit unternehmen sollten unter Berücksichtigung der besonderen Arbeitsformen.

Am Schluß des Kapitels finden Sie zusätzlich die Beratungsstellen und Kontakte, an die Sie sich in Sachsen-Anhalt wenden können.

## TEIL 1: ARBEIT SUCHEN

### 1. ARBEITSSUCHE MIT UNTERSTÜTZUNG DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Ein wichtiger erster Schritt bei Ihrer Arbeitssuche in Deutschland ist Ihre Meldung bei der **Bundesagentur für Arbeit (1)** als „arbeitsuchend“. Voraussetzung dafür ist eine gültige Meldeadresse. Unter der angemeldeten Adresse müssen Sie postalisch erreichbar sein. Es ist Ihre Kontaktadresse mit der Agentur für Arbeit.

Für die Meldung als arbeitsuchend nutzen Sie das Internetportal **„JOBBÖRSE“ (2)** oder melden sich telefonisch bei der zuständigen **Agentur für Arbeit (3)**.

Sobald Sie als „arbeitsuchend“ registriert sind, haben Sie als EU-Bürger/in einen Rechtsanspruch auf Unterstützung bei der Arbeitssuche durch die Agentur für Arbeit, genauso wie deutsche Staatsbürger/innen.

Die Agentur für Arbeit unterstützt bei:

- Stellensuche inklusive Bewerbung und Vorstellung,
- Arbeitsplatzwahl,
- beruflicher Entwicklung und Umschulung,
- Berufs- und Arbeitsplatzwechsel,
- Beruflicher Weiterbildung u.a.

1



2



3





Wenn Sie Deutsch noch nicht so gut beherrschen, sollten Sie sich für den Termin bei der Arbeitsagentur von einer Person zum Übersetzen begleiten lassen. Geben Sie der Arbeitsagentur zuvor einen Hinweis auf Ihre Deutschkenntnisse. Die Agentur für Arbeit kann Ihnen in diesem Fall eine **Dolmetscherhotline** zur Verfügung stellen.



Der Service der Agentur für Arbeit ist unentgeltlich. Sobald Sie sich arbeitsuchend gemeldet haben, sollten Sie die Angebote der zuständigen Agentur für Arbeit nutzen, um eine Arbeit zu finden. Vereinbaren Sie einen persönlichen Beratungstermin, um Ihre individuelle Situation zu besprechen.

Ziel der Arbeitsvermittlung in der Agentur für Arbeit ist eine individuelle Analyse Ihrer Situation. Auf der Basis Ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten und Qualifikationen wird ein individuelles Bewerberprofil von Ihnen erstellt und anonym in der Jobbörse veröffentlicht. Sofern es ein passendes Jobangebot für Sie gibt, wird Ihnen der entsprechende Vermittlungsvorschlag entweder im persönlichen Gespräch oder schriftlich bzw. telefonisch übermittelt. Außerdem wird in der so genannten **Eingliederungsvereinbarung** schriftlich festgehalten, welche konkreten Schritte sowohl von Ihnen als auch von der Agentur für Arbeit folgen müssen, damit Sie schnellstmöglich eine angemessene Beschäftigung finden.

Kann auch mit Hilfe Ihres Arbeitsvermittlers kein Arbeitsplatz für Sie gefunden werden, können die **Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung** für Sie in Betracht kommen. Das gilt auch dann, wenn Sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Informieren Sie sich hier über die Leistungen der Arbeitsförderung nach dem **Sozialgesetzbuch**.

## 2. ARBEITSAUFNAHME DURCH DAS VERMITTLUNGSBUDGET NUTZEN



Als EU-Arbeitnehmer/in können Sie finanzielle Förderung aus dem so genannten **Vermittlungsbudget** beantragen, wenn Sie eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufnehmen wollen. Das gibt Ihnen die Möglichkeiten der individuellen Förderung und zur Erstattung von verschiedenen Kosten.

Durch das Vermittlungsbudget kann unter bestimmten Voraussetzungen die Übernahme folgender Kosten erfolgen:

- Kosten für die Anerkennung von ausländischen Bildungs- oder Berufszertifikaten,
- Kosten für die Erstellung und den Versand von Bewerbungsunterlagen,
- Kosten für Fahrten zu Vorstellungsgesprächen,
- Reisekosten für die Fahrt zum Antritt einer auswärtigen Arbeitsstelle,

- Kosten für Pendelfahrten bei einer auswärtigen Arbeitsaufnahme,
- Kosten für Arbeitsmittel wie Arbeitsbekleidung und Arbeitsgeräte,
- Sonstige Kosten, z. B. Übersetzungen, Belehrung/Bescheinigung des Gesundheitsamtes.



LABORARBEITEN IN DER HEPPE MEDICAL CHITOSAN GMBH, HALLE



*Eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget setzt voraus, dass Sie von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Förderung wird nicht gewährt, wenn Sie in einem ungekündigten oder in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen bzw. aus persönlichen Gründen einen neuen Arbeitsplatz suchen (z.B. höherer Verdienst/Wohnortwechsel).*

### 3. FÖRDERUNG DURCH BERUFLICHE EINGLIEDERUNGSMASSNAHMEN

Wenn Sie arbeitslos sind oder Ihnen der Verlust Ihrer Arbeit droht, können Sie durch „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ gefördert werden. Mit dem **Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS)** bescheinigt Ihr Arbeitsvermittler das Vorliegen der Fördervoraussetzungen und legt gemeinsam mit Ihnen das konkrete Ziel und den Inhalt der Maßnahme fest. Der AVGS berechtigt Sie zur Auswahl eines **Trägers**, eines **privaten Arbeitsvermittlers** oder eines zu Ihren beruflichen Zielen passenden **Arbeitgebers**.

**Eingliederungsmaßnahmen** sind zum Beispiel

- Bewerbungstraining,
- Kompetenzfeststellung,
- Coaching,
- berufliche Kenntnisvermittlung inkl. berufsbezogener Sprachförderung
- Probearbeit
- Gutschein für private Arbeitsvermittlung.

Die Entscheidung über Ihre weiteren Schritte stimmen Sie mit Ihrem Arbeitsvermittler unter Berücksichtigung des örtlichen Maßnahmenangebots ab.



*Wenn Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld haben sowie seit mindestens 6 Wochen arbeitslos sind und noch nicht vermittelt wurden, haben Sie Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein für die kostenlose Inanspruchnahme eines privaten Arbeitsvermittlers. Der Einsatz eines solchen Vermittlers kann die Chancen auf eine neue Beschäftigung entscheidend erhöhen.*



*Der Bildungsgutschein ist eine Ermessensleistung. Sie haben keinen Rechtsanspruch darauf. Sie können einen Bildungsgutschein nur nach einer persönlichen Beratung erhalten. Vereinbaren Sie dazu einen Termin mit Ihrer Agentur für Arbeit beziehungsweise Ihrem Jobcenter.*



## 4. WEITERBILDUNG MIT HILFE DES BILDUNGSGUTSCHEINS

Mit dem Bildungsgutschein fördert die Agentur für Arbeit Ihre berufliche Qualifikation, damit sich Ihre Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz erhöhen. Diese Möglichkeit kommt in Betracht, wenn Sie bereits arbeitslos sind oder auch wenn Sie beschäftigt sind und Ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten an geänderte Anforderungen im Berufsfeld angepasst werden müssen, etwa um eine drohende Kündigung abzuwenden oder einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen.

Den **Bildungsgutschein** erhalten Sie von Ihrem Arbeitsvermittler, wenn Sie die Fördervoraussetzungen erfüllen. Er bescheinigt Ihnen die Übernahme der Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kosten für die Betreuung von Kindern) und gegebenenfalls die Weiterzahlung des Arbeitslosengeldes während der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme.

Zu den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zählen u.a.:

- Anpassungsqualifizierung
- Vorbereitung auf Externenprüfung
- Teilqualifikationen
- Umschulung bei einem Träger
- Betriebliche Einzelumschulung oder
- Teilzeitberufsausbildung (in Kombination mit berufsbezogener Sprachförderung möglich).



ALTMÄRKER FLEISCH UND WURSTWAREN GMBH, LANDKREIS STENDAL

## TEIL 2: REGELUNGEN UND GESETZE IM ARBEITSVERHÄLTNIS

### 1. DER ARBEITSVERTRAG

**Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu geben. Der Arbeitsvertrag wird von dem Arbeitgeber und von Ihnen unterschrieben.**

Der Arbeitsvertrag oder das Schriftstück mit den Vertragsbedingungen muss folgende Angaben enthalten:

- Name und Adresse des Arbeitgebers und Arbeitnehmers/in
- Beginn und Dauer der Beschäftigung
- Art der Tätigkeit und Beschreibung Ihrer Aufgaben
- Arbeitsort
- Höhe der Bezahlung (meistens Bruttogehalt)
- Zusammensetzung der Bezahlung (Grundgehalt ggf. Zuschläge, Zulagen)
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsvertrages
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Die Angaben zu Bezahlung, Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen können mit einem Hinweis auf einen geltenden **Tarifvertrag** oder eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ersetzt werden.



*Manche Arbeitgeber aus Deutschland werben um Fachkräfte im EU-Ausland, indem sie eine Wohnung oder einen kostenlosen Deutschsprachkurs anbieten. Die Arbeitsverträge oder Weiterbildungsverträge enthalten oft eine Rückzahlungsklausel. Die Rückzahlungsklausel verpflichtet Sie dazu, eine bestimmte Zeit bei Ihrem Arbeitgeber zu arbeiten. Wollen Sie dann vorzeitig kündigen oder den Arbeitgeber wechseln, müssen Sie die zusätzlichen Leistungen Ihres Arbeitgebers, zum Beispiel die Kosten für Sprachkurse oder Wohnungsmiete zurückzahlen. Wenn Sie eine Rückzahlungsklausel in Ihrem Arbeitsvertrag haben, lassen Sie sich von einer Beratungsstelle individuell beraten. In vielen Fällen sind solche Vereinbarungen nicht wirksam. Bei den Arbeitsverträgen mit Rückzahlungsklausel handelt es sich oft um Arbeitsstellen mit schlechten und unfairen Arbeitsbedingungen.*

## 2. DIE BEZAHLUNG NACH MINDESTLOHN



Als allgemeiner gesetzlicher **Mindestlohn** wird in Deutschland die Lohnuntergrenze bezeichnet, die nicht unterschritten werden darf. In Deutschland ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, grundsätzlich den gesetzlich geltenden Mindestlohn bezahlen. Das gilt unabhängig davon, ob ein deutscher oder ausländischer Arbeitnehmer entlohnt wird. Es gilt auch, wenn der Arbeitgeber mit der Leistung des Arbeitnehmers nicht zufrieden ist.



Der Mindestlohn in Sachsen-Anhalt ist identisch mit dem anderer Bundesländer. Es gibt somit keine länderspezifischen oder Ost-West-Unterschiede in der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Jedoch existieren länderspezifische Branchenmindestlöhne, die in einem Tarifvertrag ausgehandelt werden. So kann es vorkommen, dass ein gesetzlicher Mindestlohn sittenwidrig ist, wenn in der Branche höhere Löhne üblich sind. Auch wenn Sie den Mindestlohn bekommen, achten Sie darauf, ob die Höhe des Lohnes nicht trotzdem gegen das **Verbot der sittenwidrigen Entlohnung** verstößt.

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland wird regelmäßig neu von der Mindestlohnkommission festgesetzt und angepasst. Seit 1. Januar 2022 gilt der Mindestlohn von 9,82 Euro. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro vor. Dieser einmalige Schritt soll zum 1. Oktober 2022 erfolgen.

In Deutschland wird durch die staatliche Zollverwaltung kontrolliert, ob der Arbeitgeber den vorgeschriebenen Mindestlohn auch einhält. Ist das nicht der Fall, muß der Arbeitgeber den Mindestlohn nachzahlen. Außerdem kann er mit einer Geldstrafe sanktioniert werden.



Wenn Sie keinen Mindestlohn erhalten, können Sie die **Mindestlohn-Hotline** (Bürgertelefon des BMAS unter 030 60 28 00 28) anrufen. Unter diesem Anschluß werden Beschwerden und Meldungen von Verstößen gegen das Mindestlohngesetz angenommen.



Mehr Informationen zum Mindestlohn in Deutschland bietet die **Themenseite des DGB**.

### 3. ARBEITSZEIT UND URLAUBSREGELUNGEN

In Deutschland ist die Arbeitszeit gesetzlich geregelt. Arbeitszeit ist die Zeitspanne, in welcher Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen müssen. Die Zeit, in der man sich bereithält, um die Arbeit aufzunehmen, wird **Arbeitsbereitschaft** genannt. Auch diese "Wartezeit" zählt zur Arbeitszeit.

Ausnahme: Für LKW-Fahrer zählt die Arbeitsbereitschaft nicht zur Arbeitszeit.

Ihre Arbeitszeit darf **maximal 8 Stunden pro Tag** betragen. Bis auf wenige Ausnahmen zählen Ruhepausen sowie der Weg zur Arbeit und zurück nicht zur Arbeitszeit. Die Arbeitszeit darf auf **maximal zehn Stunden** verlängert werden, wenn Sie durchschnittlich innerhalb von sechs Monaten die tägliche Arbeitszeit in Höhe von acht Stunden nicht überschreiten. An Sonn- und Feiertagen gilt Arbeitsverbot. Nur für bestimmte Branchen und Tätigkeiten bestehen gesetzliche oder tarifvertraglich geregelte Ausnahmen von dieser Arbeitszeitregelung. Die gesetzlichen Ausnahmen regelt das Arbeitszeitgesetz.

#### URLAUB

Arbeitnehmer/innen in Deutschland haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in Höhe von mindestens 24 Werktagen. Das sind vier Wochen Urlaub im Jahr, da die Samstage auch zu Werktagen zählen. Der Anspruch entsteht erst sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses als sechs Monate steht Ihnen anteilig Urlaub zu (zwei Werktage pro Monat).

Der Urlaub ist im Arbeitsvertrag geregelt. Für Arbeitsverhältnisse nach Tarifvertrag ist die Urlaubsdauer in der Regel höher. Für Jugendliche gelten die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Je nach Alter schreibt der Jugendarbeitsschutz bis zu 30 Werktage Urlaub vor.

Den Urlaub sollten Sie in jedem Fall bei Ihrem Arbeitgeber schriftlich beantragen. In der Regel können Sie die Urlaubszeit frei wählen. Jedoch gibt es Fälle, in denen Ihnen der Arbeitgeber die Urlaubswünsche aus betrieblichen Gründen einschränken oder verweigern kann.



*Wenn Sie in einem Haushalt mit Personen leben, die Sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, gelten die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit nicht.*

*Das bedeutet aber nicht, dass Sie Ihrem Arbeitgeber 24 h täglich zur Verfügung stehen müssen. Haben Sie das Gefühl, dass Sie von Ihrem Arbeitgeber ausgenutzt und schlecht behandelt werden, suchen Sie eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe auf.*



*Dokumentieren Sie Ihre tägliche Arbeitszeit: Schreiben Sie jeden Tag Ihre Arbeitsstunden und Pausen auf. Lassen Sie Ihre Notizen von Ihrem Chef/Vorarbeiter unterschreiben. Ist das nicht möglich, bitten Sie zum Beispiel eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen um ihre Unterschrift. In Streitfällen haben Sie somit eine wichtige Grundlage für den Nachweis Ihrer tatsächlichen Arbeitszeit.*



Wenn Sie krank sind, müssen Sie dies dem Arbeitgeber so schnell wie möglich melden. Eine ärztliche Bescheinigung brauchen Sie spätestens ab dem **4. Kalendertag** der Krankheit.

Beispiel: Wenn Sie am Freitag krank geworden sind, müssen Sie am Montag eine ärztliche Krankschreibung beim Arbeitgeber einreichen.

Der Arbeitgeber kann aber die Vorlage der Krankschreibung schon am ersten Tag der Erkrankung verlangen.

Beachten Sie unbedingt diese zeitlichen Vorgaben, denn ein Verstoß dagegen kann zur ► **Kündigung** führen.



## 4. LOHN OHNE ARBEIT

Wenn Sie länger als vier Wochen in einem Betrieb arbeiten und krank werden, haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung Ihres regulären Arbeitslohnes bis zur Dauer von 6 Wochen.

Dies gilt auch, wenn Sie infolge eines Sportunfalls nicht arbeitsfähig sind. Haben Sie dagegen bewusst Ihre Gesundheit gefährdet, zum Beispiel durch Trunkenheit im Verkehr oder Rauchen nach einem Herzinfarkt, kann der Arbeitgeber die Fortzahlung Ihres Lohnes verweigern.

## 5. REGELUNGEN FÜR BESONDERE ARBEITSFORMEN

Es gibt eine Reihe besonderer Arbeitsformen für EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Diese besonderen Formen sind teilweise bedingt durch den Grad der mobilen Beschäftigung und entsprechende Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, Tätigkeitsfelds, Arbeitgebersitzes u.a.

Zu diesen besonderen Arbeitsformen gehören:

- Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Grenzgängerinnen und Grenzgänger
- Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter
- Au-Pair
- Selbständigkeit
- Geringfügige Beschäftigung („Minijob“)

Für diese besonderen Arbeitsformen existieren gesonderte Regelungen, Rechte und Pflichten in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialversicherungspflicht, Familienleistung und Rente.

Konsultieren Sie die entsprechende **Themenseite „Besondere Arbeitsformen“** in der Infothek der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer, um die detaillierten Informationen für diese besonderen Arbeitsformen kennenzulernen.

## 6. KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

In Deutschland gibt es zwei Arten von Kündigungen. Eine „ordentliche“ und eine „außerordentliche“ Kündigung.

Die **außerordentliche Kündigung** ist fristlos. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Aussprechen der Kündigung beendet ist. Dieser Fall ist eher selten, da für die Wirksamkeit dieser Kündigung besondere Voraussetzungen erfüllt werden müssen.

Bei der **ordentlichen Kündigung** muss der Arbeitgeber eine Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats einhalten. Je länger das Arbeitsverhältnis besteht, umso länger ist die Kündigungsfrist. Zum Beispiel beträgt die Kündigungsfrist bei einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Besonderen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen Sie, wenn

- Ihr Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung älter als sechs Monate ist und
- Sie in einem Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Das **Kündigungsschutzgesetz** besagt, dass eine Kündigung durch den Arbeitgeber sozial gerechtfertigt sein muss. Der Arbeitgeber muss besondere Gründe nennen, die gegen eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in seinem Betrieb sprechen. Diese Gründe können in der Person oder im Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, aber auch mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründet werden.

Ist das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, weil das Arbeitsverhältnis zu kurz oder der Betrieb zu klein ist, kann der Arbeitgeber ohne Angaben von Gründen kündigen.

Das gilt allerdings nicht, wenn Sie zu einer besonders schutzbedürftigen Personengruppe gehören.

Wenn in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat existiert, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat zu Ihrer Kündigung anhören. Eine Kündigung, die ohne Anhörung des Betriebsrates erfolgt, ist unwirksam.



*Eine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn diese schriftlich erfolgt. Eine mündliche Kündigung, Kündigung per E-Mail, Fax oder SMS ist unwirksam. Eine Kündigung ist auch während einer Krankenschreibung möglich.*



*Informieren Sie sich im Falle einer Kündigung umgehend beim Betriebsrat. Der Betriebsrat kann innerhalb einer Woche der Kündigung aus bestimmten Gründen widersprechen.*



Möchten Sie gegen die Kündigung vorgehen, müssen Sie innerhalb von **3 Wochen nach Zugang** der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht eine „**Kündigungsschutzklage**“ erheben. Wird die Klage nicht fristgerecht erhoben, ist die Kündigung wirksam. Diese Frist ist auch dann einzuhalten, wenn Ihr Arbeitsverhältnis nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt.



Weiterführende Informationen können Sie auch der **Broschüre des BMAS zum Thema Kündigungsschutz** entnehmen. Wenn Sie von einer Kündigung betroffen sind, lassen Sie sich so schnell wie möglich von einem Rechtsanwalt oder einer Beratungsstelle beraten.



**IPT - PERGANDE, GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIVE PARTICLE TECHNOLOGY MBH, ANHALT-BITTERFELD**

## TEIL 3: RECHTE UND PFLICHTEN FÜR ARBEITNEHMER BEI ARBEITSVERLUST

Für den Fall, dass Ihnen gekündigt wird oder dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren, stehen Ihnen verschiedenen Möglichkeiten offen, rechtlichen Beistand zu suchen. Dabei ist in Ihrem Eigeninteresse darauf zu achten, dass Sie Ihren Pflichten zur fristgerechten Meldung und Dokumentation nachkommen.

### 1. WENN SIE IHREN ARBEITSLohn NICHT ERHALTEN

Wenn der Arbeitgeber den vereinbarten Lohn nicht zahlt, fordern Sie ihn schriftlich zur Zahlung des nicht gezahlten Lohnes auf. Achten Sie darauf, für die Zahlung eine **Frist von 2 Wochen** zu setzen. In diesem Schreiben sollen Sie die Arbeitszeit, für die Sie den Lohn fordern, die Lohnsumme sowie Ihre Kontoverbindung angeben.

Soweit es einen Betriebsrat in Ihrem Betrieb gibt, sollten Sie sich bei dem Betriebsrat oder bei einer anderen dafür im Betrieb zuständigen Stelle (z.B. Vertrauensperson) über die ausstehenden Lohnzahlungen beschweren. Sie können auch dort Unterstützung bei Ihren Lohnforderungen erhalten.

Wenn der Arbeitgeber trotz alledem auf Ihre Zahlungsaufforderung innerhalb der gesetzten Frist nicht reagiert, können Sie die Lohnforderung gerichtlich durch eine Klage beim Arbeitsgericht durchsetzen. Wenn Sie nicht ausreichend Deutsch sprechen, um einen Prozess zu führen, zieht das Gericht automatisch einen Dolmetscher hinzu.

**ACHTUNG:** Vor Gericht müssen Sie die Lohnforderungen nachweisen. Schreiben Sie daher jeden Tag Ihre Arbeitsstunden auf. Lassen Sie Ihre Notizen von Ihrem Chef/Vorarbeiter unterschreiben. Ist dieses nicht möglich, bitten Sie zum Beispiel eine Arbeitskollegin oder einen Arbeitskollegen um Unterschrift. Sie können dafür den Arbeitszeitkalender nutzen, den Sie herunterladen und ausdrucken können. Machen Sie auch Fotos mit Ihrem Handy. Je mehr Beweise Sie haben, umso größer ist Ihre Chancen, dass Sie Ihr Geld bekommen. Denken Sie daran, schriftliche Arbeitsverträge oder sonstige Unterlagen zur Höhe des Arbeitsentgelts sowie erhaltene Lohnabrechnungen aufzubewahren.



*Achten Sie darauf, welche „Ausschlussfrist“ in Ihrem Arbeitsvertrag festgeschrieben wurde. Nur innerhalb der Ausschlussfrist können Sie Ihre Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Nach Ablauf dieser Frist erlöschen die Lohnforderungen. Die Ausschlussfrist kann auch über den Tarifvertrag geregelt sein. Überprüfen Sie auch die tarifliche Regelung dazu.*

## 2. WENN MIR GEKÜNDIGT WURDE



*Wenn Sie die Frist versäumen, ist die Folge gravierend: Die Kündigung ist mit Ablauf der Kündigungsfrist wirksam und Sie können nicht mehr dagegen vorgehen.*



*Nutzen Sie schnellstmöglich die Unterstützung der Gewerkschaften bzw. sonstiger Beratungsstellen oder schalten Sie einen Rechtsanwalt ein, der auf Arbeitsrecht spezialisiert ist.*

Wenn Ihnen gekündigt wurde, müssen Sie innerhalb von **3 Wochen** nach Erhalt der Kündigung die Klage bei Gericht erheben (Kündigungsschutzklage). Diese Frist gilt für alle Kündigungen, unabhängig davon, ob Sie unter das Kündigungsschutzgesetz fallen.

Die **Kündigungsschutzklage** können Sie selbst am **Arbeitsgericht** erheben, das heißt Sie müssen sich nicht durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. Eine anwaltliche Vertretung ist erst in der 2. Instanz erforderlich. Mit der Kündigungsschutzklage verfolgen Sie das Ziel, dass das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt. Hat die Klage Erfolg, ist die Kündigung unwirksam. Das bedeutet, dass Ihr Arbeitsverhältnis weiter besteht. Sie müssen dann zur Arbeit gehen und der Arbeitgeber muss den Lohn zahlen. Eine Kündigungsschutzklage können Sie auch erheben, wenn Sie das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen, sondern eine Abfindung erhalten wollen.

Die Klage kann beim Arbeitsgericht eingereicht werden, in dessen Bezirk der **Arbeitgeber** seinen Wohn- oder Geschäftssitz hat oder in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird oder zuletzt verrichtet wurde. Denken Sie daran, schriftliche Arbeitsverträge, Arbeitszeitrachweise oder sonstige Unterlagen zur Höhe des Arbeitsentgelts sowie erhaltene Lohnabrechnungen (in Kopie) mit abzugeben.

**ACHTUNG:** Bei einem Gerichtsverfahren entstehen **Gerichtskosten**. Diese müssen in der Regel von der Partei getragen werden, die den Prozess verliert. Bei teilweisem Prozessgewinn werden die Kosten verhältnismäßig geteilt. In der ersten Instanz muss jede Partei die **Kosten eines Rechtsanwaltes** selbst tragen. Sie müssen daher Ihre Anwaltskosten auch dann bezahlen, wenn Sie im Rechtsstreit Recht gewinnen.

Wenn Sie sich die Kosten eines Rechtsstreits nicht leisten können, können Sie Prozesskostenhilfe beantragen. Die Prozesskostenhilfe wird für alle gerichtlichen Verfahren bzw. rechtliche Beratung gewährt, sie ist nicht auf die arbeitsrechtlichen Prozesse beschränkt. Mehr dazu in den FAQs.

Arbeitnehmende, die mindestens 3 Monate lang Mitglied einer Gewerkschaft sind, werden kostenfrei von der Gewerkschaft beraten und vor Gericht vertreten.

Wenn Sie bei den **deutschen Behörden Schwierigkeiten** haben, Ihre Rechte als EU-Bürger/in durchzusetzen, kann der kostenlose Dienst der nationalen Behörden **SOLVIT**, der in allen EU-Ländern sowie Island, Liechtenstein und Norwegen vertreten ist, weiterhelfen. Voraussetzung ist, dass Sie in der Sache noch nicht vor Gericht geklagt haben und dass es einen Bezug zum EU-Recht gibt. SOLVIT kann online über das Kontakt-Formular auf der **SOLVIT-Homepage** eingeschaltet werden.



### 3. ARBEITSLOSENGELD UND GRUNDSICHERUNG

Wenn Sie arbeitslos werden, haben Sie Anspruch auf Arbeitslosenleistungen wie das **Arbeitslosengeld** und die **Grundsicherung**. Dazu müssen Sie sich an die Arbeitsverwaltung des Landes wenden, in dem Sie zuletzt gearbeitet haben.

Für Ihren Anspruch auf Arbeitslosenleistungen gelten die gleichen Bedingungen wie für die Staatsangehörigen des Landes, in dem Sie zuletzt gearbeitet haben. Beschäftigungs- und Versicherungszeiten, die Sie in anderen Ländern zurückgelegt haben, werden bei der Bearbeitung Ihres Antrags berücksichtigt. Wenn Sie in einem anderen Land arbeiten als dem, in dem Sie leben (z.B. Grenzgänger), gelten besondere Bestimmungen.

#### ARBEITSLOSENGELD

Wenn Sie **zuletzt in Deutschland gearbeitet** haben, haben Sie unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Eine Voraussetzung ist, dass Sie zuvor während eines bestimmten Zeitraums gearbeitet haben. In der Regel müssen Sie in den letzten 30 Monaten **mindestens 12 Monate** sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben. Wenn Sie überwiegend in kurzen Arbeitsverhältnissen standen, die von vornherein auf nicht mehr als 14 Wochen befristet waren, reichen unter Umständen auch 6 Monate Erwerbstätigkeit aus.



*Sie müssen sich spätestens **3 Monate** vor Ende Ihrer Beschäftigung persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Erfahren Sie von der Beendigung Ihrer Beschäftigung weniger als 3 Monate vorher, müssen Sie sich innerhalb von **3 Tagen** bei der zuständigen Agentur für Arbeit persönlich melden. Um diese Frist einzuhalten, können Sie sich aber auch telefonisch (kostenlose Service-Rufnummer: 0800 4 5555 000) oder online arbeitssuchend melden. Der persönliche Termin kann zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden. Wenn Sie die Frist versäumen, droht Ihnen eine Sperrfrist, in der Sie keine Leistungen nach dem SGB III (Arbeitslosengeld I) erhalten.*



*Wenn Sie Ihre Arbeitslosenleistungen in ein anderes Land mitnehmen möchten, müssen Sie sich zuerst an Ihre Arbeitsverwaltung wenden und bestimmte Bedingungen erfüllen. Anderenfalls können Sie Ihre Leistungsansprüche verlieren.*



Weitere Informationen zum Arbeitslosengeld erhalten Sie in dem **Merkblatt** für Arbeitslose der Bundesagentur für Arbeit.

Ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld können Sie für 3 bis 6 Monate **in ein anderes EU-Land** mitnehmen, um in dieser Zeit dort Arbeit zu suchen. Das heißt, Sie können Ihr Arbeitslosengeld aus einem anderen EU-Land für die Arbeitssuche nach Deutschland mitnehmen. Und umgekehrt können Sie Ihr deutsches Arbeitslosengeld in ein anderes EU-Land mitnehmen. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie in dem **Merkblatt** für Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung der Bundesagentur für Arbeit.

## GRUNDSICHERUNG

Die Grundsicherung gibt Ihnen das Minimum an finanziellen Mitteln, die Sie zum Lebensunterhalt brauchen.

**Erwerbsfähige Personen**, die Arbeit suchen und keinen oder einen zu geringen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder ein zu geringes Einkommen haben, erhalten Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II), sogenanntes „Hartz IV“.

**Personen**, die beispielsweise aufgrund von Krankheit oder Rentenalter **nicht erwerbsfähig** sind und deshalb nicht arbeiten können, erhalten Unterstützung nach dem Zwölften Sozialgesetzbuch (SGB XII).

### **ACHTUNG: Für EU-Bürger/innen gelten beim Zugang zu diesen Sozialleistungen besondere Regelungen:**

Sie können Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) erhalten, wenn Sie

- in Deutschland arbeiten, aber nicht ausreichend verdienen, um Ihren Lebensunterhalt zu decken oder
- in Deutschland mehr als ein Jahr gearbeitet haben und unfreiwillig arbeitslos geworden sind. Wenn Sie weniger als ein Jahr gearbeitet haben, sind die Leistungen auf 6 Monate begrenzt.

Alleinstehende bzw. alleinerziehende Leistungsberechtigte erhalten derzeit 432 Euro monatlich. Angemessene Kosten für Unterkunft und Heizung werden zusätzlich übernommen. Ihr Einkommen wird dabei angerechnet.

Wenn Sie sich **ausschließlich zum Zweck der Arbeitssuche** in Deutschland aufhalten und zuvor nicht lange genug hier gearbeitet haben, erhalten Sie Leistungen nach dem SGB II (Grundsicherung) und SGB XII (Sozialhilfe) erst nach einem 5-jährigen rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland.

Wenn Sie keinen Anspruch auf Sozialhilfe haben, aber hilfebedürftig sind, können Sie bis zur Ihrer Ausreise oder maximal für einen Monat innerhalb von zwei Jahren Leistungen nach dem SGB XII für Ernährung, Körperpflege und Gesundheit sowie für Unterkunft und Verpflegung erhalten (**Überbrückungsleistungen**). Diese Leistungen können in besonders gelagerten Härtefällen (zum Beispiel Reiseunfähigkeit) im Einzelfall über einen Monat hinaus bewilligt werden.

Ausführliche Informationen finden Sie im **Merkblatt Arbeitslosengeld II/Sozialgeld – Grundsicherung für Arbeitssuchende SGB II** der Bundesagentur für Arbeit. Nutzen Sie auch den **Fragen und Antworten Katalog** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



*Für den Bezug von Überbrückungsleistungen muss kein Wille zur Ausreise bei Ihnen vorliegen! Ein solcher Ausreisewille muss folglich auch nicht dokumentiert werden.*



FAM MAGDEBURGER FÖRDERANLAGEN UND BAUMASCHINEN GMBH



*Wenn Sie Anspruch auf Sozialleistungen in Deutschland haben, gilt das auch für Ihre in Deutschland lebenden Familienangehörigen.*



TOTAL RAFFINERIE, SAALEKREIS

## ANLAUFSTELLEN UND BERATUNG VOR ORT



BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)

Agentur für Arbeit , Jobcenter

## INFORMATIONSMATERIALIEN



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