AEM-ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH, SZÁSZ-ANHALT TARTOMÁNY

4. MUNKA NÉMETORSZÁGBAN ÉS SZÁSZ-ANHALTBAN

1. RÉSZ: MUNKAKERESÉS
1. ÁLLÁSKERESÉS A MUNKAÜGYI HIVATAL TÁMOGATÁSÁVAL
2. AZ ÁLLÁSKÖZVETÍTÉSI KÖLTSÉGVETÉS KIHASZNÁLÁSA AZ ÁLLÁS MEGSZERZÉSE ÉRDEKÉBEN
3. SZAKMAI INTEGRÁCIÓS INTÉZKEDÉSEKEN KERESZTÜL TÖRTÉNŐ TÁMOGATÁS
4. TOVÁBBTANULÁS AZ OKTATÁSI UTALVÁNY SEGÍTSÉGÉVEL

2. RÉSZ: FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYOK ÉS TÖRVÉNYEK
1. A MUNKASZERZŐDÉS
2. A MINIMÁLBÉR KIFIZETÉSE
3. MUNKAIDŐÉS SZABADSÁGSZABÁLYOK
4. FIZETÉS MUNKA NÉLKÜL
5. A KÜLÖNLEGES MUNKAFORMÁKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK
6. ELBOCSÁTÁS ÉS ELBOCSÁTÁS ELLENI VÉDELEM

3. RÉSZ: A MUNKAVÁLLALÓ JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ESETÉN
1. HA NEM KAPJA MEG A MUNKABÉRÉT
2. HA ELBOCSÁTOTTAK
3. MUNKANÉLKÜLI SEGÉLY ÉS ALAPJÖVEDELEM-TÁMOGATÁS

Ebben a három részből álló fejezetben többek között a következőket ismerheti meg,
milyen eszközökkel támogatják az Ön munkakeresését, milyen lehetőségek vannak a szakmai integrációra, mire kell figyelnie a munkaszerződésében, és mit kell tennie elbocsátás és munkanélküliség esetén, figyelembe véve a munkavégzés speciális formáit.

A fejezet végén megtalálja azokat a tanácsadó központokat és elérhetőségeket is, amelyekhez Szász-Anhalt tartományban fordulhat.

1. RÉSZ: MUNKAKERESÉS

1. ÁLLÁSKERESÉS A MUNKAÜGYI HIVATAL TÁMOGATÁSÁVAL

A németországi álláskeresés első fontos lépése, hogy álláskeresőként" regisztráltassa magát a **Szövetségi Munkaügyi Hivatalnál** **(1)**. Ennek előfeltétele egy érvényes regisztrációs cím. Postai úton elérhetőnek kell lennie a bejegyzett címen. Ez az Ön kapcsolattartási címe a Szövetségi Munkaügyi Ügynökséggel.

Álláskeresőként való regisztrációhoz használja a **"JOBBÖRSE"** **(2)** internetes portált, vagy vegye fel a kapcsolatot az illetékes **munkaügyi kirendeltséggel** **(3)** telefonon. Amint Önt "álláskeresőként" regisztrálták, uniós polgárként a német állampolgárokhoz hasonlóan Ön is jogosult a munkaügyi hivatal álláskeresési támogatására.

A munkaügyi hivatal segítséget nyújt a következőkben:
- álláskeresés, beleértve a jelentkezést és az interjút,
- munkakiválasztás,
- szakmai fejlődés és átképzés,
- szakma- és munkahelyváltás,
- szakmai továbbképzés stb.

1

2

3

Ha még nem beszél jól németül, akkor a munkaközvetítő irodában való találkozóra el kell kérnie valakit, aki elkíséri Önt a fordításhoz. Előzetesen adjon tippet a munkaközvetítőnek a német nyelvtudásáról. Ebben az esetben a munkaügyi hivatal tud Önnek tolmács forródrótot biztosítani.

A munkaügyi hivatal által nyújtott szolgáltatás ingyenes. Amint álláskeresőként regisztrált, vegye igénybe az illetékes munkaügyi hivatal által kínált szolgáltatásokat, hogy munkát találjon. Kérjen időpontot személyes tanácsadásra, hogy megbeszélhessük az egyéni helyzetét.

A munkaügyi hivatal állásközvetítő szolgáltatásának célja az Ön helyzetének egyéni elemzése. Az Ön szakmai és személyes készségei és képzettségei alapján egyéni pályázói profil készül, amelyet anonim módon közzéteszünk az állásbörzén. Ha van megfelelő állásajánlat az Ön számára, akkor személyes beszélgetésen, írásban vagy telefonon kap elhelyezési javaslatot. Az úgynevezett beilleszkedési megállapodás írásban rögzíti továbbá azokat a konkrét lépéseket, amelyeket Önnek és a munkaközvetítőnek egyaránt meg kell tennie annak érdekében, hogy Ön a lehető leggyorsabban megfelelő állást találjon.

Ha még a munkaügyi hivatal segítségével sem sikerül Önnek munkát találni, akkor Ön jogosult lehet **aktív munkaerőpiaci ösztönző intézkedésekre**. Ez akkor is érvényes, ha Ön nem jogosult munkanélküli segélyre. Itt tájékozódhat a **szociális törvény szerinti foglalkoztatást** elősegítő juttatásokról.

2. AZ ELHELYEZÉSI KÖLTSÉGVETÉS KIHASZNÁLÁSA

Uniós munkavállalóként Ön az úgynevezett **elhelyezési költségvetésből** pénzügyi támogatást igényelhet, ha társadalombiztosítási járulékköteles munkát kíván vállalni. Ez lehetőséget ad az egyéni támogatásra és a különböző költségek megtérítésére.

Bizonyos feltételek mellett az elhelyezési költségvetés fedezheti a következő költségeket:

- a külföldi oktatási vagy szakmai bizonyítványok elismerésének költségei,
- a pályázati dokumentumok elkészítésének és elküldésének költségei,
- az állásinterjúkra való utazás költségei,
- a külföldi munkahelyre történő utazás utazási költségei,

- az otthonától távol eső munkahelyre való ingázás költségei,
- a munkaeszközök, például a munkaruha és a szerszámok költségei,
- Egyéb költségek, pl. fordítások, az egészségügyi hatóságok utasításai/igazolásai.

Az elhelyezési költségvetésből nyújtott támogatáshoz az szükséges, hogy Önt munkanélküliség fenyegesse. Nem kaphat támogatást, ha Ön állandó vagy tartós munkaviszonyban áll, vagy személyes okokból (pl. magasabb kereset/lakóhelyváltoztatás) új munkahelyet keres.

LABORATÓRIUMI MUNKA A HEPPE MEDICAL CHITOSAN GMBH-NÁL (HALLE)

3. ELŐSEGÍTÉS A SZAKMAI INTEGRÁCIÓS INTÉZKEDÉSEKEN KERESZTÜL

Ha Ön munkanélküli vagy a munkahelye elvesztésének veszélye fenyegeti, az "aktiválási és szakmai beilleszkedési intézkedések" révén támogatható. Az **aktiválási és elhelyezkedési utalvánnyal (AVGS)** a munkaügyi hivatal igazolja, hogy Ön megfelel a jogosultsági feltételeknek, és Önnel együtt meghatározza az intézkedés konkrét célját és tartalmát. Az AVGS feljogosítja Önt arra, hogy olyan szolgáltatót, magán-munkaközvetítőt vagy munkáltatót válasszon, amely megfelel az Ön karriercéljainak.

Ha Ön munkanélküli segélyre jogosult, és legalább 6 hete munkanélküli, de még nem kapott állást, akkor jogosult egy magán-munkaközvetítő cég ingyenes igénybevételére jogosító utalványra. Egy ilyen közvetítő igénybevétele jelentősen növelheti az új állás megtalálásának esélyeit.

Az integrációs intézkedések például a következők
- álláspályázati képzés,
- készségfelmérés,
- edzés,
- szakmai ismeretek átadása, beleértve a munkához kapcsolódó nyelvi támogatást
- próbaüzem
- magánmunkaerő-közvetítési utalvány.

Döntse el a következő lépéseket a munkaközvetítő ügynökséggel konzultálva, figyelembe véve a helyi intézkedéseket.

Az oktatási utalvány diszkrecionális juttatás. Nincs rá jogi igénye. Oktatási utalványt csak személyes tanácsadás után kaphat. Kérjen időpontot a munkaügyi hivatalban vagy a munkaügyi központban.

4. TOVÁBBTANULÁS AZ OKTATÁSI UTALVÁNY SEGÍTSÉGÉVEL

Az oktatási utalvánnyal a munkaügyi hivatal támogatja az Ön szakképesítését, így megnő az esélye arra, hogy állandó állást találjon. Ez a lehetőség akkor áll rendelkezésre, ha Ön már munkanélküli, vagy ha már dolgozik, és szakmai ismereteit és készségeit a szakterületén megváltozott követelményekhez kell igazítania, például az elbocsátás veszélyének elhárítása vagy egy hiányzó szakképesítés pótlása érdekében.

Ha megfelel a **jogosultsági feltételeknek**, a munkaügyi kirendeltségtől oktatási utalványt kaphat. Igazolja, hogy a továbbképzés költségeit (tanfolyamköltségek, utazási költségek, a lakhelytől eltérő szállás és étkezés költségei, valamint a gyermekgondozás költségei) fedezik, és adott esetben a továbbképzési intézkedésben való részvétel ideje alatt továbbra is folyósítják a munkanélküli-járadékot.

A szakmai továbbképzési intézkedések közé tartoznak:
- adaptációs minősítés
- felkészülés a külső vizsgára
- részleges képesítések
- átképzés egy képzési szolgáltatóval
- egyéni vállalati átképzés vagy
- részmunkaidős szakképzés (munkahelyi nyelvi támogatással kombinálva lehetséges).

ALTMÄRKER FLEISCH UND WURSTWAREN GMBH, STENDALI JÁRÁS

2. RÉSZ: FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYOK ÉS TÖRVÉNYEK

1. A MUNKASZERZŐDÉS

A munkáltató köteles legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 1 hónapon belül írásbeli munkaszerződést adni Önnek. A munkaszerződést a munkáltató és Ön írja alá.

A munkaszerződésnek vagy a szerződés feltételeit tartalmazó dokumentumnak a következő információkat kell tartalmaznia:

- a munkáltató és a munkavállaló neve és címe
- a foglalkoztatás kezdete és időtartama
- a munka típusa és az Ön feladatainak leírása
- munkahely
- a kifizetés összege (általában bruttó fizetés)
- a fizetés összetétele (alapfizetés, adott esetben pótlékok, prémiumok)
- munkaidő
- ünnepek
- a munkaszerződés felmondásának határideje
- hivatkozás az alkalmazandó kollektív szerződésekre vagy vállalati és szolgáltatási megállapodásokra.

A munkabérre, munkaidőre, szabadságra és felmondási időre vonatkozó információk helyettesíthetők a vonatkozó kollektív szerződésre vagy üzemi vagy szolgáltatási megállapodásra való hivatkozással.

Egyes németországi munkáltatók úgy toboroznak szakképzett munkavállalókat más uniós országokban, hogy lakást vagy ingyenes német nyelvtanfolyamot kínálnak. A munkaszerződések vagy a továbbképzési szerződések gyakran tartalmaznak visszafizetési záradékot. A visszafizetési záradék arra kötelezi Önt, hogy egy bizonyos ideig a munkáltatójánál dolgozzon. Ha ezután idő előtt ki akar lépni, vagy munkáltatót akar váltani, vissza kell fizetnie a munkáltató által nyújtott kiegészítő juttatásokat, például a nyelvtanfolyamok vagy a lakbér költségeit. Ha a munkaszerződésében van visszafizetési záradék, kérjen egyéni tanácsadást egy tanácsadó központban. Sok esetben az ilyen megállapodások nem hatékonyak. A visszafizetési záradékkal rendelkező munkaszerződések gyakran rossz és tisztességtelen munkakörülményekkel járó munkahelyek.

2. A MINIMÁLBÉR SZERINTI FIZETÉS

Németországban az általános **törvényes minimálbér** az az alsó bérhatár, amely alá a bérek nem csökkenhetnek. Németországban minden munkáltató köteles a törvényes minimálbért fizetni. Ez attól függetlenül érvényes, hogy német vagy külföldi munkavállaló kap-e fizetést. Ez akkor is érvényes, ha a munkáltató nem elégedett a munkavállaló teljesítményével.

Szász-Anhaltban a minimálbér megegyezik a többi szövetségi államban érvényes minimálbérrel. A törvényes minimálbér szintjében tehát nincsenek állam-specifikus vagy kelet-nyugati különbségek. Léteznek azonban állam-specifikus ágazati minimálbérek, amelyekről kollektív szerződésben tárgyalnak. Így lehetséges, hogy a törvényben előírt minimálbér nem felel meg az országnak, ha az adott iparágban magasabb bérek a szokásosak. Még ha a minimálbért kapja is, győződjön meg arról, hogy a bér összege nem sérti az **erkölcstelen díjazás tilalmát**.

A németországi törvényes minimálbért rendszeresen a minimálbér-bizottság állapítja meg és módosítja. A 9,82 eurós minimálbér 2022. január 1. óta van érvényben. A szövetségi kormány koalíciós megállapodása a minimálbér 12 euróra történő emeléséről rendelkezik. Erre az egyszeri lépésre 2022. október 1-jén kerül sor.

Németországban az állami vámhatóság ellenőrzi, hogy a munkáltató betartja-e az előírt minimálbért. Ha ez nem így van, a munkáltatónak utólag kell kifizetnie a minimálbért. Ezenkívül pénzbírsággal is szankcionálhatják.

Ha nem kapja meg a minimálbért, hívja a **minimálbér forródrótot** (Bürgertelefon des BMAS 030 60 28 00 28). Ez a vonal fogadja a minimálbérről szóló törvény megsértésével kapcsolatos panaszokat és bejelentéseket.

A németországi minimálbérről bővebb információ a **DGB témaköri** oldalán található.

3. MUNKAIDŐ- ÉS SZABADSÁGSZABÁLYOK

Németországban a munkaidőt törvény szabályozza. A munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállalóknak vagy gyakornokoknak a munkaadó rendelkezésére kell bocsátaniuk a munkájukat. Azt az időt, amikor valaki készen áll a munkakezdésre, munkakészültségnek nevezzük. Ez a "várakozási idő" is munkaidőnek számít. Kivétel: Tehergépkocsi-vezetők esetében a készenléti idő nem számít munkaidőnek.

Munkaidejük nem haladhatja **meg a napi 8 órát**. Néhány kivételtől eltekintve a pihenőszünetek és a munkába járás nem számítanak munkaidőnek. A munkaidő **legfeljebb tíz órára hosszabbítható**, ha a napi átlagos munkaidő nem haladja meg a napi nyolc órát hat hónapon belül. Vasárnap és munkaszüneti napokon tilos a munkavégzés. Csak bizonyos ágazatok és tevékenységek esetében vannak törvényes vagy kollektív megállapodás szerinti kivételek a munkaidő-szabályozás alól. A jogi kivételeket a munkaidőről szóló törvény szabályozza.

Ha Ön olyan személyekkel él egy háztartásban, akiknek a neveléséért, gondozásáért vagy ápolásáért Ön felel, a munkaidőre vonatkozó jogszabályi előírások nem vonatkoznak rá. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a nap 24 órájában a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Ha úgy érzi, hogy a munkáltatója kihasználja Önt, és rosszul bánik Önnel, forduljon tanácsért egy tanácsadó központhoz a lakóhelyén.

SZABADSÁG

A németországi munkavállalóknak naptári évenként legalább 24 munkanap fizetett szabadság jár. Ez évente négy hét szabadságot jelent, mivel a szombati napok is munkanapnak számítanak. A jogosultság csak a munkaviszony kezdetétől számított hat hónap elteltével keletkezik. Ha a munkaviszony kevesebb, mint hat hónapig tart, akkor a szabadságra időarányosan (havonta két munkanap) jogosult.

A szabadságot a munkaszerződés szabályozza. A kollektív szerződésen alapuló munkaszerződések esetében a szabadság időtartama általában hosszabb. A fiatalokra az ifjúsági munkavédelmi törvény üdülési szabályai vonatkoznak. Az ifjúsági munkavédelmi törvény életkortól függően legfeljebb 30 munkanap szabadságot ír elő.

A szabadságot mindig írásban kell kérelmeznie a munkáltatójánál. A szabadság időtartamát általában szabadon választhatja meg. Vannak azonban olyan esetek, amikor a munkáltató operatív okokból korlátozhatja vagy megtagadhatja az Ön szabadságolási kívánságait.

Dokumentálja a napi munkaidejét: Minden nap írja le a munkaidejét és a szüneteket. A főnöke/felügyelője írja alá a feljegyzéseket. Ha ez nem lehetséges, kérjen meg egy kollégát, hogy írja alá. Vitás esetekben ez fontos alapot ad Önnek a tényleges munkaidejének bizonyításához.

Ha megbetegszik, ezt a lehető leghamarabb jelentenie kell a munkáltatónak. Orvosi igazolásra legkésőbb a betegség 4. naptári napjától van szükség. Példa: Ha pénteken megbetegedett, hétfőn orvosi igazolást kell benyújtania a munkáltatónak.
A munkáltató azonban megkövetelheti, hogy a betegnyilatkozatot a betegség első napján nyújtsák be.
Ezeket a határidőket feltétlenül be kell tartania, mivel ennek elmulasztása elbocsátást vonhat maga után.

4. FIZETÉS MUNKA NÉLKÜL

Ha Ön négy hétnél hosszabb ideig dolgozik egy vállalatnál, és megbetegszik, 6 hétig igényt tarthat a munkáltatóval szemben a rendszeres munkabérének kifizetésére. Ez akkor is érvényes, ha Ön sportbaleset miatt nem alkalmas a munkavégzésre.

Ha viszont Ön szándékosan veszélyeztette az egészségét, például ittasan vezetett vagy szívrohamot követően dohányzott, a munkáltatója megtagadhatja a bérének kifizetését.

5. A KÜLÖNLEGES MUNKAFORMÁKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

Az uniós munkavállalók számára Németországban számos különleges munkaforma létezik. Ezeket a különleges formákat részben a mozgó munkavégzés mértéke és a munkaviszony megfelelő időtartama, a tevékenységi terület, a munkáltató lakóhelye stb. határozza meg.

A foglalkoztatás e különleges formái a következők
- közzétett dolgozók
- határon átnyúló ingázók
- szezonális munkavállalók
- au pair
- önfoglalkoztatás
- csekély mértékű foglalkoztatás ("mini-munkahely")

Ezekre a speciális munkaformákra külön szabályok, jogok és kötelezettségek vonatkoznak a munkajog, a társadalombiztosítási kötelezettségek, a családi ellátások és a nyugdíjak területén.

Az EU Munkavállalói Egyenlő Bánásmód Hatóságának Info-thekjában található **"A munkavégzés különleges formái"** című témakörhöz tartozó oldalon találja meg az ezekre a különleges munkaformákra vonatkozó részletes információkat.

6. ELBOCSÁTÁS ÉS ELBOCSÁTÁS ELLENI VÉDELEM

Németországban kétféle elbocsátás létezik. Egy "rendes" és egy "rendkívüli" elbocsátás.

A **rendkívüli felmondás** határidő nélküli. Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony a felmondás közlésével megszűnik. Ez az eset meglehetősen ritka, mivel különleges feltételeknek kell teljesülniük ahhoz, hogy ez a fajta elbocsátás érvényes legyen.

Rendes felmondás esetén a munkáltatónak négyhetes felmondási idővel kell felmondania a a hónap 15. napjával vagy a hónap végére. Minél hosszabb a munkaviszony, annál hosszabb a felmondási idő. Ha például egy munkavállaló 15 éve dolgozik a vállalatnál, a felmondási idő hat hónap a naptári hónap végéig.

A felmondási védelemről szóló törvény (KSchG) értelmében Ön különleges felmondási védelmet élvez, ha
- az Ön munkaviszonya a felmondás időpontjában több mint hat hónapja áll fenn, és
- ön egy 10 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatnál dolgozik.

A **felmondásvédelmi törvény kimondja**, hogy a munkáltató általi felmondásnak szociálisan indokoltnak kell lennie. A munkáltatónak konkrétan meg kell indokolnia, hogy a munkavállaló miért nem tud tovább dolgozni a vállalatánál. Ezek az okok lehetnek a munkavállaló személyében vagy viselkedésében rejlő okok, de alapulhatnak sürgős működési követelményeken is.

Ha a felmondásvédelmi törvény nem alkalmazható, mert a munkaviszony túl rövid vagy a vállalkozás túl kicsi, a munkáltató indoklás nélkül elbocsáthatja a munkavállalót.

Ez azonban nem vonatkozik arra az esetre, ha Ön egy különösen kiszolgáltatott csoporthoz tartozik.

Ha az Ön vállalatánál van üzemi tanács, a munkáltatónak az Ön elbocsátásáról konzultálnia kell az üzemi tanáccsal. Az üzemi tanáccsal való konzultáció nélküli elbocsátás érvénytelen.

Az elbocsátás csak akkor hatályos, ha az írásban történik. Szóbeli felmondás, e-mailben, faxon vagy SMS-ben történő felmondás érvénytelen. Az elbocsátás a betegszabadság ideje alatt is lehetséges.

Ha elbocsátják, azonnal értesítse az üzemi tanácsot. Az üzemi tanács egy héten belül bizonyos indokok alapján kifogást emelhet az elbocsátás ellen.

Ha jogi lépéseket kíván tenni az elbocsátás ellen, az elbocsátásról szóló írásbeli értesítés kézhezvételétől számított 3 héten belül "elbocsátás elleni védelmi keresetet" kell benyújtania a munkaügyi bírósághoz. Ha a panaszt nem nyújtják be időben, az elutasítás jogerőre emelkedik. Ezt a határidőt akkor is be kell tartani, ha az Ön munkaviszonya nem tartozik a felmondásvédelmi törvény hatálya alá.

További információ a **BMAS elbocsátás elleni védelemről szóló kiadványában található**. Ha elbocsátás érte Önt, minél hamarabb kérjen tanácsot ügyvédtől vagy tanácsadó központtól.

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

3.RÉSZ: A MUNKAVÁLLALÓK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI MUNKAHELY ELVESZTÉSE ESETÉN

Abban az esetben, ha Önt elbocsátják vagy elveszíti a munkáját, különböző lehetőségei vannak arra, hogy jogi segítséget kérjen. Az Ön saját érdeke, hogy időben eleget tegyen a munkaviszonya megszűnésének bejelentésére és dokumentálására vonatkozó kötelezettségének.

1. HA NEM KAPJA MEG A MUNKABÉRÉT

Figyeljen a munkaszerződésében meghatározott "kizáró határidőre". Ön csak a kizáró határidőn belül érvényesítheti bérkövetelését a munkáltatóval szemben. Ezen időszak lejárta után a bérkövetelés megszűnik. A kizárási időszakot a kollektív szerződés is szabályozhatja.

Ha a munkáltatója nem fizeti ki a megállapított bért, írjon neki, és követelje a ki nem fizetett bér kifizetését. Ügyeljen arra, hogy a fizetési határidőt 2 hétre szabja meg. Ebben a levélben meg kell adnia, hogy mennyi munkaidőre kéri a bért, a bér összegét és a bankszámla adatait.

Ha az Ön vállalatánál van üzemi tanács, akkor az elmaradt bérkifizetésekkel kapcsolatban az üzemi tanácsnál vagy a vállalat más, ezért felelős szervénél (pl. üzemi megbízott) kell panaszt tennie. Segítséget tudnak nyújtani a bérkövetelésekkel kapcsolatban is.
Ha mindezek ellenére a munkáltató nem válaszol az Ön fizetési kérelmére a megadott határidőn belül, akkor Ön a munkaügyi bírósághoz benyújtott keresettel bírósági úton érvényesítheti bérkövetelését. Ha Ön nem beszél elég jól németül a per lefolytatásához, a bíróság automatikusan tolmácsot hív.

FIGYELEM: A bíróságon kell bizonyítania a bérkövetelését. Ezért minden nap írja fel a munkaidejét. A főnöke/felügyelője írja alá a feljegyzéseket. Ha ez nem lehetséges, kérjen meg egy kollégát, hogy írja alá. Használhatja a munkaidő-naptárt, amelyet letölthet és kinyomtathat. Készítsen fényképeket mobiltelefonjával is. Minél több bizonyítékkal rendelkezik, annál nagyobb az esélye, hogy megkapja a pénzét.

Ne felejtse el megőrizni az írásos munkaszerződéseket vagy más dokumentumokat, amelyeken szerepel a kapott fizetés összege, valamint a kapott fizetési bizonylatok.

2. HA ELBOCSÁTOTTAK

Ha elmulasztja a határidőt, annak súlyos következményei lesznek: az elbocsátás a felmondási idő lejártával hatályossá válik, és Ön már nem léphet fel ellene jogi úton.

Ha elbocsátották, az elbocsátásról szóló értesítés kézhezvételétől számított **3 héten** belül panaszt kell benyújtania a bírósághoz. Ez a határidő minden elbocsátásra vonatkozik, függetlenül attól, hogy Önre vonatkozik-e a felmondásvédelmi törvény.

Az elbocsátás elleni védelem iránti keresetet saját maga is benyújthatja **a munkaügyi bíróságon**, azaz nem kell ügyvédi képviseletet igénybe vennie. Ügyvédi képviseletre csak másodfokon van szükség. A felmondás elleni védelem iránti kereset benyújtásának célja, hogy a munkaügyi bíróság az elbocsátás érvénytelenségét állapítsa meg. Ha a kereset sikeres, az elbocsátás érvénytelen. Ez azt jelenti, hogy az Ön munkaviszonya továbbra is fennáll. Ezután el kell mennie dolgozni, és a munkáltatónak ki kell fizetnie a munkabérét. Ön akkor is indíthat elbocsátás elleni keresetet, ha nem kívánja folytatni a munkaviszonyát, de végkielégítést szeretne kapni.

A lehető leghamarabb vegye igénybe a szakszervezetek vagy más tanácsadó központok segítségét, vagy forduljon munkajogra szakosodott ügyvédhez.

A lehető leghamarabb vegye igénybe a szakszervezetek vagy más tanácsadó központok segítségét, vagy forduljon munkajoggal foglalkozó ügyvédhez. Panaszt nyújthat be a munkaügyi bírósághoz abban a kerületben, ahol a munkáltató lakóhelye vagy telephelye van, vagy ahol a **munkát általában** végzik vagy utoljára végezték. Ne feledje, hogy hozza magával az írásos munkaszerződést, a munkaidő-nyilvántartást vagy más dokumentumokat, amelyekből kiderül a fizetés összege, valamint a kapott fizetési bizonylatok másolatát.

FIGYELEM: A bírósági eljárások során jogi költségek merülnek fel. Ezeket általában annak a félnek kell viselnie, aki elveszíti az ügyet. Ha az ügyet részben megnyerik, a költségek arányosan oszlanak meg. Első körben mindkét félnek magának kell viselnie az ügyvédi költségeket. Ezért Önnek akkor is ki kell fizetnie az ügyvédi díjat, ha megnyeri az ügyet.

Ha nem tudja megfizetni a jogvita költségeit, költségmentességet igényelhet. A költségmentesség minden bírósági eljáráshoz vagy jogi tanácsadáshoz jár, nem korlátozódik a munkajogi eljárásokra. További információ a GYIK-ben.

A legalább 3 hónapja szakszervezeti tagsággal rendelkező munkavállalóknak a szakszervezet ingyenes tanácsadást és képviseletet biztosít a bíróság előtt.

Ha uniós polgárként nehezen tudja érvényesíteni **jogait a német hatóságoknál**, a nemzeti hatóságok ingyenes SOLVIT-szolgálata, amely az összes uniós országban, valamint Izlandon, Liechtensteinben és Norvégiában is képviselteti magát, segíthet. Ennek előfeltétele, hogy Ön még nem fordult bírósághoz, és hogy az ügy az uniós joggal kapcsolatos. A **SOLVIT**-tal online lehet kapcsolatba lépni a SOLVIT honlapon található kapcsolatfelvételi űrlapon keresztül.

3. MUNKANÉLKÜLI SEGÉLY ÉS ALAPJÖVEDELEM-TÁMOGATÁS

Ha Ön munkanélkülivé válik, jogosult **munkanélküli ellátásra**, például **munkanélküli segélyre** és alapjövedelem-támogatásra. Ehhez annak az országnak a foglalkoztatási szolgálatához kell fordulnia, ahol utoljára dolgozott.

Az Ön munkanélküli-ellátásra való jogosultsága ugyanolyan feltételekhez kötött, mint annak az országnak az állampolgáraié, ahol Ön utoljára dolgozott. A más országokban szerzett foglalkoztatási és biztosítási időszakokat figyelembe vesszük az Ön igényének feldolgozása során. Ha Ön nem abban az országban dolgozik, ahol él (pl. határ menti munkavállaló), különleges szabályok vonatkoznak rá.

MUNKANÉLKÜLI SEGÉLY

Ha Ön **legutóbb Németországban dolgozott**, bizonyos feltételek mellett jogosult munkanélküli-ellátásra. Az egyik feltétel, hogy Ön korábban bizonyos ideig dolgozott. Általános szabály, hogy az elmúlt 30 hónapban **legalább 12 hónapig** kötelező társadalombiztosítással járó munkát kellett végeznie. Ha Ön főként rövid ideig, de legfeljebb 14 hétig volt munkaviszonyban, akkor elegendő lehet 6 hónapos munkaviszony.

A munkaviszonya megszűnése előtt legalább 3 hónappal személyesen kell regisztrálnia magát álláskeresőként az illetékes munkaügyi hivatalban. Ha kevesebb mint 3 hónappal korábban értesül munkaviszonya megszűnéséről, 3 napon belül személyesen kell jelentkeznie az illetékes munkaügyi hivatalnál. A határidő betartása érdekében telefonon (ingyenes szolgáltatási szám: 0800 4 5555 000) vagy online is regisztrálhatja magát álláskeresőként. A személyes találkozóra egy későbbi időpontban kerülhet sor. Ha elmulasztja a határidőt, zárolási időszakkal kell szembenéznie, amely alatt nem kap semmilyen ellátást az SGB III (munkanélküli ellátás I) alapján.

A munkanélküli segélyről bővebb információt a **Szövetségi Foglalkoztatási** Hivatal munkanélkülieknek szóló tájékoztatójában talál.

Ha a munkanélküli-ellátást magával szeretné vinni egy másik országba, előbb kapcsolatba kell lépnie a munkaügyi hivatallal, és teljesítenie kell bizonyos feltételeket. Ellenkező esetben elveszítheti az ellátásra való jogosultságát.

A munkanélküli-ellátásra való jogosultságát 3-6 hónapra magával viheti egy másik uniós országba, hogy ez idő alatt ott munkát keressen. Ez azt jelenti, hogy egy másik uniós országból származó munkanélküli-járadékát magával viheti, ha Németországban keres munkát. És fordítva: a német munkanélküli-ellátást magával viheti egy másik uniós országba. Erről bővebb információt a Szövetségi **Foglalkoztatási** Hivatalnak a munkanélküli ellátásokról és a külföldi munkavállalásról szóló tájékoztatójában talál.

ALAPJÖVEDELEM TÁMOGATÁSA

Az alapjövedelem-támogatás a megélhetéshez szükséges minimális pénzügyi forrásokat biztosítja.

Azok a munkaképes személyek, akik munkát keresnek, és nem, vagy túl kevés munkanélküli segélyre jogosultak, vagy túl alacsony jövedelemmel rendelkeznek, a Szociális Törvénykönyv Második Könyve (SGB II) szerinti munkanélküli segély II-ben részesülnek, amelyet "Hartz IV" néven ismerünk.

Azok a személyek, akik például betegség vagy nyugdíjkorhatár miatt nem képesek dolgozni, és ezért nem tudnak dolgozni, a tizenkettedik szociális törvénykönyv (SGB XII) alapján kapnak támogatást.

FELHÍVJUK FIGYELMÉT, hogy az uniós állampolgárokra különleges szabályok vonatkoznak az említett szociális juttatásokhoz való hozzáférés tekintetében:
A szociális törvénykönyv második könyve (SGB II) alapján akkor kaphat ellátást, ha Ön

- Németországban dolgozik, de nem keres annyit, hogy fedezze a megélhetési költségeit, vagy
- több mint egy éve dolgozott Németországban, és önhibáján kívül munkanélkülivé vált. Ha Ön egy évnél rövidebb ideje dolgozik, az ellátások 6 hónapra korlátozódnak.

Az egyedülálló vagy egyszülős kedvezményezettek jelenleg havi 432 eurót kapnak. A szállás és a fűtés észszerű költségei is fedezve vannak. Az Ön jövedelmét figyelembe veszik.

Ha Ön kizárólag munkakeresés céljából tartózkodik Németországban, és korábban nem dolgozott itt elég hosszú ideig, akkor csak 5 év jogszerű németországi tartózkodás után kaphat az SGB II (alapellátás) és az SGB XII (szociális segély) szerinti ellátásokat.

Ha Ön nem jogosult szociális segélyre, de segítségre szorul, akkor az SGB XII szerinti ellátásokat kaphat élelmezésre, személyes higiéniára és egészségügyre, valamint lakhatásra és étkezésre az ország elhagyásáig, illetve két éven belül legfeljebb egy hónapig (áthidaló ellátások). Ezek az ellátások egy hónapnál hosszabb időre is nyújthatók egyedi, különösen nehéz esetekben (pl. utazási képtelenség).

Részletes információ a Szövetségi Munkaügyi Hivatal Arbeitslosengeld II/Sozialgeld - Grundsi-cherung für Arbeitsuchende SGB II című tájékoztatójában található.

Használhatja a Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium kérdés- és válaszkatalógusát is.

Nem kell hajlandónak lennie elhagyni az országot ahhoz, hogy áthidaló juttatásban részesüljön! Következésképpen a távozási szándékot nem kell dokumentálni.

Ha Ön Németországban szociális ellátásra jogosult, ez a Németországban élő családtagjaira is vonatkozik.

FAM MAGDEBURGER FÖRDERANLAGEN UND BAUMASCHINEN GMBH

TOTAL FINOMÍTÓ, SAALE KÖRZET

KAPCSOLATTARTÁSI PONTOK ÉS TANÁCSADÁS A HELYSZÍNEN

BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)

Agentur für Arbeit , Jobcenter

TÁJÉKOZTATÓ ANYAGOK ÉS PORTÁLOK

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