



Leonardo da Vinci



**PROGRAMM LEONARDO DA VINCI
GEMEINSCHAFTLICHES AKTIONSPROGRAMM IN DER
BERUFSBILDUNG**

**Projekt „Gewerkschaften als
Verteidigungsmechanismen des
Arbeitsmarktes für die unbeschränkte
Mobilität von Arbeitskräften“**

**TRAININGSPROGRAMM FÜR DIE
MULTIPLIKATOREN (35 St.)**

INHALT

PROGRAMMÜBERSICHT	4
ZEITTADEL DES PROGRAMMS	7
WIE MAN LEHRT - GRUNDLEGENDE LEHRMETHODEN	10
SCHULUNGSHILFSMITTEL	10
BLOOMS TAXONOMIE	13
ANLEITUNG ZUM AUFBAU DES 12-STUNDEN-PROGRAMMS	15
DER GRUNDPLAN DES PROGRAMMS	17
ANLAGE NR.1 – ÜBUNGEN	36
ANLAGE Nr. 2 - 7 THEMEN, DIE IN DEN LÄNDERPROFILIEN BEHANDELT WERDEN	46
ANLAGE NR. 3 EMPFOHLENE HILFSMITTEL FÜR LÄNDERPROFILE	48
ANLAGE Nr. 4 – STRUKTUR/AUFBAU DER FALLSTUDIE	49
ANLAGE Nr. 5 – DIE FALLSTUDIEN	50
ANLAGE NR. 6 MOBILITÄT IN EUROPA	71
ANLAGE NR. 7. DIE MECHANISMEN DES ARBEITSSCHUTZES - GEWERKSCHAFTEN. ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN AM GLOBALEN MARKT	73
ANLAGE Nr. 8 – LÄNDERPROFILE	77
LETTLAND	77
1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes	77
2. Gesetzgebung	79
3. Vorteile des Arbeitsmarktes – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt	81
4. Genaues über die Arbeit der Gewerkschaften	87
5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene	90
6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen (inkl. Adressen, Telefonnummern, E-mail-Adressen), and die man sich im Fall irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann	90
7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man im Falle der typischsten Probleme tun soll	93
SCHWEDEN	107
1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes:	107
2. Gesetzgebung	107
3. Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt	111
4. Genaues über die Arbeit der Gewerkschaften	117
5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene	117
6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen (einschließlich Adressen, Telefonnummern, E-Mails), an die man sich im Falle irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann	119
7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man im Falle der typischsten Probleme tun soll	119
IRLAND	120
1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes:	120
2. Gesetzgebung	123
3. Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden über den Zugang zum Arbeitsmarkt	128

4. Genauer über die Arbeit der Gewerkschaften	135
5. Wichtigste Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene	138
6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen, (inkl. Adressen, Telefonnummern, E-Mails) , an die man sich im Falle irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann.	138
7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man im Fall der typischsten Probleme tun soll	141
SPANIEN	142
1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes	142
2. Gesetzgebung	144
3. Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt	153
4. Genauer über die Arbeit der Gewerkschaften	159
5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene	161
6. Praktischer Leitfaden zu einigen nützlichen Themen: Institutionen (einschließlich Adressen, Telefonnummern, E-Mails) an die man sich im Falle irgendwelcher Probleme wenden kann	163
7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: wie man die typischsten Probleme löst:	163
DÄNEMARK	167
1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes	167
2. Gesetzgebung	169
3. Vorteile des Arbeitsmarktes – ein Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt	170
4. Genauer zur Arbeit der Gewerkschaften	175
5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene.	176
6. Praktischer Leitfaden zu einigen nützlichen Themen	178

PROGRAMMÜBERSICHT

Das Ziel des Programms besteht darin, Berater ausreichend auszubilden, damit sie in der Lage sind, Bürger zu beraten, die vorhaben, im Ausland zu arbeiten.

Die Aufgaben des Programms:

1. die theoretische Einführung in die prinzipiellen Schulungsmethoden;
2. praktisches Training zur Anwendung der Schulungsmethoden für die Schulung von Erwachsenen;
3. Vermittlung notwendiger Grundkenntnisse zur Anwendung des 12 Stunden-Programms;
4. die Vermittlung theoretischen Wissens über die Erstellung von Fallstudien und Übungen;
5. Vermittlung von grundlegender Information;
6. Vermittlung von Wissen über Gewerkschaften
7. die Vermittlung von theoretischem Wissen über die Erstellung von Fallstudien und Übungen.

Das Programm empfiehlt den Teilnehmern:

- ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiter zu entwickeln;
- positiv zu denken und zu handeln, wenn man mit ungewöhnlichen Fragen konfrontiert wird;
- ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie Gewerkschaften funktionieren.

Das Programm erfordert das Engagement der Teilnehmer dafür:

- alle Schulungskurse zu besuchen;
- die Entwicklung der Klassen/ ihre eigene Entwicklung Ernst zu nehmen

Es gibt zwei spezielle Bestandteile des Programms, die zusammenwirken um die Fähigkeiten der Teilnehmer zu entwickeln.

1. Schulungskurse

Es gibt fünf Schulungskurse, die für die Trainer an drei Tagen abgehalten werden, die für die Trainer fünf Tage dauern. Es wird erwartet, dass die Trainer die Materialien verwenden, die vom Programm angeboten werden, um den 12-tägigen Lehrgang für Arbeiter durchzuführen.

Das Programm stellt alle notwendigen Materialien zur Verfügung, um Ihnen die Durchführung des 12-stündigen Lehrgangs zu ermöglichen, einschließlich der Kursunterlagen, Übungen und Nachhilfeunterlagen. Allerdings wird von den Lehrkräften erwartet, dass sie die Materialien ihren Fähigkeiten und ihrem methodischen Ansatz gemäß umgestalten.

2. Individuelle Aufgaben

Es wird erwartet, dass die Teilnehmer sich etwas anstrengen, das 12-Stunden-Programm weiter zu entwickeln und zwar unter Berücksichtigung der Schüler und ihren (= der Lehrer) eigenen Fähigkeiten gemäß. Es wird außerdem erwartet, dass die Teilnehmer alle Kurse (Einheiten des Programms) besuchen, um dafür vorbereitet zu sein, das Programm später selbst durchzuführen.

WIE DIE KURSUNTERLAGEN STRUKTURIERT SIND

Das Programm wurde für flexible und leichte Anwendung gestaltet. Das Paket enthält alle Materialien, die zur Präsentation des 12-Stunden-Programms erforderlich sind. Bevor die Materialien zur Präsentation des 12-Stundenprogramms benutzt werden können, müssen diese auf die Anforderungen Ihrer Organisation abgestimmt werden, und es wird empfohlen, dass Sie mit der Vorbereitung dieser Materialien bereits beim Besuch des 35-Stundenprogramms beginnen..

Die den Lehrunterlagen beigegebenen Materialien sind auf eine Weise gestaltet, dass Sie sie nach Ihren Wünschen oder ausgerichtet auf die Bedürfnisse der Schüler verwenden können.

1. Zeitplan des Programms

Der allgemeine Zeitplan des Programms wird Ihnen vorgegeben. Er bestimmt die Abfolge der Kurse mit Titeln Überschriften, Übungstiteln und ungefährer Zeitdauer. Der allgemeine Zeitplan ist die Basis für den Aufbau des 12-Stunden-Programms.

2. Kurspläne

Das Material wurde in Kurseinheiten unterteilt, wobei jede Kurseinheit 45 Minuten lang ist. Jede Einheit hat einen detaillierten Plan. Die Kurspläne sind sehr detailliert und wurden so geschrieben, um Kursleitern mit wenig Erfahrung zu ermöglichen, das 12-Stunden-Programm zu präsentieren. Jede Kursbeschreibung beinhaltet empfehlenswerte Hilfsmittel, Techniken und Materialien. Es wird erwartet, dass die Teilnehmer während des Programms Anmerkungen für die eigene Anwendung des Programms in die vorhandenen leeren Felder schreiben.

3. Übungen

Alle Übungen finden sie in ANLAGE Nr. 1. Die Übungen finden sich in den Lehrunterlagen, sodass Sie sie herausnehmen und fotokopieren können, um sich für das 12-Stunden-Programm vorzubereiten.

4. Arbeitsblätter

Die Kursunterlagen beinhalten die Originale aller Arbeitsblätter. Allerdings werden die Teilnehmer dazu eingeladen, das Arbeitsblatt umzugestalten bevor sie das 12-Stunden-Programm abhalten.

5. Fallstudien

Die Kursunterlagen beinhalten Fallstudien der einzelnen Länder. Außerdem wird die Formel für die Erstellung der Fallstudien im Paket erklärt und damit sind Teilnehmer dazu angehalten, auch ihre eigenen Fallstudien zusammenzustellen.

6. Die Länderprofile

Die Profile von sechs Ländern sind im Paket enthalten. Alle Länderprofile sind rund um 7 Themen strukturiert um die Information allgemein gültig zu gestalten. Bitte beachten Sie, dass die Informationen dem Stand vom Juni 2008 entsprechen, daher sollten sie vor der Abhaltung des 12-Stunden-Programms die wichtigsten Bestandteile der Information überprüfen.

7. Referenzliste

Nach dem Profil jedes Landes werden die relevantesten Webadressen angegeben um sicherzustellen, dass Sie die in den Länderprofilen enthaltene Information vor der Abhaltung des 12-Stunden-Programms überprüfen.

ZEITTADEL DES PROGRAMMS

TAG 1 –8. September

Abfolge der Unterrichtsstunden	Vorschlagene Zeittafel	Kursaktivität
1	9.00-9.45	Einführung und Begrüßung der Teilnehmer. Erklärung der Ziele des Kurses.
2	9.45-10.30	Einführung in die wichtigsten pädagogischen Methoden und zu benutzenden Materialien.
	Kaffeepause 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Einführung in die wichtigsten anzuwendenden pädagogischen Methoden für den Kurs insgesamt.
4	11.30-12.15	Erwachsenenschulung: einige zentrale Punkte
	Mittagspause 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Methoden und Materialien für die Länderprofile (bei der..anzuwendende Methoden)
6	14.00-14.45	Allgemeine Terminologie des Arbeitsschutzes und der Arbeitsrechte. Tendenzen des Arbeitsmarktes in der EU. Mobilität der Arbeitskräfte in der EU.
	Kaffeepause 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Die Mechanismen des Arbeitsschutzes – Gewerkschaften. Rolle der Gewerkschaften am globalen Markt.
8	15.45-16.30	Die Position und Verantwortlichkeit der Arbeitgeber: Rolle der Gemeinschaft der Europäischen Gewerkschaften. (ETUC).

TAG 2 – 9. September

Abfolge der Unterrichtsstunden	Vorschlagene Zeittafel	Kursaktivität
1	9.00-9.45	Wie man das 12-Stunden-Programm zusammenstellt: Ansatz und Methoden
2	9.45-10.30	Wie man das 12-Stunden-Programm zusammenstellt: Ansatz und Methoden
	Kaffeepause 10.30-10.45	

3	10.45-11.30	Länderprofil: Lettland (gemäß 7 Themenschwerpunkten)
4	11.30-12.15	Länderprofil: Lettland
	Mittagspause 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Länderprofil: Lettland
6	14.00-14.45	Länderprofil: Lettland
	Kaffeepause 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Länderprofil: Schweden
8	15.45-16.30	Länderprofil: Schweden

TAG 3 - 10. September

Abfolge der Unterrichtsstunden	Vorschlagene Zeittafel	Kursaktivität
1	9.00-9.45	Länderprofil: Schweden
2	9.45-10.30	Länderprofil: Schweden
	Kaffeepause 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Länderprofil: Deutschland
4	11.30-12.15	Länderprofil: Deutschland
	Mittagspause 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Länderprofil: Deutschland
6	14.00-14.45	Länderprofil: Deutschland
	Kaffeepause 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Länderprofil: Irland
8	15.45-16.30	Länderprofil: Irland

TAG 4 – 11. September

Abfolge der Unterrichtsstunden	Vorschlagene Zeittafel	Kursaktivität
1	9.00-9.45	Länderprofil: Irland
2	9.45-10.30	Länderprofil: Irland
	Kaffeepause 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Länderprofil: Spanien
4	11.30-12.15	Länderprofil: Spanien
	Mittagspause 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Länderprofil: Spanien
6	14.00-14.45	Länderprofil: Spanien
	Kaffeepause 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Länderprofil: Dänemark
8	15.45-16.30	Länderprofil: Dänemark

TAG 5 – 12. September

Abfolge der Unterrichtsstunden	Vorschlagene Zeittafel	Kursaktivität
1	9.00-9.45	Länderprofil: Dänemark
2	9.45-10.30	Länderprofil: Dänemark
	Kaffeepause 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Zusammenfassung des Länderprofils: wichtigste Ergebnisse in Hinsicht auf die pädagogischen Methoden und Materialien. Beurteilung des Kurses

WIE MAN LEHRT - GRUNDLEGENDE LEHRMETHODEN

SCHULUNGSHILFSMITTEL

Das Programm ist rund um eine Gruppe von Hilfsmitteln aufgebaut.

1. Präsentation

Die Präsentation durch den Lehrenden ist die konventionellste Lehrmethode. Gewöhnlich stützt sich die Präsentation auf Dias und Aufzeichnungen auf der Weißtafel

Powerpoint-Dias

Teilnehmer lernen mehr, wenn sie weniger Dias sehen und mehr Zeit haben diese zu analysieren und zu interpretieren. Diskussionen, kurze Aufgaben und praktische Übungen unterstützen Konzepte und das Lernen durch Dias.

Aufzeichnungen auf der Weißwand - oder Kreidetafel

Der Leitsatz für die Benutzung der Tafel soll sein, die eigenen Aufzeichnungen so zu betrachten als wären Sie ein Mitglied Ihres eigenen Auditoriums. Fast alles was Sie schreiben wird Ihnen klar sein. Die Kursteilnehmer müssen in der Lage sein, das was sie geschrieben haben, sehen und lesen zu können.

Dadurch, dass Sie das kommentieren, was Sie schreiben, stellen Sie das Material Ihren Studenten visuell und akustisch zur Verfügung. Bitte sprechen Sie laut.

<p>Stärken:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sachbezogenes/wirklichkeitsnahes Material wird in direkter, logischer Weise präsentiert• Enthält Erfahrung, die inspiriert• Regt das Denken dazu an, Diskussionen zu beginnen• Gut geeignet für große Gruppen	<p>Schwächen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Experten sind nicht immer gute Lehrer• Auditorium ist passiv• Lernerfolge sind schwer einzuschätzen• Kommunikation geht nur in eine Richtung
<p>Vorbereitung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Klare Einführung und Zusammenfassung sind notwendig• Benötigt Zeit und inhaltliche Grenzen um effektiv zu sein• Sollte Beispiele und Anekdoten enthalten	

2. Diskussionen

Diskussion ist eine einfach anzuwendende Methode, um das Auditorium in den Schulungsprozess einbinden. Zusätzlich erlaubt sie, dass die Teilnehmer nicht durch die Präsentation oder Vorlesung gelangweilt werden.

Stärken: <ul style="list-style-type: none"> • Bindet das Auditorium zumindest nach der Vorlesung mit ein • Effektiv nach einer Präsentation, einem Film oder Erfahrung, die analysiert werden muss • Das Auditorium kann Fragen stellen, klarstellen & herausfordern • Sammelt Ideen und Erfahrungen von der Gruppe • Ermöglicht es jedem, an einem aktiven Prozess teilzunehmen 	Schwächen: <ul style="list-style-type: none"> • Vorhandene Zeit kann Diskussionsdauer einschränken • Ist sehr zeitaufwändig • Qualität beschränkt sich auf die Qualität der Fragen und der Diskussion • Das Auditorium ist passiv oder einige wenige Teilnehmer dominieren während andere möglicherweise nicht teilnehmen • Nicht praktikabel für mehr als 20 Leute
Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> • erfordert, dass Fragen vor der Diskussion zusammengestellt werden • erfordert Gliederung der Fragen • erfordert sorgfältige Planung durch den Kursleiter um die Diskussion führen zu können 	

3. Übungen

Übungen werden normalerweise während der Präsentation durchgeführt, um schwierige oder spezielle Punkte zu beleuchten. Es soll als Regel der Erwachsenenschulung gelten, dass Übungen praxisorientiert sind um das theoretische Wissen in der Praxis zu erproben.

Stärken: <ul style="list-style-type: none"> • Gelegenheit, schwierige und komplexe Themen zu untersuchen 	Schwächen: <ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer machen bei der Übung möglicherweise nicht mit
Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> • Der Kursleiter muss Fragen vorbereiten 	

4. Zusammenarbeit (Teamwork)

Teamwork ist eine weitere Möglichkeit, wie man eine Präsentation attraktiver gestalten kann und spezielle Themen beleuchten kann und den Teilnehmern erlaubt mögliche Lösungen „an der eigenen Haut“ zu spüren.

Stärken: <ul style="list-style-type: none"> • Führt Problemsituation in anschaulicher Form ein 	Schwächen: <ul style="list-style-type: none"> • Leute machen beim Teamwork vielleicht nicht mit.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Bietet Gelegenheit, Fähigkeiten zu erproben • Bietet Gelegenheit für Teilnehmer die Rollen anderer einzunehmen und damit eine andere Perspektive zu bekommen • 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer sind vielleicht zu verlegen • Nicht geeignet für große Gruppen
Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> • Der Kursleiter muss Problemsituationen und Rollen klar definieren • Der Kursleiter muss sehr klare Anweisungen geben 	

5. Fallstudien

Fallstudien können ein sehr hilfreiches Instrument bei der Erwachsenenbildung sein. Fallstudien erlauben es, sehr spezielle Situationen zu beleuchten und sie auf die Erfahrung der Teilnehmer anwenden.

Stärken: <ul style="list-style-type: none"> • entwickelt analytisches Denken und Fähigkeiten zur Problemlösung • bietet Gelegenheit, Fähigkeiten zu erproben • erlaubt die Suche nach Lösungen komplexer Probleme • erlaubt den Teilnehmern neues Wissen und neue Fähigkeiten anzuwenden 	Schwächen: <ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmer beteiligen sich möglicherweise nicht an der Fallstudienlösung • Die Teilnehmer erkennen vielleicht nicht die Relevanz/den Bezug für die eigenen Situation • Unvollständige Information kann zu ungeeigneten Resultaten führen
Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> • Fallstudien müssen vorbereitet werden 	

Der Aufbau der Fallstudie, welcher bei der Entwicklung der neuen Fallstudien berücksichtigt werden soll, ist im ANLAGE Nr. 4 enthalten. Zusätzlich sind Fälle aus verschiedenen Ländern im ANLAGE Nr. 5 enthalten.

BLOOMS TAXONOMIE

Blooms Taxonomie wird in der Schulung Erwachsener häufig angewendet. Sie beinhaltet die Erinnerung oder Wiedererkennung spezieller Fakten, prozedureller Schemas und Konzepte, die der Ausbildung/Entwicklung intellektueller Begabungen und Fähigkeiten dienen. Im Allgemeinen gibt es sechs Hauptkategorien, beginnend mit dem einfachsten Verhalten bis hin zum komplexen Verhalten.

Kategorie	Schlüsselwörter und Hauptfragen
<p>Wissen: Erinnerung von Daten oder Informationen:</p>	<p>Definiert, beschreibt, identifiziert, weiß, kategorisiert, listet auf, fügt zusammen, nennt, gliedert, erinnert, erkennt, reproduziert, wählt aus, formuliert.</p> <p>Wer, was, wann, wo, wie ... ?</p>
<p>Verständnis: die Bedeutung, Übersetzung, Interpolation und Interpretation der Anleitungen und Probleme verstehen. Ein Problem im eigenen Sprachstil formulieren.</p>	<p>Versteht, ändert, verteidigt, unterscheidet, schätzt ein, erklärt, weitet aus, generalisiert, gibt Beispiele, macht Rückschlüsse, interpretiert, paraphrasiert, sagt vorher, schreibt um, fasst zusammen, übersetzt.</p>
<p>Anwendung: Verwendung eines Konzepts in einer neuen Situation oder spontane Verwendung einer Abstraktion Wendet, was in der Klasse gelernt wurde, auf neuartige Situationen am Arbeitsplatz an.</p>	<p>Wendet an auf, ändert, kalkuliert, konstruiert, demonstriert, entdeckt, manipuliert, entdeckt, modifiziert, bedient, sagt voraus, bereitet vor, produziert, bezieht auf, zeigt, löst, verwendet.</p> <p>Wie ist ...ein Beispiel für...? Wie bezieht sich...auf...? Warum ist...signifikant?</p>
<p>Analyse: Trennt Materialien oder Konzepte in Einzelteile, damit deren Organisationsstruktur verstanden wird. Unterscheidet zwischen Fakten und Rückschlüssen.</p>	<p>Analysiert, zerlegt, vergleicht, unterscheidet, bildet ab, dekonstruiert, differenziert, unterscheidet, identifiziert, illustriert, macht Rückschlüsse, gliedert, bezieht auf, wählt aus, trennt.</p> <p>Was sind die Teile oder Charakteristika von... ? Klassifizieren Sie...gemäß... Gliederung/Abbildung... Wie...vergleicht...mit/unterscheidet sich... von...? Welche Fakten können Sie</p>

	für... auflisten?
<p>Synthese: Bildet eine Struktur oder ein Schema aus zahlreichen Elementen. Fügt die einzelnen Komponenten zusammen um ein Ganzes zu bilden, mit Betonung/Konzentration auf das Schaffen neuer Bedeutungen oder Strukturen.</p>	<p>Kategorisiert, kombiniert, stellt zusammen, stellt her, kreiert, entwirft, gestaltet, erklärt, generiert, modifiziert, organisiert, plant, arrangiert auf neue Art, rekonstruiert, bezieht auf, reorganisiert, überarbeitet, schreibt neu, fasst zusammen, erzählt, schreibt.</p> <p>Was würden Sie aufgrund... voraussagen/Welchen Rückschluss würden von... ziehen? Welche Ideen können Sie zu... hinzufügen? Wie würden Sie ein neues... kreieren/gestalten? Was könnte passieren, falls Sie ...miteinander kombinieren? Welche Lösungen würden Sie für... vorschlagen?</p>
<p>Beurteilung: Urteil über den Wert/Sinnhaftigkeit von Ideen oder Materialien fällen.</p>	<p>Schätzt ein, vergleicht, zieht Schlüsse, kontrastiert, kritisiert, beurteilt, verteidigt, beschreibt, unterscheidet, schätzt ein, erklärt, interpretiert, rechtfertigt, bezieht auf, fasst zusammen, unterstützt.</p> <p>Stimmen Sie ... zu? Was denken Sie über...? Was ist das Wichtigste...? Reihen Sie das Folgende nach Wichtigkeit... Wie würden Sie über... entscheiden? Welche Kriterien würden Sie benutzen, um... einzuschätzen?</p>

Quelle: Learning Domains or Bloom's Taxonomy.

<http://www.nwlink.com/~Donclark/hrd/bloom.html> (zuletzt am 4. Juli 2008 eingesehen.) und <http://officeport.com/edu/blooms.htm> (zuletzt am 4. Juli 2008 eingesehen.)

ANLEITUNG ZUM AUFBAU DES 12-STUNDEN-PROGRAMMS

Das 12-Stunden-Programm wendet sich an jene Personen, die im Ausland arbeiten werden. Daher sollen einige grundlegende Schritte bedacht werden.

1. Schulung erfordert Einschätzung. Dieser Schritt ist so gestaltet, um herauszufinden, welche Informationen die Teilnehmer genau benötigen. Diese Information kann auf zwei Arten erhalten werden – durch die Befragung der Teilnehmer und die Befragung der nationalen (staatlichen) Arbeitsvermittlungsbehörden.
2. Im Sinne der Schulungserfordernisse ist es notwendig, Dias und Fallstudien für die jeweils betroffenen Länder umzugestalten.
3. Die vorgeschlagenen Zeittafel für das 12-Stunden-Programm. Es wird empfohlen, die Gesamtheit der 12 Stunden in zwei Kurseinheiten zu teilen.

TAG 1

Abfolge der Unterrichtsstunden	Vorgeschlagene Zeittafel	Kursaktivität
1	12.00-12.45	Einführung
2	12.45-13.30	Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes
3	13.30-14.15	Gesetzeslage
	PAUSE	
4	14.45-15.30	Gesetzeslage
5	15.30-16.15	Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt
6	16.15-17.00	Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt

TAG 2

Abfolge der Unterrichtsstunden	Vorgeschlagene Zeittafel	Kursaktivität
1	12.00-12.45	Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt
2	12.45-13.30	Detaillierte Information zur Arbeit der Gewerkschaften
3	13.30-14.15	Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf der Ebene des Mutterunternehmens und der Filiale.
	PAUSE	
4	14.45-15.30	Ein praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen (inklusive Adressen, Telefonnummern, E-Mails), an die man sich im Falle irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann;
5	15.30-16.15	Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man macht, wenn man am häufigsten

		auf tretenden Problemen begegnet
6	16.15-17.00	Fragen und Antworten.

DER GRUNDPLAN DES PROGRAMMS

TAG 1- Unterrichtsstunde 1 – Einführung und Begrüßung der Teilnehmer. Erklärung der Ziele des Kurses.

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Vorstellung des Kursleiters	Der Kursleiter begrüßt die Gruppe und stellt sich vor.
Vorstellung der Multiplikatoren	Gruppenübung Nr. No.1.
Übersicht dieses Moduls	Kursleiter bietet eine kurze Übersicht über den Kurs; Allgemeine Übereinkünfte zu praktischen Angelegenheiten wie Rauchen, Teilnahme, Pausen etc. Trainer provides a brief overview of the course; Kurze Diskussion, falls notwendig.
Erwartungen der Teilnehmer	Kursleiter bittet Teilnehmer ihre Erwartungen mitzuteilen und zwei Fragen für die Arbeit in der Gruppe zu formulieren. Die Erwartungen werden auf die kleinen Post-it-Notizblätter geschrieben. Kursleiter listet die Erwartungen auf einer Flipchart. Wenn es möglich ist, werden die kleinen Post-its rund um die/nach den populärsten Erwartungen strukturiert.
Erforderliche Materialien	Post-its Ein Flipchart Marker in verschiedenen Farben Genügend Kopien von Übung Nr. 1.
Kommentare und Anmerkungen:	

--	--

TAG 1- Unterrichtsstunde 2, 3 – Einführung in die wichtigsten pädagogischen Methoden und zu benutzenden Materialien

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Hilfsmittel und Techniken	<p>Präsentation durch den Kursleiter und Diskussion</p> <p>Die wichtigsten methoden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Präsentationen ▪ Diskussionen ▪ Übungen ▪ Teamwork ▪ Fallstudien. <p>Detaillierte Beschreibung der wichtigsten Methoden ist in den Lehrunterlagen unter „Hilfsmittel“ gegeben.</p>
Vorstellung der Materialien	Der Kursleiter stellt die Lehrpläne und den Aufbau der Lehrpläne vor.
Erforderliche Materialien	<p>Projektor und Leinwand</p> <p>Ein Flipchart</p> <p>Marker in verschiedenen Farben</p>
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 1- Unterrichtsstunde 4 – Erwachsenenschulung: einige zentrale Punkte.

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Genäü Information zur Erwachseneschulung	Die Erwachsenenschulung gründet sich auf Blooms Taxonomie oder Erkenntnisebenen. Siehe eine detaillierte Beschreibung von Blooms Taxonomie in den Lehrunterlagen.
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Ein Flipchart Kugelschreiber Genügend Kopien für Übung Nr. 2.
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 1- Unterrichtsstunde 5- Methoden und Materialien für die Länderprofile

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Vorstellung des Schemas der Länderprofile	Präsentation durch den Kursleiter Kurze Diskussion
Hilfsmittel und Techniken für die Länderprofile	<p>Präsentation durch den Kursleiter und Diskussion</p> <p>Die zentralen methoden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Präsentationen ▪ Diskussionen ▪ Übungen ▪ Teamwork ▪ Benutzung von Internet-Ressourcen während der Schulung <p>Detaillierte Beschreibung der zentralen Methoden steht in den Lehrunterlagen unter “Hilfsmittel” zur Verfügung.</p> <p>Zusätzlich sind die empfohlenen Hilfsmittel für die entsprechenden Komponenten der Länderprofile in Anlage Nr. 3 vorhanden</p>
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 1- Unterrichtsstunde 6 – Allgemeine Terminologie bezüglich Arbeitsschutz und Arbeitsrechten. Tendenzen des Arbeitsmarktes in der EU. Mobilität der Arbeitskräfte in der EU.

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Erklärung der allgemeinen Tendenzen/Entwicklungen	<p>Der Kursleiter erklärt die Rolle des Glossars im 12-Stunden-Programm.</p> <p>Ungefähr 15 Minuten werden individuellen Aktivitäten mit einem Arbeitsblatt (Übung Nr. 3) gewidmet, wobei die unbekanntesten Begriffe aufgelistet sein sollten.</p> <p>Später wird die Übung Nr. 4 "Mapping der Mobilität" ausgeteilt.</p> <p>Die auf den Post-its genannten Gründe werden vom Kursleiter eingesammelt und auf einem Flipchart strukturiert/geordnet.</p> <p>Dann folgt die Diskussion der Gründe folgt.</p>
Erforderliche Materialien	<p>Projektor und Leinwand Ein Flipchart Kugelschreiber Genügend Kopien von Übung Nr.3 und Nr.4 Post-its</p>
Kommentare und Anmerkungen:	

--	--

TAG 1- Unterrichtsstunde 7 – Die Mechanismen (Hilfsmittel) des Arbeitsschutzes – die Gewerkschaften. Die Rolle der Gewerkschaften auf dem globalen Markt.

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Einführung in die Geschichte der Gewerkschaften	Kurze Präsentation durch den Kursleiter und Diskussion
Erklärung der Rolle der Gewerkschaften in der heutigen Welt	<p>Kursleiter bittet die Teilnehmer, ihr Wissen über Gewerkschaften mit den anderen zu teilen und zwei oder drei Funktionen der Gewerkschaften zu erwähnen. Kursleiter listet die Funktionen auf einem Flipchart.</p> <p>Kurze Präsentation durch den Kursleiter und Diskussion</p>
Erforderliche Materialien	<p>Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben</p>
Kommentare und Anmerkungen	

--	--

TAG 1- Unterrichtsstunde 8- Die Haltung und Verantwortung der Arbeitgeber. Rolle der Vereinigung der Europäischen Gewerkschaften (ETUC)

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Erklärung der Position und Verantwortung der Arbeitgeber	Kurze Präsentation durch den Kursleiter und Diskussion
Einführung zur Rolle der ETUC	Kurze Präsentation durch den Kursleiter und Diskussion
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 2- Unterrichtsstunde 1, 2, - Anleitung zur Erstellung des 12-Stunden-Programms: Ansatz und Methoden

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Was ist das 12-Stunden-Programm und wie stellt man es zusammen?	Präsentation durch den Kursleiter Kurze Diskussion
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben Länderprofile Dias
Kommentare und Anmerkungen:	

--	--

TAG 2- Unterrichtsstunde 3, 4, 5, 6 - Länderprofil: Lettland

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Einführung des Landes Erklärung der 7 Themen bezogen auf Lettland	Präsentation des Experten Kurze Diskussion Fallstudien Nr. 7, 8, 9.
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben Genügend Kopien der Fallstudien Nr.7, 8, 9
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 2- Unterrichtsstunde 7, 8 - Länderprofil: Schweden

TAG 3- Unterrichtsstunde 1, 2 - Länderprofil: Schweden

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Einführung in das Land Erklärung der 7 Themen bezogen auf Schweden	Präsentation durch den Experten Kurze Diskussion Fallstudien
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 3- Unterrichtsstunde 3, 4, 5, 6 - Länderprofil: Deutschland

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Einführung in das Land Erklärung der 7 Themen bezogen auf Deutschland	Präsentation durch den Experten Kurze Diskussion Fallstudien
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 3- Unterrichtsstunde 7, 8 - Länderprofil: Irland

TAG 4- Unterrichtsstunde 1, 2 - Länderprofil: Irland

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Einführung in das Land Erklärung der 7 Themen bezogen auf Irland	Präsentation durch den Experten Kurze Diskussion Präsentation durch den Kursleiter Fallstudien Nr. 4, 5, 6
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben Genügend Kopien der Fallstudien Nr. 4, 5, 6
Kommentare und Anmerkungen	

TAG 4- Unterrichtsstunde 3, 4, 5, 6 - Länderprofil: Spanien

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Einführung in das Land Erklärung der 7 Themen bezogen auf Spanien	Präsentation durch den Experten Kurze Diskussion Fallstudien Nr. 10, 11, 12, 13, 14
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben Genügend Kopien der Fallstudien Nr. 10, 11, 12, 13, 14
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 4- Unterrichtsstunde 7, 8 - Länderprofil: Dänemark

TAG 5- Unterrichtsstunde 1, 2 - Länderprofil: Dänemark

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Einführung in das Land Erklärung der 7 Themen bezogen auf Dänemark	Präsentation durch den Experten Kurze Diskussion Fallstudien Nr. 1, 2, 3
Erforderliche Materialien	Projektor und Leinwand Flipchart Marker in verschiedenen Farben Genügend Kopien der Fallstudien Nr. 1, 2, 3
Kommentare und Anmerkungen:	

TAG 5- Unterrichtsstunde 3 - Zusammenfassung Länderprofil: Hauptergebnisse im Hinblick auf pädagogische Methoden und Materialien. Beurteilung des Kurses

Aktivität	Detaillierte Erklärung
Feedback von den Teilnehmern	Der Kursleiter bittet die Teilnehmer, einen Brief an den Kursleiter zu schreiben
Erforderliche Materialien	Weißes DIN A4 Papier
Kommentare und Anmerkungen:	

ANLAGE NR.1 – ÜBUNGEN

ÜBUNG NR. 1 - BESCHREIBUNG

Die Gruppe der Teilnehmer soll in Paare unterteilt werden.

Jede Person beantwortet die folgenden Fragen, um sich der anderen Person vorzustellen:

- Wie ist Ihr Name?
- Woher kommen Sie?
- Wie verbringen Sie Ihren Arbeitstag?
- Was erwarten Sie von dieser Schulung?
- Was brauchen Sie von uns als Gruppe um Ihnen dabei zu helfen, Ihre Ziele hier zu erreichen?

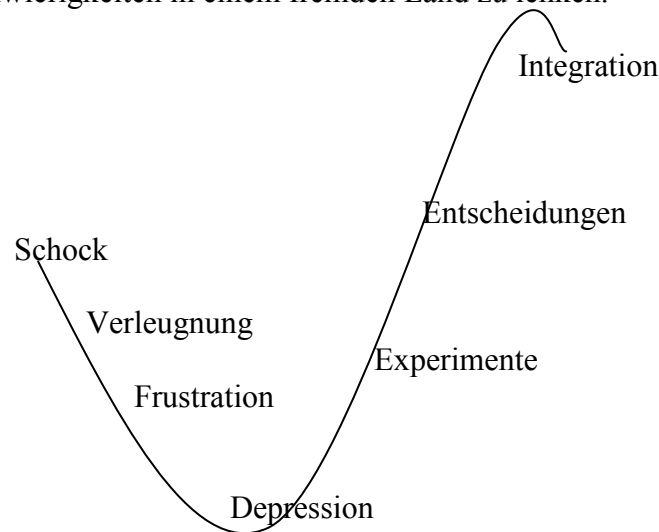
Danach erfolgt eine Diskussion in der Gesamtgruppe. Jede Person stellt seinen Nachbarn/seine Nachbarin der ganzen Gruppe durch Beantwortung der obigen Fragen vor.

ÜBUNG Nr. 1 – INFORMATIONSBLETT

- Wie ist Ihr Name?
- Woher kommen Sie?
- Wie verbringen Sie Ihren Arbeitstag?
- Was erwarten Sie von dieser Schulung?
- Was benötigen Sie von uns als Gruppe um Ihnen dabei zu helfen, Ihre Ziele hier zu erreichen?

ÜBUNG Nr. 2 – DIE UMSTELLUNGSKURVE– BESCHREIBUNG

Ziel dieser Übung ist es, die Aufmerksamkeit des betroffenen Arbeiters auf einige persönliche Schwierigkeiten in einem fremden Land zu lenken.



Schock – es ist schwer zu glauben, dass der Standortwechsel tatsächlich stattfindet

Verleugnung – man beweist sich selbst, dass es nicht stattfindet, und ignoriert den Wechsel und hofft, dass das Problem sich von selbst lösen wird.

Frustration – oft von Ärger begleitet. Die Änderung wird immer noch nicht akzeptiert, stattdessen macht man jeden anderen verantwortlich/beschuldigt jeden anderen.

Depression – Traurigkeit und Apathie

Experimente – man versucht einen Weg zu finden, sich an die neue Situation/die neue Umgebung/ anzupassen

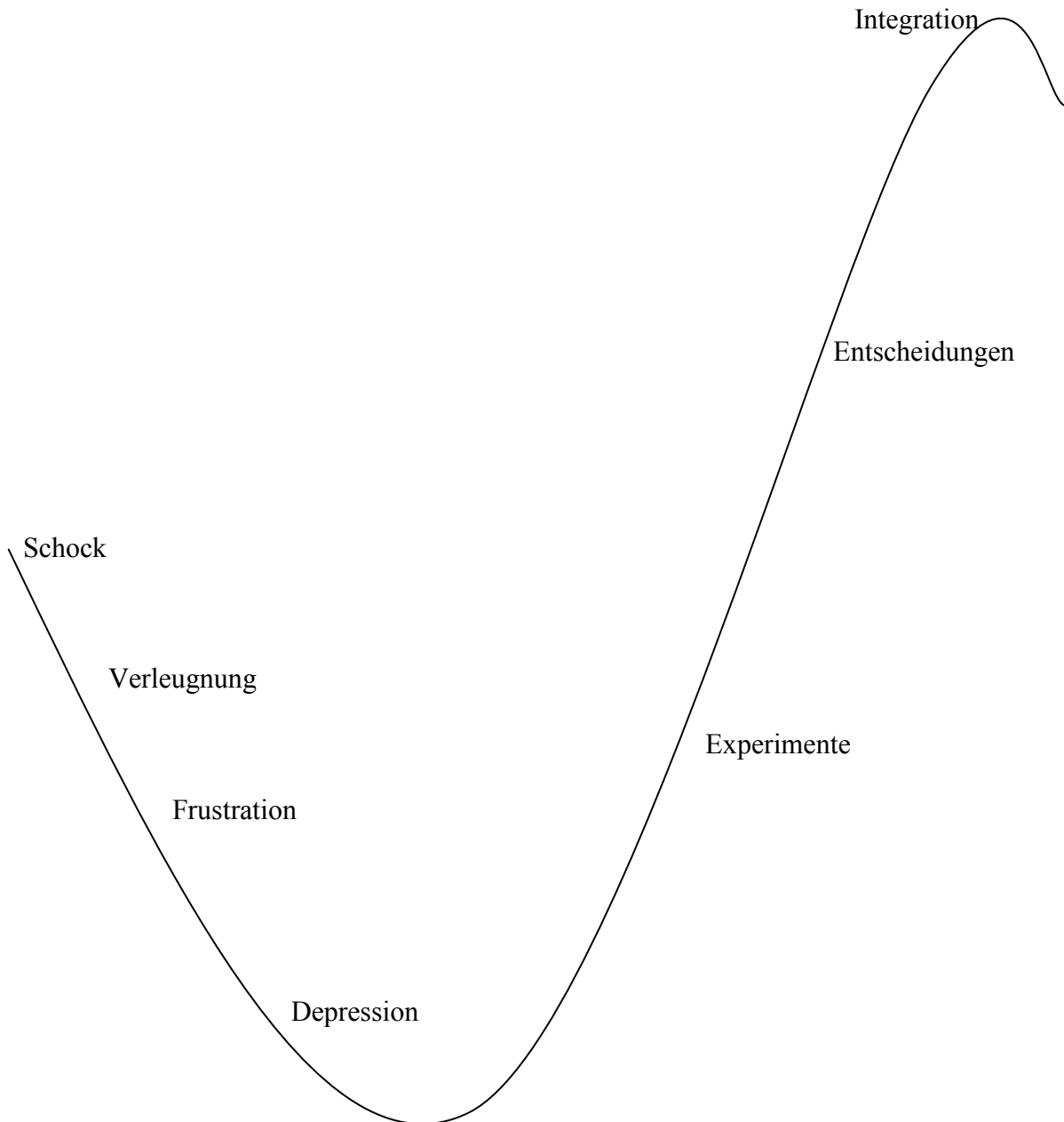
Entscheidungen – optimistischere Haltung, man beginnt die neue Situation zu akzeptieren

Integration – vollkommene Akzeptanz der veränderten/neuen Situation

Beispiele der Veränderung:

- Neue Arbeitspraktiken working practice
- Neuer Chef
- Neue Arbeitsstelle work location
- Arbeit in einem anderen Land oder einer anderen Umgebung/Sphäre Work in another country or sphere
- Umzug in ein neues Land oder Haus
- Neuer Partner
- Geburt, Tod oder Krankheit in der Familie
- Partner geht in die Pension

ÜBUNG Nr. 2 – DIE UMSTELLUNGSKURVE – INFORMATIONSBLATT



Was werde ich tun, um voraussehbare Veränderungen beim Umzug in ein anderes Land erfolgreich zu meistern?

- 1.
- 2.
- 3.

Übung Nr. 3 – EIN ARBEITSBLATT “GLOSSAR”- BESCHREIBUNG

Das Arbeitsblatt wird an die teilnehmer ausgehändigt.

Der Begriff	Erklärung und Anmerkungen

Jeder Teilnehmer füllt während des gesamtem Kurses das Glossar der Begriffe auf ohne es zu wissen.

Es wird empfohlen, dass Teilnehmer die Begriffe in den Abschnitt des jeweiligen Landes einordnen.

ÜBUNG Nr. 4 “MAPPING DER MOBILITÄT”- BESCHREIBUNG

The EU Landkarten werden an die Teilnehmer ausgegeben.

Jeder Teilnehmer zeigt sein Zielland auf.

Zusätzlich gibt jeder Teilnehmer 3 Gründe an, warum er das jeweilige Land ausgewählt hat.

Die 3 Gründe sollen auf kleine Post-its geschrieben werden.

ÜBUNG Nr. 4 “MAPPING DER MOBILITÄT”- INFORMATIONSBLETT



ÜBUNG NR. 5 “VERGLEICHENDE TABELLEN” - BESCHREIBUNG

Diese Übung basiert auf der Verpflichtung und Anweisung der individuellen Teilnehmer, die Informationen zu ordnen, die vom Landesexperten präsentiert werden. In dieser Übung füllen die Teilnehmer die Zelle mit Informationen aus, die sie für nützlich und wertvoll halten.

Kategorie	Ihr Land	Ein anderes Land

Es wird empfohlen, die folgenden Kategorien zu berücksichtigen:

- Spezielle Informationen /Details der Arbeitsrechte;
- Sozialversicherung und Steuern;
- Arbeitsbedingungen;
- Grundregeln im Hinblick auf den Aufenthalt im Land;
- Arbeitslosigkeit

ÜBUNG Nr. 5 “VERGLEICHENDE TABELLEN”- INFORMATIONSBLETT

Kategorie	Ihr Land	Ein anderes Land

ANLAGE Nr. 2 - 7 THEMEN, DIE IN DEN LÄNDERPROFILIEN BEHANDELT WERDEN

1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes:
 - a) Eine kurze Einführung in den Arbeitsmarkt (inklusive Durchschnittslöhne) und das Land;
 - b) Unterschied zwischen der Situation „eines Arbeitsmigranten“¹ und „eines Grenzarbeiters“².

2. Gesetzeslage:
 - a) Grundlegende Terminologie der Arbeitverhältnisse in den jeweiligen Ländern;
 - b) Vorschriften über Arbeitverhältnisse in den Gesetzen des Staates;
 - c) Arbeitsbedingungen (z.B. Kündigung, Feiertage, Arbeitsstunden, Überstunden, bezahlter Urlaub, bezahlter Krankenstand, Elternurlaub und andere);
 - d) Sicherheit am Arbeitsplatz;
 - e) Der Kollektivarbeitsvertrag in den verschiedenen Sektoren;
 - f) Inhalt eines Arbeitsvertrags (wie man verhindert, dass illegale oder missbräuchliche Klauseln eingefügt werden).

3. Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt:
 - a) Grundregeln bezüglich des Aufenthalts im Land;
 - b) Quellen, wo Jobs zu finden sind;
 - c) Bewerbung für einen Job, die wichtigsten Punkte zum Verfassen Ihres Lebenslaufs bezüglich der unterschiedlichen Länder;
 - d) Arbeitsbeginn – Sozialversicherung und Steuern;
 - e) Wohnen im Land– kurz über Wohnungsbedingungen; Wohnungsmöglichkeiten (z.B. Kosten), Gesundheitssystem (einschließlich Krankenversicherung, Kosten medizinischer Behandlung), Ausbildung (einschließlich der Anerkennung von Qualifikationen); Erfordernisse (welche Ausweise/Dokumente werden benötigt) wenn man ein Bankkonto eröffnen will;
 - f) Arbeitslosigkeit – Rechte, Arbeitslosengeld und Rechte, etc.

4. Genaues zur Arbeit der Gewerkschaften:
 - a) Erfolge der Gewerkschaftsbewegung;
 - b) Rolle der Gewerkschaften in der Gesellschaft;
 - c) Wie man bei der Gewerkschaft Mitglied wird;
 - d) Wie die Gewerkschaft funktioniert (Aufgabenbereiche etc.);
 - e) Rolle der Gewerkschaft bei Kollektivarbeitsverträgen;
 - f) Vorteile der Mitgliedschaft;
 - g) Wie man die Gewerkschaft kontaktiert;
 - h) Beispiele, wie eine Gewerkschaft helfen kann;
 - i) Die Vertretungsstruktur anderer Arbeiter.

¹ Wohnt und arbeitet in einem Land, welches nicht das Heimatland ist (z.B. Lettländer in Irland)

² Arbeitet in einem Mitgliedsstaat, wohnt aber in einem anderen. Er/sie kehrt mindestens einmal pro Woche in das Heimatland zurück.

5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivvertrags auf der Ebene eines Unternehmens und einer Filiale;
 - a) Unterschied zwischen einem Arbeitsvertrag und einem Kollektivarbeitsvertrag;
 - b) Gesetzlicher Hintergrund eines Kollektivarbeitsvertrags;
 - c) Wie man einem Kollektivarbeitsvertrag beitrifft;
 - d) Welche Informationen sind gewöhnlich in einem Kollektivarbeitsvertrag enthalten;

6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen (einschließlich Adressen, Telefonnummern, E-Mails), an die man sich im Falle von irgendwelchen Schwierigkeiten wenden kann;
 - a) Namen von Institutionen, die mit dem Arbeitsmarkt zu tun haben; Adressen, Telefonnummern, Telefaxnummern, Webseiten; welche Art von Problemen die Institution lösen kann;
 - b) Ein Leitfaden für Institutionen, bei denen Sie Informationen über Themen wie Unterkunft, Traditionen (Brauch), medizinische Versorgung etc. erhalten;
 - c) Zeitdauer (durchschnittlich) in Schritten, um Dokumente zu erhalten - Aufenthaltsausweis, Arbeitserlaubnis, Krankenversicherung, Sozialversicherungszugehörigkeit etc.

7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man im Falle der typischsten Probleme tun soll:
 - a) Schlimme und interessante Begebenheiten im jeweiligen Land;
 - b) Was Person A macht, wenn sie Informationen besitzt und was Person B macht, wenn sie die Informationen nicht besitzt (typische Situationen für das jeweilige Land);
 - c) Missbrauch – an wen man sich wendet, wenn man vom Arbeitgeber ausgenutzt wird oder Informationen bezüglich der verbreitetsten betrügerischen Tricks. .

ANLAGE NR. 3 EMPFOHLENE HILFSMITTEL FÜR LÄNDERPROFILE

7 Themen, die von Länderprofilen behandelt werden	Empfohlene Hilfsmittel
1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes:	Präsentation
2. Gesetzeslage:	Präsentation Ein Glossar der Begriffe Fallstudien
3. Vorteile des Arbeitsmarktes – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt::	Präsentation Fallstudien Übungen
4. Genaues zur Gewerkschaftsarbeit:	Präsentation Fallstudien
5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf der Unternehmens- und Filialebene;	Präsentation
6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen (einschließlich Adressen, Telefonnummern, E-Mails), an die man sich im Fall irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann;	Präsentation Fallstudien
7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen. Was man im Falle der am häufigsten vorkommenden Schwierigkeiten machen kann:	Präsentation Fallstudien

ANLAGE Nr. 4 – STRUKTUR/AUFBAU DER FALLSTUDIE

Kurze Beschreibung des Falles:

Bis zu 75% der Seite

Die Beschreibung soll die folgenden Fragen beantworten:

- *Welcher Art von Problemen ist die Person begegnet?*
- *Was hat Person A gemacht oder nicht gemacht?*
- *Was war das Ergebnis?*

Wenn es möglich ist, benutzen Sie Ihre Erfahrung oder Fälle aus Ihrer Praxis, bei denen es Probleme gab, wenn Personen zur Arbeit im jeweiligen Land ankamen aber Problemen begegneten.

Was ist das richtige Verhalten in einer solchen Situation?

Bitte erklären Sie, wie Person A sich in einer ähnlichen Situation richtig verhalten soll.

ANLAGE Nr. 5 – DIE FALLSTUDIEN

Fallstudie Nr. 1 (Dänemark) “Rascher Verlauf”

Kurze Beschreibung des Falles

Mittwoch, 28. November 2007 Byggefagenes Samvirke (ein Gewerkschaftsverband im Bausektor) patrouillierte in Turborg Harbor (im nördlichen Teil von Kopenhagen). Sie fanden keine ausländische Kollegen vor, ließen aber einen Ordner und eine Besuchskarte in Polnisch zurück.

Am Donnerstag kontaktierten die polnischen Arbeiter des örtlichen Arbeitsplatzes die Gewerkschaft. Sie beschwerten sich, dass ihre Löhne ausständig waren.

Am folgenden Montag hatte die Gewerkschaft ein Treffen mit den polnischen Arbeitern. Alle neun Arbeiter wurden Mitglieder der Gewerkschaft. Danach sandte die Gewerkschaft eine Nachricht an das Unternehmen und den führenden Subunternehmer, dass die Arbeit gestoppt sei (es gab einen Boykott).

Am Montag der folgenden Woche wurde der Fall innerhalb eines vergleichenden Treffens abgeschlossen. In diesem Treffen gab NCC (der führende Subunternehmer) eine Garantie für die ausständigen Löhne. Der Betrag wurde später als DKK 600,000 festgelegt (ungefähr € 80,000).

Der Hintergrund für diese Art von Boykott ist der folgende. Solange Löhne für eine bestimmte Arbeit nicht bezahlt sind, gehört die Arbeit noch immer den Arbeitern, die die Arbeit ausführen. Andere Unternehmen dürfen die Arbeit, die Teil des Vertrags sind, nicht berühren.

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Kommunikation und Kontakte mit der Gewerkschaft ist hier das richtige Verhalten

Fallstudie Nr. 2 (Dänemark) **“Entsendete Arbeiter”**

Kurze Beschreibung des Falles

3F, die größte dänische Gewerkschaft teilte die ersten Information (der Polizei) über einen wohlbekannten gegen das Gesetz verstoßenden Unternehmer (Slumlord) schon im August 2004 mit. Es ist dies einer der größten Fälle, der mit der Beschäftigung von ausländischen, illegal tätigen Arbeitern zur Renovierung vieler Gebäude in der Umgebung von Kopenhagen zu tun hat.

3F (oder SID wie sie damals hieß) kontaktierte 5 polnische Arbeiter auf einer Arbeitsstelle im Zentrum von Kopenhagen. Die Gewerkschaft stellte fest, dass viele Arbeitsbedingungen illegal waren. Der Slumlord stellte fest, dass die Bauarbeiter in Dänemark sind und zwar als „entsendete Arbeiter“, angestellt von einem Unternehmen, welches Dienstleistungen in Dänemark leistet. Formell sind die polnischen Bauarbeiter bei dem in Polen angemeldeten Unternehmen Gromet angestellt. Dieses Unternehmen ist in Polen überhaupt nicht aktiv. Die Gewerkschaftsbewegung glaubt, dass dieses Konstrukt nur dazu dient, die dänische Gesetzgebung zu umgehen.

Nach 1½ jähriger Untersuchung ist die Polizeibehörde in der Lage, den reichen Slumlord vor Gericht zu verklagen. Die Polizei ist auch der Meinung, dass das Vertragsgebäude nur dazu dient, die dänische Gesetzgebung zu umgehen. Der Slumlord wird jetzt im Mai 2008 offiziell vor Gericht angeklagt. Die Staatsanwaltschaft verlangt eine substantielle finanzielle Strafe. Die Gewerkschaftsbewegung hofft, dass dies als dringender Fall behandelt wird, weil ein gutes Ergebnis ein klares Signal für andere Leute sein wird, die sich ausländischen Arbeitern illegal bedienen.

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten??

Kommunikation und Kontakt mit der Gewerkschaft ist am empfehlenswertesten.

Fallstudie Nr. 3 (Dänemark) **“Unterminierung des dänischen Modells?”**

Kurze Beschreibung des Falles

Im Jahre 2007 wurde ein polnischer Arbeiter von seinem jetzt ehemaligen Arbeitgeber unterbezahlt, dem polnischen Bauunternehmen GAL-MET. Die dänische Gewerkschaft unterstützte ihn bei seinem Weg durch das Arbeitsgerichtssystem in Dänemark. Und der polnische Arbeiter war zufrieden. Das Ergebnis dieses Falles war, dass GAL-MET DKK 86,000 (ungefähr € 11,500) an den Arbeiter zahlen musste.

GAL-METs polnischer Rechtsanwalt brachte den Fall vor das polnische Arbeitsgericht. GAL-MET behauptete, dass sein Lohn den polnischen Lohn entsprechen sollte. Und im Februar 2008 verlangte das Arbeitsgericht in Polen, dass der entsendete polnische Arbeiter das Geld, welches ihm vom dänischen Arbeitsgerichtssystem zugesprochen worden war, zurückzahlen sollte.

GAL-MET hat mitteilen lassen, dass es versuchen wird, das Geld dadurch zurückzubekommen, indem sie Eigentum vom Haus des Betroffenen beschlagnahmen lassen werden. Dies könnte faktisch bedeuten, dass die Familie auf die Straße gesetzt würde.

Die dänische Gewerkschaftsbewegung war darüber sehr verärgert. Die Absicht war äußerst unmenschlich und würde das dänische Modell am Arbeitsmarkt unterminieren. Daher wurde der Fall erneut vor das Arbeitsgericht in Dänemark gebracht. Ende April 2008 stellte das Gericht in einer Entscheidung fest, dass das Unternehmen eine substantielle finanzielle Strafe von DKK 250,00 und DKK 800,000 (eine Gesamtsumme von € 140,000) an zwei dänische Gewerkschaften zahlen muss, und zwar wegen fehlender Pensionen, Essen und Unterkünfte.

Das Arbeitsgericht stellte weiter fest, dass es dem Fall weiter nachgehen würde, sollte das Unternehmen versuchen, Geld dadurch zurückzubekommen, indem es den Fall vor das polnische Gerichtssystem bringt.

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Kommunikation und Kontakt mit der Gewerkschaft ist am empfehlenswertesten.

Fallstudie Nr. 4 (Irland) **“Pilzpflücker”**

Kurze Beschreibung des Falles

Im Januar 2006 wandte sich eine Gruppe von litauischen Arbeitern, die zum Pflücken von Pilzen angestellt waren, an SIPTU um Hilfe. SIPTU ist Irlands größte Gewerkschaft. Die Arbeiter waren keine Mitglieder der Gewerkschaft und wussten nicht, welche Rechte und Befähigungen (entitlements) sie hatten.

Diese dreizehn Frauen hatten für 70 bis zu 80 Stunden pro Woche gearbeitet, oft durchgehend über 7 Tage für einen durchschnittlichen Lohn von € 230 pro Woche. Das bedeutet gerade über € 3 pro Stunde, während der gesetzliche Mindestlohn damals € 7,65 betrug. Sie lebten in Unterküften auf einem Bauernhof, die vom Arbeitgeber bereitgestellt wurden und für die sie Miete bezahlen mussten.

Als der Arbeitgeber hörte, dass die Arbeiterinnen sich an die Gewerkschaft gewandt hatten, feuerte er sie alle sofort und zwang sie zur Räumung ihrer Unterküfte.

Die Gewerkschaft sah diese Situation als unfaire Kündigung und Nichteinhaltung von Arbeitsrechten. Sie gewannen den Fall und sicherten eine Kompensation im Gesamtwert von € 309,000, die sich auf Mindestfristen für Benachrichtigungen, jährliches Urlaubsrecht, und Bezahlung für staatliche Feiertage bezog. Weiters fand ein Anstellungseinspruchstribunal, dass die dreizehn Arbeiterinnen wegen „bloßer Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft“ entlassen worden waren, was als „eklatant unfair“ bezeichnet wurde, da alle Arbeiter in Irland das Recht haben, einer Gewerkschaft beizutreten. Es wurden ihnen eine zusätzliche Kompensation von € 26,000 zugesprochen.

Diesen Arbeiterinnen wäre ohne die Unterstützung der Gewerkschaften ein solcher Erfolg nicht zuteil geworden. Und wären Sie am Beginn ihrer Arbeit in Irland einer Gewerkschaft beigetreten, dann hätten sie von vornherein nicht eine solche Ausbeutung und einen solchen Missbrauch erdulden müssen

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Wenn man mit der Arbeit in Irland beginnt, soll man Mitglied bei einer Gewerkschaft werden.

Fallstudie Nr. 5 (Irland) **“Agenturarbeiter”**

Kurze Beschreibung des Falles

Der Begriff “Agenturarbeiter” bezeichnet einen Arbeiter, der durch eine Personalagentur direkt beim Unternehmen angestellt ist, bei dem er/sie arbeitet. Normalerweise sind Agenturarbeiter angestellt, um temporäre Personallücken zu füllen, z.B. wenn sich jemand auf Mutterschaftsurlaub befindet.

In den letzten Jahren hat es eine starke Zunahme von Personalagenturen in Irland gegeben. Viele Firmen stellen ihre Arbeiter durch diese Agenturen an, anstatt sie als direkte Angestellte des Unternehmens einzustellen. Auf diese Weise versuchen Arbeitgeber, ihren Verantwortungen unter der Angestelltengesetzgebung auszuweichen oder ihrer Verpflichtung zu entgehen, hausintern garantierte Standardlöhne, Bedingungen und Ansprüche zu erfüllen. Die Gesetzgebung in Bezug auf Agenturarbeiter ist schwach und deswegen sind Arbeiter sehr leicht verwundbar und Missbrauch und Ausbeutung ausgesetzt.

Agenturarbeiter wissen von einer Woche zur nächsten nicht, ob sie noch beim Unternehmen tätig sein werden, und es wird ihnen sehr oft ein niedrigerer Lohn bezahlt als den Arbeitern, die direkt beim Unternehmen angestellt sind. Sie wissen oft gar nicht, dass sie einen niedrigeren Lohn bezahlt bekommen, oder falls sie das wissen, scheuen sie sich vielleicht davor, sich zu beschweren aus Furcht davor, sich mit der Personalagentur schlecht zu stellen und deswegen ihre zukünftigen Chancen für eine Anstellung zu gefährden. Diese Situation dient nicht nur dazu, die Agenturarbeiter auszunutzen, sondern bedroht auch bestehende Bedingungen und Lohntarife, weil hausinterne Vereinbarungen ignoriert und unterminiert werden. In einigen Fällen werden permanente Mitarbeiter nach und nach durch Agenturarbeiter ersetzt.

Über die letzten zwei Jahre hat SIPTU eine landesweite Kampagne durchgeführt, die die Verwundbarkeit und Ausbeutung der Personalagenturarbeiter herausstellt. Sie haben sich bei der Regierung für Verbesserungen in der Gesetzgebung eingesetzt und viele Arbeitsstätten angegangen, wo sich solcher Missbrauch abspielt.

Die Gewerkschaft konnte Erfolge im Falle einiger Angestelltenverhältnisse verzeichnen, bei denen regelmäßig Agenturarbeiter angestellt werden. Die Hauptpunkte der Vereinbarungen beziehen sich darauf sicherzustellen, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen der Agenturarbeiter nicht unter denen der hausinternen Vereinbarungen liegen. Außerdem müssen Arbeiter nach einem bestimmten Zeitraum direkte Angestellte des Unternehmens werden.

Solche Vereinbarungen zielen auf einige der Unsicherheiten und Ungewissheiten ab, unter denen die Agenturarbeiter leiden. Sie definieren die Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers in klarer Weise und stellen genau fest, wer der Arbeitgeber ist. Was absolut zentral ist, ist dass sie sicherstellen, dass Agenturarbeiter nicht als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden können oder dass es zu einer „wir“ und „sie“-Situation am Arbeitsplatz kommt.

Diese Kampagne hat dabei geholfen, potentielle Gesetzeslücken zu schließen, durch die skrupellose Arbeitgeber eine Gruppe von Arbeitern ausnutzen würden und sie

dazu benützen würden, die Erfolge und die Einigkeit der Bewegung als Ganzes zu unterminieren.

Auf diese Weise beschützt die Gewerkschaft die Rechte und Ansprüche aller Arbeiter.

Fallstudie Nr. 6 (Irland) **“Hausbedienstete”**

Kurze Beschreibung des Falles

Steigender Wohlstand in Irland hat dazu geführt, dass mehr und mehr Menschen in privaten Haushalten als Hausbedienstete angestellt werden. Solche Arbeiter stehen unter dem Schutz der Gesetzgebung für Angestellte, werden aber von ihren Arbeitgebern oft als „Haushaltshilfen“ oder als Pfleger angesehen und nicht als Angestellte.

Im Jahre 2004 kontaktierte eine Organisation für Migrantenrechte SIPTU in Vertretung einer Anzahl von Hausbediensteten, die unter Ausbeutung und Missbrauch litten. Im typischen Fall wurde von diesen Arbeitern erwartet, dass sie sich 7 Tage die Woche bereit halten, morgens, mittags, und nachts. Sie waren krass unterbezahlt, erhielten keinen adäquaten Jahresurlaub, Kompensation für staatliche Feiertage oder Krankenstand. Einigen waren die Reisepässe von den Arbeitgebern weggenommen worden, um sicherzustellen, dass sie nicht weglaufen würden, während andere Fälle sexuellen Missbrauchs angaben.

Das große Ausmaß der Isolation, Unwissenheit über ihre Rechte oder darüber, wo sie Unterstützung und Informationen erhalten könnten, trugen zur Verwundbarkeit dieser Arbeiter bei.

Ein SIPTU-Vertreter wurde dazu beauftragt, mit der Migrantenorganisation zusammenzuarbeiten. Zusammen stellten sie eine Haushaltsbedienstetengruppe auf, die die Ausbeutung dokumentierte und ein Sprachrohr für Hausbedienstete wurde. SIPTU war in vielen von ihr vertretenen Fällen erfolgreich und erreichte hohe Kompensationsbeträge, die an die Arbeiter ausgezahlt wurden. .

Der Irische Kongress der Gewerkschaften (ICTU) begann ebenfalls eine Kampagne, um das Bewusstsein über die Zustände zu heben und forderte einen „Praxiskodex zum Schutz von Personen, die in den Haushalten anderer Menschen angestellt sind.“ Durch die 2007 mit der Regierung und Arbeitgebern vereinbarte landesweite Regelung erreichte ICTU die Verpflichtung dieser Gruppen, einen Praxiskodex zusammenzustellen und beim zuständigen Regierungsminister einzureichen.

Dieser Praxiskodex (code of practice) definiert Mindestlöhne, maximale Arbeitsstunden, Beträge, die für Verpflegung und Unterkunft steuerlich absetzbar sind und besteht auf den Respekt, die Würde und Privatsphäre von Angestellten. Er stellte auch erfolgreich fest, dass ein Privathaushalt in solchen Situationen ein Arbeitsplatz ist.

Ohne die Stärke und den Einfluss der Gewerkschaftsbewegung hätte die Misere der Arbeiter auf keinen Fall auf so umfangreiche Art erfolgreich bekämpft werden können.

Fallstudie Nr. 7 (Lettland) “Arbeiten in Deutschland”

Kurze Beschreibung des Falles

Herr Maris ist ein beedeter Rechtsanwalt aus Lettland. Er ist auf der Suche nach einem Job in Deutschland, um sein Wissen und seine fachliche Erfahrung auszubauen. Er ist 24 Jahre alt und verfügt über eine zweijährige Arbeitserfahrung in einem Steuerberatungsunternehmen in Lettland. Herr Maris fand Jobangebote in Deutschland. Herr Maris wird seinen Job am 15. August 2008 beginnen.

- 1) Muss Herr Maris gewisse Anforderungen im Hinblick auf Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erfüllen und länger als 3 Monate in Deutschland bleiben? Wenn ja, erklären Sie das bitte.
- 2) Muss Herr Maris irgendwelche Anforderungen im Hinblick auf Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erfüllen, sollte er einen Job in IHREM Land akzeptieren?

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Staatsbürger aus Lettland benötigen eine Arbeitserlaubnis, um in Deutschland angestellt werden zu können. Herr Maris soll sich eine EU-Arbeitserlaubnis von der Bundesagentur für Arbeit ausstellen lassen und darf nur dann angestellt werden, wenn er sich im Besitz einer solchen Erlaubnis befindet. Eine Aufenthaltserlaubnis ist für Herrn Maris nicht notwendig.

Fallstudie Nr. 8 (Lettland)

“Wollen Sie in Schweden arbeiten?”

Kurze Beschreibung des Falles

Tulip, ein Blumenauktionshaus, welches in Schweden gegründet wurde und dort tätig ist, hat einen Angestellten mit speziellen Kenntnissen aus Lettland aufgenommen, um in Schweden zu arbeiten, und zwar gemäß einer vertraglichen Vereinbarung. Der Vertrag entspricht schwedischen Arbeitsrechtsgrundlagen. Herr Andris stammt aus Liepaja (Lettland) und hat den Job in Schweden angenommen.

- 1) Tulip hat sich verpflichtet, Herrn Andris den gleichen Lohn zu bezahlen, den er verdiente, während er in Lettland arbeitete. Sehen Sie hier irgendwelche Schwierigkeiten, die sich ergeben könnten?

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Es ist wichtig festzustellen, ob das Gehalt, das Herr Andris in Lettland erhielt, mit den gesetzlichen Bestimmungen des Mindestlohnes in Schweden und dem Kollektivvertrag in diesem Sektor entspricht.

Zusätzlich: Die Unterschiede in den Lebenshaltungskosten zwischen Lettland und Schweden und die Notwendigkeit, dass sich Herr Andris dessen bewusst ist.

Fallstudie Nr. 9 (Lettland) **“Kollektivarbeitsvertrag”**

Kurze Beschreibung des Falles

Ein Arbeitgeber – eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung – weigerte sich, über die Vereinbarung eines Kollektivarbeitsvertrags zu verhandeln. Die hausinterne Gewerkschaft sandte einen Entwurf des Kollektivarbeitsvertrags an den Arbeitgeber, erhielt jedoch keine Antwort. Nach einer zweiten Aufforderung zu Verhandlungen hinsichtlich des Kollektivarbeitsvertrags erwiderte der Arbeitgeber, dass er es ablehne, einen Kollektivarbeitsvertrag einzugehen. Durch diesen Schritt weigerte sich der Arbeitgeber faktisch, die Bestimmungen für Arbeitsstunden und Löhne der Angestellten festzulegen. Trotzdem ist im Absatz 21 des Arbeitsgesetzes festgelegt, dass es dem Arbeitgeber nicht gestattet ist, es abzulehnen, in Verhandlungen zum Abschluss eines Kollektivarbeitsvertrags einzutreten.

Daher verklagte die Gewerkschaft dieses Unternehmens den Arbeitgeber und ersuchte das Gericht festzustellen, dass der Arbeitgeber gesetzlich daran gebunden ist, Verhandlungen über den Abschluss eines Kollektivarbeitsvertrags aufzunehmen.

Das Gericht stellte fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, über den Abschluss eines Kollektivarbeitsvertrags zu verhandeln. Wenn sich der Arbeitgeber weigert, die Verhandlungen aufzunehmen, dann ist es der Gewerkschaft gestattet, auf Schutz ihrer gesetzlichen Rechte zu klagen, allerdings hat nicht jedes Gewerkschaftsmitglied dieser Gewerkschaft die notwendige Ermächtigung dazu erteilt..

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Diese Situation führt den Beweis, dass es sehr wichtig ist, in jedem Unternehmen eine Gewerkschaft zu gründen. Sie vertritt die Rechte und Interessen jedes einzelnen Angestellten. Und eine Gewerkschaft, die als Vertretung viele Angestellte vereinigt, kann Rechte und Interessen viel besser vertreten als jeder Angestellte allein.

Fallstudie Nr. 10 (Spanien) **“Arbeitsbedingungen im Landwirtschaftssektor”**

Kurze Beschreibung des Falles

Ein in der Landwirtschaft tätiges Unternehmen mit Zentrale im südlichen Teil Spaniens stellte 16 Frauen aus Senegal im Rahmen eines Solidaritätsprojekts an, in welchem auch die Agrioffod Federation of Comisiones Obreras beteiligt war.

Bald stellte die Agrioffod Federation fest, dass das Gehalt, welches an diese Frauen ausbezahlt wurde, niedriger war als das, welches ihnen im Kollektivarbeitsvertrag versprochen worden war; ihre Unterkunft war nicht adäquat und die tägliche Arbeitszeit ging über die im Vertrag festgelegte Zeit hinaus.

Die Federation kontaktierte unverzüglich das Unternehmen und forderte zumutbare Arbeitsbedingungen ein. Die Antwort der Direktion bestand darin festzustellen dass „wenn das Unternehmen wirklich die Gehälter zahlen würde, die im Kollektivarbeitsvertrag festgelegt sind, wäre es nicht profitabel, Arbeiter aus nicht zur EU gehörenden Ländern EU anzustellen.“ Als Konsequenz würden sie, wenn sie die festgelegten Gehälter zahlen müssten, den Vertrag besser beenden.

Nach intensiven Verhandlungen überzeugte die Federation das Unternehmen, die festgelegten Arbeitsbedingungen mehr als ausreichend zu erfüllen und noch dazu einen Unterkunftwechsel in eine bessere und akklimatisierte Umgebung zu erreichen.

Wie soll man sich in einer solchen Situation verhalten?

Die 16 Frauen hätten allein nicht genug Verhandlungsstärke. Im Fall des Verstoßes gegen die Arbeitsbedingungen ist es am besten, einen Vertreter der Gewerkschaft am Arbeitsplatz zu kontaktieren.

Was passierte?

Die Arbeiterinnen aus Senegal haben sich sofort mit der Agrioffod Federation in Verbindung gesetzt. Die Vertreter der Gewerkschaft verbrachten eine ganze Nacht, damit die Arbeiterinnen sich besser und sicherer fühlten. Am nächsten Tag trafen sich die Gewerkschaftsvertreter mit der Direktion des Unternehmens und warnten das Unternehmen vor der Nichteinhaltung der Vereinbarung. Sie brachten das Unternehmen dazu, die Kündigungen zurückzunehmen, alle ausstehenden Gehälter zu zahlen und die Unterkünfte zu akklimatisieren. Hätten die Arbeiter die Gewerkschaften kontaktiert bevor sie allein Forderungen an das Unternehmen stellten, wären sie nicht gekündigt worden und aus Ihrer Unterkunft hinausgeworfen worden.

Sobald der Vertrag endete, kehrten die Arbeiter wieder in ihr Heimatland zurück. Dank der Hilfe durch Agrioffod Federation konnten vier von ihnen nach Spanien kommen und arbeiten. Gegenwärtig arbeiten sie in einem kleinen Unternehmen in Lorca; das Unternehmen erfüllt alle vereinbarten Arbeitsbedingungen.

Empfehlungen für Immigranten/Gastarbeiter im landwirtschaftlichen Sektor

Wenn Sie sich in ihrem eigenen Land befinden

1. Wenn Sie in ein Land mit einer fremden Sprache gehen, verlangen Sie eine Übersetzung Ihres Vertrags in Ihre Muttersprache. Sobald Sie im Zielland angekommen sind, dann werden Sie nicht das Recht haben, eine Übersetzung zu verlangen.
2. Bevor Sie den Vertrag unterzeichnen, müssen Sie Folgendes wissen:
 - den Mindestlohn
 - die Lohn/Gehaltstabellen des landwirtschaftlichen Sektors in dem von Ihnen gewählten Gebiet
 - Ihr Gehalt und Art der Zahlung;
 - Welche Abzüge von Ihrem Gehalt für Ihre Unterkunft, Elektrizitäts- und Wasserkosten gemacht werden sollen;
 - Wer für die Hin- und Rückreise bezahlen wird;
 - Auf welche Versicherungsleistungen Sie ein Anrecht haben;
 - Erwerbsunfähigkeitsentschädigung, Arbeitslosenunterstützung, Pensionsversicherung, etc.
3. Gehen Sie nicht das Risiko ein, Ihr Heimatland ohne einen schriftlichen Vertrag zu verlassen. Es gibt Möglichkeiten, einen Vertrag im Heimatland zu unterschreiben.
4. Trauen Sie keinem Angebot für einen illegalen Job. Sie müssen wissen, dass Sie in so einem Fall:
 - nichts von Ihrem Arbeitgeber einfordern können;
 - keinen Rechtsschutz haben und Gefahr laufen können, aus Ihrem Bestimmungsland ohne irgendeine ökonomische Kompensation ausgewiesen zu werden;
 - wenn Sie ein irregulärer Arbeiter sind, Sie vor einem Richter Forderungen stellen können und Ihnen nach dem Gesetz Rechte zustehen können, aber dass Sie dann erklären müssen, warum Sie irregulär arbeiten.
5. Sie müssen auch wissen, in welcher Art von Unterkunft Sie untergebracht sein werden, wie weit weg diese von der Stadt ist, und ob es öffentliche Verkehrsmittel oder Transportmöglichkeiten gibt.
6. Wenn Sie ins Ausland reisen, lassen Sie Ihre Arbeitsadresse mit Ihrer Familie und arrangieren Sie, wie Sie sich mit Ihnen in Verbindung halten werden.
7. Wenn Sie mit Ihrem Partner reisen, verlangen Sie, dass Sie beide ins selbe Arbeitszentrum gesandt werden;
8. Wenn eine private Agentur in Ihrem eigenen Land Ihnen einen Job im Ausland anbietet, überprüfen Sie deren gesetzlichen Status. Geben Sie auf illegale Vermittler acht!
9. Wenn Sie noch nie im landwirtschaftlichen Sektor gearbeitet haben, suchen Sie nach Informationen darüber, wie Ihre Pflichten geplant sind und

versichern Sie sich, dass sie physisch in der Lage sind, diesen nachzukommen.

10. Erinnern Sie sich daran, dass Gewerkschaften

- **Informationen bereitstellen** über: Mindestgehälter in den verschiedenen Fachgebieten in den jeweiligen Bestimmungsländern; Ihnen eine Zusammenfassung über Kollektivarbeitsverträge und Arbeitsverträge in dem Sektor und in den Regionen geben können, für die Sie sich interessieren; die Gesetzeslage privater Arbeitsagenturen in Ihren Ländern und Ihre Rechte gegenüber diesen Agenturen; Schulungsmöglichkeiten.
- **Sie dabei unterstützen** (kostenlos, wenn Sie ein Mitglied sind) **Ihre Rechte einzufordern** im Fall, dass der Arbeitgeber den Vertrag nicht erfüllt.

Wenn Sie im Bestimmungs/Zielland sind

1. Merken Sie sich die maximale Anzahl der im Vertrag festgelegten wöchentlichen und täglichen Arbeitsstunden. Jede diese Anzahl übersteigende Stunde muss als "zusätzliche Stunde" angesehen werden und im Sinne des Kollektivarbeitsvertrags bezahlt werden.
2. Stellen Sie sicher, dass Sie jeden Monat Ihrem Vertrag oder Kollektivarbeitsvertrag gemäß bezahlt werden. Ihr Vertrag darf keine Konditionen enthalten, die schlechter sind als jene im Kollektivarbeitsvertrag.
3. Lassen Sie nicht zu, dass Ihr Arbeitgeber Sie diskriminiert, sei es wegen Ihres Alters, Ihrer Religion, Ihrer Herkunft, Ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Ihrer sexuellen Ausrichtung.
4. Sie haben das Recht über die Verhinderung von Arbeitsrisikos vor der Vertragsunterzeichnung aufgeklärt zu werden.
5. Lassen Sie Ihren Reisepass auf keinen Fall mit Ihrem Arbeitgeber: es ist dies Ihr Identitätsausweis!
6. Achten Sie auf die Versicherungsleistungen, die Sie auf Grund Ihrer Beiträge erhalten: Erwerbsunfähigkeitsentschädigung, Arbeitslosenunterstützung, Pensionsversicherung, Krankenversicherung, Erziehungsurlaub, Urlaub aus Krankheits- oder Unfallsgründen, etc.
7. Verlangen Sie, dass Trinkwasser am Arbeitsplatz vorhanden ist.
8. Versuchen eine Transportmöglichkeit von Ort des Unternehmens zum nächsten Dorf/zur nächsten Stadt zu organisieren, um Grundnahrungsmittel kaufen oder grundlegende Dienstleistungen in Anspruch nehmen zu können.
9. Verlangen Sie nach präventiven Schutzausrüstungen und Maßnahmen.

10. Die Probezeit beträgt 15 oder 16 Tage; wenn die Probezeit vorbei ist, können Arbeitgeber Ihren Vertrag nicht ohne Begründung kündigen.
11. Das Unternehmensgelände darf kein geschlossenes Gelände sein, das Sie in Ihrer Freizeit nicht jederzeit betreten oder verlassen können. Einige Bedingungen können von Vertretern der Gewerkschaft oder durch Arbeiter verhandelt werden.
12. Lassen Sie es nicht zu, dass sich Ihre Arbeitgeber oder Kollegen Ihnen gegenüber respektlos verhalten: moralisch zweifelhafte oder sexuelle Belästigungen, Gewalt, physische oder verbale Verfolgung sind ein Verbrechen und können bei den Behörden angezeigt werden.
13. Seien Sie sich bewusst, dass Gewerkschaften im Bestimmungsland in der Lage sind:
 - Sie über Arbeitsbedingungen zu informieren (Verträge, Gehälter, Sozialversicherung, Wohnverhältnisse, etc.) und den Kollektivarbeitsvertrag;
 - Sie informieren oder Ihnen Schulung in der Sprache des Landes und in Präventivmaßnahmen für Gesundheit und Sicherheit etc. anbieten;
 - Ihnen Informationen und Beratung hinsichtlich neuer Jobangebote bereitstellen;
 - Einen Besuch organisieren können, um Ihre Arbeits- oder Wohnbedingungen zu überprüfen oder nachzuprüfen. Falls Sie um einen Besuch ersuchen, wird die Gewerkschaft dem Arbeitgeber Ihren Namen nicht mitteilen;
 - Sie für den Fall unterstützen, dass Ihr Arbeitgeber den Vertrag oder gesetzliche Bestimmungen nicht erfüllt.

Fallstudie Nr. 11 (Spanien) **“Arbeitsbedingungen im Haushaltssektor”**

Kurze Beschreibung des Falles

Carmen ist Rumänin. Sie ist nach dem 1. Januar 2007 in Spanien angekommen, als Rumänien und Bulgarien bereits Mitglieder der Europäischen Union geworden waren. Sie ließ ihre Freunde und Familie daheim zurück. Sie begann im Haushaltssektor zu arbeiten.

Carmen hat für mehr als ein Jahr als interne Arbeiterin ohne Arbeitsvertrag gearbeitet. Sie wohnte im Privathaus ihres Arbeitgebers, einer alten Dame, die Alzheimer's Krankheit hatte. Als Kompensation für ihre Arbeit bekam sie freie Kost, Unterkunft und 580 Euro monatlich. Sie hätte 8 Stunden pro Tag arbeiten sollen, arbeitete aber gewöhnlich den ganzen Tag. Sie ruhte sich nur an einem Nachmittag pro Woche aus. Auf alle Fälle hat sie weder Familie noch Freunde in Spanien und hätte auch niemanden gekannt, mit dem sie ihre Freizeit hätte verbringen können. Daher blieb sie gewöhnlich zuhause oder machte einige Einkäufe für ihre Nachbarn.

Die alte Dame, für die sie sorgte, litt wie gesagt an Alzheimer's. Carmen musste viel Male während der Nacht aufstehen und dieser Dame bei der Benützung des Waschbeckens helfen, da sie es schwierig fand, sich aufzurichten. Carmen war sich ihres Traums in diesem Land bald nicht mehr sicher und zwar wegen des vielen Stresses, der vor allem dadurch zustande kam, weil sie glaubte, sie könne nicht hören, wenn die alte Dame sie um Hilfe rief. Außerdem hatte sie einige gesundheitliche Probleme wegen der körperlichen Stellungen, die sie einnehmen musste und die Bewegungen, die sie ausführen musste, um der Dame zu helfen. Sie konnte nicht in Krankenstand gehen, weil sie dadurch ihren Job verloren hätte.

Wie das bei vielen Haushaltshilfen der Fall ist, arbeitete Carmen in Arbeitsbedingungen, die unter dem Standard liegen und oft die Situation dieser Arbeiter ausnutzen, indem sie ein Gehalt erhalten, das sie unter der Armutsgrenze hält und es ihnen unmöglich macht, ihre eigenen Familien zu unterstützen. Außerdem fehlen der Zugang zu medizinischer Betreuung, Sozialversicherungsleistungen und grundlegenden Arbeitsrechten.

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Die Ausbeutung vieler Arbeiter in Haushalten und Familien, besonders von äußerst verwundbaren Arbeitsmigranten, ist auch in Spanien Realität.

Die Arbeit im Heim, die in Spanien die dritte Stelle für arbeitende Frauen einnimmt, ist ein Sektor, der einem hohen Maß an Unsicherheit ausgesetzt ist und in vielen Fällen zu Aufregung und Ausbeutung der Arbeiterinnen führt, insbesondere durch das Nichteingebundensein in das Sozialversicherungssystem, die Arbeitslosenversorgung, die gesetzlichen Gehaltsbestimmungen und die Unmöglichkeit, Arbeit mit Familienleben zu vereinen. 70% der Angestellten im Haushalt scheinen in der Wirtschaft gar nicht auf, sie werden nicht angeführt und die meisten von ihnen sind Ausländer. 68% kommen aus Ecuador, Kolumbien und Rumänien.

Arbeiter im Haushaltssektor fallen in Spanien unter ein spezielles Gerfüge, das ihnen Grundrechte sichert.

Die Gewerkschaften bemühen sich, diese Minimalbedingungen zu verbessern. Wäre Carmen zur Gewerkschaft gegangen, würde sie über ihre grundlegenden Rechte informiert worden sein, wie das Recht, in das Sozialversicherungssystem eingebunden zu sein, das Recht darauf, dass Krankheiten und Unfälle am Arbeitsplatz anerkannt werden und das Recht auf bezahlten Urlaub, etc. Sie wäre auch bei der Einforderung ihrer Rechte beim Arbeitgeber unterstützt worden oder dabei, einen Arbeitsvertrag mit minimalen Garantien zu erhalten. Sie wäre auch über Schulungskurse informiert worden, die ihr bei der Verbesserung ihrer Situation geholfen hätten.

Fallstudie Nr. 12 (Spanien)

“Vertragsverletzung im landwirtschaftlichen Sektor”

Kurze Beschreibung des Falles

Ein Unternehmen in der Biokultivierung in Murcia nahm eine Gruppe von rumänischen Arbeitern offiziell in deren Heimatland Rumänien als Arbeiter auf.

Im Zuge des Wahlkampfes der Gewerkschaft in ihrem Unternehmen verteilte die CC.OO Agrioffod Federation Informationsblätter.

Als die rumänischen Arbeiter diese Informationsblätter lasen, wurde es ihnen klar, dass das Unternehmen den Kollektivarbeitsvertrag nicht erfüllte: der Stundenlohn war niedriger als der im Vertrag festgelegte, einige Arbeitsstunden waren nicht bezahlt worden, Arbeiter mussten Stückarbeit ausführen, und die Wohnzustände waren nicht standardgemäß. Trotz allem waren sie gezwungen, hohe Miete zu bezahlen.

Die Arbeiter beschwerten sich beim Unternehmen über die Vertragsverletzung und das Unternehmen kündigte sie und warf sie aus ihren Wohnungen hinaus und drohte ihnen, die Staatspolizei zu rufen, sollten sie ihre Unterkünfte nicht aufgeben.

Die rumänische Arbeiter setzten sich sofort mit der Agrioffod Federation in Verbindung. Die Vertreter der Gewerkschaft verbrachten eine ganze Nacht damit, sie zu beruhigen und ihnen ein Gefühl von mehr Sicherheit zu geben. Am Tag danach trafen sich die Gewerkschaftsvertreter mit den Managern des Unternehmens und warnten sie davor, den Vertrag nicht genauestens einzuhalten. Sie erreichten, dass das Unternehmen die Kündigungen zurücknahm, alle ausstehenden Zahlungen machte und die Unterkünfte akklimatisierte.

Sobald der Vertrag zu Ende war, kehrten diese Arbeiter in ihre Heimat zurück. Dank der Hilfe der Agrioffod Federation kamen vier von ihnen wieder nach Spanien. Gegenwärtig arbeiten sie in einem kleinen Unternehmen in Lorca; das Unternehmen erfüllt alle vereinbarten Arbeitsbedingungen.

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Die rumänischen Arbeiter haben sich korrekt verhalten nachdem sie vom Unternehmen gekündigt worden waren. Sie haben umgehend die Gewerkschaft kontaktiert und erhielten sofortige Unterstützung. Hätten sie die Gewerkschaften kontaktiert bevor sie allein beim Unternehmen ihre Rechte eingefordert hätten, wären sie nicht gekündigt und aus ihren Wohnungen gewiesen worden.

Fallstudie Nr.13 (Spanien) „Sexuelle Belästigung“

Kurze Beschreibung des Falles

Ein Agriofod Unternehmen hat in der Vergangenheit große Gruppen von rumänischen Arbeitern während des ganzen Jahres hindurch angestellt..

Nach einem Informationsbesuch der Comisiones Obreras am Arbeitsplatz kontaktierte eine Gruppe von Arbeiterinnen die Vertreter der Gewerkschaft und informierte sie, dass sie sich von anderen Angestellten des Unternehmens sexuell belästigt fühlten.. In mehreren Privatgesprächen gaben die rumänischen Frauen an, und das trotz verständlicher Furcht, dass ein rumänischer Kollege sie dazu gezwungen hätte mit einem marokkanischen Manager Sexualverkehr zu haben, und zwar unter der Androhung, dass sie sonst vom Unternehmen gekündigt und des Landes verwiesen würden.

Comisiones Obreras setzte sich sofort mit dem Unternehmen in Verbindung und verlangte eine Untersuchung und Klärung der Situation, während sie sich auch mit der Staatspolizei in Verbindung setzten.

Zuerst leugnete das Unternehmen, dass der oben beschriebene Vorfall geschehen sei, setzte aber trotzdem gewisse Maßnahmen, wie etwa die Kündigung des marokkanischen Managers und warnte den schuldigen rumänischen Arbeiter, dass er gekündigt würde, sollte es weitere Beschwerden dieser Art geben. Tatsächlich endete die Belästigung sofort.

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Trotz erheblicher Ängste taten die rumänischen Frauen das Beste in dieser Situation, wenn sie sich dazu entschlossen, die Gewerkschaft zu kontaktieren.

Einige Empfehlungen für weibliche Angestellte, die sich belästigt fühlen

Das essentielle Charakteristikum sexueller Belästigung besteht darin, dass sie von der Frau oder dem Mann, die/der ihr unterliegt, nicht gewollt ist, und dass jeder Mensch für sich feststellen muss, welches Verhalten akzeptabel für ihn/sie ist und welches als offensiv angesehen wird. Sexuelle Annäherung wird zur sexuellen Belästigung wenn sie weiterbesteht, obwohl vom Empfänger dieser klargestellt wurde, dass sie/er diese als offensiv ansieht, obwohl auch nur ein einziger Vorfall von Belästigung als sexuelle Belästigung angesehen werden kann, wenn er gravierend genug ist. Es ist die ungewollte Art des Verhaltens, welches sexuelle Belästigung von freundlichem Verhalten unterscheidet, welches willkommen und gegenseitig gewollt ist (*Kommission der Europäischen Gemeinschaften – Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung*).

Sexuelle Belästigung beinhaltet:

- Beleidigende (embarrassing) oder offensive Bemerkungen
- unwillkommene Kommentare über Kleidung oder Erscheinung
- ungewollter physischer Kontakt
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen

Sexuelle Belästigung ist gesetzeswidrige sexuelle Diskriminierung. Es kann gegen den Ausführenden dieser Handlung oder gegen den Arbeitgeber des Ausführenden gerichtlich vorgegangen werden. Allerdings möchte in vielen Fällen die betroffene Person nur, dass die Belästigung aufhört und will kein gerichtliches Vorgehen.

Alle Arbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen, sollen ihren Gewerkschaftsvertreter so schnell wie möglich kontaktieren, wenn sie Mitglied sind. Wenn der Gewerkschaftsvertreter ein Mann ist und die betroffene Person lieber mit einer Frau sprechen möchte, dann können sie das verlangen. Wenn sie nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, dann sollten sie sich sehr überlegen, Mitglied zu werden.

1) Sprechen Sie darüber mit einer anderen Frau am Arbeitsplatz. Finden Sie heraus, ob dieser Mann sie genauso sexuell belästigt. Dann fühlen sich weniger allein und es wird Ihnen helfen, nicht sich selbst dafür die Schuld zu geben. Sexuelle Belästigung ist nicht Ihre Schuld.

2) Dokumentieren Sie die Belästigung schriftlich. Das wird Ihnen sehr helfen, wenn Sie sich später entscheiden, beim Management eine Beschwerde über den Belästiger einzubringen oder sich dafür entscheiden, den Fall vor ein Angestelltengericht zu bringen. Sie sollen immer ein Tagebuch oder Notizbuch mit sich tragen, damit sie *bei jedem Vorfall* einer Belästigung einen Eintrag machen können. Sie sollten die folgenden Informationen niederschreiben:

- Datum und Zeit des Vorfalls;
- Ort des Vorfalls – zum Beispiel ‚im Büro‘ oder im ‚Durchgang zwischen Geschäft und Büro‘;
- was ist genau passiert: dies sollte alles beinhalten, was der Belästiger sagte und tat;
- Ihre Reaktion;
- Ihre Gefühle zu der Zeit;
- Namen anwesender Zeugen – einschließlich der Personen, die sie sahen, wie geschockt sie waren, auch wenn sie den Vorfall selbst nicht sahen.

3) Bei jedem Vorfall einer Belästigung sollten Sie dem Belästiger sagen, dass Sie sein Verhalten nicht wollen. Im Idealfall sollten Sie das im Beisein einer weiteren anwesenden Person sagen. Weiters sollten Sie einen Brief an den Belästiger schreiben, in dem Sie ihm erklären, was Ihre Beschwerde ist, ihm sagen, dass Sie sein Verhalten missbilligen und ihn auffordern, dieses sofort einzustellen. Datieren Sie den Brief. *Behalten Sie davon eine Kopie.* Der Mann wird darauf wahrscheinlich nicht antworten, aber er wird später nicht sagen können, dass er von Ihren Einwendungen gegen sein Verhalten nichts wusste.

4) Seien Sie sich immer bewusst, dass Ihnen die rechtliche Vertretungsabteilung der Gewerkschaften dabei helfen kann, gegen den Arbeitgeber und/oder den Belästiger gerichtlich vorzugehen. Fragen Sie sie um Rat.

Fallstudie Nr. 14 (Spanien) "Selbstständige Arbeiter"

Kurze Beschreibung des Falles

Nicolai, ein rumänischer Arbeiter, kam nach Spanien, als Rumänien und Bulgarien bereits der Europäischen Union beigetreten waren. Gemäß spanischer Gesetzgebung haben rumänische und bulgarische Staatsbürger bis 2010 das Recht, sich in Spanien aufzuhalten ohne irgendeine Genehmigung zu benötigen. Was Arbeiten in Spanien anbelangt, wenn rumänische oder bulgarische Staatsbürger in Spanien arbeiten wollen, dann müssen sie um eine Arbeitbewilligung ansuchen, außer sie entscheiden sich dafür, selbständig zu arbeiten. Im letzteren Falle müssen sie einige bürokratische Dinge regeln und eine Gebühr an die Verwaltungsbehörde für selbständige Arbeiter zahlen.

Nicolai ignorierte seine Rechte. Er kontaktierte einen Arbeitgeber, der ihm einen Job in der Bauindustrie anbot. Er versprach Nicolai, die „*notwendigen Papiere*“ für ihn zu beschaffen, damit er in Spanien arbeiten könnte. Der Arbeitgeber gab Nicolai den Rat, dass es am besten sei, wenn er als Selbständiger arbeiten würde. Auf diese Weise würde er keine Arbeitserlaubnis benötigen. Der Arbeitgeber half Nicolai bei der Erfüllung bürokratischer Verpflichtungen.

Der einzige Grund, warum der Arbeitgeber Nicolai unterstützte war, dass es für ihn bequemer war, Nicolai als selbständigen Arbeiter zu benutzen anstatt ihn als regelmäßigen Angestellten in seiner eigenen Firma aufzunehmen. Im letzteren Fall müsste er Nicolai ein Gehalt bezahlen und ihm arbeitsfreie Feiertage, Familienurlaub, Krankenstand und Sozialversicherung gewähren.

Als selbständiger Arbeiter wird Nicolai nur für die Tage bezahlt, an denen er arbeitet. Allerdings muss er auf der anderen Seite Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen, und, wenn er an Feiertagen frei haben will, oder wenn er krank wird, wird er nicht bezahlt. Da er keine Lohnabrechnung hat oder andere Garantien, kann er von der Bank keinen Bauvertrag bekommen. Um Geld zu sparen, um sich ein Haus bauen zu können, lebt er mit fünf weiteren Personen in der gleichen Wohnung.

Wie soll man sich in einer solchen Situation richtig verhalten?

Nicolai hätte den Gewerkschaftsvertreter kontaktieren und ihn/sie um Rat fragen sollen um eine bessere Entscheidung treffen zu können darüber, ob es für ihn besser gewesen wäre, als Angestellter oder als Selbständiger zu arbeiten.

Tatsächlich nennt die Gewerkschaft Personen wie Nicolai "selbstangestellte Angestellte", weil sie trotz ihres selbständigen Status ja doch für einen Arbeitgeber arbeiten. Er ist ein "falscher selbständiger Arbeiter", was bedeutet, dass er zu einer der verwundbarsten Kategorien von Arbeitern gehört.

Als sich Nicolai letztendlich dazu entschied, Comisiones Obreras zu kontaktieren, fand er heraus, welche Versicherungsleistungen er erhalten hätte, hätte er einen Anstellungsvertrag mit dem Arbeitgeber abgeschlossen.

Es wurde ihm auch geraten, dass es am besten für ihn sei, einen Arbeitsvertrag zu bekommen, da er nicht in der Lage ist, alle Kosten und Verpflichtungen, die ein Selbständiger hat, zu bezahlen. Der Beratungsservice der Comisiones Obreras unterstützt Nicolai dabei, Arbeit zu finden. Er besucht derzeit einen Ausbildungskurs in einem qualifizierterem Fachgebiet (derzeit gibt es in der Bauindustrie eine Krise und unterqualifizierte Arbeiter werden als erste gekündigt). In der Zwischenzeit hilft ihm die Gewerkschaft dabei, die Qualifikationen, die er in Rumänien hatte, in Spanien anerkannt zu bekommen..

Information für selbständige Arbeiter

Ein selbständiger Arbeiter ist derjenige, der eine wirtschaftliche Tätigkeit andauernd, persönlich und direkt ausführt, die nicht unter einen Arbeitsvertrag oder unter das Arbeitsrecht fällt. Wenn sie sich als selbständiger Arbeiter in Spanien etablieren wollen, geben Sie darauf acht, dass Sie dem speziellen Arbeitsverwaltungssystem beitreten (*Régimen especial de trabajadores autónomos*). Es gibt eine Reihe von Formalitäten, die durchgeführt werden müssen, um als selbständiger Arbeiter tätig werden zu können. Gewerkschaften bieten selbständigen Arbeitern, die selbständig werden wollen, Unterstützung an.

Im Oktober 2007 trat ein neues Gesetz in Kraft, um Selbständigkeit in Spanien zu regeln. Der Mindestlohn der gemäß den Gesetzen festgelegt worden ist, beträgt 700 Euro, was, wenn es nach der Vereinigung der selbständigen Arbeiter in Spanien geht, auf 380 Euro reduziert werden muss, damit es sich lohnt, sich als Selbständiger anzumelden. Es gibt weitere Aspekte des Gesetzes für Selbständige, die weiter entwickelt werden müssen, wie etwa der Arbeitsvertrag zwischen Selbständigen, die mehr als 75% ihres Einkommens von einem Kunden erhalten.

Diese Gruppe von selbständigen Arbeitern, die als TRADE Arbeiter bekannt ist, wird ein Recht auf mindestens 18 unbezahlte Urlaubstage haben und in der Lage sein, mit ihren Angestellten interbetriebliche Verträge abzuschließen. Die Regierung hat höchstens ein Jahr Zeit, ein Gesetz zu verabschieden, das die verschiedenen Arten von Verträgen regelt und die Möglichkeit vorzusehen, ein Register der Handelsarbeiter (register of TRADE workers) einzurichten, welches entweder von den regionalen Behörden oder vom Staat verwaltet würde.

Die Anerkennung der TRADE Arbeiter ist einer der wichtigsten/zentralen Aspekte der neuen Gesetze, die einer sich immer mehr entwickelten Gruppe von Arbeitern Sicherheit geben und ihnen auch die Gelegenheit geben wird, eine ‚komplette fachspezifische Karriere‘ zu haben.

Die Regierung muss noch Gesetze verabschieden, die die Bezahlung von selbständigen Arbeitern regeln, die Unfälle am Arbeitsplatz erleiden oder unter arbeitsbedingten Krankheiten leiden und jenen, die unter gefährlichen oder gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten.

ANLAGE NR. 6 MOBILITÄT IN EUROPA

Jeder Bürger der EU hat dasR, in einem anderen Mitgliedsstaat zu leben und zu arbeiten ohne dabei aufgrund seiner Nationalität diskriminiert zu werden.

Persönliche Bewegungsfreiheit ist eine der fundamentalen Freiheiten, die das Gesetz der Gemeinschaft garantiert. Es ist ein essentielles Element der Europäischen Staatsbürgerschaft.

Für Arbeiter existiert dieses Recht seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft im Jahre 1957.

Es ist im Artikel 39 des EC-Vetrags verankert und beinhaltet:

- das Recht, einen Job/eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedsstaat zu suchen
- das Recht in einem anderen Mitgliedsstaat zu arbeiten
- das Recht in sich dort zu diesem Zweck aufzuhalten
- das Recht dort zu verbleiben
- das Recht auf faire Behandlung in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, auf Arbeitsbedingungen und allen anderen Vorteilen, die dazu beitragen können, die Integration des Arbeiters im Gastland voranzutreiben.

Die Rechte der Gemeinschaft bezüglich Bewegungsfreiheit der Arbeiter gilt auch für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Wirtschaftlichen Raums (Island, Liechtenstein und Norwegen). European Economic Area

Das Recht auf Bewegungsfreiheit der Arbeiter wird komplementiert durch ein System zur Koordination von Sozialversicherungsplänen/programmen ([co-ordination of social security schemes](#)) und einem System zur Sicherstellung der gegenseitigen Anerkennung von Diplomas/akademischen Graden ([mutual recognition of diplomas](#)).

Das Recht auf Bewegungsfreiheit der Arbeiter von, nach und zwischen den Mitgliedsstaaten, die der EU 1. Mai 2004 beigetreten sind (Tschechische Republik, Estonien, Zypern, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien und Slowakien) und jenen, die am 1., Januar 2007 beigetreten sind (Bulgarien und Rumänien) können während der **Übergangszeit** für eine maximale Dauer von sieben Jahren nach dem Beitritt Beschränkungen enthalten.

Die Vereinbarungen der Übergangszeit in den Beitrittsverträgen vom 16. April 2003 in Bezug auf den Beitritt der Tschechischen Republik, Estonien, Zypern, Lettland, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien und Slowakien sowie vom 25. April 2005 in Bezug auf Bulgarien und Rumänien sehen vor, dass **während der ersten zwei Jahre nach dem Beitritt** der Zugang zu den Arbeitsmärkten derjenigen EU-Mitgliedsstaaten, die den Teil der EU vor den jeweiligen Beitritten bildeten, von den Gesetzen und Richtlinien dieser Staaten abhängt. In der Praxis bedeutet das, dass ein Arbeiter aus einem der beigetretenen Mitgliedsstaaten wahrscheinlich eine Arbeitserlaubnis benötigt.

Richtlinien/Maßnahmen eines Staates können auch für **eine weitere Dauer von drei Jahren** verlängert werden. Danach kann ein Mitgliedsstaat, der solche nationale Richtlinien angewendet hat, die Genehmigung erhalten, diese nationalen Maßnahmen **für weitere zwei Jahre** weiter

anzuwenden, allerdings nur dann, wenn es ernsthafte Störungen innerhalb des eigenen Arbeitsmarktes gibt.

Die Übergangsregelungen können nicht über einen absoluten maximalen Zeitraum von 7 Jahren hinaus verlängert werden.

Arbeiter, die aus Mitgliedsstaaten stammen, die der EU am 1. Mai 2004 oder am 1. Januar 2007 beigetreten sind, und die Übergangsregelungen unterliegen, müssen mit Priorität gegenüber Arbeitern aus Drittländern behandelt haben.. Sobald ein Arbeiter Zugang zum Arbeitsmarkt erlangt hat, gilt für ihn der Grundsatz der Chancengleichheit.

Mitgliedsstaaten, die der EU am 1. Mai 2004 oder am 1. Januar 2007 beigetreten sind, und dessen Staatsbürger Beschränkungen in einem der EU-Mitgliedsstaaten, der ein Teil der EU vor diesem Beitritt war, unterliegen, sind berechtigt, Arbeitern von diesem Mitgliedsstaat gleichwertige Beschränkungen aufzuerlegen.

Beitritt 1. Mai 2004 1st phase

<u>1st phase</u>	1. Mai 2004 – 30. April 2006
<u>2nd phase</u>	1. Mai 2006 – 30. April 2009
<u>3rd phase</u>	1. Mai 2009 – 30. April 2011

Informationsquellen:

<http://citizens.eu.org/> (Information über den Umzug in einen anderen Mitgliedsstaat)

<http://europa.eu./comm/enlargement/index.htm> (allgemeine Informationen zur EU-Erweiterung)

ANLAGE NR. 7. DIE MECHANISMEN DES ARBEITSSCHUTZES - GEWERKSCHAFTEN. ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN AM GLOBALEN MARKT

Die Antworten der Gewerkschaftsbewegung auf die Herausforderung der Globalisierung und der Armut sind in ihrer Tradition und ihrem Auftrag verwurzelt. Gewerkschaften sind schon immer auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen und sozialer Gerechtigkeit gewesen. Genauso wie sie dabei instrumental waren, die Auswüchse der Industriellen Revolution, die Zerstörung der Nachkriegsperioden zu bekämpfen und den Kampf um politische Unabhängigkeit zu führen und durch Kampagnen gegen diktatorische Programme/Regierungen und Apartheid vorzugehen, so sind Gewerkschaften auch heute genauso bemüht, Arbeiter zu verteidigen und soziale Gerechtigkeit für alle zu erreichen.

Ein Element, das den Gewerkschaften inhärent ist, ist, dass sie die Armut verringern. Der Kampf gegen die Armut und für soziale Gerechtigkeit ist immer schon der Eckpfeiler des Auftrages und der Arbeit der Gewerkschaft gewesen.

Wenn sich arme Arbeiter in einer Gewerkschaft organisieren, werden sie Akteure der Entwicklung: Sie verfügen über kollektive Stärke, ihre Rechte werden verteidigt, ihre Interessen geschützt und Möglichkeiten für den sozialen Dialog eröffnen sich für sie, die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Organisation ist daher ein Weg aus der Armut heraus, und Gewerkschaften sind ein Instrument, mit dem die Armut bekämpft werden kann.

Die heutigen Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle dabei, die Stabilität einer erfolgreichen und fairen Gesellschaft zu garantieren – einer Gesellschaft, in der jede Person eine Chance hat, das meiste aus ihren Talenten und Fähigkeiten zu machen und in der es keine Beschränkungen gibt, wie hoch ein Mensch aufsteigen kann.

Der globale Markt und Gesellschaften ändern sich heute schneller als zu jeder anderen Zeit, als die frühen Gewerkschaftspioniere zum ersten Mal ihre Standards erhöhten und Fairness und Gerechtigkeit für arbeitende Menschen forderten. Daher sollte der Vorteil der sich durch den rapiden globalen Wechsel ergebenden Möglichkeiten dazu genutzt werden, die Bemühung um Vollbeschäftigung zu erneuern und damit das Fundament für eine einschließende und faire Gesellschaft legen.

Um dies zu erreichen, sind Gewerkschaften nötig, die gewillt und dafür vorbereitet sind, mit der Wirtschaft zu arbeiten um mehr Unternehmen dabei zu helfen, im immer härter werdenden globalen Wettbewerb erfolgreich zu sein. Und es sind Gewerkschaften notwendig, die sich verpflichten, mit ihren Mitgliedern dafür zu arbeiten, den Erwerb neuer Fähigkeiten zu ermöglichen.

Gewerkschaften sind eine der wichtigsten sozialen Bewegungen, die die Demokratie unterstützen. Das Recht der Arbeiter auf Organisationsfreiheit und damit das Recht, kollektiv tätig zu werden, sind das Herzstück aller Menschenrechte, weil es die Mittel herstellt, mit denen alle anderen Rechte gefördert und verteidigt werden.

Über mehr als eineinhalb Jahrhunderte haben die Gewerkschaften für das Recht auf adäquaten Lohn gekämpft und für Bedingungen für Männer und Frauen an ihrem Arbeitsplatz und für verbesserten sozialen Wohlstand, etwa durch Krankenversicherung und Sozialversicherung.

Gewerkschaften auf nationaler Ebene sehen heute, wie vieles, was sie erreicht haben, durch globale finanzielle und industrielle Entscheidungen unterminiert wird. Die Notwendigkeit einer wirksamen nationalen, regionalen und internationalen Antwort der Gewerkschaften ist dringender als je zuvor. Internationale Solidarität im 21. Jahrhundert wird mehr sein müssen als ein rhetorischer Slogan. Kommunikationsbarrieren, die in der Vergangenheit die internationale Arbeit der Gewerkschaften zu einer Aktivität für Spezialisten machte, müssen ausgeräumt werden. Wir müssen neue Methoden der Organisation entwickeln, um der internationalen Solidarität eine neue Dimension zu geben. Gewerkschaften müssen sich ändern/weiterentwickeln und sich so ausrüsten, dass sie die Merkmale der sich entwickelnden neuen wirtschaftlichen und sozialen Ordnung umgestalten können.

Die Welt, in der Gewerkschaften und ihre Mitglieder arbeiten, ändert sich mit dramatischer Geschwindigkeit. Wettbewerb ist weltweit, was zu einem neuen Grad der Unsicherheit für entwickelte Länder führt und zunehmender Armut in sehr vielen Entwicklungsländern. Über ein Fünftel der Weltbevölkerung muss unter Bedingungen erbärmlichster Armut überleben, und mehr als 700 Millionen von Männern und Frauen sind nicht produktiv angestellt. Soziale Ungleichheit innerhalb und zwischen Nationen vergrößert sich und ist ein Kernübel, welches zahlreiche Konflikte verursacht, die wiedergewonnene oder gerade etablierte demokratische Rechte und die fragilen Fundamente der internationalen Zusammenarbeit gegen Arbeitslosigkeit und Armut bedrohen. Und wir dürfen nie vergessen, dass viele der Bürger dieser Welt immer noch von diktatorischen oder autoritären Regimen unterdrückt werden, die damit fortfahren, und das oft mit gewalttätigen Mitteln, Menschen die Organisationsfreiheit und andere grundlegende Menschenrechte und Gewerkschaftsrechte zu verweigern.

Die Einstellung und Verantwortung der Arbeitgeber. Die Rolle der Vereinigung Europäischer Gewerkschaften (ETUC)

ETUC vereinigt Gewerkschaften auf europäischer Ebene. Ihr Ziel ist es, ein soziales Europa zum Herzstück der europäischen politischen Prioritäten zu machen. Sie ist in den zentralen Gebieten der Welt der Arbeit in der Europäischen Union (EU) aktiv und darüber hinaus. Die ETUC verteidigt fundamentale soziale Werte wie Solidarität, Gleichheit und Zusammengehörigkeit. Sie verfolgt qualitativ hochwertige Arbeit, gleiche Behandlung für alle, sozialen Schutz und Einschluss und akzeptable Lebensstandards. Die europäische Gewerkschaftsbewegung lehnt jede Form von Ausschließung und sozialer Ungerechtigkeit ab und besteht darauf, Arbeiter darüber zu beraten und darüber zu informieren, was ihr berufliches und tägliches Leben beeinflusst.

Europäische Erweiterung, die weitere Ausbildung unabhängiger Wirtschaftssysteme, wachsende Arbeitermobilität und Entwicklungen rund um Energie und Klimawechsel haben den Kontext, in dem europäische Gewerkschaften agieren, drastisch verändert. Europäische Länder haben mit allgemeinen Problemen und Herausforderungen zu tun, und aus diesem Grund wird ein gemeinsames Vorgehen immer wichtiger. Um die Tarifverhandlungsstärke zu bewahren und für eine ausgewogenere und gerechtere Gesellschaft zu arbeiten, müssen Gewerkschaften mit einer gemeinsamen Stimme sprechen und Aktivitäten auf europäischer Ebene koordinieren.

ETUC hat dafür verschiedenste Hilfsmittel zur Verfügung: europäischer sozialer Dialog, Druck auf europäische Entscheidungsträger, um die Gesetzgebung der EU zu beeinflussen, und groß angelegte Mobilisierungen.

Die ETUC arbeitet für eine EU mit starker sozialer Dimension, die zuerst die Interessen und das Wohlbefinden der arbeitenden Männer und Frauen verfolgt, soziale Gerechtigkeit fördert und Ausschließung und Diskrimination bekämpft.

Dies beinhaltet:

- Das Recht auf qualitativ gute Jobs;
- Das Recht auf ein hohes Maß an sozialem Schutz;
- Gleichheit der Geschlechter;
- Gleiche Chancen für alle;
- Soziale Integration und Sicherheit in Europa;
- Das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Das Recht auf Bewegungsfreiheit für europäische Arbeiter, verbunden mit gleicher Behandlung und sozialem Schutz;
- Das Recht auf Dienstleistungen allgemeinen Interesses, für alle zugänglich;
- Europäische Standards, die nationale und soziale Gesetzgebung miteinander abstimmen und Zusammengehörigkeit und faire Behandlung fördern;
- Progressive Politik, um die Probleme Klima und Energie erfolgreich zu lösen;
- Die Prinzipien des europäischen Sozialmodells in anderen Teilen der Welt zu fördern.

Die ETUC ist der einzige Sozialpartner, der Arbeiter auf europäischer Ebene vertritt. Der Vertrag von Maastricht (1992) garantiert diesen formellen Status. Zusammen mit den Arbeitern ist sie im Beratungsbereich tätig, und zwar in Bezug auf Gebiete wie Anstellung, soziale Verhältnisse und makroökonomische, industrielle und regionale Richtlinien. (Die ETUC übt im Namen der Gewerkschaften in Europa wirklichen Einfluss aus.

Sozialer Dialog in Europa geschieht im Zentrum der Regierung der Europäischen Gemeinschaft. Er ermöglicht den europäischen Sozialpartnern, zur Definition der europäischen sozialen Standards signifikant beizutragen. Eingebunden in den europäischen Verträgen ist er ein fundamentales Element des europäischen Sozialmodells.

Der soziale Dialog vereint an einem Tisch Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Er stellt einen Rahmen her für Diskussionen, Verhandlungen und gemeinsame Aktivitäten, die von den europäischen Sozialpartnern unternommen werden.

In ihrem gemeinsamen Arbeitsprogramm (2006-2008) haben die europäischen Sozialpartner auch auf Gebieten wie Arbeitsmarktpolitik, demographische Veränderungen, Mobilität, Migration und unangemeldete Arbeit und bei der Stärkung des sozialen Dialogs in den neueren EU-Mitgliedsstaaten und Mitgliedskandidaten kooperiert. Diese Aktivität erfuhr einen Höhepunkt im Jahre 2007 in einer gemeinsamen Position bezüglich der zentralen Herausforderungen für die europäischen Arbeitsmärkte.

Die ETUC arbeitet mit den Gewerkschaftsbewegungen in Ländern und Regionen, die mit der EU assoziiert sind, und in Kooperation mit der Vereinigung der Internationalen Gewerkschaften (ITUC). Ihr Hauptziel ist sicherzustellen, dass Respekt für internationale, grundlegende Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen für soziale Wohlfahrt und Entwicklung in allen Assoziationsvereinbarungen beinhaltet sind, und speziell in den Handelsvereinbarungen der EU.

ANLAGE Nr. 8 – LÄNDERPROFILE

LETTLAND

1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes

Lettland besitzt eine Bevölkerung von ungefähr 2,3 Millionen Menschen, von denen 1,1 Millionen wirtschaftlich aktiv sind. Wirtschaftliche Aktivität findet vor allem in Riga statt. Ungefähr ein Drittel der Bevölkerung lebt in Riga und die Mehrzahl der Bevölkerung, die im Einzugsbereich von Riga lebt, arbeitet in Riga.

Der Arbeitsmarkt in Lettland ist seit 2001 stabil – wirtschaftliche Aktivität der Bevölkerung wächst; die Anzahl der angestellten Personen und die Angestelltenrate sind gestiegen und die Arbeitslosenrate hat sich verringert. Die registrierte Arbeitslosenrate ist von 13,3% Ende 2005 auf 6,5% am Ende des Jahres 2006 gesunken. Nach Informationen der Workforce Umfrage (Workforce Survey) lag die Arbeitslosenrate im Jahre 2006 bei 6,8%. Es sollte angemerkt werden, dass die Arbeitssituation von Region zu Region sehr unterschiedlich ist. Die Arbeitslosenrate liegt in Riga unter 4%, aber liegt immer noch über 15% in einzelnen östlichen Regionen von Lettland.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit ist mit dem raschen wirtschaftlichen Wachstum verbunden. Die Basis für die wirtschaftliche Entwicklung sind primär die Dienstleistungsindustrieweige. Bau- und Unternehmensdienstleistungen sowie Transport- und Kommunikationswesen sind schneller gewachsen als andere Sektoren der Wirtschaft, in Bezug auf gesteigerten Wert und Anzahl angestellter Personen. Trotz des raschen wirtschaftlichen Wachstums gibt es auch eine verhältnismäßig hohe Inflation. Nach einer vom staatlichen Arbeitsamt durchgeführten Umfrage von Arbeitgebern gab es den größten Zuwachs von Arbeitern im Großhandel und Einzelhandel sowie in der Automobil- und Motorradindustrie und bei den Sektoren für persönliche Güter, Haushaltsgüter und Gerätereparatur (um 14 484 Personen), der Verarbeitungsindustrie (um 10934 Personen) und im Baugewerbe (um 7 964 Personen).

Arbeitsmarktsituation (1. Quartal, 2008)

Durchschnittsbruttogehalt 626 EUR/Monat beinhaltet:

- Öffentlichen Sektor – 778 EUR/Monat
- Privater Sektor – 606 EUR/Monat

Unterteilt in Regionen:

- Riga Region – 749 EUR/Monat
- Vidzeme Region – 510 EUR/Monat
- Kurzeme Region – 550 EUR/Monat
- Zemgale Region – 532 EUR/Monat
- Latgale Region – 459 EUR/Monat

Einkommensniveaus

Durchschnittsbruttogehalt ist 661 Euro. Das Mindestbruttoeinkommen in Lettland wird als nicht niedriger als 227 Euro angegeben.

Fakteninformation auf www.csb.lv, für Lebensstandard – www.consumer-guide.lv

Offizielle statistische Informationen: www.csb.gov.lv

Arbeitslosenrate 4,8% (April 2008).

Arbeitslosenrate unterteilt in Regionen, zum Beispiel Riga Stadt 3,2%, Reekne Bezirk 17,3.

Arbeitsmarkt

Fallende Arbeitslosenzahl (Altersgruppe 15-64 Jahre):

- Registriert – von 7,7% 2001 auf 6,5% 2006
- Labour Force Umfragdaten – von 13,3% 2001 auf 7% 2006

Steigende Anstellungsraten (Altersgruppe 15-64 Jahre):

- Von 58,6% 2001 auf 66,3% 2006

Mangel an Arbeitskräften:

- Voprwiegend Mangel an qualifizierten Arbeitern
- Arbeitgeber finden es schwierig, mit den Gehältern in anderen EU-Ländern und Branchen zu konkurrieren
- ~60% der registrierten Arbeitslosen sind bereit, in den anstrengendsten Berufen des Sektors zu arbeiten (sofern genug Gehalt bezahlt wird)
- ~50% der registrierten Arbeitslosen sind bereit, in den anstrengendsten Berufen der verarbeitenden Industrie arbeiten (sofern genug Gehalt bezahlt wird)
- Viele Arbeitslose sind bereit, in beiden Sektoren zu arbeiten
- 85% der Arbeitslosen, die bereit sind überhaupt zu arbeiten, wollen zumindest in einem der anstrengendsten Sektoren arbeiten (sofern genug bezahlt wird).
- ~60% der arbeitswilligen Arbeitslosen sind bereit, einen neuen Beruf zu erlernen.

Informationen von: “Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu” (Regionale Forschung zum sozialen und psychologischen Bild der Arbeitslosen), Riga 2006

2. Gesetzgebung

Konzept der Arbeitsvergütung

Arbeitsvergütung ist die übliche Bezahlung für Arbeit, die an einen Arbeiter zu entrichten ist und besteht aus einem Gehalt und Zuschlägen, die durch regulierende Verordnungen definiert werden, Kollektivarbeitsvertrag oder Arbeitsvertrag sowie Bonusse und andere Arten von Zahlungen für geleistete Arbeiten.

Mindestlohn

Ein Mindestlohn sollte nicht weniger betragen als der Mindestlohn, der vom Staat festgesetzt ist.

Zuschläge

Arbeiter in Lettland haben ein Recht auf:

- Zuschläge für zusätzliche Arbeit
- Zuschläge für Arbeit in bestimmten Umständen
- Zuschläge für Nachtarbeit
- Zuschläge für Überstunden oder Arbeit an Feiertagen

Normale Arbeitszeit

Normale tägliche Arbeitszeit eines Arbeiters darf 8 Stunden nicht überschreiten, und die normale wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als – 40 Stunden.

Überstunden

Überstundenarbeit bedeutet Arbeit, die von einem Arbeiter zusätzlich zur normalen Arbeitszeit geleistet wird. Überstundenarbeit ist erlaubt, falls der Arbeiter und der Arbeitgeber sich schriftlich darauf geeinigt haben. Überstundenarbeit darf 144 Stunden innerhalb eines Zeitraums von 4 Monaten nicht überschreiten.

Nachtarbeit

Nachtarbeit bedeutet Arbeit, die während der Nacht für mehr als 2 Stunden geleistet wird. Nachtarbeit bedeutet den Zeitraum von 22 Uhr bis 6 Uhr früh.

Schichtarbeit und and Aggregated Working Time

Sollte es notwendig sein, die Kontinuität des Arbeitsprozesses zu sichern oder es nicht möglich ist, die Länge der normalen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit einzuhalten, und zwar aufgrund der Art der Arbeit, dann kann der Arbeitgeber, nachdem er darüber mit dem Arbeiter gesprochen hat, Schichtarbeit oder aggregierte Arbeitszeit festlegen.

Bezahlter jährlicher Urlaub

Jeder Arbeiter hat das Recht auf einen bezahlten jährlichen Urlaub. Dieser Urlaub darf nicht kürzer als 4 Kalenderwochen sein, wobei Feiertage nicht gezählt werden.

Arbeitsvertrag

Das Arbeitsgesetz in Lettland sieht vor, dass in Lettland ein Arbeitgeber und ein Arbeiter ein gegenseitiges gesetzestreuues Arbeitsverhältnis durch einen Arbeitsvertrag herstellen. Auf der Basis des Arbeitsvertrags führt der Arbeiter spezielle Arbeiten aus, die speziellen Arbeitsabläufen und Anweisungen des Arbeitgebers unterliegen., während der Arbeitgeber dafür die vereinbarte Vergütung entrichtet, und faire und sichere Arbeitsbedingungen, die nicht gesundheitsgefährdend sind, sicherstellt.

Ein Arbeitsvertrag tritt in Kraft von dem Augenblick an, in dem der Arbeiter und der Arbeitgeber sich darüber geeinigt haben, welche Arbeit ausgeführt werden soll und wie sie vergütet wird und über die Befolgung der Arbeitsabläufe und Anweisungen des Arbeitgebers.

Punkte, die ein Arbeitsvertrag enthalten soll:

- Familienname, Vorname, persönliche Identifikationsnummer, Wohnsitz des Arbeiters, und den Familiennamen , Vornamen (Firmennamen), Registrierungsnummer und Adresse des Arbeitgebers;
- Das Datum des Beginns des gesetzlichen Arbeitsverhältnisses;
- Die erwartete Dauer gesetzlicher Arbeitsverhältnisse (falls der Arbeitsvertrag für eine genau festgelegte Zeit festgesetzt wurde);
- Der Arbeitsort (die Tatsache, dass der Arbeiter an verschiedenen Orten angestellt sein kann , falls die Ableistung der Arbeitsaufgaben nicht an einem bestimmten Arbeitsplatz möglich ist);
- Das Handwerk, der Beruf, die Spezialisierung (im Folgenden – Beruf – genannt) des Arbeiters in Übereinstimmung mit der Klassifizierung der Berufe und der allgemeinen Beschreibung der vertraglich festgelegten Arbeit;
- Der Betrag der Vergütung und der Zeitpunkt der Vergütung;
- Die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit;
- Die Länge des bezahlten jährlichen Urlaubs;
- Die Frist für die Kündigung des Arbeitsvertrags; und
- Die Bestimmungen des Kollektivarbeitsvertrags und Richtlinien des Arbeitsablaufes.

Allerdings kann ein Arbeitsvertrag auch zusätzliche Informationen beinhalten, wenn die Parteien es für notwendig finden. Ein Arbeitsvertrag muss in zweifacher Ausführung verfasst werden, wobei eine Kopie beim Arbeiter und eine beim Arbeitgeber verbleibt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet sicherzustellen, dass ein Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen wird.

Arbeitsschutzmaßnahmen

Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz soll ein Arbeitgeber Arbeitsschutzmaßnahmen leisten, und zwar in Übereinstimmung mit den folgenden allgemeinen Prinzipien des Arbeitsschutzes:

- Die Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass Risiken in der Arbeitsumgebung verhindert werden und die Auswirkungen von unvermeidbaren Risiken der Arbeitsumgebung reduziert werden;
- Verhinderung der Ursachen für Risiken in der Arbeitsumgebung;
- Anpassung der Arbeit an die Person, hauptsächlich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsausrüstung sowie hinsichtlich der Wahl der Arbeits- und Produktionsmethoden, indem vor allem auf die Auflockerung monotoner Arbeit, der Arbeit in einem festgelegten Arbeitstempo und auf die Reduzierung möglicher gesundheitsschädlicher Wirkungen geachtet werden soll;
- Die Beachtung von Entwicklungen auf technischem, hygienischen und medizinischem Gebiet;
- Die Ersetzung von Gefahr durch weniger Gefahr oder mehr Sicherheit;
- Die Entwicklung eines koordinierten und umfassenden Systems von Arbeitsschutzmaßnahmen;
- Priorität für kollektive Arbeitsschutzmaßnahmen gegenüber individuellen Arbeitsschutzmaßnahmen;
- Die Vermeidung des Einflusses von Risiken in der Arbeitsumgebung auf die Sicherheit und Gesundheit jener Arbeiter, für die gemäß regulierender Verordnungen spezieller Schutz vorgeschrieben ist;
- Die Durchführung von Anleitungen und Schulungen für Arbeiter auf dem Gebiet der Arbeitsschutzes; und
- Kooperation mit Arbeitern und vertrauenswürdigen Repräsentanten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes.

3. Vorteile des Arbeitsmarktes – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt

Bürger der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EEA) können in Lettland mit Genehmigung länger als 3 Monate verbleiben. Falls sich Bürger der Europäischen Union in Lettland länger als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten (einschließlich des Ankunftstages) aufhalten wollen, dann muss er/sie eine Aufenthaltsgenehmigung vom Einwanderungsamt erhalten. Für EU/EEA-Bürger ist das ein einfacher Vorgang, die Dokumente in Lettland zu erhalten.

Familienmitglieder von EU/EEA-Bürgern können auch nach Lettland kommen. Sie können die Aufenthaltsgenehmigungen zusammen mit ihren Familienmitgliedern, die Bürger der EU sind, sogar dann erhalten, wenn sie selber keine EU-Bürger sind. EU-Bürger erhalten die Aufenthaltsgenehmigungen gratis.

Der Arbeitsmarkt steht anderen EU/EEA-Bürgern offen. EU-Bürger unterliegen den gleichen Richtlinien für den Wettbewerb im Jobmarkt, gesetzlichen Bestimmungen und Rechten wie alle Staatsbürger Lettlands. Arbeitsgenehmigungen sind nicht erforderlich außer für Posten an staatlichen Behörden.

Wenn ein Arbeitsvertrag ausläuft, dann wird eine Aufenthaltserlaubnis ausgestellt, aber nicht länger als für 5 Jahre.

Sprachkenntnisse;
Computerkenntnisse;
Führerschein;
Interessen.

Die Arbeitszeugnisse von früheren Arbeitgebern werden meist dem CV beigegeben. Die Kopien der Bildungsnachweise sollten nicht vergessen werden.

Europass CV <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action>

Um in Lettland ein Bankkonto eröffnen zu können, brauchen Sie einen Reisepass. Es werden Ihnen verschiedene Bankkarten angeboten werden (Visa, American Express, MasterCard). Die Karten werden mit Ihrem Konto verbunden sein und sie können mit ihnen für Waren und Dienstleistungen bezahlen und Bargeld von Bankomaten in Lettland und im Ausland abheben. Sie können sich in Lettland einer Reihe von Bankdienstleistungen bedienen.

Ausbildung

Zusätzliche Informationen zur Erziehung in Lettland bietet die Homepage des Ministeriums für Erziehung und Wissenschaft: www.izm.gov.lv; www.euroeducation.net/. Wenn Sie ein ausländisches Dokument einer Erziehungsanstalt besitzen und Sie wollen in Lettland studieren oder arbeiten, müssen Sie sicherstellen, dass diese in Lettland anerkannt werden. Die dafür zuständige Behörde ist das **LETTLANDN ACADEMIC INFORMATION CENTRE**, Valnu iela 2, Riga, LV-1050, E-Mail: diplomi@aic.lv www.aic.lv

Gesundheitsversorgung

Es gibt das primäre Gesundheitsversorgungssystem in Lettland. Gesundheitsleistungen sind bei Primärversorgungsärzten, Ärzten und Kinderärzten erhältlich.

Die verbindliche Krankenversicherung und Mindestgesundheitsvorsorge wird vom Staat zur Verfügung gestellt. Der Staat unterstützt bestimmte Gesundheitsleistungen aber ein Patient muss einen Selbstbehalt/Patientengebühr zahlen. Viele Menschen bedienen sich privater Gesundheitsversicherungen, Serviceeinrichtungen von Ärzten und medizinischen Instituten.

In Lettland wird die primäre Gesundheitsversorgung von praktischen Ärzten geleistet. Jeder in Lettland Ansässige hat das Recht, einen Familienarzt zu wählen und diese Wahl durch Registrierung beim ausgewählten Arzt zu bestätigen. Die Registrierung ist gebührenfrei. Um sich zu registrieren, müssen Erwachsene ihren Reisepass vorweisen, während bei der Registrierung von Kindern deren Geburtsurkunde vorgelegt werden muss.

Erwachsene bezahlen LVL 0.50 (EUR 0.70) für jeden Arztbesuch eines praktischen Arztes in einem Behandlungszentrum. Die Gebühr für den Besuch bei einem Spezialisten in der Ambulanz einer Klinik beträgt LVL 2.00 (EUR 2.80).

Zahnärztliche Versorgung

In Lettland werden die Gebühren für Leistungen in der zahnärztlichen Versorgung vom Staat für Kinder nur bis zum Alter von 18 Jahren bezahlt und für Mitglieder des Heeres- und Zivildienstes und falls die Behandlung von einem Zahnarzt durchgeführt wird, der mit dem Gesundheitsfonds zu diesem Zweck einen Vertrag abgeschlossen hat. In anderen Fällen muss der Patient die Kosten selbst tragen.

Informationen zu Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Gesundheitsfürsorge

Staatliche Behörde für die Verbindliche Krankenversicherung (Die zuständige Behörde für die E-Formulare E 111, 121, 112, 109, 106),

EU Relations Unit,

Cesu street 31, Riga, LV – 1010

Tel. +371 6 7043700, +371 6 7043767

Fax +371 6 7043701

www.voava.gov.lv

Unterkunft

Die Mehrheit der Bevölkerung Lettlands lebt in Wohnhäusern, aber die Landbevölkerung lebt in Privathäusern. Die Lebenskosten in Riga sind im Vergleich höher als in den ländlichen Gebieten. Informationen in Bezug auf das Mieten oder den Kauf einer Wohnung sind in lokalen Zeitungen erhältlich, von Immobilienhändlern und im Internet.

Zum Beispiel beträgt die monatliche Miete für ein gutausgestattetes Apartment in Riga zur Zeit durchschnittlich von LVL 200 bis zu 500 (EUR 284 - 714) oder mehr. Sie müssen unter Umständen eine Kautionszahlung zahlen (1-3 Monatsmieten). Um bedauernde Missverständnisse zu vermeiden, ist es empfehlenswert, einen Mietvertrag abzuschließen, wenn man eine Wohnung mietet.

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenunterstützung wird jenen Personen gewährt, die gegen Arbeitslosigkeit versichert sind und sich als arbeitslos registriert haben. Arbeitslose Personen, die für mindestens ein Jahr versichert sind, und die die verbindlichen Sozialversicherungsbeiträge für den Fall der Arbeitslosigkeit in ihrem Namen für mindestens 12 Monate vor ihrer Registrierung als Arbeitlose(r) an die Republik Lettland bezahlt haben, erhalten Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Für arbeitslose Personen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit gearbeitet haben, wird der Betrag der Arbeitslosenunterstützung im Verhältnis zu ihrem Versicherungsstatus berechnet und dem Einkommen, für das Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt wurden – die Versicherungsbeitragssummen (insurance contribution earnings).

Der Gesamtzeitraum, für den Arbeitslosengeld bezogen werden kann, beträgt 9 Monate innerhalb eines 12-monatigen Zeitabschnitts, ab dem Datum der Unterstützungsgewährung. Arbeitslosengeld wird auf der Basis der Dauer der Anstellung ausbezahlt: - die ersten 3 Monate – 100% des zustehenden Betrags; - die nächsten 3 Monate – 75% des zustehenden Betrags; die letzten 3 Monate – 50% des zustehenden Betrags.

Export von Arbeitslosenunterstützung

Wenn Sie in der Europäischen Union oder im Europäischen Wirtschaftsraum arbeitslos sind und Arbeitslosengeld erhalten haben, können Sie in Lettland auf Arbeitssuche gehen und zugleich weiterhin ihr Arbeitslosengeld von ihrem Heimatland erhalten. Dies nennt man Export der Arbeitslosenunterstützung.

Um Ihre Arbeitslosenunterstützung nach Lettland exportieren zu können, müssen Sie Formular E 303 von der zuständigen Behörde in Ihrem Land verlangen. Wenn Sie das Formular E 303 erhalten haben und in Lettland ankommen, müssen Sie sich am staatlichen Arbeitsamt binnen 7 Tagen anmelden und Formular E 303 beim staatlichen Sozialversicherungsamt einreichen. Es wird Ihnen dann möglich sein, ihr Arbeitslosengeld, das Ihnen in Ihrem Land gewährt wurde, auch weiterhin in Lettland zu bekommen, und zwar für 3 Monate.

Weitere Informationen können Sie auf der Homepage der staatlichen Sozialversicherungsbehörde einsehen: www.vsaa.lv

Steuerpflicht

Wenn eine Person legal beschäftigt ist, bezahlt der Arbeitgeber automatisch den Lohn und den Sozialversicherungsteil Ihres Lohnes. Sobald Sie anfangen, in Lettland zu arbeiten, ist es die Pflicht des Arbeitgebers, für Sie Sozialversicherung, Einkommenssteuer und Risikogebühren einzuzahlen. Die Rate der Sozialversicherungsprämie (vom Januar 2003) ist 33,09% eines Lohnes, wobei 24,09% vom Arbeitgeber und 9% vom Arbeiter gezahlt werden. Einkommenssteuer, die von Ihrem Gehalt abgezogen wird, ist 25%. Sozialversicherungsbeiträge sind verpflichtend für alle arbeitenden Menschen und die Beitragshöhe richtet sich nach den Löhnen. Es ist möglich, Unterstützung vom Fonds zu bekommen:

Soziale Unterstützung:

1. Alterspension

Es gibt ein dreiteiliges Pensionssystem, welches in Lettland eingeführt wurde, das Alterspensionen sicherstellt, und zwar abhängig von den Sozialversicherungsbeitragszahlungen. Die erste Kategorie – das verpflichtende Pensionsprogramm, welches nicht vom Staat bezahlt wird, die zweite Kategorie – das Pensionsprogramm, welches vom Staat getragen wird und die dritte Kategorie – das private Pensionnversicherungsprogramm.

2. Erwerbsunfähigkeitspension

Personen, die Sozialversicherungszahlungen für wenigstens 3 Jahre (Länge der Dienstleistung) geleistet haben, aber noch nicht das für die Alterspension notwendige Alter erreicht haben, haben das Recht eine Erwerbsunfähigkeitspension zu empfangen, wenn sie nach einer Untersuchung der Erwerbsfähigkeit von einer Kommission von Ärzten als erwerbsunfähig erklärt werden und der Grund der Erwerbsunfähigkeit nicht ein Unfall am Arbeitsplatz war oder eine Krankheit, die von der Arbeit herrührt.

3. Mutterschaftsgeld

Die folgenden Personen haben Anspruch darauf, Mutterschaftsgeld zu erhalten: eine angestellte Person, die Sozialversicherungszahlungen geleistet hat und am Sozialversicherungsprogramm teilnimmt.

4. Krankengeld

Krankengeld wird gewährt in Fällen von Krankheit (Verletzungen), die zum Verlust der Erwerbsfähigkeit führen, wenn ein Arbeiter seine Lohn verliert, da er von der Arbeit abwesend ist.

5. Vergütung für Unfälle am Arbeitsplatz oder für Berufskrankheiten

Personen, die am Arbeitsplatz einen Unfall erlitten haben oder unter einer beruflich bedingten Krankheit leiden, haben Anspruch auf Vergütung. .

6. Arbeitslosengeld

In Lettland sind Personen zum Empfang von Arbeitslosengeld berechtigt, wenn der staatlichen Sozialversicherungsbehörde der Status der arbeitslosen Person mitgeteilt worden ist. Die Betragshöhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nach der Länge des Versicherungszeitraums, dem durchschnittlichen Versicherungsbeitrag sowie der Länge der Arbeitslosigkeit. .

7. Pension für den Fall des Verlustes eines Versorgers

Die Familienmitglieder, die nicht arbeiten können und von einer verstorbenen Person versorgt wurden, haben Anspruch darauf, eine Pension für Überlebende zu empfangen, wenn die verstorbene Person sozial versichert war. Kinder einer verstorbenen Person haben Anspruch auf die Pension unabhängig davon, ob er/sie sie unterstützt hat.

Fragen zur Sozialhilfe und Pensionn , den Beträgen und der Abfolge des Erhalts werden von der staatlichen Sozialversicherungsbehörde beantwortet, und zwar der Zentralabteilung in Riga, Lacplesa Str. 70 a, LV-1011, Telefon +371 6 7011818, +371 80001015 (kostenlose Telefoninformation) oder auf der Homepage des Wohlfahrtsministeriums: www.lm.gov.lv, www.vsaa.lv

4. Genaues über die Arbeit der Gewerkschaften

Erfolge der Gewerkschaftsbewegung, die Rolle der Gewerkschaften in der Gesellschaft

Gewerkschaften der Republik Lettland sind unabhängige öffentliche Organisationen, welche Arbeits- und andere soziale und wirtschaftliche Rechte und Interessen ihrer Mitglieder feststellen, vertreten und beschützen.

Auf nationaler Ebene ist die Rolle der Gewerkschaften während der letzten Jahre sehr schnell viel wichtiger geworden. Zusammen mit den Vertretern der Arbeiter wurden die Gewerkschaften zum offiziellen Sozialpartner der Regierung und nehmen aktiv am sozialen Dialog teil. Diese Gewerkschaften haben die Möglichkeit, in diesem Prozess mitzuwirken, wenn wichtige Entscheidungen getroffen werden, die Arbeiter betreffen. Zum Beispiel im Fall der Mindestlöhne, sozialer Garantien, Arbeitsbedingungen etc.

Allerdings entwickeln sich die Gewerkschaften auf der Unternehmensebene nicht so schnell wie auf nationaler Ebene. Daher braucht die Gewerkschaftsbewegung aktive und engagierte Mitglieder, die der Überzeugung sind, dass sie Dinge am Arbeitsplatz wirklich verbessern können.

Andere Arbeitervertretungsstrukturen

Gewerkschaften sind die üblichste Form der Arbeitervertretung bei Unternehmen in Lettland. Aber sie sind nicht die einzige Form, denn Arbeiter in Lettland können ihre sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Rechte und Interessen auf zwei Arten vertreten – entweder durch eine Gewerkschaft der Angestellten oder durch autorisierte Arbeitervertreter.

Autorisierte Arbeitervertreter können gewählt werden, wenn ein Unternehmen fünf oder mehr Angestellte hat. Autorisierte Arbeitervertreter werden durch eine einfache Mehrheit auf einem Arbeitertreffen, bei dem zumindest die Hälfte der Angestellten des relevanten Arbeitgebers anwesend ist, für einen bestimmten Amtszeitraum gewählt. Autorisierte Arbeitervertreter vertreten eine gemeinsame Linie gegenüber dem Arbeitgeber.

Wie man bei der Gewerkschaft Mitglied wird

Die Bewohner der Republik Lettland, die entweder studieren oder arbeiten, haben das Recht, Gewerkschaften zu bilden. Gewerkschaften können geformt werden, indem sie professionellen (fachlichen), sektorbezogenen, geographischen oder anderen Prinzipien folgen. In Lettland sind die meisten Gewerkschaften sektoral organisiert.

Die Form, in der Gewerkschaften operieren, ihre Organisationsstruktur und die Verfahren für deren Gründung werden durch die zusätzlichen Gesetze, welche von der Gewerkschaft selbst genehmigt werden, und dem Gewerkschaftsgesetz reguliert.

Bezüglich Gewerkschaften bei Unternehmen: wenn bereits eine Gewerkschaft bei einem Unternehmen besteht, für das Sie arbeiten, sollten Sie eine Bewerbung an sie schreiben. Gibt es keine Gewerkschaft bei dem Unternehmen, dann sollten sie mit der Gewerkschaft, die für diesen Sektor zuständig ist, darüber sprechen, wie eine Gewerkschaft bei ihrem Unternehmen organisiert werden kann. Gewöhnlich sind zumindest drei Arbeiter notwendig, um eine Gewerkschaft gründen zu können, sofern diese daran interessiert sind, bei Ihrem Unternehmen eine Gewerkschaft zu gründen.

Wie die Gewerkschaften funktionieren (Arbeitsabläufe), die Vorteile der Mitgliedschaft, wie eine Gewerkschaft helfen kann

Vorteile einer Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft können unterschiedlich sein und hängen meist von der Gewerkschaft selbst ab. Ohne Zweifel kann viel mehr erreicht werden, wenn die Gewerkschaftsvertreter aktiv sind und fähig und sie fachlichen Beistand und Rat von der Gewerkschaft für ihren Sektor auf nationaler Ebene erhalten, wenn dies notwendig ist.

Wenn es bei einem Unternehmen einen Kollektivarbeitsvertrag gibt, können Arbeiter auf diesem Weg bessere Garantien erhalten als jene, die in den Arbeitsgesetzen festgelegt sind. Arbeiter fühlen sich sicherer und stabiler, da ihnen klar ist, welche ihrer sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse erfüllt werden und wann dies geschehen wird.

Die wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaft sollten die folgenden beinhalten:

- die Rechte und Interessen der Mitglieder schützen;
- einen Kollektivarbeitsvertrag entwickeln und abschließen;
- kontrollieren, wie ein Kollektivarbeitsvertrag erfüllt wird;
- Vereinbarungen mit den lokalen Verwaltungsbehörden;
- sich mit der Lohnthematik auseinandersetzen;
- die Verbesserung der Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen verfolgen;
- neue Mitglieder in die Gewerkschaft einführen;
- Mitglieder willkommen heißen, die interessiert sind, aktiver in der Gewerkschaft des Unternehmens tätig zu sein;
- Ein positives Mikroklima beim Unternehmen;
- Mitglieder über gesetzliche, soziale, und gewerkschaftsbezogene Themen aufklären und Diskussionsgruppen organisieren;
- Mitglieder bei Arbeitszwistigkeiten beraten und ihnen bei deren Lösung helfen;
- Die Einhaltung der Arbeitsrechte beim Unternehmen verfolgen;
- Mitglieder regelmäßig über die Aktivitäten der Gewerkschaft auf verschiedenen Ebenen informieren;
- Gewerkschaftsmitglieder für verschiedene Kommissionen und Arbeitsgruppen, die am Arbeitsplatz organisiert sind, nominieren und Themen, die Arbeiter angehen, diskutieren – Lohn, Arbeitsschutz und andere soziale und wirtschaftliche Rechte;
- Die Arbeit der Gewerkschaften zu organisieren;

Sollte die von der Gewerkschaft bereitgestellte Hilfe auf der Ebene des Unternehmens nicht ausreichend sein, kann sich ein Mitglied der Gewerkschaft an die für diesen Sektor zuständige

Gewerkschaft auf nationaler Ebene wenden. Von dieser kann er/sie fachlichen Rat zu Themen erhalten, die sein/ihrArbeitsleben betreffen.

Die Rolle der Gewerkschaften auf der Ebene des Unternehmens in Bezug auf den Kollektivarbeitsvertrag;

Es sind die Gewerkschaften, die im Namen ihrer Mitglieder Kollektivarbeitsverträge mit einem Arbeitgeber abschließen, andere arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Angelegenheiten regeln. Gewerkschaften sind auch jedesmal gegenwärtig, wenn ein Kollektivarbeitsvertrag geändert wird. Die Gewerkschaft ist dafür verantwortlich, sich für bessere Kollektivvertragsbedingungen einzusetzen.

Wie man die Gewerkschaft kontaktiert

Zunächst sollten Sie Ihre Kollegen oder Ihren Arbeitgeber fragen, ob es bereits eine Gewerkschaft bei Ihrem Unternehmen gibt. Die für diesen Sektor zuständigen Gewerkschaften können Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen, welche Schritte Sie setzen sollen. Wenn es keine Gewerkschaft gibt, dann sollten Sie die für diesen Sektor zuständige Gewerkschaft kontaktieren, die Ihnen sagen kann, was Sie weiter machen sollen. Am einfachsten kontaktieren Sie die Sektorgewerkschaft über die Unabhängige Vereinigung der Gewerkschaften von Lettland (LBAS), welche die größte Gewerkschaftsvereinigung in Lettland ist, die alle Gewerkschaften in Lettland vereinigt und mehr als 150,000 Arbeiter vertritt. Die Unabhängige Vereinigung der Gewerkschaften von Lettland (LBAS) vereint 23 Bereichsgewerkschaften und professionelle Gewerkschaftsorganisationen:

- Gewerkschaftsvereinigung des Zivilflugwesens
- Gewerkschaft für Krankenpfleger und Gesundheitspersonal
- Gewerkschaft für Bauarbeiter
- Gewerkschaft für Straßenarbeiter
- Gewerkschaft für Bahnarbeiter
- Energija Gewerkschaft
- Gewerkschaft für Industriearbeiter
- Gewerkschaft für Erzieher und wissenschaftliche Arbeiter
- Gewerkschaftsvereinigung der in kulturellen Bereichen tätigen Menschen
- Gewerkschaft für Arbeiter in der Landwirtschaft und Nahrungsmittelindustrie
- Gewerkschaft Latvijas metals (Lettische Metallindustrie)
- Gewerkschaft der Metallarbeiter von Liepaja
- Metallarbeitergewerkschaft
- Gewerkschaft für Arbeiter im Forstgebiet
- Gewerkschaft für regionale Verwaltungsbehörden
- Gewerkschaft für Öffentliche Bedienstete Lettlands LAKRS
- Gewerkschaft für Arbeiter in der Kommunikationsindustrie
- Handelsgewerkschaft
- Vereinigung der Seefahrer auf Handelsschiffen

- Gewerkschaftsvereinigung des Wassertransportwesens
- Gewerkschaft für staatlich Bedienstete, Selbstregierungen und den Finanzsektor
- Vereinigte Gewerkschaft der Polizisten

5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene

KOLLEKTIVARBEITSVERTRÄGE

Kollektivarbeitsverträge sind schriftliche Verträge über Bestimmungen, die zusätzlich zu den Bestimmungen des Arbeitsvertrags gelten. Außerdem dürfen die Bestimmungen des Kollektivarbeitsvertrags nicht weniger stark das Interesse des Arbeiters vertreten als die Bestimmungen des Arbeitsvertrags.

Ein Kollektivarbeitsvertrag ist eine Vereinbarung über die Bestimmungen, die die gesetzlichen Inhalte der Anstellung regeln, insbesondere die Organisation der Arbeitsverfügung und des Arbeitsschutzes, die Begründung und Kündigung des gesetzlichen Arbeitsverhältnisses, die Beschreibung von Qualifikationen sowie der sozialen Sicherheit des Angestellten und andere Themen, die sich auf das gesetzliche Arbeitsverhältnis beziehen, und er legt die gegenseitigen Rechten und Pflichten fest

Gesetzlicher Hintergrund des Kollektivarbeitsvertrags

Bestimmungen des Kollektivarbeitsvertrags sind wie die Bestimmungen des Arbeitsvertrags verbindlich, für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer.

Wie man einem Kollektivarbeitsvertrag beitrifft

Ein Kollektivarbeitsvertrag ist für die Parteien bindend und seine Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmer, die beim entsprechenden Arbeitgeber oder bei einem entsprechenden Unternehmen des Arbeitgebers angestellt sind, außer es ist dies im Kollektivarbeitsvertrag anders geregelt.

6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen (inkl. Adressen, Telefonnummern, E-mail-Adressen), and die man sich im Fall irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann

Arbeitsgesetzgebung

State Labour Inspection (Staatliche Arbeitsinspektion)

Kr. Valdemara street 38, Riga, LV-1010, phone +37167021704, fax +37167021718

e-mail: vdi@vdi.gov.lv, www.vdi.gov.lv

Gebührenfreie Telefonnummer 80008004

Staatliches Arbeitsamt

Kr.Valdemara street 38, Riga, LV-1010, phone +37167021706, fax +37167021806
e-mail: nva@nva.gov.lv, www.nva.gov.lv
Gebührenfreie Telefonnummer 80007700

Steuern & Soziale Sicherheit

State Revenue Service (Staatliche Steuerbehörde)
www.vid.gov.lv
State Revenue Service Hotline +371 67323438
Hotline für Angelegenheiten der Ein- und Ausfuhr von Waren +371 67111455

Staatliche Sozialversicherungsbehörde

State Social Insurance Agency
Lacplesa street 70a, Riga, LV-1011, phone +37167011800, Telefax +37167011812
e-mail: vsaa@vsaa.lv,
www.vsaa.gov.lv
Gebührenfreie Telefonnummer 80001015

Immigration, Arbeitsgenehmigungen

Office of Citizenship and Migration Affairs
(Büro für Staatsbürgerschaft und Migrationsangelegenheiten)
Telefon: +37167219664
Telefax: +371 67219654
E-Mail: pmlp@pmlp.gov.lv; www.pmlp.gov.lv
Adresse: Ciekurkalna 1.linija 1 k-3, Rīga, LV-1026, Lettland
Informationsdienst: 80007656

Free Trade Union Confederation of
Lettland (LBAS) (Unabhängige Vereinigung der Gewerkschaften von Lettland)
Bruninieku street 29/31, Riga, LV – 1001
Lettland
Telefon: + 371 6 7270351; + 371 6 7035960
Telefax: + 371 6 7276649
E-Mail: lbas@lbas.lv

Anerkennung von Ausländischen Dokumenten

Academic information centre – (Akademisches Informationszentrum)
Lettlandn ENIC/NARIC www.aic.lv
Ministry of Education and Science
(Ministerium für Erziehung und
Wissenschaft) www.izm.gov.lv
Europass (Europäischer CV) www.europass.lv

Staatliche Institutionen

Säima – Parlament von Lettland	www.saima.lv
Ministerkabinett (Links zu allen Ministerien)	www.mk.gov.lv
Statistisches Zentralamt	www.csb.lv
Zentrum für Übersetzung und Terminologie	www.ttc.lv
Bank von Lettland	www.bank.lv

Ein Leitfaden zu Institutionen, bei denen Sie nützliche Informationen erhalten

Transport

Fährenlinien von /nach Riga	www.rigasbrivosta.lv/
Fährenlinien von/nach Riga	www.dfdstorline.lv
Fährenlinien von/nach Liepaja	www.home.lv/travel/pramis
Fährenlinien von/nach Ventspils	www.slkferries.ee
Eisenbahn von Lettland	www.ldz.lv
Flüge von/nach Riga	www.airbaltic.lv
Internationaler Flughafen von Riga	www.riga-airport.com
Internationale Busstation von Riga	www.autoosta.lv
International Passagierbeförderung	www.ecolines.lv
International Passagierbeförderung	www.eurolines.lv
Öffentliches Transportsystem in Riga	www.rigassatiksme.lv

Unterkünfte	www.nekustamaisipasums.lv
Unterkünfte	www.nams24.lv

	www.city24.lv
	www.arcoreal.lv
	www.ss.lv
Hotels	www.allhotels.lv
	www.bed24.eu
	www.kodarit.lv

Jugendherbergswerk	www.hostellingLettland.com
--------------------	----------------------------------------------------------------------------

	www.li.lv
	www.Lettlandtourism.lv
Allgemeine Information über Lettland	www.travelLettland.lv
	www.aroundLettland.lv
	www.Lettland.lv

Medizinische Versorgung www.medicine.lv

Gesundheitsministerium www.vm.gov.lv
www.medicine.lv

Staatliche Behörde
Für die verpflichtende
Krankenversicherung www.voava.gov.lv

7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man im Falle der typischsten Probleme tun soll

Checkliste darüber, was man wissen soll, bevor man eine Arbeit in Lettland beginnt

1. Schließen Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber ab.
2. Melden Sie ihren Wohnsitz in Lettland bei der nächstgelegenen Behörde für Staatsbürgerschaft und Migrationsangelegenheiten von Lettland an.
3. Wenn ein Arbeitsvertrag abgeschlossen ist, wird eine Aufenthaltserlaubnis für die Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgestellt, aber nicht länger als für 5 Jahre..
4. Bewerben Sie sich um eine Aufenthaltserlaubnis im Büro für Staatsbürgerschaft und Migrationsangelegenheiten von Lettland.
5. Wenn Sie eine Arbeit beginnen, müssen Sie sich beim staatlichen Steueramt als Steuerzahler registrieren.
6. Verlangen Sie eine Krankenversicherung von Ihrem Arbeitgeber oder melden Sie sich bei einem Hausarzt bei der nächstgelegenen Krankenanstalt an.

DEUTSCHLAND

1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes:

Deutschland hat eine Bevölkerung von 82 Millionen

	Ost	West	Deutschland
Bevölkerung (31.12.2006)			
total	16.648.264	65.666.642	82.314.906
weiblich	8.475.029	33.538.711	42.013.740

Zahlen um den Arbeitsmarkt zu veranschaulichen

	Ost	West	Deutschland
Beschäftigte			
total	7.357.000	29.987.000	37.344.000
Frauen	3.434.000	13.433.000	16.867.000
nach ökonomischen Sektor			
Landwirtschaft	196.000	647.000	843.000
Produktion	1.924.000	9.114.000	11.038.000
Dienstleistungen	5.237.000	20.226.000	25.463.000
Teilzeit Beschäftigte			
Frauen	1.069.000	5.975.000	7.044.000
Männer	351.000	1.200.000	1.551.000

Bruttoverdienst in € , Unterschiede Westen und Osten Deutschlands

	Ost	West	Deutschland
Arbeiter			
Lohn Frauen	1.611	2.055	
Lohn Männer	2.071	2.754	
Frauen/Männer in %	77,8	74,6	
Angestellte			
Lohn Frauen	2.327	2.850	
Lohn Männer	2.981	3.964	
Frauen/Männer in %	78,1	71,9	

Hohe Arbeitslosenquote, in Ostdeutschland noch höher

	East	West	Germany
Arbeitslos (Juni 2007)			
Total	1.259.696	2.427.423	3.687.119
Frauen	624.878	1.221.456	1.846.334
Nicht deutsche Bevölkerung	82.955	469.073	552.028

Arbeitslos 12 Monate und länger 460.872 862.180 1.323.052

b) Unterscheidung Wanderarbeitnehmer und Grenzgänger

Wanderarbeitnehmer wohnen und leben in einem anderen Land außerhalb ihres Heimatlandes. Grenzgänger verrichten die Arbeit in einem anderen Land, haben aber noch ihren Wohnsitz im anderen oder Heimatland. Ein Wanderarbeitnehmer braucht eine Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland und fällt unter das deutsche Arbeitsrecht. Ein entsandter Arbeitnehmer aus dem Ausland fällt in den Anwendungsbereich der arbeitsrechtlichen Vorschriften seines Heimatlandes.

Ein Wanderarbeitnehmer braucht eine Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland und fällt unter das deutsche Arbeitsrecht. Ein entsandter Arbeitnehmer aus dem Ausland fällt in den Anwendungsbereich der arbeitsrechtlichen Vorschriften seines Heimatlandes.

2. Gesetzgebung

Grundsätzliche Begriffe der Arbeitsbeziehungen im jeweiligen Land

Als Arbeitnehmer gilt, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (Arbeitsvertrag) im Dienste eines anderen zur Arbeit verpflichtet ist und dessen Weisungen unterworfen ist oder in den Betrieb eingegliedert ist oder dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet.

Arbeitnehmer brauchen Schutz. Das ist die Aufgabe des Arbeitsrechtes, das in gleichem Maß sowohl für die Arbeiter (blue-collar) als auch für die Angestellten (white-collar) gilt.

Das Arbeitsrecht gilt auch für sog. Heimarbeiter, die zuhause arbeiten als auch für Wanderarbeitnehmer. Für Arbeitnehmer, die von ihren Firmen entsandt werden, können noch spezielle Rechtsvorschriften gelten.

Das Arbeitsrecht gliedert sich in zwei Anwendungsbereiche:

Individuelles Arbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen einzelnen Arbeitgebern und ihren einzelnen Mitarbeitern. Kollektives Arbeitsrecht gilt für die rechtlichen Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf betrieblicher Ebene und auf überregionaler Unternehmensebene.

Kollektives Arbeitsrecht zielt auf die Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen und umfasst das Gesetz über die Vereinigungsfreiheit, Tarifvertragsrecht, Schlichtungs- und Schiedsordnung, Arbeitskämpfe, Arbeitnehmervertretung und Mitbestimmung.

Bestimmungen der Arbeitsbeziehungen in den nationalen Rechtsvorschriften

Individuelles Arbeitsrecht regelt die Beziehung zwischen einer Person in Arbeit und dem Arbeitgeber, die durch den Arbeitsvertrag zwischen ihnen festgelegt ist.

Es gibt im Wesentlichen zwei Fragen, die jeden Arbeitsvertrag prägen: "Welche Arbeit habe ich zu leisten?" Und: "Welchen Lohn (Geldzahlungen) erhalte ich dafür?"

Im Arbeitsvertrag kann auch festgelegt werden, welche anderen Rechte und Pflichten als allgemeine Arbeitsbedingungen gelten sollen. Sowohl für Sie als Arbeitnehmer als auch Ihren Arbeitgeber können solche Rechte und Pflichten festgelegt werden. Eine Reihe verschiedener Gesetze stellt sicher, dass ihre Ansprüche auf bestimmte Mindestrechte als Arbeitnehmer dabei nicht verletzt werden können. Dazu gehören das Bundesurlaubsgesetz oder auch das Lohnfortzahlungsgesetz, das Ihnen Krankengeld von Ihrem Arbeitgeber für bis zu sechs Wochen Abwesenheit von der Arbeit sichert, wenn sie krank werden.

Diese Mindest-Rechte können nie unterschritten aber sehr wohl überschritten werden, wenn Ihr Arbeitsvertrag es vorsieht oder ein Tarifvertrag für Ihren Arbeitsplatz (siehe "Tarifrecht" im nächsten Abschnitt) für Sie besser ist. Sie können zum Beispiel einen höheren Anspruch auf bezahlten Urlaub haben als die Mindestanforderung des Gesetzes vorsieht.

Arbeitsbedingungen

Das Arbeitszeitgesetz legt die maximale Länge des Arbeitstages, das Minimum der Pausen während der Arbeitszeit und Mindestruhezeiten nach der Arbeit für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer fest. Besonderen Schutz genießen Nachtarbeiter. Es existiert ein generelles Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertag, von dem es jedoch unter bestimmten Umständen Ausnahmen gibt.

Auch die Kündigungsfristen sind gesetzlich festgelegt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind gleichermaßen immer zur Einhaltung der Kündigungsfrist von vier Wochen, und zwar entweder bis zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats verpflichtet. Je länger Sie für den selben Betrieb gearbeitet haben, desto länger ist die Frist, um Ihnen Ihren Vertrag zu kündigen. Wenn sie älter als 25 Jahre sind und länger als zwei Jahre im Betrieb gearbeitet haben, beträgt die Mindest-Kündigungsfrist einen Monat zum Ende eines Kalendermonats. Diese gesetzliche Frist erhöht sich um jeweils einen Monat, nach dem 5., 8., 10., 12. und 15. Jahr bei demselben Arbeitgeber. Die letzte Erhöhung von sechs auf sieben Monate Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats erfolgt, wenn Sie 20 Dienstjahre komplett haben. Ihr Dienstjahre für den gleichen Arbeitgeber zählen nicht bis Sie 25 Jahre alt sind.

Die Jahresurlaubsgesetz legt die minimale Länge eines Mitarbeiters Urlaub fest, aber Tarifverträge für bestimmte Branchen sehen oft einen höheren Anteil großzügiger Urlaubsregelungen vor. Der Arbeitnehmer erhält den normalen Lohn während des Urlaubs weiter gezahlt, aber er muss nicht zur Arbeit kommen. Viele Tarifverträge sehen auch einen besonderen Urlaubsbonus vor. Arbeitnehmer mit Familien in Deutschland haben verschiedene Möglichkeiten von der Arbeit zur Betreuung von kleinen Kindern freigestellt zu werden.

Arbeitssicherheit

Arbeitnehmer brauchen Sicherheit. Ihre Gesundheit und ihr Leben müssen vor Gefahren geschützt werden, die ihre Arbeit mit sich bringt. Das deutsche Arbeitsschutzgesetz schützt die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz. Für die Einhaltung dieser Vorschriften für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich ist Ihr Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz, Werkzeuge, Maschinen, Anlagen und Ausrüstung so einrichten und unterhalten, dass Sie als Mitarbeiter vor den Sicherheits- und Gesundheitsgefahren geschützt sind. Die Arbeitgeber müssen Maßnahmen ergreifen und Ihre Arbeitsumgebung so einrichten, dass Sie vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten geschützt sind. Dazu sind sie nach deutschem Recht, nach den nationalen Vorschriften -speziell für den Gesundheitsschutz und insbesondere für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz- verpflichtet, Die gesetzliche Unfallversicherung sorgt dafür, dass die Unfall-Verhütungsvorschriften eingehalten werden. Die Regeln und Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gelten für alle Mitarbeiter, einschließlich der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Kinder und Jugendliche stehen als Minderjährige unter dem besonderen Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Mit minderjährig meint das Gesetz junge Menschen, die noch 18 Jahre alt sind. Minderjährige dürfen erst ab 15 Jahren arbeiten.

Als Arbeitnehmer müssen Sie in einer gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert sein. Für die meisten Mitarbeiter wird der Arbeitgeber die Prämie bezahlen. Die Mitglieder dieser Haftungsfonds sind die Arbeitgeber und Unternehmen. Die Haftungsfonds haben technische Überwachungen eingerichtet. Zusammen mit den Gesundheits- und Sicherheitsinspektoren der Aufsichtsbehörden in den verschiedenen Bundesländern stellen diese sicher, dass alle Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen genau eingehalten werden und dass überall installierte Schutzausrüstung verwendet wird. Rechtliche Grundlagen: Regelungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit finden sich in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen und in den Unfallverhütungsvorschriften, die von den Arbeitgeber-Haftungsfonds veröffentlicht werden.

Spezielle Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften existieren für verschiedene Sektoren.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet ihren Arbeitgeber zur Bewertung der Gefahren am Arbeitsplatz, zu geeigneten vorbeugenden Maßnahmen und zwingt ihn entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Ihr Arbeitgeber muss Vorkehrungen für spezielle gefährdende Bereiche und Situationen treffen und präventive und betriebliche Gesundheitsvorsorge betreiben. Wenn Sie sich in unmittelbarer Gefahr befinden, haben Sie das Recht, Ihren Arbeitsplatz zu verlassen ohne Angst um Ihren Job haben zu müssen. Das Gesetz gibt Ihnen das Recht, Vorschläge an den Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten des Unternehmens zu richten. Sie können sich auch bei den Aufsichtsbehörden über unzureichende Schutz von Sicherheit und Gesundheitsbestimmung an Ihrem Arbeitsplatz beschweren, ohne Angst vor Nachteilen haben zu müssen. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie sich bereits bei Ihrem Arbeitgeber beschwert haben, aber der nichts unternommen hat.

Der Kollektivvertrag in den verschiedenen Sektoren

Tarifverträge in Deutschland erfüllen drei wesentliche Funktionen:

1) Schutzfunktion

Ein Tarifvertrag schützt Arbeitnehmer vor ihren Arbeitgebern, die das „Gesetz selbst in die Hand nehmen wollen“ und ihre -Arbeitsbedingungen verschlechtern wollen. Dies ist wichtig, weil Ihr Arbeitsvertrag niemals gegen die Mindest-Arbeitsbedingungen des Tarifvertrages für Ihre Branche oder Region verstoßen darf.

2) Organisatorische Funktion

Ein Tarifvertrag regelt in seiner Geltungsdauer die Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses.

3) Die Funktion, die Friedenspflicht zu bewahren

Solange der Tarifvertrag in Kraft ist, dürfen Mitarbeiter nicht streiken, um Forderungen zur besseren Bezahlung oder die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Typische Konditionen, die in Tarifverträgen geregelt werden:

- Lohn- und Gehaltsniveau
- Arbeitszeit
- Ferien-Anspruch
- Kündigungsfristen

Sie haben nicht automatisch Anspruch auf die gemeinsam vereinbarten Bedingungen wie Höhe des Lohns. Der Tarifvertrag gilt nur für Sie:

- Wenn Ihr Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband angehört und Sie der Gewerkschaft, die die Vereinbarung abgeschlossen haben (es ein denn, Ihr Arbeitgeber ist direkte Vertragspartei)

- Oder, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Diese Erklärungen sind eingeschränkt. Nur einige Bereiche sind durch derartige Erklärungen abgedeckt (Heimarbeiter, Bau-Sektor, Einzelhandel). Natürlich muss Ihr eigenes Arbeitsverhältnis durch diese Vereinbarung abgedeckt sein
- Darüber hinaus ist es durchaus möglich, mit Ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass die Kollektivvereinbarungen auch für Ihr Arbeitsverhältnis gelten sollen.

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Arbeitsbeziehungen am Arbeitsplatz zwischen einem Unternehmen oder anderen Organisationen und den jeweiligen Mitarbeitern. Der Begriff "Arbeitsplatz" wird verwendet, weil sich die Regeln in größeren Organisationen, auf spezielle Einrichtungen aber auch auf das Unternehmen als Ganzes beziehen können. Die grundlegende Philosophie besteht darin, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden an jedem Arbeitsplatz zum Vorteil der Arbeitnehmer sicherzustellen. Ein Betriebsrat ist in vielen Fällen gesetzlich vorgesehen. Er vertritt die Belange der Belegschaft und wird von ihr gewählt. Er hat bestimmte Aufgaben. Zum Beispiel überwacht der Betriebsrat, dass die rechtlichen Anforderungen, Sicherheitsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden, um die Interessen der Belegschaft zu schützen. Darüber hinaus muss der Betriebsrat in Sozial-, Personal- und wirtschaftlichen Fragen hinzugezogen werden.

Diese Mitwirkungsrechte sind klassifiziert nach ihrem Umfang - als Rechte der Mitbestimmung oder als Rechte der Unterrichtung und Anhörung.

Die Mitbestimmung ist die stärkere Form der Beteiligung. In Fällen, in denen der Betriebsrat diese Mitbestimmungsrechte hat, braucht der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrates, bevor ihm bestimmte Aktionen gestattet werden. Was passiert, könnten Sie sich fragen, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert? Solche Fälle werden dann vor einem Schiedsgericht verhandelt, das aus Vertretern der Arbeitgeber und des Betriebsrates auf gleichberechtigter Basis mit einem neutralen Vorsitzenden besteht.

In die zweite Kategorie der Mitbestimmungsrechte gehören die Anhörungsrechte. Sie haben zur Folge, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat anzuhören, seine Sichtweise zu hören und ihn zu konsultieren.

Der Inhalt des Arbeitsvertrages

Beschäftigung in Deutschland erfordert immer einen Arbeitsvertrag, indem der Arbeitnehmer sich verpflichtet, eine bestimmte Arbeit für einen Arbeitgeber zu leisten. Im Gegenzug erhält er dafür den vereinbarten Lohn oder eine andere Entschädigung. Es gibt keine absolute Notwendigkeit diesen Auftrag schriftlich zu verfassen, aber der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Bescheinigung über die Bedingungen der Beschäftigung zu geben. Obwohl Arbeitsverträge unbefristet (also generell mit offenem Ende) verfasst sein sollten, können Vereinbarungen bis auf Widerruf gelten. Ein solcher Vertrag kann aber auch befristet, für einen vorübergehenden, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gelten, an dem der Vertrag automatisch endet. Es müssen immer konkrete und berechtigte Gründe für einen befristeten Arbeitsvertrag vorliegen.

Bei Beginn der Beschäftigung kann eine Probezeit von nicht mehr als 6 Monaten vereinbart werden. Während dieser Probezeit kann der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer ohne Gründe vom Arbeitsvertrag zurücktreten.

3. Vorteile am Arbeitsmarkt - Ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt

Grundlegenden Regeln für ihren Aufenthalt im Land

Grundsätzlich kann nach dem Gesetz in Deutschland arbeiten, wenn er deutscher Staatsbürger ist oder als Arbeitnehmer einen "Aufenthaltstitel, mit beschränkten oder unbeschränkten Recht auf Arbeit“ besitzt. Von sehr eng bestimmten Ausnahmen abgesehen, brauchen /erhalten Sie eine solche Genehmigung in der Regel vor der Einreise nach Deutschland. Bürger der Länder, die der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums vor dem 1. Mai 2004 angehören, sind von dieser Genehmigungspflicht ausgenommen. Menschen aus den neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union benötigen 2011 eine Genehmigung einer lokalen deutschen Arbeitsagentur, bevor sie die Arbeit in Deutschland aufnehmen. Arbeiten Sie ohne die erforderliche Genehmigung in Deutschland, handeln Sie kriminell (begehen eine Straftat). Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Auswärtigen Amtes

<http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/en/Infoservice/FAQ/ArbeitenLebenDeutschland/03-EUBuergerArbeitsmoeglichkeiten.html>

Wo Sie einen Job finden können

Lokale Arbeitsagenturen sind staatliche Behörden, die Ihnen in Fragen wie Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, Arbeitslosengeld, Berufsberatung und Karriereplanung, den Zugang zu Ausbildung und Selbständigkeit helfen können. Lokale Arbeitsagenturen können Sie auch in Fragen der Arbeitserlaubnis beraten. Alle Services der lokalen Arbeitsagenturen sind kostenlos. Viele Arbeitgeber informieren die örtliche Arbeitsagentur über freie, zu besetzende Stellen. Es ist aber auch möglich und auch sinnvoll, wenn Sie auch andere Kanäle der Arbeitssuche extensiv nutzen, wie Gespräche mit Freunden, Zeitungsanzeigen, direkte Kontakte zu Arbeitgebern, Registrierung bei privaten Rekrutierungsfirmen, Jobcentern, Jobsuche mithilfe privater Arbeitsagenturen. Seien Sie initiativ, resolut und beharrlich. Es ist das Wichtigste bei Ihrer erfolgreichen Suche nach Arbeit.

Hilfe bei Arbeitslosigkeit, beim Berufs- oder Jobwechsel erhalten Sie von Ihrem Arbeitsberater. Sie können aber auch sog. Selbstbedienungseinrichtungen der Arbeitsagentur in Anspruch nehmen. Sowohl beschäftigte als auch nicht beschäftigte Arbeitssuchende sollten sich für diese Dienste registrieren lassen, ohne dies bekommen Sie kein Arbeitslosengeld. Registrierte Stellensuchende können die Dienste von spezialisierten Arbeitsberatern bei der Suche nach Arbeit in Anspruch nehmen. Diese Arbeitssuchenden werden berücksichtigt, wenn ein Arbeitsberater von einer freien Stelle erfährt, die von Arbeitgebern gemeldet wurden. Für Arbeitssuchende, die ihre Fähigkeiten zur Jobsuche verbessern wollen, können sich spezielle Kurse der lokalen Arbeitsagentur besuchen. Sie können aber auch für sich selbst werben auf der Website für Arbeitssuchende, die von der nationalen Arbeitsverwaltung angeboten wird.

Die Bundesagentur für Arbeit arbeitet gleichermaßen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie hilft bei:

- Arbeitslosigkeit
- Karriereauswahl
- Suche nach Arbeitsplätzen, Ausbildungsplätzen sowohl Arbeitnehmern und Auszubildenden
- Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen
- Berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Mobilitätshilfe
- Rehabilitation

- Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Existenzgründung und Selbständigkeit
- zahlungsunfähige Arbeitgeber

Sie sind berechtigt, einige dieser Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, auch wenn Sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben. Dazu gehören die Berufsberatung und die Arbeitsvermittlung. Wenn Sie andere Hilfen wie Arbeitslosengeld erhalten wollen, müssen Sie in der Vergangenheit Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung gezahlt haben.

Arbeitsvermittlung

Arbeitsvermittlung ist die Hauptaufgabe der Arbeitsagenturen. Die übrigen Leistungen und Unterstützungen zur Förderung der Beschäftigung erhalten Sie nur, wenn Ihre langfristige Integration in den Arbeitsmarkt ohne Förderung nicht erfolgreich sein kann. Arbeitsagenturen können die Arbeitsvermittlung oder einzelne Tätigkeiten zur Arbeitsvermittlung an Dritte delegieren, insbesondere wenn berufliche Eingliederung dadurch leichter wird. Wer für mehr als sechs Monate arbeitslos ist, hat das Recht von der Agentur für Arbeit, die Vermittlung durch eine dritte Partei zu verlangen. Unter bestimmten Umständen, haben arbeitslose Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Vermittlungs-Gutschein, der es ihnen ermöglicht, eine private Arbeitsvermittlung auf Kosten der Agentur für Arbeit zu beauftragen.

Um sich zu bewerben benötigen Sie ein bewerbungsschreiben, einen Lebenslauf, und Kopien ihrer wichtigsten Zeugnisse. Hilfe bei Bewerbungen bietet Ihnen die Bundesagentur für Arbeit

http://www.was-werden.de/opencms_new/opencms_new/Bewerbung/Bewerbungsunterlagen/.

Soziale Sicherheit und Steuern

Jeder, der in Deutschland arbeitet, zahlt Steuern an den Staat und an die lokale Behörden des Wohnsitzes. Die Höhe der staatlichen Steuer hängt ab von der Höhe der individuellen Einkommen. Alle Angestellten bezahlen Beiträge an die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Die Arbeitgeber ziehen diese Steuern und Beiträge von den Löhnen automatisch ab und senden sie an die Versicherungen. Sowohl die Versicherungsbeiträge als auch die Versicherungsleistungen hängen von der Gehaltshöhe ab.

Sozialversicherungsabgaben (1.4.2007)	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Krankenversicherung	7,10%	7,10%
Pflegeversicherung	0,85%	0,85%
Rentenversicherung	9,95%	9,95%
Arbeitslosenversicherung.	2,10%	2,10%
Total	20,00%	20,00%

Die Arbeitgeber ziehen Steuern und Abgaben automatisch von den Löhnen ab.

Arbeitslosigkeit - Rechte, Gehälter und sozialen Rechte

Sobald Sie wissen, dass und wann Ihre aktuelle Beschäftigung endet, sind Sie automatisch dazu verpflichtet, sich persönlich bei Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit zu melden. Die Registrierung muss mindestens drei Monate vor Ihrem Beschäftigungsende erfolgen. Wenn die Zeit zwischen Eingang Ihrer Mitteilung und dem letzten Tag Ihrer Arbeit kürzer ist als drei Monate, müssen Sie Ihre Agentur für Arbeit spätestens drei Tage nach Erhalt Ihrer Mitteilung informieren. Um Arbeitslosengeld erhalten zu können, müssen Sie:

- arbeitslos sein
- persönlich als arbeitslos registriert sein und
- und eine Wartezeit erfüllt haben.

Sie gelten als arbeitslos, wenn Sie keine Arbeit haben, wenn Sie weniger als 15 Stunden pro Woche für einen Arbeitgeber arbeiten oder weniger als 15 Stunden pro Woche selbstständig arbeiten. Sie müssen auch aktiv nach Arbeit suchen und frei für den Arbeitsmarkt verfügbar sein. Wenn Sie arbeitslos gemeldet werden möchten, müssen Sie persönlich zur Agentur für Arbeit gehen und dort mitteilen, dass Sie arbeitslos geworden sind; Sie können nicht registriert werden per Telefon oder per Post. Sie können sich für maximal drei Monate, und müssen Ihrer Registrierung jedes Mal erneuern, bevor sie abläuft, wenn Sie voraussichtlich weiterhin arbeitslos bleiben.

Um die Wartezeit zu erfüllen müssen Sie mindestens zwölf Monate (360 Tage) in den letzten zwei Jahren Beiträge in die Sozialversicherung (an die Bundesagentur für Arbeit) gezahlt haben, in dem sie sozialversicherungspflichtig gearbeitet oder auch Krankengeld erhalten haben.

Ab dem 1. Februar 2006 kann als Selbständiger freiwillig in die Arbeitslosenversicherung einzahlen und dadurch Ansprüche generieren, wenn er eine abhängige Person zu Hause für mindestens 15 Stunden die Woche pflegt und betreut oder außerhalb Deutschlands beschäftigt war in einem Nicht-EU-Land oder in einem Land, das nicht mit der EU assoziiert ist, Dies gibt Menschen, die nicht beitragspflichtig sind die Möglichkeit, durch Zahlung eines geringen, freiwilligen Beitrags ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld zu wahren. Die Höhe Ihres Arbeitslosengeldes richtet sich nach Ihren durchschnittlichen wöchentlichen Lohnzahlungen im letzten Jahr vor der Inanspruchnahme der Leistungen, dem sog. Beurteilungszeitraum. Für die Berechnung der Leistungen ist ihr Bruttolohn entscheidend. Von ihm werden ca. 21 Prozent an gesetzlichen Sozialbeiträgen und Einkommensteuer und Soliststeuer abgezogen. Dies ist der sog. Nettolohn, von dem die Krankenversicherung abgezogen wird. Ihr Arbeitslosengeld beträgt 67 Prozent des Netto-Einkommens, wenn Sie mindestens ein Kind haben, für das Sie Steuererleichterungen beantragen können, wenn sie kinderlos sind beträgt der Satz ca. 60 Prozent.

In der Zeit, in der Sie Arbeitslosengeld beziehen, zahlt die Agentur für Arbeit Ihre gesetzliche Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Altersvorsorge weiter. Das Arbeitslosengeld (die Leistung) wird am Ende eines jeden Monats auf Ihr Bankkonto überwiesen. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld erlischt, wenn eine andere Wartezeit. Ein verbleibender Anspruch wird dann in den neuen Anspruch eingerechnet, bis der maximale Zeitraum für Ihr Alter erreicht ist. Wie lange Sie Arbeitslosengeld beanspruchen können ist von ihrem Lebensalter abhängig und davon wie lange Sie beitragspflichtig in den letzten drei Jahren beschäftigt waren:

Minimum der Beitragspflichtigkeit	Alter	Anspruchsdauer
12 Monate		6 Monate
16 Monate		8 Monate
20 Monate		10 Monate
24 Monate		12 Monate
28 Monate	45	14 Monate
32 Monate	45	16 Monate
36 Monate	45	18 Monate

4. Genaues über die Arbeit der Gewerkschaften

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Jeder fünfte Beschäftigte in

Deutschland gehört einer Gewerkschaft an. Sie werden ein Gewerkschaftsmitglied, in dem Sie ein Anmeldeformular unterzeichnen. Es existieren mehrere Gewerkschaften in einem großen Gewerkschaftsbund: dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Auch die Arbeitgeber sind in Deutschland gut organisiert. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) vertritt die Arbeitgeber in der Industrie, dem Baugewerbe und im privaten Dienstleistungssektor, die lokalen Behörden sind vertreten durch den VDK, das Bundesministerium des Innern vertritt den deutschen Staat als Arbeitgeber, die Kirchen in Deutschland -- Katholische und Evangelisch-Lutherische Kirche sind weitere bedeutende Arbeitgeber in Deutschland.

	Deutschland
Gewerkschaftsmitglieder - DGB	6.585.774
Frauen	2.099.643
Mitglieder in Angestelltenorganisationen 2006	8.147.932
Frauen	31,8

Grad der Abdeckung durch Tarifverträge	Beschäftigte	Unternehmen
ohne Tarifvertrag	18%	37%
mit Betriebsvereinbarung	9%	3%
mit Branchentarifvertrag	54%	34%
angelehnt an Branchentarifvertrag	19%	26%

Die wichtigste Funktion der Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbände ist es, Tarifverträge für ihre Mitglieder auszuhandeln. Diese Vereinbarungen betreffen Fragen des Lohnes, des jährlichen Urlaubs und der Arbeitszeit. Die Tarifverträge gelten für fast 60% der Mitarbeiter in Deutschland, unabhängig davon, wo sie leben und arbeiten.

Grad der Abdeckung durch Tarifverträge	Beschäftigte	Unternehmen
ohne Tarifvertrag	18%	37%
mit Betriebsvereinbarung	9%	3%
mit Branchentarifvertrag	54%	34%
angelehnt an Branchentarifvertrag	19%	26%

EU im Vergleich

	Germany	EU 27
Organisationsgrad Gewerkschaften (2003)	22,6	
Armutsgefahr (2005)	24,0	26,0
Beschäftigungsquote (2006)		
Total	67,2	64,7
Frauen	61,5	57,3
Arbeitslosenquote (2006)		
Total	8,4	7,9
Frauen	9,2	8,8
Bruttoverdienst Pro Kopf Euro	27.100	24.500

Der deutsche Staat arbeitet gesellschaftlich (öffentlich-rechtlich) eng mit den Sozialpartnern

zusammen. Diese Zusammenarbeit erstreckt sich auch auf viele Fragen der sozialen Sicherheit durch die Aushandlung in tripartiten Gremien wie der gesetzlichen Unfallversicherung, des Arbeitslosengeldes, Renten oder Elternurlaub.

5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene

	Deutschland	
Gewerkschaftsmitglieder - DGB	6.585.774	
Frauen	2.099.643	
Mitglieder in Angestelltenorganisationen 2006	8.147.932	
Frauen	31,8	
Grad der Abdeckung durch Tarifverträge	Beschäftigte	Unternehmen
ohne Tarifvertrag	18%	37%
mit Betriebsvereinbarung	9%	3%
mit Branchentarifvertrag	54%	34%
angelehnt an Branchentarifvertrag	19%	26%

Kollektives Arbeitsrecht lässt sich unterteilen in:

- Tarifvertragsrecht, das die Beziehungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und einzelnen Arbeitgeber regelt.
- Das Betriebsverfassungsgesetz, das auf der Unternehmens- und Arbeitsplatz-Ebene die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt.

Tarifvertragsrecht

Das Recht der Gewerkschaften und der Arbeitgeber-Verbände die Löhne und Arbeitsbedingungen ohne staatliche Eingriffe (Tarifautonomie) auszuhandeln ist durch die deutsche Verfassung geschützt. Die Sozialpartner nehmen damit ihre eigene Verantwortung für die Aushandlung der Löhne und anderer Vereinbarungen wahr.

Die Bezahlung und Bedingungen für die meisten Arbeitsplätze in Deutschland sind mit den Tarifverträgen abgedeckt. Dies zeigt, wie wichtig Tarifautonomie in diesem Land ist. Die Tarifverträge sind die entweder zwischen Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden, oder zwischen Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern abgeschlossen. Sie sind das wichtigste Instrument, um die Interessen ihrer Mitglieder wahr zu nehmen und ihren Einfluss auf Arbeits- und andere wirtschaftliche Konditionen auszuüben.

Typische Konditionen durch Tarifverträge geregelt:

- Lohn- und Gehaltsniveau
- Arbeitszeit
- Ferien-Anspruch
- Kündigungsfristen

6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen (einschließlich Adressen, Telefonnummern, E-Mails), an die man sich im Falle irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann

a) Einrichtungen (Adressen, Telefon, Fax, Web-Seiten und Problemkompetenz)
Gewerkschaften in Deutschland

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: 0049/30/24060-0
Fax: 0049/30/24060-324
E-Mail: info.bvv@dgb.de

Mitgliedsgewerkschaften

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt
Tel.: 069-95737-0
Fax: 069-95737-800
<http://www.igbau.de>

IG Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: 0511-7631-0
Fax: 0511-7631-713
<http://www.igbce.de>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt
Tel.: 069-78973-0
Fax: 069-78973-202
<http://www.gew.de>

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Tel.: 069-6693-0
Fax: 069-6693-2843
<http://www.igmetall.de>

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Haubachstr. 76
22765 Hamburg

Tel.: 040-38013-0
Fax: 040-38926-37
<http://www.ngg.net>

Gewerkschaft der Polizei

Stromstraße 4
10555 Berlin
Tel.: 030-399921-0
Fax: 030-399921-211
<http://www.gdp.de>

TRANSNET

Chausseestraße 84
10115 Berlin
Tel.: 030-424390-75
Fax: 030-424390-71
<http://www.transnet.org>

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Tel.: 030-6956-0
Fax: 030-6956-3141
<http://www.verdi.de>

Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg unterstützt mit ihrem Service Beschäftigte und Nichtbeschäftigte:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27320/Navigation/zentral/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Internationales/Internationales-Nav.html

Gewerbeaufsicht, Ämter für Arbeitsschutz

finden Sie in jedem Bundesland unter unterschiedlicher Bezeichnung und Verantwortlichkeit

<http://www.lfas.bayern.de>; <http://www.arbeitsschutz.bayern.de>

<http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de>

<http://www.laetsi.berlin.de>

<http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de>

<http://www.arbeitsschutz.nrw.de>

b) Zahlreiche Agenturen vermitteln Wohnmöglichkeiten:

<http://immowelt.de/Immobilien/ImmoSuche.aspx?EType=1&campaign=GO-TOP17&kw=wohnungssuche>

Informationen zur medizinischen Versorgung

<http://www.medknowledge.de/germany/>

7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man im Falle der typischsten Probleme tun soll

1. Vervollständigen Sie ihre Unterlagen schon im Heimatland, Lassen Sie sie notfalls übersetzen. Setzen Sie sich mit Ihrer EURES Stelle in Verbindung.
2. Melden Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft im Heimatland ab und lassen Sie sich die die gewerkschaftlichen Kontaktadressen in Deutschland geben
3. Schauen Sie im Internet, manche Gewerkschaften bieten Ihnen Vorabinformationen über Ihr Wunschland an
4. Schließen Sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber ab.
5. Melden Sie sich beim Betriebsrat ihres Unternehmens oder suchen sie ihre örtliche Branchengewerkschaft auf. Ihre Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist ein guter Schutz gegen Ausbeutung durch Arbeitgeber. Jedwede Fälle von Missbrauch, Bullying, Belästigung, Diskriminierung oder Ausbeutung sollten sie mit dem Betriebsrat besprechen. Der Betriebsrat ist ein gesetzlich geregelt und geschützt. Er überwacht auch die Gesetze zur Gleichbehandlung Auch ihre Gewerkschaft kann beraten und Sie mit dem rechtsschutz vor dem Arbeitsgericht verteten.

SCHWEDEN

1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes:

Schweden ist ein wohlhabender Sozialstaat, der kontinuierlich gute Ergebnisse unter den am höchsten bewerteten Ländern im UN Human Development Index (HDI) erreicht. Es ist seit 1995 Mitglied der Europäischen Union. Die Hauptstadt ist Stockholm. Schweden ist eine konstitutionelle Monarchie, in der der König Staatsoberhaupt ist, aber die Macht des Königs ist schon lange auf repräsentative und zeremonielle Aufgaben beschränkt. Die Regierung übt ihre Macht durch eine Vielzahl ziviler Dienstleistungsabteilungen und Ämter aus. Schweden ist ein zentralisierter, vereinigter Staat, aber innerhalb des gesamten Systems der Zivilverwaltung ist die Verwaltung auf öffentlich gewählte Organen in Landkreisen und regionalen Gemeinden aufgeteilt.

Die Währung in Schweden ist die Krone (SEK). Der Wechselkurs ist: Euro = 9-9,50 SEK. Es hat eine der höchsten Steuerraten der Welt. Die Steuern werden hauptsächlich (in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit) eingetrieben, nämlich die Einkommensteuer, die Umsatzsteuer (VAT) und spezielle Verkaufssteuern (d.h. für Benzin, Alkohol und Elektrizität).

2. Gesetzgebung

Dies ist eine Beschreibung des schwedischen Systems im Allgemeinen mit Betonung auf den Aspekten des Arbeitsmarktes. Der schwedische Ansatz besteht darin, dass die Regeln für einwandernde Arbeiter die gleichen sind wie für schwedische Arbeiter. Die gleichen Rechte und Pflichten. Spezielle Aspekte der Migrationsarbeit werden durch EU-Direktiven geregelt und die Regeln des gemeinsamen Marktes und der freien Arbeitsbewegung. Schweden hat weder nach Ausnahmen gefragt noch irgendwelche Ausnahmeregelungen festgelegt. Die europäischen Bestimmungen müssen eingehalten werden. Das System selbst, d.h. die Übertragung von sozialen Sicherheitsrechten, Pensionen etc. sind nicht Teil dieser Beschreibung hier.

Die Regeln des Arbeitsmarktes basieren auf einer Mischung von Gesetzgebung und Diskussionen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Viele Gesetze in Schweden sind unter der Beschreibung „dispositiv“ bekannt, was bedeutet, dass es ein Gesetz gibt, dessen Konditionen und innerer Sinn nicht dahingehend verletzt werden dürfen, dass dadurch der Schutz des Arbeiters verringert wird. Aber das Gesetz kann durch Kollektivarbeitsverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ersetzt werden. Ganz unterschiedlich von den Arbeitsrechten in vielen anderen Ländern sind diese Rechte in Schweden nicht nur individuelle Rechte sondern ganz kollektive Rechte. Die Verletzung von Arbeitsrechten und/oder Kollektivarbeitsverträgen kann von der Gewerkschaft mit gesetzlichen Mitteln verfolgt werden, unabhängig davon, ob der verletzte Arbeiter das verlangt oder nicht. Das ist der üblichste Fall. Solche Streitigkeiten entstehen oft am individuellen Arbeitsplatz und werden von der lokalen Gewerkschaft und vom Arbeitgeber behandelt. Sollten die beiden Parteien zu keiner Einigung kommen, wird das Problem auf die zentrale Ebene weitergeleitet. Die letzte Instanz ist das Arbeitsgericht (AD), das aus drei Kategorien von Mitgliedern besteht, welche den Staat, den Arbeitgeber und die Gewerkschaften vertreten.

Die Gewerkschaften in Schweden haben eine Dichte von 75-80% und die Deckung mit Kollektivarbeitsverträgen ist sehr hoch. Es gibt sie hauptsächlich auf drei Ebenen, dem lokalen Arbeitsplatz, auf der regionalen und der zentralen Ebene. Arbeiter in kleinen Arbeitsstätten haben nicht immer einen Gewerkschaftsvertreter zur Verfügung und daher ist es manchmal notwendig, das regionale Büro zu kontaktieren. Aber fast alle großen und mittelgroßen Arbeitsplätze haben Gewerkschaftsvertreter, die leicht erreichbar sind.

Arbeitserlaubnis

Seit sehr langer Zeit ist der schwedische Arbeitsmarkt ein offener Markt für die Bürger anderer nördlicher Länder. Es ist ein gemeinsamer Arbeitsmarkt des Nordens. Seit Schweden Mitglied der EU ist, ist es auch ein Mitglied des gemeinsamen europäischen Arbeitsmarktes geworden. Das bedeutet, dass Bürger von anderen Mitgliedsstaaten die selben formellen Rechte und Pflichten wie die Arbeiter schwedischer Nationalzugehörigkeit genießen. Zum Unterschied von anderen Mitgliedsstaaten hat sich Schweden entschlossen, keine zeitlich begrenzten Übergangsregelungen für Arbeiter der jüngst beigetretenen EU-Mitgliedsstaaten festzusetzen.

Die Arbeitsrechte werden im “Gesetz über Arbeitsschutz” (LAS) geregelt.

Nachweis der Anstellung

Innerhalb von Arbeitsverhältnissen die länger als drei Wochen dauern, muss der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer ein bestimmtes Dokument übergeben, spätestens einen Monat nach Beginn der Beschäftigung. Das Dokument muss Auskunft über den Namen und die offizielle Adresse des Unternehmens/des Arbeitgebers geben, die Form der Arbeit, die Art der Anstellung, Arbeitszeit, Löhne usw. Das Dokument muss dem Arbeiter übergeben werden und von der Gewerkschaft überprüft werden, die den Kollektivarbeitsvertrag am Arbeitsplatz unterzeichnet hat.

Arten der Anstellung

Die Arten der Anstellung werden im LAS geregelt.

Die Arten der Anstellung sind im LAS geregelt. Die normale Art ist ein unbefristeter Vertrag. Falls nichts anderes bewiesen werden kann, ist er auf alle Fälle immer unbefristet. Befristete Arbeitsverträge können unter bestimmten Bedingungen abgeschlossen werden, die im Gesetz genauestens beschrieben sind. (D.h. wenn der Bedarf nach zusätzlichen Arbeitern ein temporärer ist, oder wenn ein Arbeiter, der temporär abwesend ist, für kürzere oder längere Zeit ersetzt werden muss, zum Beispiel für Arbeiten wie etwa Schneeschaufeln oder Strandaufsicht, oder wenn ein Arbeiter älter als 67 Jahre ist). Es ist auch möglich, sich auf eine Probezeit von 6 Monaten zu einigen. Wenn das Arbeitsverhältnis nach diesen 6 Monaten endet, muss der Arbeitgeber das spätestens am Ende des Beschäftigungszeitraums bekanntgeben. Wenn nichts bekanntgegeben wird, wird das Arbeitsverhältnis automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.

Solche Ausnahmen von den allgemeinen Regelungen hinsichtlich unbefristeter Verträge können beim Arbeitsgericht angefochten werden. Unabhängig davon, was zu Beginn zugesagt/niedergeschrieben wurde, wird das Gericht in solchen Fällen eine Entscheidung finden, die sich darauf stützt, ob die tatsächlichen Verhältnisse vom gesetzlichen Standpunkt aus einen befristeten Vertrag rechtfertigen oder nicht. Es gibt ebenfalls Regelungen, die die maximale Zeitdauer für verschiedenste befristete Verträge beschränken, bevor diese automatisch in unbefristete umgewandelt werden.

Jeder, der Fragen zur Fairness eines Vertrags hat, sollte einen Gewerkschaftsvertreter kontaktieren.

Kündigung.

Gemäß dem Gesetz muss jede Kündigung auf „tatsächlichen Gründen“ beruhen. Das Gesetz und die etablierte Praxis des Arbeitsgerichts (AD) legt genau fest, was unter „tatsächlichen Gründen“ zu verstehen ist und was nicht. Ein Angestellter muss sich eines sehr tadelnswürdigen Verhaltens oder einer derartigen Aktivität schuldig gemacht haben, wenn eine Kündigung auf persönliche Handlungen gestützt werden soll.

Ein häufigerer Grund ist „Mangel an Arbeit“, wenn es dem Arbeitgeber gestattet ist, den Personalstand dauernd oder für eine bestimmte Zeitdauer zu verringern. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist einhalten und eine Prioritätsliste nach dem Gesetz erstellt werden, welche die Reihenfolge festlegt, nach der die Arbeiter entlassen werden. Die Grundregel hierbei ist „der zuletzt aufgenommene Arbeiter ist der zuerst gekündigte“. Der letzte muss zuerst gehen, dann der zweitletzte und so weiter bis die Anzahl der Arbeiter der entspricht, für die man sich entschieden hat. Ausnahmen gemäß dem Gesetz bestehen durchaus und richten sich etwa nach den verschiedenen Graden der Fähigkeiten und Kompetenz, aber das Arbeitsgericht ist in dieser Hinsicht gewöhnlich sehr restriktiv. Anstatt eine Liste per Gesetz zu erstellen, kann eine „Liste per Vereinbarung“ mit der Gewerkschaft erstellt werden, d.h. in Fällen, wo es beiden Parteien klar ist, dass die Anwendung einer „Liste per Gesetz“ ernste negative Folgen für das gesamte Unternehmen haben könnte. Diejenigen, die für eine Zeitdauer von einem Jahr entlassen werden, haben Anspruch auf Wiedereinstellung, sollte sich ein Bedarf für neue Arbeiter ergeben.

Die gesamte Gesetzgebung bezüglich dieser Angelegenheiten ist wirklich sehr reichhaltig und ziemlich kompliziert. Es ist ziemlich schwierig für einen einzelnen Arbeiter seine/ihre Rechte auszuüben ohne die Unterstützung seines/ihrer Gewerkschaftsvertreter.

Gesetzliche Urlaubsregelungen.

Angestellte Arbeiter haben per Gesetz oder per Vertrag ein Recht auf unbezahlten Urlaub für verschiedenste Zwecke. D.h. ein Arbeiter kann für kürzere oder längere Zeit einem Studium nachgehen ohne seinen/ihrer Job zu verlieren. Die Absicht muss nur zeitgerecht angekündigt werden und die Ausbildung muss von einer Schule oder einer Schulungsbehörde organisiert werden.

Wenn der Arbeiter/die Arbeiterin an den Arbeitsplatz zurückkehrt, muss ihm/ihr ein gleichwertiger Job, wie er/sie ihn zuvor innehatte, angeboten werden. Die meisten Vereinbarungen gewähren auch ein Recht auf bezahlten Urlaub aus persönlichen Gründen wie etwa für Begräbnisse oder plötzliche Erkrankung eines Familienangehörigen. Das Recht auf Elternurlaub/Erziehungsurlaub ist weiter unten beschrieben im Abschnitt, der sich mit der Sozialversicherung auseinandersetzt.

Das Recht für/auf Gewerkschaftsarbeit.

Jede Person, die in eine Gewerkschaftsposition gewählt wird, hat das Recht, diese Vertrauensposition während bezahlter Arbeitszeiten auszuüben, wie das zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber vereinbart wurde. Er/sie steht auch unter besonderem Kündigungsschutz und hat das Recht, seine Arbeit ohne ungebührliche Intervention durch den Arbeitgeber auszuüben.

Arbeitsstunden.

Es gibt ein Gesetz in Schweden, das die Arbeitszeit regelt. Aber das gesamte Gesetz ist „dispositiv“, wie der Ausdruck oben beschrieben wurde. Alle Bestandteile des Gesetzes können durch Kollektivarbeitsverträge ersetzt werden, solange sie günstiger – und zumindest nicht schlechter – für den Arbeiter sind. Die einzige Ausnahme sind die Bestimmungen in den EU-Direktiven.

Die normalste Anzahl von Arbeitsstunden in Schweden liegt bei 40 Stunden pro Woche. Aber viele Kollektivarbeitsverträge setzen weniger Stunden fest. Arbeitnehmer, die viele Stunden während der Nacht oder an Wochenenden arbeiten, arbeiten gewöhnlich weniger als 40 Stunden, manchmal ungefähr 30 Stunden pro Woche.

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit.

G&S (Health and Safety/Gesundheit und Sicherheit) werden von einem bestimmten Gesetz geregelt, dem “*Arbetsmiljölagen*” (AML) und in vielen Direktiven und Verordnungen von Regierungsbehörden. Es gibt auch klare Instruktionen darüber wie kontinuierliche und präventive H&S organisiert werden sollen. An jedem Arbeitsplatz sollte es ein H&S-Komitee geben, das für diese Aufgabe verantwortlich ist.

An allen Arbeitsplätzen müssen H&S-Vertreter von den Gewerkschaften bestimmt werden. Sie haben das Recht auf eine adäquate Schulung und Ausbildung auf Kosten des Arbeitgebers. Neben der Durchführung präventiver Maßnahmen sind sie auch berechtigt und verpflichtet, die Arbeit zu stoppen wann immer ein unmittelbares Unfallrisiko gegeben ist. Sollte dieser Stopp vom Arbeitgeber außer Kraft gesetzt werden, dann können staatliche Inspektoren jederzeit zu Hilfe gerufen werden, um provisorisch Entscheidungen zu treffen, denen ohne Verzug sofort nachgekommen werden muss.

3. Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt

Jobsuche.

Um sich auf die Ankunft in Schweden vorzubereiten, ist es am besten, von Kontakten in Schweden Gebrauch zu machen, einschließlich der Möglichkeiten, die für die Jobsuche bestehen.

Ein Einwanderer, der nicht vor der Ankunft eine Anstellung arrangiert hat, sollte sich als Bewerber um Arbeit beim öffentlichen Arbeitamt, „*Arbetsförmedlingen*“ registrieren. Es ist Aufgabe des Amtes, bei der Jobsuche Unterstützung zu leisten, und zwar kostenlos. Das Amt hilft auch dabei, Qualifikationen eines anderen Landes in Schweden anerkennen zu lassen.

Die Chancen, einen Job zu finden, sind umso größer, je besser die Vorbereitungen dafür sind. Es ist fast unbedingt notwendig, einen CV mitzubringen, schriftliche Arbeitszeugnisse von früheren Arbeitgebern, Nachweis der Fähigkeiten und Qualifikationen (besonders der Landessprache), Führerschein usw. Relevante Dokumente sollten in die englische oder schwedische Sprache übersetzt werden. In der Praxis ist es fast unbedingt notwendig, eine registrierte Adresse (nicht unbedingt permanent) in Schweden zu haben.

Unterkunft.

Eine Unterkunft in Schweden zu finden ist nicht immer leicht (nicht einmal für schwedische Staatsbürger), insbesondere in den schnell wachsenden Gebieten, wo es die besten Chancen für Jobs gibt. Noch dazu muss man vielerorts eine Dauerbeschäftigung nachweisen können, da es eine der Bedingungen für die Vermietung einer Wohnung ist. Im Idealfall sollte das vor der Ankunft in Schweden arrangiert sein. Sollte das nicht möglich sein, können private Kontakte oder unter Umständen der Arbeitgeber helfen. Sollte diese Hilfe auch nicht vorhanden sein, dann kann vielleicht das Sozialamt der zuständigen Gemeinde Hilfe leisten. Auch ist es oft notwendig, die Miete im Voraus zu bezahlen.

Bankwesen

Das Bankensystem in Schweden ist sehr gut organisiert und gewöhnlich gibt es keine Schwierigkeiten, ein Konto zu eröffnen oder Geld von einem schwedischen Konto auf ein anderes Konto in andere EU-Staaten zu senden oder umgekehrt.

Steuern

Die Einkommenssteuer in Schweden liegt bei etwa 30%, und wird ab einem Einkommen von 20,000 SEK (Schwedischen Kronen) eingehoben. Wenn das Einkommen über ein bestimmtes Niveau hinausgeht, sind extra Steuern bis zu 25% zu zahlen. Das scheint relativ hoch zu sein, wenn man es mit den steuerlichen Bestimmungen in anderen Ländern vergleicht. Allerdings muss man dabei bedenken, dass eine Vielzahl öffentlicher Dienstleistungen und die Sozialversicherung auf

diese Art bezahlt werden, und dass der einzelne Steuerpflichtige viele dieser Abgaben in anderen Ländern separat bezahlen muss.

Steuern werden gewöhnlich vom Arbeitgeber abgezogen und von ihm an den Staat abgegeben. Andere Steuermuster werden von Selbständigen benutzt. Sie können den Gesamtbetrag von ihren Kunden oder ihrem Arbeitgeber erhalten und die Steuern selbst an den Staat abgeben, wenn sie eine bestimmte Bescheinigung dafür von der Steuerbehörde haben.

Soziale Sicherheit

Eine Pyramide wird oft zum Vergleich herangezogen, wenn die Struktur des kombinierten schwedischen Versicherungssystems dargestellt werden soll.

- 1) Verpflichtende Versicherungs- und Pensionsprogramme (Sozialversicherung und staatliches Pensionssystem) sind die Basis der Pyramide. Ansprüche basieren auf Wohnsitz oder Beschäftigung in Schweden.
- 2) Kollektive Versicherungs- und Pensionsprogramme und Betriebspensionssystem (betriebliche Altersversorgung). Ansprüche basieren auf der Beschäftigung, die dem Kollektivarbeitsvertrag unterliegt.
- 3) Versicherung für Gewerkschaftsmitglieder. Ansprüche basieren auf der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.
- 4) Individuelle (private) Versicherungs- und Pensionsprogramme, die auf den Vereinbarungen zwischen den Inhabern der Versicherungspolice und den Versicherungen basieren.

Die meisten Personen haben Anspruch auf eine Kombination aus staatlich vorgeschriebener und kollektiv verhandelten Versicherungen und Pensionsvergütungen und meist noch dazu Anspruch auf Vergütungen unter den von den Gewerkschaften verwalteten und individuellen (privaten) Programmen.

Das Sozialversicherungssystem, einschließlich des staatlichen Pensionssystem, ist gesetzlich vorgeschrieben und schließt jeden ein, der in Schweden lebt und/oder arbeitet. Es wird durch Steuern finanziert, zum Beispiel durch die Beiträge der Arbeitgeber und in kleinerem Ausmaß durch Gebühren, die vom Einzelnen eingezahlt werden. Das System sieht sehr viele Leistungen vor, und zwar für den Krankheitsfall, Arbeitslosigkeit, Altersversorgung, Tod usw. sowie Entschädigungen für Eltern (Elternzuschuss und Kinderbeihilfe) und subventionierte Krankenversorgung, Medikamente, Zahnbehandlungen, Wohnungszuschüsse usw.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, welche aus den Versicherungsprogrammen bezahlt werden, basieren in den meisten Fällen auf dem Prinzip des „Einkommensverlustes“. Das bedeutet, der Einzelne hat Anspruch auf Leistungen im Verhältnis zu seinem Einkommen. Die Leistungsniveaus sind in der Regel hoch genug, um den meisten Empfängern praktisch denselben Lebensstandard zu erlauben, den sie während der Beschäftigung genossen. Es gibt zwei Hauptbeschränkungen: Einen Plafond an versichertem Einkommen und eine Begrenzung (oft 80 Prozent) der Kompensation die für versichertes Einkommen ausgezahlt wird.

Ein wichtiges Charakteristikum des staatlich vorgeschriebenen Sozialversicherungssystems besteht darin, dass es eine umfassende Leistung erbringt, was wiederum bedeutet, dass zusätzlich zu den einkommensabhängigen Leistungen auch die Grundbeträge der Pensionen und elterlichen Vergütungen an jeden in der Zielgruppe ausbezahlt werden, und zwar unabhängig von ihrem

Einkommen. In den meisten Fällen wird das Sozialversicherungssystem, so wie das staatliche Altersversorgungssystem, vom schwedischen Sozialversicherungsamt verwaltet, einer Behörde der Regierung.

Arbeitslosengeld.

Die wirtschaftliche Situation von arbeitslosen Menschen ist von zentralem Interesse für die Gesellschaft im Allgemeinen und für die Gewerkschaften im Besonderen, nicht nur aus humanitären Gründen. Arbeiter ohne jegliches Einkommen würden einen Druck nach unten auf die Lohnniveaus ausüben und die Kollektivarbeitsverträge schwächen, wenn Arbeiter zu einem Kampf um Jobs mit niedrigen Löhnen gezwungen würden. Allen Gewerkschaften angeschlossen ist ein Arbeitslosenfonds. Mitgliedschaft ist freiwillig, aber die überwiegende Mehrheit arbeitender Schweden ist Mitglied und zahlt eine monatliche Gebühr. Die Gebühren werden vom Staat großzügig subventioniert:

Alle Mitglieder haben Anspruch auf Leistung im Fall der Arbeitslosigkeit, gemäß den Richtlinien und Begrenzungen, die oben angeführt wurden (basierend auf Einkommensverlust, ein Plafondniveau von 80%). Die maximale Leistung pro Tag sind im Jahre 2008 680 SEK auf der Basis der Fünf-Tagewoche. Um für den Anspruch qualifiziert zu sein, muss man zumindest 12 Monate lang Mitglied gewesen sein, und zwar auf einem 80-Stunden-pro-Woche Niveau oder 480 Stunden über 6 Monate hindurch. Für die erste Woche der Arbeitslosigkeit werden keine Leistungen ausbezahlt. Während des Leistungszeitraums müssen jeden Monat Berichte eingesendet werden, die bestätigen, dass der Empfänger keiner Arbeit nachgeht. Der Empfänger ist außerdem verpflichtet, sich für jedwede Arbeit innerhalb einer zumutbaren Distanz vom Wohnsitz zur Verfügung halten. Im Falle einer länger andauernden Arbeitslosigkeit muss der Betroffene unter Umständen auch Arbeit akzeptieren, die an anderen, weiter weg gelegenen Orten angeboten wird, um die Rechte auf Arbeitslosengeld zu behalten.

Krankheit

Krankheit ist sowohl im Gesetz als auch in den Kollektivarbeitsverträgen definiert als aus Krankheitsgründen resultierende Unfähigkeit, einer Beschäftigung nachzugehen. Mit anderen Worten, krankheitsabhängige Versicherung deckt die Abwesenheit von der Arbeit resultierend aus physischer oder psychischer Krankheit oder aus Unfällen.

Der größte Teil des Einkommensverlustes während der Dauer des Krankenstands bis zu einem Jahr wird von Krankheitsleistungen wettgemacht, die aus dem universellen Krankenversicherungssystem bezahlt werden. Allerdings ist der erste Tag des Krankenstands ein qualifizierender Tag, und danach zahlt der Arbeitgeber Krankheitsgeld für die ersten zwei Wochen. Sollte es sehr wahrscheinlich sein, dass die Arbeitsunfähigkeit für eine längere Zeit fortbesteht, dann zahlen die Sozialversicherungsämter dem Arbeitnehmer eine Krankenentschädigung (oder eine Aktivitätsentschädigung für Arbeiter im Alter von bis zu 30 Jahren) anstatt der Krankheitsleistung.

Um Krankengeld erhalten zu können, ist es wichtig, sich beim Sozialversicherungsamt zu registrieren (Försäkringskassan, FK).

Durch die Registrierung wird ein Lohnniveau (SGI genannt) als Basis für die Kalkulation des Leistungsniveaus bestimmt. Das SGI muss kontinuierlich überprüft werden, d.h. sollte es zu einer Lohnerhöhung oder erweiterter Tätigkeit kommen, verliert man während Krankheitszeiten in der Zukunft kein Geld.

Die gesundheitliche Versorgung und Medikamente werden stark subventioniert und sind allen EU-Bürgern zugänglich, die die Europäische Krankenversichertenkarte vorlegen können.

Bezahlter Elternurlaub.

Wenn Arbeitnehmer zu Eltern werden, haben die Elternteile Anspruch auf verschiedenste Arten von bezahltem Elterngeld, das im Verhältnis etwa soviel ausmacht wie das Krankengeld. In jedem Fall hat einer der Elternteile das gesetzliche Recht, für 18 Monate nach der Geburt des Kindes auf Elternurlaub zu gehen, unabhängig von irgendwelchen Leistungen. Genauso können die Eltern dabei alterieren, ihre Arbeitszeit auf bis zu 25% zu reduzieren, bis das Kind das Alter von 8 Jahren erreicht. Im Zusammenhang mit der Geburt des Kindes kann sich der Vater 10 Tage mit diesen Leistungen frei nehmen. Die Eltern können eine Vergütung für den Elternurlaub für 240 Tage erhalten, und zwar jeder Elternteil, bevor das Kind 8 Jahre alt wird. Die Tage eines Elternteiles können auf den anderen Elternteil übertragen werden. Wenn einer der Elternteile aufgrund einer Krankheit des Kindes zu Hause bleiben muss, dann hat er/sie Anspruch auf Leistungen von bis zu maximal 120 Tagen pro Jahr, bis das Kind das Alter von 12 Jahren erreicht. Um einige dieser Leistungen zu empfangen, muss man beim FK für 240 Tage vor der Geburt des Kindes registriert sein .

Diese sehr generösen Leistungen sind verbunden mit einem ganzen Katalog von äußerst detaillierten Bedingungen und Regeln. Daher muss jeder, der diese Leistungen empfangen will, das Versicherungsamt (FK) kontaktieren um die notwendigen Informationen im Voraus einzuholen.

Altersvorsorge (Pension)

Alle Einwohner Schwedens haben Anspruch auf eine Pension unter dem staatlich vorgeschriebenen nationalen Pensionssystem. Mit Beginn des Jahres 1999 beinhaltet dies eine Komponente, die in Verbindung mit Übergangsbestimmungen kalkuliert wird, welche mit dem früheren Pensionssystem verbunden sind sowie einer Pensionsprämienkomponente. Für die, die nur Anspruch auf eine Pension für schwache Einkommen haben oder überhaupt nicht genug für Pensionsrechte verdient haben, wird die staatliche Pension auf ein garantiertes Minimum erhöht (garantierte Pension).

Soziale und wirtschaftliche Unterstützung als letzter Ausweg.

Das Sozialamt einer Gemeinde hat die Verpflichtung, sicherzustellen, dass niemand, der ständig oder für kürzere Zeit im Gemeindegebiet ansässig ist, plötzlich keinen Zugang zu Nahrung oder einer Unterkunft hat. Daher obliegt es diesem Amt die Versorgung in Notfällen sicherzustellen,

wenn keine anderen Möglichkeiten zur Unterstützung zur Verfügung stehen. Aber dies ist eine Ausnahmesituation, temporär, die niemandem als Basis für sein Leben dienen kann..

Verletzungen am Arbeitsplatz

Arbeiter, die sich am Arbeitsplatz verletzen oder eine Verletzung haben, die ein Resultat der Arbeit ist, haben Anspruch auf eine „bessere“ Kompensation als im Falle anderer Krankheitsfälle. Der Grund dafür ist, dass es für Arbeiter sehr schwierig oder gar unmöglich ist, irgend etwas hinsichtlich der Risiken zu tun, denen sie möglicherweise bei der Arbeit ausgesetzt sind. Die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, die im Zusammenhang mit Verletzungen am Arbeitsplatz ausgezahlt werden, werden durch die Verletzungsordnung (LAF) geregelt. Vereinbarungen in allen Sektoren des schwedischen Arbeitsmarktes, in denen Kollektivarbeitsverträge verhandelt werden, sorgen auch für zusätzlichen Versicherungsschutz in diesem Gebiet. Das dominierende kollektive Versicherungsprogramm ist die No-Fault Liability Insurance Scheme for Occupational Injury (Unschulds-Haftungs-Versicherungsprogramm für Betriebliche Verletzungen (TFA oder TFA-KL)). Regierungsangestellte werden durch die Vereinbarung für Staatsbeamte hinsichtlich persönlicher Verletzungen (PSA -Personal Injury Agreement for Government Employees) geschützt.

Es gibt unterschiedliche Regeln hinsichtlich der Kompensation, abhängig von der Art der Verletzung. Es wird ein Unterschied gemacht zwischen Unfällen am Arbeitsplatz, Betriebskrankheiten und Unfällen am Weg zur oder von der Arbeit. Verletzte Arbeiter können zum Beispiel Vergütung für Ausgaben, Schmerz, medizinische Invalidität und zukünftigen Einkommensverlust erhalten.

Arbeitslosigkeit

Die Auszahlung des Arbeitslosengeldes wird von Arbeitslosenämtern verwaltet, von denen die meisten von den Gewerkschaften betrieben werden. Arbeiter, die die Qualifikation der Länge der Anstellung erfüllen und Mitglieder des Arbeitslosenversicherungsfonds sind, erhalten Arbeitslosengeld im Verhältnis zu ihrem Gehalt vor der Arbeitslosigkeit. Die Einkommensgrenze im Arbeitslosengeldsystem ist niedriger als in anderen Sozialversicherungssystemen, und daher erhalten immer mehr Arbeitslose sehr wenig Kompensation. Neben der Kompensation, die die Arbeitslosenämter auszahlen, erfahren einige Arbeiter, die arbeitslos werden, weil ihre Position überflüssig geworden ist oder wegen einer Unternehmensschließung oder der Verringerung des Personalstandes des Unternehmens, bei dem sie arbeiten, Unterstützung durch die Kollektivarbeitsverträge.

Die Verträge sehen normalerweise sowohl Geldleistungen als auch Unterstützung in Form von Individualmaßnahmen verschiedenster Art vor. Solche Vereinbarungen, die auch Vereinbarungen für die Sicherheit von Arbeitsplätzen genannt werden könnten, Jobüberbrückungsvereinbarungen oder Vereinbarung zur Unterstützung weggefallener Stellen genannt werden können, sind nun in allen Sektoren in Kraft, die an Kollektivarbeitsvertragsverhandlungen teilnehmen, außer dem

Regierungssektor auf Lokalebene, wo Arbeiter, deren Jobs überflüssig geworden sind, nur auf Übergangentschädigungen Anspruch haben.

Altersversorgung (Pension)

Die staatliche Pension wird durch ein verhandeltes Pensionsprogramm in jedem Kollektivverhandlungssektor ergänzt, d.h. die SAF-LO Kollektive Pensionsvereinbarung, das zusätzliche Pensionsprogramm für Gehaltsempfänger in Industrie und Handel (ITP), das kollektiv verhandelte regionale Pensionsprogramm der Regierung (KAP-KL) und den Kollektivvertrag über Pensionen im Regierungssektor (PA03).

Es gibt große Unterschiede zwischen den kollektiv verhandelten Pensionsprogrammen, obwohl es auch sehr viele Ähnlichkeiten gibt. Alle kollektiv verhandelten Pensionsprogramme erlauben es den Arbeitern, einen Fondsmanager für zumindest einen Teil des Pensionsbetrags den zu wählen. Die Größe des individuellen Teils – welche in zwei Kollektivverhandlungssektoren die gesamte Pension ausmacht – hängt von der Höhe der Prämien ab, die vom Arbeitgeber in Form von jährlichen Pensionsbeitragszahlungen geleistet wurden, sowie von der Länge des Zeitraums, während dessen sie bezahlt werden und davon, wie die Beträge verwaltet werden.

Die Tatsache, dass Schweden eine so hohe Gewerkschaftsdichte hat, hat es für die Gewerkschaften möglich gemacht, Versicherungsprogramme für ihre Mitglieder durchzuführen. Der Versicherer ist die Folksam Versicherungsgesellschaft, die von der Vereinigung Schwedischer Gewerkschaften (LO) und der Schwedischen Kooperativen Union (KF) im Jahre 1908 gegründet wurde.

Die typischsten Arten von Versicherungen, die von Gewerkschaften angeboten werden, sind Gruppenlebensversicherungen, Freizeitunfallversicherung und Kinderversicherung. Die Abschlussbedingungen sind von Gewerkschaft zu Gewerkschaft verschieden. In einigen Fällen sind die Versicherungspolice oder -policen in der Mitgliedschaftsgebühr enthalten (verpflichtende Versicherung) während sie in anderen Fällen nur vorgeschlagen werden.

Die Versicherungsprogramme für Mitglieder von Gewerkschaften sind billiger und ihre Konditionen sind oft günstiger denn jene von konkurrierenden Versicherungspolicen. Zum einen werden Mitgliedern ohne vorhergehende medizinische Untersuchungen angeboten, wenn sie das erste Abschlussangebot annehmen. Sogar Gewerkschaftsmitglieder mit gesundheitlichen Problemen können versichert werden.

Das Prinzip, dass beim Sozialversicherungssystem, bei der kollektiven Versicherung und bei Pensionsprogrammen angewendet wird, trifft auch für Gewerkschaftsversicherungsprogramme zu. Je größer die Gruppe der Versicherten ist, desto besser sind die Konditionen.

Individuelle Zusatzversicherungen .

An der Spitze der drei Ebenen der Pyramide befindet sich eine wachsende Anzahl von individuellen Übereinkommen, die von zahlreichen Versicherungsgesellschaften angeboten werden. Viele Gewerkschaftsmitglieder besitzen einen solchen zusätzlichen Versicherungsschutz. Dieser kann z.B. dazu benutzt werden, den Grad des Versicherungsschutzes in Bezug auf Pensionen innerhalb eines Haushalts auszugleichen, in dem die Teilnahme im Arbeitsleben zwischen dem Mann und der Frau unterschiedlich ist. Gewerkschaften versuchen immer, den Versicherungsschutz kollektiv für ihre Mitglieder zu organisieren. Aber dies ist nicht immer leicht, und angesichts der

Herausforderungen müssen Prioritäten gesetzt werden. In den Gebieten, die nicht gedeckt sind, ist eine zusätzliche Versicherung dann eine private Angelegenheit.

4. Genauer über die Arbeit der Gewerkschaften

Die schwedischen Gewerkschaften sind in komparativer Hinsicht eher stark und spielen eine besondere Rolle auf der Arbeitsmarktszene, in breitem gesellschaftlichen Sinne sowie im täglichen Leben und für die Mitglieder an ihren Arbeitsplätzen.

Die Gewerkschaften sind in drei Vereinigungen geteilt. LO ist die größte und vertritt die Arbeiter im weitesten Sinne. Die zweitgrößte ist TCO, welche Zivilbedienstete und die sogenannten fachspezifischen Arbeitsgruppen vertritt. Zuletzt gibt es SACO, die für die Akademiker da ist.

Die Vereinigungen sowie ihre assoziierten Gewerkschaften sind sich ganz klar über die Ziehung der Grenzlinien zwischen sich selbst, um Wettbewerb für die gleichen Arbeitergruppen zu verhindern. Das ist aus dem Zweck gemacht worden, um zu verhindern, dass Arbeitgeber die Gewerkschaften gegeneinander ausspielen und sie dadurch in eine sie nach unten ziehende Situation der Konkurrenz bringen, und zwar um das Recht, Kollektivarbeitsverträge durch gegenseitige Unterbietung abzuschließen. Welcher Organisation es erlaubt ist, bestimmte Gruppen von Arbeitern in bestimmten Arbeitsplätzen zu organisieren, ist je nach Sektor und Berufsparten bestimmt, über die sich die Gewerkschaften geeinigt haben.

5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene

Die Gewerkschaftsbewegung sieht das universelle Versicherungssystem als die beste Art und Weise an, finanzielle Sicherheit zu finanzieren. Auf den nächsten beiden Ebenen der Pyramide werden die Leistungsniveaus gehoben und „Lücken“ im staatlich vorgeschriebenen System verhindert, und zwar durch Kollektivverträge zwischen den Sozialpartnern. Diese verhandelten Lösungen basieren ebenfalls auf dem Prinzip des Einkommensverlustes. Kollektive Versicherungs- und Pensionsprogramme sowie Betriebspensionsprogramme werden durch Kollektivverträge reguliert, zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern und den Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene. In allgemeiner Hinsicht haben Arbeiter unter diesen Programmen Anspruch auf Leistungen, wenn der Arbeitgeber ein Mitglied einer Arbeitgeberorganisation ist, was bedeutet, dass die kollektive Vereinbarung automatisch Anwendung findet; oder ihr Arbeitgeber schließt einen Vertrag mit den entsprechenden Gewerkschaften oder Vereinigungen ab.

Arbeiter werden durch eine garantierte Regelung geschützt, solange ein Kollektivarbeitsvertrag an ihrem Arbeitsplatz in Kraft ist. Das bedeutet, dass das Versicherungspaket für den entsprechenden Sektor für Kollektivverhandlungen sogar dann gültig bleibt, wenn der Arbeitgeber es verabsäumt, Prämien zu zahlen.

Die Prämien für ausgehandelte Versicherungs- und Pensionsprogramme werden vom Arbeitgeber aus der verhandelten Zahlungsvergütung bezahlt. Mit anderen Worten, ein bestimmter Teil des Lohns eines Arbeiters wird verwendet, um das Versicherungsprogramm zu finanzieren, anstatt einfach als Lohn ausgezahlt zu werden.

Kollektivverträge komplementieren den staatlich vorgeschriebenen Versicherungsschutz, insbesondere in Verbindung mit den folgenden Lebenssituationen: Krankheit, Verletzungen am Arbeitsplatz, Arbeitslosigkeit, Tod im Alter der Erwerbstätigkeit und Altersvorsorge durch Pensionen.

In den meisten Kollektivverhandlungssektoren, werden überdies Vereinbarungen in Bezug auf Vergütung für Elternurlaub abgeschlossen, die vom Arbeitgeber zusätzlich zu den staatlich vorgeschriebenen Elterngeld bezahlt wird. Zusätzliche Leistungen unter Kollektivverträgen sind an den Empfänger sowohl von Krankengeld als auch von Krankheits/Aktivitätsvergütungen zu zahlen. Ein ausgehandeltes Programm einer Gruppenkrankenversicherung ist in zwei der Kollektivverhandlungssektoren in Kraft. In den anderen zwei Sektoren werden zusätzliche Entschädigungen ausbezahlt, und zwar aus dem Betriebspensionssystem an Arbeiter im Krankenstand.

Trotz der vielen Varianten von Versicherungslösungen haben sie alle einen gemeinsamen Zweck: Leistungen, die unter einem Kollektivarbeitsvertrag ausbezahlt werden, heben das Niveau der Kompensation und gewähren Kompensation für den Teil des Gehalts über der Einkommensgrenze, die im staatlich vorgeschriebenen Krankenversicherungssystem in Kraft ist, in allen Sektoren außer dem der privat angestellten manuellen Arbeiter. .

Das System der Kollektivvertrags

An der Spitze des Systems befindet sich eine allgemeine Vereinbarung der wichtigsten Arbeitgeberorganisationen und den Vereinigungen, die vom Gesetz genauestens anerkannt wird. Innerhalb dieses Rahmens unterzeichnen die Gewerkschaften und die andere Seite zentrale Verträge in den verschiedenen Sektoren. Diese Verträge bilden dann umgekehrt den Rahmen, in dem Verträge bei regionalen Unternehmen oder auf der Arbeitsplatzebene gebildet werden. Auf diese Weise erhalten alle Verträge, einschließlich derer auf regionaler Ebene, den Schutz des Gesetzes und ihre gesetzliche Gültigkeit.

Solche Verträge können ein weites Gebiet von Themen, d.h. Löhne, Arbeitszeit, zusätzliche (ergänzende) Sozialleistungen usw. abdecken. Zusammen haben sie einen großen Einfluss auf die tägliche Situation des einzelnen Arbeiters. Zu versuchen, die zustehenden Rechte innerhalb eines solchen Systems ohne die Unterstützung von Gewerkschaftsvertretern selbst zu wahren, ist sehr schwierig. Daher ist eine hohe Dichte an Gewerkschaftsvertretungen notwendig, um sowohl die Standards aufrecht zu erhalten als auch sicherzustellen, dass sie Realität werden. Daher ist die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft wichtig für den Arbeiter, vom Standpunkt des Einzelnen als auch vom kollektiven Standpunkt.

Der Wert der Gewerkschaftsgebühr ist sehr hoch. Das trifft für jeden zu aber vielleicht besonders für Immigranten, die mit dem System nicht vertraut sind und unter der Gefahr stehen, ausgebeutet zu werden und ihre Rechte nicht wahrnehmen zu können.

Lohnkalkulation durch Kollektivverträge.

Es gibt in Schweden keine gesetzlichen Mindestlöhne. Innerhalb der Gesetzgebung überlässt der Staat das Verfahren zur Lohnkalkulation einem System von freiwilligen Vereinbarungen zwischen den Parteien des Arbeitsmarktes. Die Lohnniveaus, die in Kollektivverträgen festgelegt werden, gelten als Mindestlöhne. Sie stellen den absoluten Mindestlohn dar, welcher ausbezahlt wird oder

IRLAND

1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes:

Geschichte Irlands

Irland ist eine kleine Insel am Rande Europas, ungefähr 480 km lang und 340 km breit. Das Land ist seit über 9,000 Jahren bevölkert und hat sukzessive Wellen der Invasion und Besetzung durch die Wikinger, Normannen und Engländer erlebt.

Das Land wurde im Anglo-Irischen Vertrag von 1921 aufgeteilt, als 26 von 32 Bezirken Unabhängigkeit von Großbritannien erhielten. Diese 26 Bezirke wurden 1949 zur Republik Irland. Die Republik Irland (oft auch einfach „Irland“ genannt), hat eine Bevölkerung von 4 Millionen Menschen. Die Hauptstadt Dublin liegt an der Ostküste, am Fluss Liffey.

Nordirland besitzt 6 Bezirke und hat eine Bevölkerung von 1,5 Millionen Menschen. Die Hauptstadt ist Belfast und sie liegt am Fluss Lagan an der nordöstlichen Küste. Nordirland gehört offiziell zu Großbritannien.

Regierung

Irland ist eine Republik und sein Parlament wird Oireachtas genannt. Die Oireachtas besteht aus zwei Kammern: Dail Eireann (Kammer der Repräsentanten) und der Seanad (Senat).

Während der Taoiseach (Ministerpräsident) Regierungschef ist, ist der Präsident Staatsoberhaupt. Alle öffentlichen Vertreter werden durch nationale, regionale und EU-Wahlen gewählt.

Die offizielle Sprache des Landes ist Irisch. Für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung ist aber Englisch die erste Sprache.

Währung

Die Währung in der Republik Irland ist der Euro. Jeder Euro teilt sich in 100 Cent. Es gibt acht verschiedene Münzen und sieben Banknoten. Die Nennwerte sind:

Münzen: 1c, 2c, 5c, 10c, 20c, 50c, 1 Euro und 2 Euro.

Banknoten: €5, €10, €20, €50, €100, €200 und €500.

Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist zum Großteil auf ein freiwilliges Modell der Arbeitsverhältnisse gestützt, wobei Gewerkschaften und Arbeitgeber über einen weiten Bereich von Angelegenheiten, die mit dem Arbeitsplatz zu tun haben, verhandeln und Vereinbarungen treffen.

Während der letzten 20 Jahre haben Verhandlungen im Rahmen der sogenannten „Sozialpartnerschaft“ stattgefunden, was zu zentralisierten, nationalen Vereinbarungen zwischen

der Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitgebern, Bauernorganisationen, dem Gemeinschaftssektor usw. geführt hat.

Der derzeitige Vertrag „Richtung 2016“ (Towards 2016), bietet einen Grundriss der breiten strategischen Vereinbarungen zwischen den „Sozialpartnern“ über soziale und wirtschaftliche Entwicklung zwischen 2006 und 2016. Die Vereinbarung sieht ebenfalls Lohnerhöhungen für Arbeiter vor, von Januar 2006 bis März 2008.

Alle Vereinbarungen, ob sie auf staatlicher Ebene, sektoral oder an bestimmten Stellen abgeschlossen wurden, werden von einem relativ umfangreichen Gesetz getragen, welches Angelegenheiten wie Arbeitsbedingungen, staatlicher Mindestlohn, unfaire Kündigung, Sicherheit, Gesundheit und Wohlfahrt am Arbeitsplatz, Organisation der Arbeitszeit, Mutterschutz und vieles mehr regelt. (weitere Informationen im 2. Abschnitt)

Es ist wichtig anzumerken, dass alle Arbeiter in Irland, unabhängig von ihrer Nationalität Anspruch auf gleichen Schutz unter dem Gesetz genießen.

Allerdings sollte man wissen, dass Arbeiter, die von einem anderen Land kommen, in besonderem Maße der Ausbeutung und schlechter Behandlung durch skrupellose Arbeitgeber ausgesetzt sein können. Es wird sehr empfohlen, sich mit den grundlegenden Rechten und Ansprüchen vertraut zu machen und zu wissen, an wen man sich um Hilfe und Rat wenden kann.

Wirtschaft

Über die letzten zehn bis 12 Jahre hinweg hat Irland ein dramatisches Wirtschaftswachstum erfahren. Von einem Höchstwert von 10% Wachstum im Jahre 2000 hat sich das Wachstum in den darauf folgenden Jahren verlangsamt, ist aber stark geblieben und liegt derzeit bei 4%. Diese sich ausgezeichnet entwickelnde Wirtschaft (oft als der „Keltische Tiger“ bezeichnet), hat zur Schaffung von vielen Jobs geführt und dazu, dass die Arbeitslosigkeit (traditionell sehr hoch in Irland) auf weniger als 5% reduziert wurde. Die Fortsetzung der guten wirtschaftlichen Leistung Irlands wird auch für die Zukunft erwartet, wenn auch bei einer niedrigeren Rate. Viele Wirtschaftsforscher glauben, dass der Kontakt der Gewerkschaften mit der Regierung und den Arbeitgebern durch nationale Vereinbarungen ein entscheidender Faktor für dieses kontinuierliche Wachstum und diese lang andauernde Stabilität war.

Die größten Jobzuwächse gibt es in der Bauindustrie, in der Touristik und Dienstleistungsindustrie.

Wirtschaftliche Umstände können sehr verschieden sein, und die jüngsten Zahlen zeigen, dass ein großer Prozentsatz der gerade geschaffenen Jobs eher Teilzeitjobs sind und nicht so sehr Vollbeschäftigungen. Die Überflüssigkeit vieler Arbeitsstellen hat um 10,4% über einen Zeitraum von 12 Monaten bis August 2007 zugenommen. Dies beruht auf mehreren Gründen, einschließlich dem Transfer von Firmen in ein anderes Land oder der Verringerung des Personals, was eine Reaktion auf die Veränderungen der internationalen Wirtschaftssituation war.

Löhne

Durchschnittliches Einkommen in der Industrie in Irland Mitte 2007 waren €614.44 pro Woche. Allerdings basiert diese Zahl auf Durchschnittslöhnen von vollbeschäftigten Arbeitern in allen industriellen Bereichen, männlichen sowie weiblichen, unabhängig von den gearbeiteten Stunden (d.h. ein Arbeiter hat 48 Stunden gearbeitet, um dieses Einkommen zu verdienen). Löhne können sich in den verschiedensten Sektoren und zwischen (zum Beispiel) Arbeitsplätzen mit Gewerkschaften und solchen ohne Gewerkschaften sehr voneinander unterscheiden.

Der nationale Mindestlohn

Ein wichtiges Beispiel für die Arbeitsgesetzgebung ist die Verordnung zum nationalen Mindestlohn, der den gesetzlichen Mindestlohn für einen „erfahrenen, erwachsenen Arbeiter“ festlegt. Ein erfahrener, erwachsener Arbeiter ist ein Arbeiter, der irgendeine Arbeitserfahrung hat, die er in irgendwelchen zwei Jahren seit seinem 18. Geburtstag gesammelt hat.

Seit 1. Juli 2007 ist der Satz 8,65 pro Stunde.

Aber in den meisten Sektoren, und das heißt wiederum besonders an mit Gewerkschaften ausgestatteten Arbeitsplätzen, sind die Löhne bedeutend höher als der gesetzliche Mindestlohn.

In einigen Sektoren, in denen es nicht viele Gewerkschaften gibt, bestimmen staatliche Behörden, die Joint Labour Committees (Vereinigte Arbeitskomitees) genannt werden, welche Löhne bezahlt werden sollen. Zu den Sektoren, die von JLC's betreut werden, gehören landwirtschaftliche Arbeiter, Hotelangestellte außerhalb von Dublin und Cork, vertraglich angestellte Reinigungsdienste, Catering usw.

Sie sollten sich mit Ihrer Gewerkschaft in Verbindung setzen, wenn Sie der Ansicht sind, dass Sie nicht den korrekten Lohnsatz erhalten für die Arbeit, die Sie ausführen. Beschwerden hinsichtlich des Mindestlohns können auch an den Rechtskommissar oder das Arbeitsinspektorat in der Abteilung für Unternehmen, Handel & Arbeit vorgebracht werden. Tel. 1890 220 220 oder www.entemp.ie

Bevor Sie Ihre Heimat verlassen – Vorschläge

- Kaufen Sie sich eine Fahrkarte für die Rückreise. Wenn Sie während Ihrer Zeit in Irland nicht erfolgreich sind, dann werden Sie zumindest in der Lage sein, wieder nach Hause zurückzukehren, wenn Ihnen das Geld ausgeht.
- Irland ist ein sehr teures Land, was die Lebenskosten anbelangt. Bevor Sie nach Irland kommen, sorgen Sie dafür, dass Sie genug Geld haben, um überleben zu können, bis Sie einen Job bekommen.
- Gute englische Sprachkenntnisse sind noch immer ein großer Vorteil, wenn Sie Arbeit in Irland erhalten wollen. Es kann schwierig für Sie werden, einen Job zu bekommen, wenn Sie kein gutes Englisch sprechen.

- Sollten Sie in Irland keine Freunde oder Familienmitglieder haben, dann finden Sie einige wichtige Daten nützlicher Organisationen in dieser Broschüre.
- Wenn es irgendwie möglich ist, bringen Sie einen Curriculum Vitae in englischer Sprache mit, Arbeitszeugnisse und alle Qualifikationsnachweise.
- Bringen Sie auch mindestens zwei Fotoausweise, zum Beispiel Reisepass, Führerschein oder staatliche Identitätsausweis.
- Sie sollten von Ihrem regionalen Sozialamt eine Europäische Krankenversichertenkarte in Lettland einholen. Als EU-Bürger haben Sie mit dieser Karte Anspruch auf medizinische Betreuung im Notfall. Sie sollten sich auch die Formulare E104 und E301 besorgen. Dies sind Nachweise Ihrer Sozialversicherungsbeitragszahlungen in Lettland und können Ihnen dabei helfen, Hilfe zu bekommen, wenn Sie Ihren Job verlieren oder während Ihrer Erwerbstätigkeit in Irland krank werden.

Da Irland ein Inselstaat ist, wohnen fast alle Arbeitsmigranten im Land, mit der möglichen Ausnahme einer kleinen Gruppe von Arbeitern, die an Wochenenden nach Großbritannien reisen.

2. Gesetzgebung

In Irland gibt es viele Gesetze, die die Arbeitsrechte und die damit verbundenen Verfahren zu ihrer Einhaltung regeln. Weiter unten gibt es eine kurze Beschreibung einiger häufig auftretender Angelegenheiten, die vom Gesetz geregelt werden. Bitte beachten Sie, dass die Gesetze oft ein Mindestmaß an Rechten und Ansprüchen definiert. Allerdings haben im Gegensatz dazu Arbeiter mit Hilfe ihrer Gewerkschaften sehr oft bedeutende Verbesserungen des gesetzlichen Mindestlohnes durchgesetzt, wie etwa in Bezug auf Feiertage.

Löhne und Lohnzettel

Gemäß der Lohnverordnung von 1991 muss Ihnen der Arbeitgeber zusammen mit Ihrem Lohn eine schriftliche Bestätigung Ihres Bruttolohnes und der Details aller Abzüge zeigen.

Die Lohnzahlungsverordnung schützt auch gegen ungesetzliche Abzüge von Löhnen. Abzüge vom Lohn müssen entweder durch den Arbeitsvertrag autorisiert sein oder durch eine schriftliche Genehmigung durch den Arbeiter. Ein Abzug (anders als für Einkommensteuer und PPS-Beiträge), der nicht in irgendeiner Form autorisiert ist, ist ein gesetzeswidriger Abzug.

Es wird empfohlen, dass Sie Ihre Arbeitsstunden und Ihre Lohnzahlungen dokumentieren, da diese benötigt werden, falls irgendwann einmal eine Lohnstreitigkeit entsteht. In einigen Fällen von Unterbezahlung, mit denen Gewerkschaften zu tun hatten, zeigten die Aufzeichnungen der Arbeitsstunden des Arbeitgebers eine kleinere Anzahl als die, für die der Arbeiter tatsächlich gearbeitet hatte. Sollten Sie keinen Lohnzettel erhalten, kontaktieren Sie Ihre Gewerkschaft oder das Arbeitsinspektorat in der Abteilung für Unternehmen, Handel und Arbeit (Tel.: at 01 631631).

Arbeitszeit

Die Verordnung zur Organisation der Arbeitszeit bestimmt die Rechte der Arbeiter hinsichtlich der maximal erlaubten wöchentlichen Arbeitsstunden und der Mindestzeit für Rast/Pausen, auf die Anspruch besteht.

Der Standard für eine Arbeitswoche liegt bei 39 Stunden. Man kann für eine begrenzte Anzahl von extra Stunden arbeiten, zu einem Vorzugstarif (d.h. höher als der normale Stundensatz für die Arbeit). Das wird in Irland als „Überstunden“ bezeichnet. Die Höchstanzahl der durchschnittlichen Arbeitswoche, welche die Verordnung festlegt, ist 48 Stunden.

Sie haben Anspruch auf ein Minimum von:

- 11 aufeinanderfolgenden Stunden für Rast in einer 24-Stundenperiode. Zum Beispiel, wenn Sie mit der Arbeit um 22 Uhr fertig waren, dann können Sie nicht vor 9 Uhr morgens am nächsten Tag die Arbeit wieder aufnehmen.
- 24 Stunden Rast pro Woche, die einer täglichen Rastzeit von 11 Stunden folgt. Zum Beispiel: wenn Sie Ihre Arbeit um 22 Uhr am Mittwoch beendet haben und Donnerstag frei haben, dann können Sie die Arbeit nicht vor Freitag 9 Uhr früh wieder aufnehmen.
- 15 Minuten Arbeitspause wenn mehr als viereinhalb Stunden gearbeitet wurde und 30 Minuten Pause wenn mehr als 6 Stunden gearbeitet wurde, was die erste Pause mit einschließen kann.
- Arbeiter in Betrieben, die mehr als 6 Stunden arbeiten und deren Arbeitsstunden die Zeit zwischen 1.30 Uhr und 14.30 miteinschließt, haben Anspruch auf eine eineinhalbstündige Pause, die während dieser Stunden stattfinden muss.

Sonntagsarbeit

Wenn dies noch nicht im Tarif festgesetzt ist, haben Arbeiter Anspruch auf zusätzliche Zahlungen oder Freizeit für ihre Arbeit am Sonntag. Der Anspruch ist als „Sonntagszulage“ bekannt und Details über diese Regelung und die Bestimmungen über Pausen und Rastzeiten können sehr unterschiedlich sein, wo immer es eine Vereinbarung mit der Industrie gibt oder eine „Sektorregelung“ besteht. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Ihre Gewerkschaft oder die Informationsstelle für Arbeitsrecht, 01 6313131.

Urlaub (jährlicher Urlaub) und öffentliche Feiertage

Ihr Mindestanspruch auf Jahresurlaub beträgt 4 Arbeitswochen pro Jahr. Allerdings wird der Anspruch auf Jahresurlaub auf der Basis der gearbeiteten Zeit des Arbeiters kalkuliert. Vollbeschäftigte Arbeiter verdienen eine Woche Jahresurlaub für alle drei Monate, die sie gearbeitet haben.

Wenn Sie einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dann haben Sie Anspruch auf Jahresurlaub, der in 8% aller Stunden besteht, die Sie gearbeitet haben, aber er ist auf 4 Arbeitswochen im Urlaubsjahr beschränkt.

Arbeiter haben auch Anspruch auf 9 öffentliche Feiertage während des Jahres, und Ihr Arbeitgeber kann Ihnen dafür eine von 4 Optionen anbieten:

- Ein bezahlter freier Tag an diesem Tag oder
- Ein bezahlter freier Tag innerhalb eines Monats,
- Ein zusätzlicher Tag bezahlten Urlaubs oder
- Bezahlung für einen zusätzlichen Tag.

Es gibt neun öffentliche Feiertage in der Republik Irland:

- 1. Januar,
- 17. März (St. Patricks Tag),
- Ostermontag,
- Erster Montag im Mai,
- Erster Montag im Juni,
- Erster Montag im August,
- Letzter Montag im Oktober,
- 25. Dezember (Weihnachtstag),
- 26. Dezember (St. Stephans Tag).

Damit sich ein Teilzeitbeschäftigter für einen öffentlichen Feiertag qualifiziert, muss er/sie zumindest 40 Stunden im 5-wöchigen Zeitraum, der genau vor dem Feiertag liegt, arbeiten.

Vergütung für öffentliche Feiertage

Wenn der öffentliche Feiertag auf einen Tag fällt, an dem der Arbeiter normalerweise arbeitet, dann hat der Arbeiter Anspruch auf einen bezahlten freien Tag.

Wenn der öffentliche Feiertag auf einen Tag fällt, an dem der Arbeiter normalerweise nicht arbeitet, hat der Arbeiter Anspruch auf ein Fünftel seines normalen wöchentlichen Lohns für den Tag.

Arbeiter, die aufgefordert werden, an einem öffentlichen Feiertag zu arbeiten, haben entweder Anspruch auf den Lohn eines zusätzlichen Tages (bekannt als „Doppelzeit“) oder einen bezahlten freien Tag innerhalb des Monats dieses Tages oder einen zusätzlichen bezahlten Urlaubstag.

Kündigung

Die Verordnungen hinsichtlich unfairer Kündigungen sind so gehalten, dass die unfaire Kündigung von Arbeitern durch den Arbeitgeber verhindert wird. Im Allgemeinen muss ein Arbeiter zumindest 12 Monate lang für seinen Arbeitgeber durchgehend gearbeitet haben, bevor er darauf Anspruch hat, eine Beschwerde wegen unfairer Kündigung gemäß dieser Verordnungen einzubringen. (Im Fall von Personalagenturarbeitern wird als Arbeitgeber das „Benutzerunternehmen“ angesehen und nicht die Personalagentur.)

Die zwölfmonatige Beschränkungsbestimmung zum Schutz unter dieser Verordnung trifft nicht zu, wenn die Kündigung ganz oder zum Teil aus einem der folgenden Gründe erfolgt:

- Mitgliedschaft oder Aktivität bei einer Gewerkschaft
- Ansprüche des Arbeiters unter der nationalen Mindestlohnverordnung.
- Schwangerschaft der Arbeiterin, Geburt eines Kindes oder Brustfüttern (oder irgendwelche damit verbundene Tätigkeiten)
- Die Ausübung oder geplante Ausübung der Rechte der Arbeiterin unter der Mutterschutzregelung
- Verordnung, der Adoptierverordnung, der Elternurlaubsverordnung oder der Pflegeurlaubsverordnung

Beachten Sie, dass die Kündigung als unfair angesehen wird, außer der Arbeitgeber kann triftige Gründe anführen, die diese rechtfertigen.

Beschwerde

Wenn Sie Informationen über Ihre Ansprüche wollen oder eine Beschwerde einbringen wollen, sollten Sie sich zunächst mit Ihrer Gewerkschaft in Verbindung setzen. Obwohl Informationen aus mehreren Quellen bezogen werden können, (siehe „Nützliche Kontakte“) sind Gewerkschaften am besten dafür eingestellt, Ihnen und Ihren Arbeitskollegen die nötige Unterstützung zu geben, um Ihre Rechte und Ansprüche zu sichern.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Behörde für Gesundheit und Sicherheit (HAS) ist die staatliche Körperschaft in Irland, die die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz trägt. Teil ihrer Rolle ist es, Inspektionen an der Arbeitstelle durchzuführen um die Einhaltung der Standards für Gesundheit und Sicherheit mit der weiteren Absicht zu sichern, Verletzungen am Arbeitsplatz und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermindern.

Zum Beispiel muss jeder Arbeiter auf einer Baustelle einen „Schutzhelm“ tragen und „Sicherheitsschuhe mit Stahlkappen (steel toe cap shoes)“ tragen. Im Hotel-und Gastgewerbe werden Standards für Hygiene scharf kontrolliert während in anderen Sektoren geeigneter Gehörschutz getragen werden muss und die Verwendung bestimmter Chemikalien verboten ist.

Obwohl die erste Anlaufstelle Ihre Gewerkschaft sein soll, gibt es weitere Informationen in Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vom Amt für Gesundheit und Sicherheit, Temple Court, Hogan Place, Grand Canal St., Dublin 2, Telefon (01) 614 7000. Website: www.hsa.ie e-mail: infotel@hsa.ie. Eine Serie von Informationsblättern über die Prävention von Verletzungen am Arbeitsplatz ist in Lettland unter ihrer Website erhältlich.

Arbeitsvertrag

Sobald Sie Ihre Arbeit in Irland begonnen haben, stehen Sie unter dem Schutz des irischen Arbeitsrechts. Ein Arbeitgeber kann nichts in den Arbeitsvertrag einfügen, was einer Gesetzesverletzung gleichkommt. Wenn etwas in einem Vertrag eingefügt ist, was im Gegensatz zu gesetzlichen Bestimmungen steht, ist der Vertrag null und nichtig, da das Gesetz über dem Vertrag steht.

Die Verordnung für Arbeitsbedingungen von 1994 verlangt von Arbeitgebern, dass sie Arbeitern eine schriftliche Mitteilung über bestimmte Eigenheiten der Arbeitsbedingungen für den Arbeiter machen.

Die schriftliche Mitteilung muss folgende Details enthalten:

- Name und Adresse des Arbeitgebers
- Arbeitsplatz
- Titel des Jobs/Art der Arbeit
- Datum des Beginns der Anstellung
- Die erwartete Dauer des Vertrags (wenn es ein temporärer Vertrag ist) oder das Datum an dem der Vertrag ausläuft (wenn es ein Zeitvertrag ist)
- Lohnsatz oder Kalkulation des Lohns
- Lohnzahlungsintervalle
- Arbeitsstunden (inklusive Überstunden)
- Staatlich vorgeschriebene Dauer für Rast- und Pausenansprüche
- Bezahlter Urlaub
- Erwerbsunfähigkeit wegen Krankheit oder Verletzung
- Pension und Pensionsprogramme
- Fristenansprüche, Kollektivarbeitsvertrag
- Rastpausenansprüche
- Statement über das Recht des Arbeiters eine schriftliche Mitteilung vom Arbeitgeber zu verlangen und zu bekommen, und zwar über den durchschnittlichen Stundensatz für die Arbeit in Bezug auf jeden Referenzrahmen innerhalb der abgelaufenen 12 Monate. (Mindestlohnverordnung, 2000)

Die Verordnungen gelten *nicht* für Personen, die kürzer als einen Monat ununterbrochen für einen Arbeitgeber gearbeitet haben. Die schriftliche Mitteilung der Besonderheiten muss vom Arbeitgeber innerhalb von 2 Monaten nach Beginn der Anstellung gemacht werden.

Allgemeines

Eine umfangreiche Erklärung aller irischen Gesetze findet man im “TUF Guide to Labour Law” erhältlich bei www.siptu.ie/YourRights/TufGuideToLabourLaw.

Sollten Sie irgendwelche Zweifel über den Inhalt Ihres Arbeitsvertrags haben, oder wenn Sie kein schriftliches Statement über die Arbeitsbedingungen innerhalb der vorgeschriebenen Zeit erhalten, dann sollten Sie Ihre Gewerkschaft kontaktieren oder Sie können eine Beschwerde beim Rechtskommissar einbringen (siehe unten).

3. Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden über den Zugang zum Arbeitsmarkt

Staatsbürger der Republik Lettland dürfen in Irland arbeiten und brauchen keine Form der Arbeitserlaubnis

Wenn Sie in Irland ankommen, sollen Sie sich bei der FÁS registrieren, der Nationalen Schulungs- und Arbeitsbehörde der irischen Regierung. Sie brauchen dazu nur zum nächstgelegenen Amt der FAS gehen oder Sie können sich auch online registrieren. Für weitere Informationen sollten Sie die Website der FAS besuchen (www.fas.ie), die Ihnen genaue Informationen über die Adressen ihrer Ämter bietet. In allen 64 FAS-Ämtern gibt es auch die Möglichkeit der Sprachinterpretation.

Sie können sich auch Jobangebote in Zeitungen ansehen. Die Irish Times und die Irish Examiner haben am Freitag einen Stellenteil; die Irish Independent hat einen Stellenteil am Donnerstag. Die Sunday Independent, Evening Herald und regionale Zeitungen sind auch gute Quellen für Jobangebote. Das Internet bietet Ihnen auch Informationen zur Jobsuche in Irland.

Stellen/Arbeitsvermittlungsbüros

In jüngsten Jahren hat die Anzahl privater Arbeitsvermittlungsbüros in Irland enorm zugenommen. Obwohl sie ein logischer Startpunkt für die Jobsuche sein können, sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass manche Arbeitgeber lieber Arbeiter durch eine Arbeitsvermittlungsstelle einstellen als einen Arbeiter direkt anzustellen um ihren Verantwortungen als Arbeitgeber zu entgehen. Wo immer das möglich ist, sollten Sie versuchen, direkt von einem Arbeitgeber angestellt zu werden als durch eine Agentur.

Wenn Ihnen in Irland eine Beschäftigung durch ein Vermittlungsbüro in Lettland angeboten wird, und Sie in der Folge herausfinden, dass Ihre Arbeitsbedingungen um vieles schlechter sind als die Ihrer Arbeitskollegen in Irland, kontaktieren sie sofort Ihre Gewerkschaft. Wie schon früher erwähnt, sobald Sie mit Ihrer Arbeit in Irland beginnen, stehen Sie unter dem Schutz des irischen Arbeitsrechts und müssen zumindest die gesetzlichen Mindeststandards und den im Gesetz verankerten Schutz erhalten.

Bitte beachten Sie auch, dass es für Arbeitsvermittlungsbüros in Irland ungesetzlich ist, Jobsuchende für den allgemeinen Service der Registrierung in ihren Datenbanken eine Gebühr zu verlangen. Agenturen verdienen Ihr Geld dadurch, dass sie dem Arbeitgeber eine Gebühr dafür verrechnen, dass sie Sie „finden“.

Alle Vermittlungsstellen müssen eine Lizenz vom Amt für Unternehmen, Handel und Arbeit erhalten haben. Eine Liste lizenzierter Vermittlungsbüros ist von der Arbeitsamtsstelle in diesem Amt erhältlich. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte 01 6312121 oder loggen sich bei www.entemp.ie ein.

Arbeitslosigkeit ist immer noch ein Faktor im irischen Leben. Beachten Sie: je besser Ihre Englischkenntnisse sind, desto besser Ihre Chancen, einen Job in Irland zu bekommen.

Vorschläge

1. Bereiten Sie einen überarbeiteten Curriculum Vitae (CV) in englischer Sprache vor
2. Holen Sie schriftliche Arbeitszeugnisse von aktuellen und früheren Arbeitgebern ein
3. Bringen Sie Nachweise Ihrer Qualifikationen
4. Bringen Sie Ihren Führerschein.

Ihr CV soll nicht länger als zwei Seiten sein und die folgenden Informationen beinhalten:

- Voller Name und Kontaktinformation (Adresse, Telefon) in Irland
- Geburtsdatum
- Sprachen, die Sie sprechen und Niveau der englischen Sprache (fließend, gut, Anfänger)
- Kurze Beschreibung der Arbeitserfahrung und Qualifikationen
- Kontaktinformation für frühere Arbeitgeber/die kontaktiert werden können, um Ihre Erfahrung/Fähigkeiten zu bestätigen
- Bildungsgrad, Dokumente über erreichte Qualifikationen
- Führerschein (falls notwendig)

Qualifikationen

Bitte beachten Sie, dass die Anerkennung Ihrer Qualifikationen von der Art der Qualifikation und dem Land, in dem diese erreicht wurde, abhängen wird. Eine formelle Anerkennung Ihrer Qualifikationen ist unter Umständen durch eine Bewerbung bei den folgenden Stellen möglich:

Qualifications Recognition Irland (Anerkennung von Qualifikationen Irland)

National Qualifications Authority of Ireland

5th Floor Jervis House

Jervis Street

Dublin 1

Telefon: +353 1 8871500

Telefax: +353 1 8871595

E.Mail: info@qualificationsrecognition.ie

Website: <http://www.qualificationsrecognition.ie>

Sie brauchen eine PPS Nummer!

Wenn Sie in Irland ankommen, soll einer Ihrer ersten Schritte sein, sich um eine Personal Public Service (PPS)-Nummer (Persönliche Nummer für Öffentlichen Service) zu bewerben.

Ihre PPS-Nummer ist eine einzigartige Referenznummer, die dann notwendig ist, wenn Sie mit öffentlichen Dienstleistungsbehörden in Irland zu tun haben wie etwa der Abteilung für Soziale und Familienangelegenheiten, den Einkommenskommissaren und dem Gesundheitsamt.

Ihr Arbeitgeber wird diese PPS-Nummer brauchen, um die notwendigen Steuern und Sozialbeiträge in Ihrem Namen an die zuständigen Behörden abliefern zu können.

Verlassen Sie sich nicht darauf, dass Ihr Arbeitgeber Ihre PPS-Nummer besorgen wird. Es liegt in Ihrer Verantwortung. Einige Menschen kamen neu in Irland an und vertrauten Ihrem Arbeitgeber für die PPS-Nummer. In einigen Fällen hat der Arbeitgeber diese nicht besorgt, und keine Sozialversicherungsbeitragszahlungen oder Steuerabgaben wurden im Namen des Arbeiters gemacht.

Kontaktieren Sie Ihr regionales Sozialamt, um für die PPS-Nummer anzusuchen. Um herauszufinden, wo sich das nächstgelegene Sozialamt befindet, kontaktieren Sie

Department of Social and Family Affairs (Amt für Soziale und Familienangelegenheiten)
Information Services
Oisín House
212-213 Pearse Street
Dublin 2.
Telefon: +353 1 874 8444 oder www.welfare.ie

Um eine PPS-Nummer zu erhalten, müssen Sie ein Bewerbungsformular ausfüllen und einen Identitätsnachweis erbringen. Sie werden dazu folgende Dokumente benötigen:

- Ihren Reisepass oder Ihre nationale Identitätskarte
- Nachweis Ihrer früheren Adresse in Irland wie etwa eine Haushaltsrechnung (Strom; Telefon, Gas, usw.) oder einen Mietvertrag in Ihrem Namen.
- Ein Brief vom Eigentümer der zeitweiligen Unterkunft, in der Sie untergebracht sind, kann unter Umständen auch als ausreichender Nachweis gelten, aber einige Leute haben Schwierigkeiten gehabt, eine PPS-Nummer zu bekommen, weil Sie in normalen Hotels für Touristen wohnten. Nicht alle Jugendherbergen sind bereit, eine solche Dokumentaion auszustellen.

Derzeit dauert es etwa 10 Arbeitstage von dem Tag, an dem Sie um eine PPS-Nummer angesucht haben, bis sie an Sie ausgestellt wird.

Steuern

Die meisten Angestellten zahlen in Irland Steuern durch das PAYE (Pay As You Earn- Zahle wenn du erhältst) system. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Steuer, die Sie schulden, direkt vom Lohn abzieht und diese Steuer direkt an die Einkommenskommissare zahlt. Die Einkommenskommissare heben Steuern von Bürgern im Namen der irischen Regierung ein.

Es ist wichtig, sicherzustellen, dass Ihre Steuerangelegenheiten von Beginn an ordnungsgemäß erledigt werden und dass Ihr Arbeitgeber den richtigen Steuerbetrag von Ihrem Gehalt abzieht. Um sicherzugehen, dass dies auch geschieht, werden Sie zwei Dinge tun müssen:

- Geben Sie Ihrem Arbeitgeber Ihre PPS-Nummer. Dann soll Ihr Arbeitgeber die Steuerbehörde informieren, dass Sie mit der Arbeit begonnen haben und dass er/sie Ihr Arbeitgeber ist. Es ist zu empfehlen, mit dem Arbeitgeber Rücksprache darüber zu führen, ob er/sie die Steuerbehörde dahingehend informiert hat..
- Suchen Sie um ein Zertifikat für Steueranrechnung/-gutschrift an. Sie müssen dazu Formular 12A (Bewerbung um ein Zertifikat für Steueranrechnung) ausfüllen. Sie können ein Formular 12A von jeder Steuerbehörde in Irland erhalten oder auf www.revenü.ie

Um sicherzustellen, dass der Arbeitgeber und die Steuerbehörde genug Zeit haben, alles ordnungsgemäß zu erledigen, bevor Sie Ihren ersten Arbeitstag haben, wird weiters empfohlen, dies alles so rasch wie möglich zu tun, sobald Sie ein Jobangebot angenommen haben (sogar für eine Teilzeit- oder Feiertagsbeschäftigung).

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Ihnen einen Lohnzettel zu zeigen, der die Einzelheiten Ihrer Steuerabgaben und PRSI-Abzüge (siehe unten) beinhaltet, sowie die PRSI Beitragszahlungen, die Ihr Arbeitgeber in Ihrem Namen gemacht hat.

Wenn Ihre Anstellung beendet ist, muss Ihnen Ihr Arbeitgeber ein P.45 Formular geben, welches ein Statement über Ihr Einkommen und Ihre Steuerzahlungen bis zum heutigen Tag beinhaltet. Sie brauchen diese Information für Ihren nächsten Arbeitgeber. Wenn Sie nicht über die ordnungsgemäßen Informationen in Bezug auf Ihre Steuerpflicht und Ansprüche verfügen, muss ein neuer Arbeitgeber unter Umständen eine „Notfallssteuer“ abziehen, und obwohl diese zurückbezahlt werden kann, handelt es sich um einen viel höheren Steuersatz!.

Am Ende des Steuerjahres (31. Dezember) muss Ihnen Ihr Arbeitgeber ein P.60-Formular geben, welches ein Statement über Ihr Einkommen von Ihrem Arbeitgeber und über die Einkommensteuerzahlungen ist, die Ihr Arbeitgeber für Sie im abgelaufenen Jahr eingezahlt hat.

Mehr Information zu Steuerthemen und der Adresse der Steuerämter finden Sie auf www.revenü.ie oder erhalten Sie durch die Einkommenskommissare unter 00 353 1 647 4444.

Sozialversicherung

Gehaltsbezogene Sozialversicherung (PRSI) ist eine Zahlung, die Arbeitgeber und Arbeiter in einen staatlichen Fonds leisten. Dieser Fonds wird dazu benutzt, die Finanzierung von Sozialhilfen zu unterstützen, d.h. Zahlungen an die Menschen, die entweder arbeitslos sind oder aufgrund von Krankheit nicht erwerbsfähig sind. Die Beiträge des Arbeitnehmers werden vom seinem Lohn wöchentlich abgezogen. Dieser Betrag, zusammen mit den Beiträgen des Arbeitgebers, sollte auf Ihrem Lohnzettel aufscheinen. Alle Arbeiter müssen PRSI zahlen. Der Satz ist unterschiedlich und hängt von der Art Ihrer Anstellung ab und davon, wieviel Sie verdienen (üblicherweise 6% Ihres Gehalts).

Verglichen mit den meisten anderen Ländern der EU ist Irland ein sehr teurer Platz zu leben. Das ist besonders in Dublin der Fall, der Hauptstadt.

Unterkünfte

Wenn es irgend möglich ist, sollten Sie Ihre Unterkunft organisieren, bevor Sie nach Irland kommen. Falls Sie nicht in der Lage sind, eine dauernde und Ihren Mitteln entsprechende Unterkunft zu finden bevor Sie nach Irland reisen, dann sollten Sie zumindest versuchen eine temporäre Unterkunft zu arrangieren.

Jugendherbergen sind gewöhnlich die billigste Art der temporären Unterkunft, während einige Pensionsstätten (Bed & Breakfast oder B&Bs wie sie hier genannt werden) auch guten Sätze anbieten. Ein Bett in einem Studentenwohnheim in einer Touristenjugendherberge in Dublin kann zwischen €10 und €25 pro Nacht kosten (2007), und das hängt von der Größe des Wohnheims, der Jahreszeit/Saison (Im Sommer ist mehr Betrieb) und den Tagen der Woche ab (mehr Betrieb am Wochenende). Prüfen Sie Angebote im Internet bezüglich Unterkünften und Preissätzen.

Die folgenden Hinweise werden sehr nützlich sein, wenn Sie Unterkünfte in Irland suchen:

- Stellen Sie sicher, dass Sie genug Geld haben, um für eine temporäre Unterkunft zu bezahlen, während Sie sich um eine dauernde Unterkunft umsehen.
- Wenn Sie bereits einen Job arrangiert haben, seien Sie sich bewusst, dass es einige Wochen dauert, bis Sie bezahlt werden – Sie sollten genug Geld bringen, damit Sie auskommen können, bis Sie Ihren Lohn erhalten.
- *www.goldenpages.ie* ist ein web-basiertes Telefonverzeichnis für Unternehmen in Irland. Wenn Sie nach einer Unterkunft in einer bestimmten Region von Irland suchen, können Sie unter einer Reihe von Kategorien suchen, unter Titeln wie etwa ‚Hostels – Tourists‘ oder ‚Bed & Breakfast‘.

Obdachlosigkeit

Leider sind einige Menschen, die in den letzten Jahren nach Irland gezogen sind, dort obdachlos geworden. Dafür können folgende Gründe verantwortlich sein:

- Schwierigkeiten, Arbeit zu finden
- Lebenskosten
- Schwierigkeiten, eine geeignete Unterkunft zu finden
- Mangel an genügend Geldmitteln während man nach einer Beschäftigung und einer Unterkunft sucht

Wenn Sie in Dublin obdachlos sind, können Sie die No Fixed Abode Unit unter 01 8585100 kontaktieren oder, von außerhalb von Dublin, rufen Sie den Homeless Persons Unit kostenlos unter 1800 724724, die Ihnen helfen könnten.

Medizinische Versorgung

Praktischer Arzt (GP/general practitioner) ist der offizielle Begriff für einen Arzt in Irland, der Dienste in seiner Praxis oder im Heim des Patienten anbietet. Für den Besuch in der Praxis des Arztes bezahlen Sie eine Gebühr sowie für den ersten Besuch der Ambulanzabteilung eines

Krankenhauses, Die Gebühren sind nicht festgelegt, sie reichen aber von ungefähr €40 bis zu €60 (2007).

Öffentliches Gesundheitswesen

Wenn Sie in Irland leben, ist der offizielle Titel „ordentlicher Einwohner“. Sie haben Anspruch auf eine Reihe von öffentlichen Gesundheitsleistungen, die gebührenfrei sind oder von der irischen Regierung subventioniert werden. Ganz allgemein gesprochen, wenn sie hier leben und beabsichtigen, zumindest für ein Jahr weiter hier zu leben, dann werden Sie als „ordentlicher Einwohner“ angesehen.

HINWEIS: Wie schon oben erwähnt, sollten Sie um eine Europäische Krankenversichertenkarte ansuchen bevor Sie Lettland verlassen. Damit werden Sie Anspruch auf Gesundheitsleistungen durch das öffentliche Gesundheitssystem haben, wenn Sie krank werden oder sich verletzen, während Sie kurzzeitig hier sind. Sobald Sie in Irland zu arbeiten beginnen, werden Sie für den Zweck der Gesundheitsversorgung wie ein Einwohner behandelt und Sie müssen die Karte nicht benutzen, aber es ist ratsam, sie zu behalten.

Bankwesen

Jeder, der in Irland ein Bankkonto eröffnen will, muss mindestens 2 Arten von Identifikation (ID) mit Foto-ID und Nachweis der Adresse vorlegen. Eine Foto-ID kann ein gültiger Reisepass oder ein Führerschein sein. Die letztendliche Entscheidung, was als geeignete ID angesehen wird, liegt bei der Bank.

Alle Banken informieren Sie über ihre Dienstleistungen und verschiedenen Kontotypen. Überprüfen Sie Ihre Optionen in Bezug auf die Kontoart, die am besten Ihren Bedürfnissen entspricht und vergessen Sie nicht, dass Bankgebühren sich auch von einer Bank zur anderen unterscheiden werden.

Alle Banken bieten einen Geldwechsellervice an und es gibt auch Wechselstuben in den größeren und einigen kleineren Städten. Eine Gebühr oder Kommission kann eingehoben werden und der Betrag kann auch von Ort zu Ort verschieden sein.

Geld kann durch Ihre Bank in Irland oder durch eine Post (das hiesige Postamt) an Ihr Heimatland gesandt werden. Das Postamt bietet ein internationales Geldüberweisungssystem in bestimmte Länder. Andere Dienstleistungen der Postämter beinhalten Markenverkauf, eingeschriebene Post, Paketpost, Geldanweisungen, Postanweisungen, Sparkonten, Rechnungszahlungsdienst und Telefonkarten.

Sozialhilfesystem

Das Amt der Sozial- und Familienangelegenheiten der Regierung (DSFA) ist für das Sozialhilfesystem in Irland verantwortlich.

Das Sozialhilfesystem besteht aus zwei Programmen oder Systemen von Zahlungsarten:

- Sozialversicherungssystem (mittels Beiträgen)
Dieses System steht denjenigen zur Verfügung, die eine bestimmte Anzahl von Sozialversicherungsbeiträgen eingezahlt haben, d.h. PRSI. Die verschiedenen Zahlungsarten enthalten gewöhnlich den Titel „Beitrag“ oder „Leistung“ im Titel.
- Sozialhilfe (durch Zuschuss)
Dieser Zuschuss wird auf der Basis gewährt, dass jemand ein niedriges Einkommen hat und “vermögensgeprüft” (means tested) ist. Diese Zahlungen hängen nicht von Ihren Beiträgen zum PRSI ab.

Sozialversicherungsbeiträge, die in EU-Ländern bezahlt werden, einschließlich Lettland, können zur Feststellung der Berechtigung auf Leistungsansprüche verwendet werden.

Sozialversicherungs- und Sozialhilfezahlungen beinhalten:

- Arbeitslosenunterstützung & Entschädigung
- Erwerbsunfähigkeitsleistung & Entschädigung
- Kindergeld
- Muttergeld
- Entschädigungsleistung für Betriebsunfälle
- Mietenzuschuss
- Pflegegeld & Entschädigung
- Familieneinkommenszuschuss

Eine vollständige Liste ist von DSFA erhältlich, 01 8748444 oder www.welfare.ie

Gegebenheit eines gewöhnlichen Wohnsitzes

Die Gegebenheit eines gewöhnlichen Wohnsitzes (Habitual Residence Condition oder HRC) ist eine Bedingung, die Sie erfüllen müssen, um sich für bestimmte Sozialhilfeleistungen wie Erwerbsunfähigkeitsleistungen (anspruchsberechtigt ist, wer wegen Krankheit keine Arbeit ausführen kann) und die Erwerbsunfähigkeitsentschädigung zu qualifizieren.

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die zu bedenken sind, wenn der Status eines gewöhnlichen Wohnsitzes begründet werden soll, und zwar unter anderem

- Eine Bestätigung Ihrer Sozialversicherungsbeitragszahlungen in Irland und im Ausland (innerhalb der EU)
- Wie lange Sie in Irland gelebt haben
- Ob es Ihre Absicht ist, in Irland zu bleiben (Haben Sie schon einen Job gefunden? Haben Sie ein Haus gebaut? Haben Sie einen Mietvertrag unterschrieben? Haben Sie unmittelbare Familienmitglieder in Irland?)

Dies bedeutet, dass Sie bei Ihrer Ankunft in Irland keine Anspruchsberechtigung auf Sozialhilfeleistungen haben. Aber als Staatsbürger der EU ist es *möglich*, dass Sie Anspruch auf Sozialhilfeentschädigung haben, wenn Sie arbeitslos werden oder krank werden, sobald Sie einmal in einem ordentlichen Beschäftigungsverhältnis waren (ist in den Bestimmungen als „authentische und effektive Anstellung“ beschrieben). Eine Entscheidung darüber ob dies Ihren Anstellungsstatus beschreibt oder nicht, wird vom Sozialhilfeamt der DSFA getroffen.

Falls Sie nicht für eine Zahlung qualifiziert sind, können Sie in extremen Notfällen zu einem one-off Exceptional or Urgent Needs Payment berechtigt sein. Kontaktieren Sie einen Sozialhilfebeamten der Gemeinde in Ihrem lokalen Gesundheitsamt oder kontaktieren Sie Ihr lokal zuständiges Sozialhilfeamt für weitere Informationen.

Weitere Informationen über Sozialhilfeansprüche und Erfordernisse sind vom Sozialhilfeamt erhältlich (siehe www.welfare.ie für eine Liste von Ämtern oder rufen Sie die DFSA an - 01-8748444). Sie können auch ein Bürgerinformationszentrum kontaktieren (siehe unten).

4. Genaues über die Arbeit der Gewerkschaften

Gewerkschaften

In Irland sind Gewerkschaften unabhängige, demokratische Organisationen, die von Ihren Mitgliedern kontrolliert werden. Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft bietet den besten Schutz für alle Arbeiter und ist der effektivste Weg, Ihre Arbeitsrechte zu sichern. Die meisten der für den Arbeitsplatz relevanten Schutzrechte entstanden als Resultat aktiver Kampagnen und harter Kämpfe, die über viele Jahre hinweg von der Gewerkschaftsbewegung mit der Regierung und den Arbeitgebern geführt wurden. Ohne Gewerkschaften würden die Arbeiter in Irland nicht die Löhne und Bedingungen genießen, die sie heute haben.

Alle Arbeiter in Irland haben ein gesetzlich garantiertes Recht, der Gewerkschaft beizutreten. Es gibt 56 Gewerkschaften, die auf der Insel verteilt sind, und mehr als 770,000 Arbeiter haben sich entschlossen, Mitglieder einer Gewerkschaft zu sein, die für Ihren Sektor oder Ihre Industrie relevant ist. SIPTU ist Irlands größte Gewerkschaft mit Mitgliedern in allen Sektoren und Industriebereichen im ganzen Land. Der Irische Kongress der Gewerkschaften (Irish Congress of Trade unions oder ICTU) ist das Vernetzungsorgan der Gewerkschaftsbewegung Irlands auf nationaler Ebene.

Die Bewegung sieht ihre Rolle viel komplexer, als Verhandlungspartner für verbesserte Löhne und Bedingungen für ihre Mitglieder. In Bezug auf viele soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten hat die Bewegung klare Richtlinien und Vorstellungen, von denen sie überzeugt ist, dass sie die Lebensbedingungen der Menschen verbessern werden. Durch nationale Vereinbarungen mit der Regierung, Arbeitgebern und anderen „Sozialpartnern“ verhandelt die Bewegung Verbesserungen von Situationen in vielen Bereichen. Diese beinhalten Lohnerhöhungen für aktuelle Lohnperioden sowie Vereinbarungen über Themen wie Steuer, Pensionen, Gesundheitsleistungen, Erziehung, Arbeitsplatzbeschaffung und andere Angelegenheiten, die für ihre Mitglieder relevant sind, und sie arbeitet dafür, eine gerechtere und fairere Gesellschaft zu schaffen.

Bevor Verhandlungen an der aktuellen Vereinbarung „Towards 2016“ beginnen konnten, bestanden die Gewerkschaften darauf, dass bestimmten Änderungen gemacht werden um Arbeitsmigranten zu schützen, von denen einige ausgebeutet wurden und in einigen Fällen als billige Arbeitskräfte benutzt wurden oder anstelle anderer Arbeiter angestellt wurden und niedrigere Löhne erhielten und schlechteren Bedingungen unterlagen. Die Verhandlungen dauerten mehrere Monate aber die standfeste Haltung der Gewerkschaften führte zu Garantien, dass die Standards der Regierung durch zusätzliche Arbeitsinspektoren scharf kontrolliert werden.

Wenn die Arbeiter an Ihrem Arbeitsplatz in einer Gewerkschaft sind, dann sprechen Sie einfach mit einem Vertreter der Gewerkschaft (der wird „Shop Steward“ genannt) und er/sie wird Ihnen ein Bewerbungsformular besorgen und Sie weiter über die Gewerkschaft informieren. Oder als Alternative können Sie auch SIPTU kontaktieren (01 8586367 or www.siptu.ie).

Jede Gewerkschaft hat ihre eigene Struktur und Systeme aber die Stärke jeder Gewerkschaft hängt vom Niveau des aktiven Engagements seiner Mitglieder ab. Je größer die Zahl der aktiven Mitglieder ist, desto größer der Einfluss, den die Arbeiter auf den Arbeitgeber haben und desto stärker die Position, eine Verbesserung der Qualität ihres Arbeitslebens zu erreichen.

Gewerkschaften sind auf einer ganzen Reihe von Ebenen organisiert: am Arbeitsplatz, im Sektor, der Stadt, dem Bezirk, der Region, usw.

Die meisten Streitigkeiten oder Probleme am Arbeitsplatz werden durch Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Shop Stewards oder dem Komitee der Gewerkschaftsabteilung gelöst, wobei letztere die gewählten Vertreter der Arbeiter sind. Eine Person, die von der Gewerkschaft dafür angestellt ist, um für ihre Mitglieder oder einen bestimmten Industriesektor oder für ein bestimmtes geographisches Gebiet Sorge zu tragen, wird normalerweise „Union Official“ (Gewerkschaftsfunktionär) genannt. In einigen Fällen kann der Union Official angerufen werden um im Namen der Arbeiter zu verhandeln. Zu jeder Zeit stehen die Ressourcen der Gewerkschaft den Mitgliedern für Unterstützung und Rat zur Verfügung. Um Ihnen den bestmöglichen Dienst zukommen lassen zu können, verfügt SIPTU über spezielle Einheiten/Abteilungen wie etwa Organisation, Erziehung und Schulung, Forschung, Gleichberechtigung usw. Teil der Gewerkschaft ist auch ein Nationales Frauenkomitee (National Women's Committee), pensionierte Mitgliederabteilung und ein Sozialer Solidaritätsdienst (Irish Trade Union Trust), der einen Pensionsberatungsservice bietet, ein grundlegendes Englischprogramm, eine Kreditgenossenschaft, usw..

Falls eine Streitigkeit nicht auf lokaler Ebene gelöst werden kann, gibt es eine breite Palette von Streitschlichtungsmechanismen für industrielle Beziehungen, die ebenfalls benutzt werden können – Die Kommission für Arbeitsbeziehungen (Labour Relations Commission) / Funktionäre (Officers), das Arbeitsgericht (Labour Court), Rechtskommissionare (Rights Commissioners), Gleichberechtigungsfunktionäre (Equality Officers) und andere. Eine umfangreiche Erklärung all dieser Funktionen finden Sie im “TUF Guide to Labour Law” (TUF Leitfaden für das Arbeitsrecht), welcher auf www.siptu.ie/YourRights/TufGuideToLabourLaw/ erhältlich ist.

Zu jeder Zeit müssen die Gewerkschaftsfunktionäre im besten Interesse ihrer Mitglieder handeln.

In Irland definiert sich ein Kollektivarbeitsvertrag als eine Vereinbarung zwischen einer oder mehrerer Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern am Arbeitsplatz, einem Industriebereich oder einem Sektor. Er kann auf jeder Ebene greifen, auf einem einzelnen Arbeitsplatz oder in einer industrieweiten Vereinbarung. Ein Kollektivarbeitsvertrag kann Bereiche wie Löhne, Pensionen, Jahresurlaub, Krankenstand, Arbeitsstunden, Förderungsprogramme, Überstundensätze, Beschwerden und Disziplinarverfahren usw. regeln

Stärke durch Einheit

Schutz ist einer der Hauptvorteile, wenn man einer Gewerkschaft beiträgt. Je mehr Arbeiter zusammenkommen, desto schwieriger wird es für die Arbeitgeber, einzelne Arbeiter zu missbrauchen, auszunutzen oder auf unfaire Art zu kündigen. Arbeitgeber versuchen oft, die Unwissenheit eines Arbeitsmigranten über seine Rechte auszunutzen oder dessen rudimentäre Beherrschung der englischen Sprache. Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft wird nicht nur sicherstellen, dass ein Arbeiter über seine Rechte Bescheid weiß, sondern, umso wichtiger, den notwendigen Unterstützung bereitstellen, um sicherzustellen, dass Arbeitsmigranten nicht schlechter behandelt werden als irische Arbeiter.

Lohn & Bedingungen

Eines der zentralen Ziele der Gewerkschaft ist es, den bestmöglichen Lebensstandard für ihre Mitglieder zu erreichen, und das kann durch wirksame Vertretung am Arbeitsplatz und bei arbeitspezifischen Angelegenheiten erzielt werden.

In vergangenen Zeiten war die Konzentration auf diese Angelegenheit sehr leicht - die Verbesserung der Löhne und Bedingungen am Arbeitsplatz. Aber besonders in jüngster Zeit haben Gewerkschaften und ihre Mitglieder erkannt, dass Lebensstandards durch mehr als nur Löhne und Bedingungen allein entschieden werden. Unsere allgemeine Lebensqualität kann auch von Faktoren wie Steuerniveaus und der Qualität des „Soziallohns“ (einschließlich der Gesundheit, Erziehung, Sozialhilfeprogrammen, Wohnsituation und der Umgebung) und auch durch Faktoren, die mit der Würde am Arbeitsplatz und mit Jobsicherheit zu tun haben, beeinflusst werden.

Gewerkschaften arbeiten an diesen und anderen Themen an vielen Fronten, auf lokaler und nationaler Ebene – mit demselben grundlegenden Ziel, im besten Interesse ihrer Mitglieder zu arbeiten. .

Jeden Tag setzen sich Gewerkschaften für ihre Mitglieder auf einem weiten Interessensgebiet ein, und zwar für Angelegenheiten wie:

:

- Sicherzustellen, dass alle Arbeiter am Arbeitsplatz fair und gleichwertig behandelt werden
- Kontinuierliche Beobachtung der Arbeitgeber in Bezug auf die Einhaltung der Bedingungen vieler Vereinbarungen, die mit dem Arbeitgeber abgeschlossen wurden
- Fachgerechte Vertretung von Arbeitern bei Beschwerden/ disziplinarischen Streitigkeiten

- Sicherstellung der Auszahlung von nicht bezahlten Zusatzzahlungen wie etwa Überstunden oder industriespezifische Lohnsätze.
- Wiedereinsetzung eines Arbeiters, nachdem dieser auf unfaire Weise gekündigt oder unfair bezahlt wurde, (oder beides)
- Sicherstellung, dass die vollen Ansprüche unter dem Babyurlaub, Jahresurlaub und alle anderen staatlich vorgeschriebenen Ansprüche empfangen werden.

Gewerkschaftsvertreter verhandeln ständig mit Arbeitgebern um die bestmöglichen Bedingungen und Konditionen am Arbeitsplatz zu erreichen, und zwar über die Mindeststandards hinaus, die vom irischen Arbeitsgesetz garantiert werden.

Zu wissen, welche Rechte man hat ist nur der erste Schritt: die Kraft zu haben, sie auch zu verwirklichen, ist der schwierige Teil – dies wird am besten durch die kollektive Kraft der Gewerkschaftsmitgliedschaft erzielt.

5. Wichtigste Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene

Bestimmte Sektoren der Industrie, inklusive der Landwirtschaft, Catering, vertragliche Reinigungsdienste, Bauindustrie, Elektrizitätsindustrie, Hotels (in den meisten Teilen des Landes), Lebensmittelindustrie, und Wachdienste werden von gesetzlich bindenden Vereinbarungen geregelt, die Mindestlohnsätze bestimmen, welche den nationalen Mindestlohn übertreffen können.

Kontaktieren Sie SIPTU (1890 747881) für Informationen über diese Vereinbarungen.

Details und Kopien dieser Vereinbarungen / Sie können diese auch vom Employment Rights Information Unit (Informationsamt für Arbeitsrecht) bestellen
Department of Enterprise, Trade and Employment,
Davitt House,
Dublin 2
or on www.entemp.ie

Wenn ein Kollektivarbeitsvertrag existiert, ist dieser für alle Angestellten gültig. Allerdings ist die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft der beste Weg, sicherzustellen, dass Sie alle Leistungen und Ansprüche in voller Höhe erhalten.

6. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: Institutionen, (inkl. Adressen, Telefonnummern, E-Mails) , an die man sich im Falle irgendwelcher Schwierigkeiten wenden kann.

Nützliche Kontakte

Der erste Kontaktpunkt für Unterstützung und Information sollte die Gewerkschaft sein. Irlands größte Gewerkschaft ist die Gewerkschaft für Dienstleistungen, Industrie, Fachbereiche und Technik (SIPTU) – (Services, Industrial, Professional & Technical Union)

SIPTU
Liberty Hall,
Beresford Place,
Dublin 1
Tel; 01-858 6300
www.siptu.ie

Das repräsentative Organ der Gewerkschaftsbewegung in Irland ist der Congress of Trade Unions (ICTU)

ICTU
31–32 Parnell Square,
Dublin 1.
Tel; 01-889 7777
www.ictu.ie

Die folgenden drei Organisationen bieten Informationen und Unterstützung für Arbeitsmigranten und ihre Rechte, Ansprüche und Pflichten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Alle haben Websites mit sehr nützlichen Informationen für Migranten, von denen einige Informationen in anderen Sprachen (also nicht Englisch) zur Verfügung stehen.

Zentrum für Migrantenrechte
Migrant Rights Centre Ireland (MRCI)
55 Parnell Square West,
Dublin1.
Tel; 01-889 7570
www.mrci.ie

Beratung für Auswanderer
Emigrant Advice
1 Cathedral Street,
Dublin1
Tel; 01-873 2844
www.emigrantadvice.ie

Immigrantenrat Irlands
Immigrant Council of Ireland (ICI)
2 St Andrew Street,
Dublin 2.
Tel; 01-674 0200
www.immigrantcouncil.ie

Bürgerinformationszentren (CICs) bieten Information, Beratung und Unterstützung bei Rechts- und Anspruchsfragen für viele Themenbereiche wie Unterkunft, Sozialhilfe, Gesundheitsleistungen, Familienangelegenheiten, Erziehung, Arbeitsrechte und andere. Sie verfügen ebenso über eine Reihe von Beratungsserviceeinrichtungen mit Spezialisten für: gebührenfreie rechtliche Beratung, finanzielle Beratung & Haushaltsplanung und Rat zur Wohnungsbeschaffung.

CICs gibt es in kleinen und großen Städten im ganzen Land. Eine Liste der Adressen ihrer Büros mit Information in Französisch, Polnisch und Rumänisch ist auf ihrer Website erhältlich.
www.citizensinformation.ie.

Unternehmen, Handel und Arbeit - Enterprise, Trade and Employment (DETE) – ist eine Regierungsabteilung mit Verantwortung für die Bereiche Arbeitsrechte und Ansprüche und deren Durchsetzung.

Durch diese Abteilung wurde 2008 ein neues Amt eingerichtet, die National Employment Rights Authority (NERA). Das Ziel der NERA ist es bessere Einhaltung der Arbeitsrechtsregelungen, durch Information und Durchsetzung von Gesetzen. NERA hat drei Hauptservicegebiete:

Information

NERA informiert über einen weiten Bereich von Themen in der Arbeitsrechtsgesetzgebung, telefonisch, durch Broschüren oder ihre Website.

Tel; Lo-call 1890 808090
E-Mail; info@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

Inspection Service

NERA ist für die Überwachung einer Reihe von Arbeitsrechten für alle Arbeiter in Irland verantwortlich. Inspektoren führen im ganzen Land geplante Routineinspektionen durch, und untersuchen mutmaßliche Verletzungen von Arbeitsrechten im ganzen Land.

Tel; Lo-call 1890 220 100
E-Mail; inspection@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

Durchsetzung und Verfolgung

Wo ein Nichteinhalten mit den Gesetzen des Arbeitsrechts offenbar wird, suchen die Inspektoren Wiedergutmachung für die Arbeiter durch den Arbeitgeber. In einigen Fällen kann eine rechtliche Verfolgung gegen den Arbeitgeber initiiert werden. In bestimmten Situationen wird NERA die Durchsetzung von Entschädigungssummen anstreben, die vom Arbeitgericht und dem Berufungstribunal entschieden wurden..

Tel: Lo-call 1890 220 200
Email; enforcement@employmentrights.ie or prosecution@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: was man im Fall der typischsten Probleme tun soll

- Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ist die beste Form von Schutz gegen Ausbeutung durch Arbeitgeber. Jedwede Fälle von Missbrauch, Bullying, Belästigung, Diskriminierung oder Ausbeutung sollten mit Ihrem Shop Steward oder Gewerkschaftsfunktionär besprochen werden.
- Migrantenhilfsgruppen (unter Thema 6 angeführt) können in einer Reihe von Situationen helfen.
- Die Behörde für gleichwertige Behandlung (Equality Authority) ist ein staatliches Organ, eingesetzt um die Einführung von Gesetzen zur Gleichbehandlung zu überwachen. Sie kann beraten oder in einigen Situationen einen Fall gegen einen Arbeitgeber annehmen, wenn eine Verletzung dieser Gleichbehandlungsgesetze stattfindet.
- Information zur Mutterschutz-, Elternurlaubs – und Adoptionsurlaubsverordnung (Maternity Protection Act, Parental Leave Act, and Adoptive Leave Act) können auch von der Equality Authority bezogen werden.

Behörde für Chancengleichheit
The Equality Authority
2 Clonmel Street (off Harcourt Street),
Dublin 2.
Tel; 01- 417 3333
www.equality.ie

SPANIEN

1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes

1.1 Geographie

Spanien (504.645 km) liegt in Südwesteuropa und ist das zweitgrößte Territorium der EU nach Frankreich. Es hat eine Fläche von mehr als einer halben Million Quadratkilometer, was die Blearischen Inseln, die kanarischen Inseln und die nordafrikanischen Städte Ceuta und Melilla einschließt.

1.2 Bevölkerung

Mit 45 Millionen Menschen besitzt Spanien die fünftgrößte Bevölkerung der EU.

1.3 Geschichte

Eine parlamentarische Demokratie wurde in Spanien nach dem Tode General Francisco Francos im Jahre 1975 eingerichtet (tatsächlich wurde sie wiederhergestellt). Die größte Veränderung in der spanischen Politik kam im Jahre 1978, als eine neue Verfassung beschlossen wurde, die Spanien als parlamentarische Monarchie etablierte.

1.4 Regierung

Das spanische Parlament wird *Las Cortes Generales* genannt und ist ein Zweikammernsystem, das aus dem Kongress der Abgeordneten (*El Congreso de Diputados*), dem Oberen und Unteren Haus (*La Cámara Alta* and *La Cámara Baja* respectively) und dem Senat (*El Senado*) besteht. Abgeordnete des spanischen Parlaments werden in allgemeinen Wahlen gewählt, die alle 4 Jahre abgehalten werden. Der spanische Ministerpräsident (*el Presidente del Gobierno*), der den *Cortes* gegenüber verantwortlich ist, wird vom spanischen Parlament gewählt.

1.5 Wirtschaft

Spaniens Beitritt zur Europäischen Gemeinschaft - jetzt die Europäische Union (EU) – im Januar 1986 verpflichtete das Land dazu, seine Wirtschaft dem Handel und für Investitionen zu öffnen, seine industrielle Basis zu modernisieren, die Infrastruktur zu verbessern und die wirtschaftliche Gesetzgebung zu erneuern, um den Richtlinien der EU zu entsprechen.

1995 begann Spanien eine eindrucksvolle wirtschaftlichen Phase – die sich auch weiter bis ins Jahr 2008 fortsetzt – gekennzeichnet durch ein ausgezeichnetes Wirtschaftswachstum, mit Prozentzahlen um die 3%, oft aber weit über diesem Satz. Diese Entwicklung hat über diesen Zeitraum hinweg den wirtschaftlichen Unterschied zwischen Spanien und den führenden Partnern in der EU stetig verringert. Daher wird Spaniens Wirtschaft seit kurzer Zeit als eine der dynamischsten innerhalb der EU (die neunte Wirtschaft in der Welt und die fünfte in der EU) angesehen, und sogar als fähig, die Führungsrolle von viel größeren Wirtschaftssystemen wie etwa

Frankreich und Deutschland zu ersetzen/überholen, und deswegen bedeutende BSummen nationaler und internationaler Investments erhalten hat. Innerhalb von nur ein paar Jahren hat Spanien sein Bruttonationalprodukt (BNP) erhöht und die Staatsschulden auf den BNP-Satz reduziert, die Arbeitslosigkeit von 23% im Jahre 1986 auf 8,47% im ersten Quartal 2007 verringert und die Inflation unter 3% gedrückt.

Spanien hat sich in den letzten drei Jahrzehnten von einem regionalen, rückständigen, landwirtschaftsbezogenen Land in eine Nation verändert, die sich durch differenzierte Wirtschaftszweige und starke Industrieunternehmen und Dienstleistungssektoren auszeichnet. Der Dienstleistungssektor trägt fast 70% zum BNP bei.

Die verarbeitende Industrie hat sich vor allem in den Sektoren Textilindustrie, Nahrungsmittelverarbeitung, Eisen- und Stahlindustrie, Maschinen- und Schiffbau entwickelt. Neue Sektoren wie das Outsourcing von Elektronik, Informationstechnologie und Telekommunikation haben ebenfalls ein starkes Wachstumspotential. Der Landwirtschaftssektor produziert große Mengen von Weizen, Zuckerrüben, Gerste, Tomaten, Oliven, Zitrusfrüchten, Trauben und Korkrinde. Spanien ist der weltgrößte Produzent von Olivenöl und der drittgrößte Weinproduzent der Welt. Es ist auch Europas größter Produzent von Zitronen, Orangen und Erdbeeren. Die Landwirtschaft trägt fast 3,5% zum BNP des Landes bei.

Tourismus läuft auf vollen Touren und ist die größte Quelle des Einkommens. Spanien ist zum zweitgrößten Urlaubsziel aufgestiegen, was wiederum den Export von Gütern und Dienstleistungen anspricht.

Die grundlegenden Herausforderungen, die sich Spanien heute stellen sind die weitere Reduzierung der Arbeitslosigkeit, die Reform der Arbeitsgesetze, die Verringerung der Inflation und die Erhöhung des BNP (pro Kopf)

1.6 Sprache

Es werden einige verschiedene Sprachen gesprochen, aber die offizielle Sprache ist kastilisches Spanisch, was oft auch nur als Spanisch bezeichnet wird.

1.7 Währung

Die Währung ist der Euro.

2. Arbeitsmarkt und EU Arbeitsmigranten

2007 wurden 500,000 EU Arbeiter vertraglich verpflichtet, 13,6% von ihnen mit einem unbefristeten Vertrag (*contrato indefinido*). EU Arbeiter findet man vor allem im Dienstleistungssektor (55%) und im Bausektor (55%) und im Konstruktionssektor (25,1%); 13,5% von ihnen sind in der Landwirtschaft eingestellt und nur 6,3 % von ihnen in der Industrie. (*Permanent Observatory for Migration, bulletin 13/2007*).

Das bedeutet, dass EU Arbeitsmigranten in den Sektoren angestellt sind, die durch fachlich unqualifizierte, gefährliche und schlecht bezahlte Jobs gekennzeichnet sind. Im Jahre 2007 betrug der mittlere Bruttolohn pro Monat um die 1,600 Euro im Bausektor und 1,900 Euro in der Industrie (natürlich ist es nicht dasselbe, in der Region Madrid und Katalonien oder in autonomen Regionen wie Extremadura, Galicia und den kanarischen Inseln zu arbeiten, wo die Gehälter

bedeutend niedriger sind, sogar wenn es einen proportionalen Unterschied zwischen Löhnen und Lebenskosten gibt).

2.1 Der Unterschied zwischen einem „Arbeitsmigranten“ und einem „Grenzarbeiter“

Gemäß den Bestimmungen der Gemeinschaft ist ein „Grenzarbeiter“ ein Arbeiter, der seiner Beschäftigung auf dem Gebiet eines Mitgliedsstaates nachgeht und auf dem Territorium eines anderen Mitgliedsstaates wohnt (politisches Kriterium), zu dem er gewöhnlich täglich oder mindestens einmal pro Woche zurückkehrt (Zeitkriterium).

Wie alle Arbeitsmigranten, profitieren Grenzarbeiter, die in der Europäischen Union wohnen und arbeiten vom Prinzip der Nichtdiskriminierung und gleichwertiger Behandlung, was auf Arbeiter angewendet werden kann, die sich innerhalb des Gebiets der Union bewegen. Genauer gesagt, Artikel 7 der Richtlinie 8EEC) Nr. 1612/68 bezüglich Bewegungsfreiheit für Arbeiter innerhalb der Gemeinschaft gewährleistet die Gleichheit der Behandlung im Hinblick auf jedwede Bedingungen der Anstellung und Arbeit, insbesondere mit Hinblick auf Vergütung, Kündigung und, sollten Arbeiter arbeitslos werden, die Wiedereinsetzung oder Wiedereinstellung.

EU Arbeitsmigranten repräsentieren 32,54% der gesamten ausländischen Arbeiter (2.144.008) (*Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración, n.13, July 2007*). EU Arbeiter kommen zuallererst aus Rumänien (209.683), dann aus Portugal, Italien, Großbritannien, Polen und Bulgarien.

Gesetzliche Übergangsregelungen sind bis Januar 2009 in Kraft für bulgarische und rumänische Angestellte, die ihren Wohnsitz am 1 Januar 2007 nicht in Spanien hatten.

2. Gesetzgebung

1. Kurzes Glossar zu Arbeitsverhältnissen in Spanien

Acoso laboral (Mobbing): spezielle Verhaltensform am Arbeitsplatz, die durch systematischen psychologische Missbrauch oder Beleidigung einer Person gekennzeichnet ist, die durch eine andere Person oder eine Gruppe ausgeführt wird mit dem Ziel, das Ansehen, die Ehre, menschliche Würde und Integrität der Person zu beschädigen bis diese Person vom Arbeitsplatz vertrieben ist.

Comité de empresa (Arbeitskomitee): fachliches Organ, das alle Arbeiter im Unternehmen oder im Arbeitszentrum, mit einer Mitgliedschaft von 50 oder mehr Arbeitern, eingerichtet zur Verteidigung ihrer Interessen.

Contrato de trabajo (Arbeitsvertrag): Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer verpflichtet, bestimmte Dienstleistungen auszuführen, für den Arbeitgeber und unter der Leitung des Arbeitgebers, für ein Gehalt und unter bestimmten Arbeitsbedingungen, die kollektiv vereinbart wurden.

Convenio colectivo (Kollektivarbeitsvertrag): Schriftliche Vereinbarung über Arbeitsbedingungen, Löhne und soziale Garantien, unterzeichnet vom Arbeitgeber oder einer

Arbeitgeberorganisation, auf der einen Seite und einer oder mehrerer Gewerkschaftsorganisationen, die den Arbeiter vertreten.

Derechos de los trabajadores (Arbeitsrechte): Rechte, die dem Arbeiter gemäß der Verfassung, dem Gesetz oder dem Arbeiterstatut zustehen, wie etwa das Recht auf Anstellung und freie Wahl der Beschäftigung und des Handwerks, Versammlungsfreiheit, kollektives Verhandeln, Annahme von Maßnahmen gegen Arbeitsstreitigkeiten, Streikrecht, Versammlungen, und die Teilnahme am Unternehmen. In Arbeitsverhältnissen haben die Arbeiter das Recht auf authentische Anstellung, Beförderung, betriebliche Schulung am Arbeitsplatz, keine Diskriminierung, physische Integrität, und den pünktlichen Empfang der vereinbarten oder gesetzlich vorgeschriebenen Vergütung.

Desempleo (Arbeitslosigkeit): Zustand einer Person, die eine bezahlte Beschäftigung sucht aber keine hat. Arbeitslosigkeit beinhaltet nicht: Vollzeitstudenten, Pensionisten, Kinder oder jene, die nicht aktiv eine bezahlte Beschäftigung suchen.

Estatuto de los Trabajadores (Arbeiterstatut): Zentralstück des spanischen Arbeitsgesetzes; es bezieht sich auf die Aspekte des Arbeitsverhältnisses, die Teilnahme der Arbeiter und allgemein anwendbare kollektive Verhandlungen.

Formación Profesional (Occupational training): grundlegendes Recht der Arbeiter auf Schulung

Negociación colectiva (Kollektive Verhandlung): ein Prozess der Verhandlung zwischen Management und Gewerkschaftsvertretung mit der Absicht, gegenseitig akzeptable Löhne und Arbeitsbedingungen für die Angestellten zu erreichen.

Nómina (Lohnzettel): Bestätigung oder Nachweis des Gehalts, in der empfangene Geldbeträge, zusätzliche Arbeitsstunden, Bonuszahlungen oder Zuschläge und die entsprechenden Geldbeträge aufscheinen müssen.

Patronal (Arbeitgeberverbände): Arbeitgeberverbände

Salario (Gehalt): Gesamtsumme der wirtschaftlichen Zahlungen die vom Arbeiter erhalten werden für die im Auftrag eines anderen erbrachten Dienstleistungen ungeachtet der Tatsache, ob im Austausch für reale Arbeit, was immer auch die Form der Vergütung ist, oder für die übrigen Zeiträume, die als Arbeit gezählt werden können.

Salario mínimo (Mindestlohn): gemäß den Verhandlungen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden setzt die Regierung jedes Jahr einen interfachlichen Mindestlohnbetrag fest, unter Berücksichtigung des Konsumentenpreisindex, der mittleren nationalen Produktivität, dem Zuwachs des Arbeitertbeitrags zum nationalen Einkommen und allgemeine wirtschaftliche Umstände (in 2008: 20€/TAG, 600€/Monat <http://info.mtas.es/infpuntual/smi/evolucion.htm>).

Salud laboral (Sicherheit am Arbeitsplatz): das Recht der Arbeiter auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Seguridad Social (Sozialversicherung): Gruppe von Organen, deren Dienstleistungen und Mittel von der Regierung abhängig sind und darauf zielen, grundlegenden Bedürfnisse der Bürger zu

erfüllen, wie etwa Gesundheitsleistung, Pensionszahlungen, Subventionen, usw, im Austausch für einen Beitrag, den alle spanischen Bürger zahlen müssen, die in Spanien wohnen und von Ausländern, die sich in Spanien legal aufhalten oder hier wohnen, wenn sie in dem Land arbeiten und zu einer der folgenden Kategorien gehören: angestellte Arbeiter, selbständige Arbeiter, Gesellschafter, Arbeiter in assoziierten Arbeitskooperativen, Studenten und öffentliche, zivile oder militärische Angestellte.

Servicio Publico de Empleo Estatal (Nationales Öffentliches Arbeitsbeschaffungsamt): öffentlicher, nationaler, gebührenfreier Service, der die Platzierung von Arbeitern organisiert.

Trabajador comunitario (EU-Arbeiter): Staatsbürger der EU, der in einem Land der EU arbeitet.

2. Bestimmungen der Arbeitsverhältnisse in den nationalen Gesetzen

In Spanien regulieren das Gesetz und Kollektivverhandlungen die Arbeitsverhältnisse

Die zwei Pfeiler der Arbeitsgesetzgebung sind die Verordnung der Gewerkschaftsfreiheit (Ley Orgánica de Libertad Sindical, L.O.L.S) und das Arbeiterstatut (Estatuto de los Trabajadores, E.T).

Die **Verordnung der Gewerkschaftsfreiheit** (1985) begründet das Recht auf freie Verbindung/ Gewerkschaftsfreiheit und reguliert die Bildung von Gewerkschaften und ihre Aktivitäten. Insbesondere reguliert es die Vertretung durch Gewerkschaften auf der Unternehmensebene (Arbeitsplatzfilialen, Gewerkschaftsdelegationen); Verantwortungen und Machtbefugnisse der meisten Gewerkschaften; und verhandelte Vereinbarungen gemäß dem Check-Off-System für die Einhebung der Gewerkschaftsbeträge und Verhandlungsabgaben.

Das **Arbeiterstatut** (1985) betrifft die zentralen Aspekte der Arbeitsverhältnisse, Mitbeteiligung und allgemein anwendbare Kollektivverhandlungen. Es garantiert die Mindestrechte unter denen ein Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis begründet werden kann.

Im Rahmen von zwei Teilen der Gesetzgebung werden spanische Arbeitsverhältnisse durch **Kollektivverhandlungen** geregelt, durch die Rechte und Pflichten entwickelt werden und wurden, die im Arbeiterstatut geregelt werden. Tatsächlich nimmt der Prozess der Kollektivverhandlung, i.e. der Prozess der Verhandlung zwischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband und den Organen der Arbeitervvertretungen (den Parteien der kollektiven Verhandlung) mit dem Ziel, Vereinbarungen zu erreichen, um die individuellen und kollektiven Verhältnisse zu regeln (kollektiver Verhandlungsprozess), jetzt eine zentrale Stellung im System arbeitsrechtlicher Verhältnisse ein. Mehr als 85% der Arbeiter in Spanien sind durch eine unternehmensweite oder sektorspezifische, kollektive Vereinbarung geschützt (nur einige Kategorien sind davon ausgeschlossen), die nicht schlechter als die vom Gesetz vorgeschriebenen Mindestbedingungen sein können.

Ein **individueller Arbeitsvertrag** ist eine Vereinbarung, die vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterschrieben wird und die Arbeitsbedingungen festlegt, die in jedem möglichen Fall schlechter sein können als die in einem Kollektivarbeitsvertrag.

3. Arbeitsbedingungen (i.e. Kündigung, Feiertage, Arbeitsstunden, Überstunden, bezahlter Urlaub, Krankenstand, Elternurlaub und andere)

Mindestbedingungen für Arbeit in Spanien werden vom Arbeiterstatut geregelt, aber dank des kollektiven Verhandlungsprozesses erfreuen sich viele Arbeiter günstigeren Bedingungen als jene, die vom Statut garantiert werden. Wenn ein Arbeitsmigrant aus diesem Grund wissen will unter welche Bedingungen er tatsächlich arbeiten wird, ist es am besten sich den Kollektivarbeitsvertrag anzusehen, dem er unter Umständen unterliegt. Wenn ein Arbeiter der Gewerkschaft beitrifft, wird er/sie einen leichteren Zugang zu verschiedensten Arten von Informationen haben, die sich auf Arbeitsbedingungen seines Unternehmens beziehen und auf den Kollektivarbeitsvertrag seines Sektors.

4. Gesetzliche Vertretung des Angestellten

Alle Arbeiter haben das Recht, im Namen ihres Arbeitgebers vertreten zu werden. Die gesetzliche Vertretung beinhaltet Arbeitskomitees, Belegschaftsbeauftragte, und Gewerkschaftsvertreter. Arbeiter, die älter als 16 Jahre sind und einen Monat Betriebszugehörigkeit im Unternehmen haben, wählen beide, das Arbeitskomitee und die Belegschaftsbeauftragten, durch eine universale Wahl. Gewerkschaftsvertreter innerhalb des Unternehmens werden von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt.

Die gesetzliche Vertretung hat das Recht auf Teilnahme an Kollektivverhandlungen und bei Fragen der Gesundheit und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz; darauf, Informationen über Verträge und Subverträge zu sammeln, eine Kopie des Arbeitsvertrags zu empfangen, zum Zeitpunkt der Unterschrift der Übertragungsurkunde anwesend zu sein, wann immer der Angestellte das verlangt und Inhalte zu verurteilen, die sie für gesetzlich fehlerhaft hält.

5. Lohn und Lohnzettel

Alle Zahlungen, die der Angestellte als Resultat für die geleisteten Dienste erhält, werden als **Lohn** angesehen. Die wirtschaftlichen Zahlungen können durch Bargeld erfolgen oder in Naturalien, aber auf keinen Fall darf der Lohn in Naturalien 30 Prozent des Lohnbetrags übersteigen.

Die Struktur der Löhne wird durch Kollektivverhandlungen bestimmt, oder, wenn dies nicht stattfindet, durch einen individuellen Vertrag. Es gibt einen Mindestlohn (garntierter Mindestlohn) für die Begründung von Arbeitsverhältnissen, der jedes Jahr von der Regierung festgesetzt wird. 2007 war der garantierte Mindestlohn mit €600,00 festgesetzt

Der Erhalt oder Nachweis eines Gehalts ist der **Lohnzettel**. (*nómina*). Auf dem Lohnzettel müssen alle Beträge aufgelistet sein, die der Arbeiter erhält. Es ist besonders wichtig, dass auch Konzepte wie Überstunden, Bonusse oder Zuschläge und die entsprechende Summe genau ausgewiesen sind. Alle Arbeiter müssen einen Lohnzettel vom Arbeitgeber verlangen, wenn sie ihr Gehalt bekommen (in Bar, durch Scheck oder Banküberweisung), weil er beweist, dass der Arbeiter beim Unternehmen mit einem Fixlohn angestellt ist.

5.1 Gehaltsbonus

Der Arbeiter hat ein Recht auf ein Minimum von zwei Bonuszahlungen (oder außergewöhnliche Zahlungen) pro Jahr, eine von ihnen zu Weihnachten und die andere im Sommer oder in einem Monat, was im Kollektivarbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den gesetzlichen Vertretern des Arbeitnehmers festgelegt ist. Die Summe solch eines Bonus wird auch durch Kollektivverhandlungen festgesetzt. Dessen ungeachtet soll es möglich sein, dass man in Kollektivverhandlungen übereinkommt, die Bonuse auf 12 monatliche Zahlungen aufzuteilen. .

6. Der Arbeitstag

Die **Arbeitszeit pro Jahr** wird vom Gesetz bestimmt (Maximum 1826 Stunden und 27 Minuten) oder dem Kollektivarbeitsvertrag, der hier gilt.

Die Dauer eines **Arbeitstages** wird in der Kollektiveverhandlung oder in den Arbeitsverträgen festgelegt; das Arbeiterstatut setzt 40 Stunden als die maximale Dauer einer ordentlichen Arbeitswoche fest, aber die Kollektivarbeitsverträge setzen gewöhnlich eine 38-Stundenwoche und 35 Stundenwoche für öffentliche Bedienstete fest.

Die eigentliche Anzahl der normalen **Arbeitsstunden** darf 9 pro Tag und 8 für Arbeiter, die jünger als 18 sind, nicht übersteigen, einschließlich der Zeit, die auf Schulung verwendet wird, und, wenn jemand für mehrere Arbeitgeber arbeitet, die Stunden, die sie für jeden von ihnen gearbeitet haben. Der Standard für den normalen Arbeitstag ist 7/8 Stunden.

Der Arbeiter hat Anspruch auf:

- Ein Minimum von 12 direkt aufeinanderfolgenden Stunden in einem 24-Stundenzeitraum
- Ein Minimum von 5 Minuten für eine Pause für mehr als 6 Stunden und 30 Minuten (unmittelbar aufeinanderfolgend) und für Arbeiter, die jünger als 18 sind, wann immer die Dauer der durchgehenden Arbeit 4 Stunden und 30 Minuten übersteigt.;
- die Dauer und Verteilung des Arbeitstages auf die Organisation des persönlichen, des Familien- und des Arbeitlebens abzustimmen und zwar gemäß den Bestimmungen im Kollektivarbeitsvertrag oder der Vereinbarung, die er mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat und respektiert, was darin festgesetzt ist.

Arbeit, die zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistet wird, wird als **Nacharbeit** angesehen. Der Arbeitstag für Nachtarbeiter darf durchschnittlich 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten, in einem Referenzrahmen von 15 Tagen. Nachtarbeiter dürfen keine Überstunden arbeiten.

Nacharbeit muss eine wirtschaftliche Kompensation beinhalten, die durch eine Vereinbarung festgelegt wurde; die Kompensation kann auch die Form von Arbeitspausen haben. Nacharbeit ist für Angestellte unter 18 Jahren verboten.

7. Überstunden

Diese Arbeitsstunden, die über die maximale tägliche Arbeitszeit hinausgehen, werden als Überstunden betrachtet. Durch kollektive Vereinbarung oder, wenn diese nicht besteht, einen individuellen Vertrag, ist es möglich, zwischen der Kompensation durch Lohn oder bezahlte Arbeitspausen zu wählen.

Bitte beachten Sie:

- Als generelle Regel darf die Dauer der Überstunden 80 pro Jahr nicht überschreiten; Jede Überstunde muss zumindest gleich bezahlt werden wie die normale Arbeitsstunde;
- Überstundenarbeit ist freiwillig, außer ihre Ausführung wurde in einem Kollektivarbeitsvertrag oder in einem individuellen Arbeitsvertrag vereinbart .

8. Jahresurlaub und öffentliche Feiertage

Die Dauer für den **bezahlten jährlichen Urlaub**, die nicht der Vergütung wirtschaftlicher Kompensation unterliegt, wird in einem Kollektivarbeitsvertrag oder individuellen Vertrag geregelt. In keinem Fall darf dieser Zeitraum weniger als 30 Kalendertage betragen.

Der Zeitraum oder die Zeiträume für ihre Anstellung sind durch gemeinsame Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgelegt und zwar unter Berücksichtigung der Kollektivvereinbarungen für die Urlaubsplanung, wie das auf den einzelnen Fall zutrifft. Der Urlaub muss während des Jahres genommen werden.

Der Urlaubskalender ist in jedem Unternehmen festgesetzt. Der Arbeiter hat das Recht, die Daten zu kennen, die ihn berühren, 2 Monate bevor so ein Urlaub beginnt.

Öffentliche Feiertage werden bezahlt und nicht rückerstattet. Sie dürfen 14 Tage pro Jahr nicht übersteigen, von denen zwei Tage regionale Arbeitsfeiertage sind.

9. Abwesenheit

Es gibt einige Bedingungen die im Arbeiterstatut begründet sind (die durch Kollektivverhandlungen ausgeweitet werden können) die es ermöglichen, seine Arbeit zu verlassen und sein Recht auf Gehalt für gewisse Zeit zu behalten. Die Hauptgründe für die Abwesenheit sind:

- 15 Kalendertage für Hochzeit
- 2 Tage für die Geburt eines Kindes und für den Tod, Unfall oder ernste Erkrankung, Krankenhausaufenthalt oder Operation ohne Krankenhausaufenthalt von Verwandten bis

zum zweiten Verwandtengrad nach der Blutsverwandtschaft oder Schwägerschaft. Muss der Arbeiter für diesen Zweck reisen, dann ist der Intervall 4 Tage.

- 1 Tag für den Auszug aus der Unterkunft.
- Um Gewerkschafts- oder Personalvertretungsaktivitäten unter den gesetzlich oder konventionell begründeten Bestimmungen auszuführen .
- Für die unumgängliche Zeit, die für pränatale Untersuchungen und die Vorbereitung für die Geburt, die während des Arbeitstages ausgeführt werden müssen..
- Eltern haben das Recht, auf eine Stunde Abwesenheit von der Arbeit um das Baby zu füttern, das jünger als 9 Monate.
- Eltern können dies nach ihrem Wunsch durch eine Verkürzung ihrer täglichen Arbeitszeit um eine halbe Stunde, für denselben Zweck, ersetzen oder dies auf ganze Tage aufrechnen, unter den Bestimmungen eines Kollektivarbeitsvertrags oder durch die mit dem Arbeitgeber abgeschlossene Vereinbarung, und dabei die Bestimmungen dieser Vereinbarungen respektieren, wie das der Fall ist.
- Um jungen Müttern zu helfen, sind spezielle Bestimmungen in Kraft, um Mutterschutz zu erhalten.

10. Unterbrechung, Auslaufen des Vertrags und Kündigung

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses besteht, wenn der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, zu arbeiten und der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, den Lohn des Angestellten zu zahlen. (zum Beispiel wenn der Arbeiter krank ist oder einen Unfall gehabt hat, dann wird ihm die Sozialversicherung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung zahlen) .

Auslaufen des Arbeitsvertrags bedeutet das Ende des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, und zwar aus verschiedenen Gründen: zum Beispiel aus Gründen, die im Vertrag festgelegt sind; wegen des Endes der vereinbarten Arbeitsvertragsdauer oder Beendigung des Arbeitsdienstes, auf den Wunsch des Arbeitnehmers oder wegen Massenpersonalabbau. oder individueller Kündigung.

Entlassung ist einer der Gründe, für die ein Arbeitsvertrag beendet werden kann. In diesem Fall ist das die alleinige Entscheidung des Arbeitgebers den Vertrag zu kündigen. Kündigung kann kollektiv erfolgen oder individuell.

Im Falle einer **individuellen disziplinarischen Entlassung** entschließt sich der Arbeitgeber allein, den Vertrag eines Arbeiters wegen eines schwerwiegenden Vertragsbruches zu kündigen. Wenn der Arbeitnehmer mit der Entscheidung und den Behauptungen des Arbeitgebers nicht übereinstimmt, und wenn der Richter die Kündigung als unfair einstuft, wird der Arbeitgeber dazu aufgefordert, den entsprechenden Lohn zu zahlen, und zwar vom Tag der Entlassung bis zum Tag der richterlichen Entscheidung. Außerdem muss er/sie den Arbeiter entweder wieder einstellen oder ihn mit 45 Tagen des Gehalts pro Leistungsjahr vergüten, durch maximal 42 monatliche Zahlungen.

Individuelle Entlassung aufgrund objektiver Gründe geschieht zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer nicht geeignet ist, die Pflichten seiner früheren Tätigkeit zu erfüllen oder im Falle einer wiederholten Abwesenheit von der Arbeit. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem

Arbeitnehmer die Entlassung innerhalb von mindestens 30 Tagen vor dem Datum schriftlich ankündigen, an dem die Entlassung in Kraft tritt. Der Arbeitnehmer hat das Recht, eine Abfindungsentschädigung für 20 Tage zu erhalten oder zu fordern.

Im Falle einer **verbalen Entlassung**, bei der dem Arbeitnehmer gesagt wird, an einem bestimmten Tag, „gibt es keinen Grund“ für ihn/sie zur Arbeit zurückzukommen, dann sollte er/sie ganz schnell die Gewerkschaft kontaktieren um mit den entsprechenden Verteidigungsmaßnahmen und der Verteidigung seiner/ihrer Rechte fortzufahren. Sonst könnte die Entlassung als eine freiwillige Resignierung interpretiert werden und jeder Erhalt jeglichen Arbeitslosengeldes wäre unmöglich.

Schwangere Arbeiterinnen oder Arbeiter auf Elternurlaub haben die Garantie, nicht gekündigt werden zu können.

11. Sicherheit am Arbeitsplatz

Seit 1995 gibt es in Spanien eine neue Verordnung hinsichtlich der **Prävention von Risiken am Arbeitsplatz**. Obwohl man dieses Gesetz als ziemlich progressiv bezeichnen könnte und es durch einen Konsens zwischen den Sozialpartnern zustande gekommen war, gibt es immer noch Arbeitgeber, die kurzfristige Unterstützungsleistungen verfolgen, ohne in angemessener Weise auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter zu achten.

11.1 Die Verpflichtungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter. Er/sie muss:

- Ihnen wirksamen Schutz bieten;
- Zunächst die betrieblichen Risiken einschätzen, die bei jeder Aktivität bestehen, die das Unternehmen ausführt
- Einen aktuellen Präventivplan für jedes betriebliche Risiko bereit halten;
- Jeden Job an den Arbeiter anpassen, und dabei besonders auf Kinder, Kurzarbeiter und den Schutz der Mütter achten;
- Selbst präventive Maßnahmen und Aktivitäten setzen und die Organisation der Sicherheitsmaßnahmen durchführen;
- Den Arbeitnehmern geeigneten Zugang zu Information, Beratung und Mitentscheidung geben.

11.2 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Auf der anderen Seite hat der Arbeitnehmer die **Pflicht**:

- Die Sicherheit und Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen zu überwachen und den Kollegen etwaige Gefahren mitteilen;
- Mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten um sicherzustellen, dass die Arbeit in sicherer Form und in Übereinstimmung mit der erhaltenen Schulung ausgeführt wird;
- Bei der Aufrechterhaltung von Ordnung, Sauberkeit und der Entdeckung von betrieblichen Risiken mitzuarbeiten;

Und das **Recht**:

- Eine gebührenfreie Paket der präventiven Schutzkleidung zu erhalten (Kleidung, Brillen, Helme, Handschuhe, Schuhe, usw.);
- Auch Sicherheitgeräte erhalten (Alarmer, Schilder, rutschsichere Böden, Zäune, usw.); auf regelmäßige medizinische Untersuchungen und dabei die möglichen Gefahren bei der Arbeit zu berücksichtigen;
- Über Notfallmaßnahmen unterrichtet zu werden und erste Hilfe am Arbeitsplatz zu erhalten.

Bitte beachten Sie, dass es einen speziellen Schutz für schwangere Mütter gibt, sollte am Arbeitsplatz eine Gesundheitsgefährdung für die Mutter oder den Fötus bestehen.

12. Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer dazu verpflichtet, bestimmte Dienstleistungen auszuführen, für den Arbeitgeber und unter der Leitung des Arbeitgebers, und im Gegenzug ein Gehalt zu erhalten, welches unter bestimmten Arbeitsbestimmungen kollektiv verhandelt worden ist.

Es ist nicht wahrscheinlich, dass missbräuchliche Klauseln in Verträgen enthalten sind, (Missbrauch am Arbeitsplatz versteckt begangen). In beiden Fällen gilt: wenn ein Verdacht auf Missbrauch oder Betrug besteht, sollte der Arbeiter die rechtliche Arbeitsvertretung kontaktieren

12.1 Schriftliche und verbale Verträge

Der Arbeitsvertrag kann entweder schriftlich oder mündlich abgefasst sein.

Arbeitsverträge müssen schriftlich aufgesetzt werden, wo immer dies durch eine gesetzliche Verordnung vorgesehen ist und auf jeden Fall bei Ausbildungs- und Schulungsverträgen, Teilzeitverträgen, festgesetzten diskontinuierlichen Verträgen, Verträgen für spezielle Arbeiten oder Dienstleistungen und Verträgen von Arbeitern, die in Spanien im Dienste von spanischen Firmen im Ausland angestellt sind. Verträge für eine bestimmte Dauer, die 4 Wochen überschreitet, müssen schriftlich abgeschlossen werden.

Sollten diese Anforderungen nicht erfüllt werden, dann gilt der Vertrag für einen unbestimmten Zeitraum und für den gesamten Tag, abgesehen von der Beweisführung, der dann den kurzfristigen Charakter oder den Teilzeitcharakter des Vertrags bestätigt.

12.2 Inhalt des Arbeitsvertrags

Alle schriftlichen Verträge müssen beinhalten:

- Persönliche Daten des Arbeitnehmers und Identifikationsdaten des Unternehmens;
- Art des Vertrags, Grund und Rechtfertigung dieser Wahl;
- Den vom Arbeitnehmer einzunehmende Posten und die fachliche Kategorie oder Gruppe;
- Vertragsdauer;
- Gehalt, das der Arbeitnehmer empfangen wird (mit Mindestbedingungen, die kollektiv für jede fachliche Kategorie verhandelt wurden);
- Arbeitstag und Arbeitsstunden (wenn es ein Teilzeitvertrag ist);
- Probezeitdauer

3. Vorteile der Arbeitsmärkte – ein praktischer Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt

1. Ankunft im Land

Gemäß der Verordnung des Königlich-dekreten 240/2007 vom 16. Februar (in Kraft seit April 2007) steht es EU-Bürgern frei, Spanien zu betreten, zu verlassen, im Land zu residieren und hier zu leben, und sie dürfen auch alle wirtschaftlichen Aktivitäten ausführen, entweder als bezahlter Arbeitnehmer oder als Selbständiger, Leistungserbringer oder Student, unter denselben Bedingungen wie die spanischen Staatsbürger.

Wenn ein EU-Staatsbürger vor dem 2. April 2007 in Spanien gelebt hat und **eine gültige EU-Aufenthaltskarte besitzt**, dann braucht er/sie nichts zu tun bis die Karte abläuft. Dann sollte er/sie zur Fremdenbehörde gehen (oder zur örtlichen Polizeistation) in der Provinz in der er/sie lebt, und um ein Registrierungszertifikat als EU-Staatsbürger fragen.

Wenn ein EU-Staatsbürger vor dem 2. April 2007 in Spanien gelebt hat aber **keine gültige EU-Aufenthaltskarte besitzt**, (weil er/sie nicht dazu verpflichtet war), dann sollte er/sie zur Fremdenbehörde gehen oder zur örtlichen Polizeistation) in der Provinz in der er/sie lebt, und um ein Registrierungszertifikat als EU Staatsbürger fragen.

Wenn ein Staatsbürger der EU **in Spanien für länger als 3 Monate leben will**, und das innerhalb von drei Monaten nach seinem Eintritt in Spanien, sollte er/sie zur Fremdenbehörde gehen (oder zur örtlichen Polizeistation) der Provinz in der er/sie gerne leben möchte und um eine Registrierung im Zentralregister der Ausländer ansuchen. Sobald er/sie dafür angesucht hat, und eine dafür einzuhebende Gebühr bezahlt hat, wird er/sie ein Zertifikat der Registrierung erhalten, welches seinen/ihren Namen, Nationalität, Adresse, Datum der Registrierung und Ausländeridentifikationsnummer enthält (NIE).

2. Arbeiten in Spanien: Verfahren für Staatsbürger der EU

Ein EU-Staatsbürger, der in Spanien arbeiten will, muss um Registrierung im Zentralregister der Ausländer ansuchen, wenn er/sie plant, länger als 3 Monate in Spanien zu bleiben und das notwendige Zertifikat der Registrierung einholen.

In anderer Hinsicht unterliegt ein EU-Bürger, der für einen Arbeitgeber arbeitet oder selbständig ist, Dienstleistungen gewährt oder studiert, der gleichen Gesetzgebung und den gleichen Bedingungen wie ein spanischer Staatsbürger.

2.1 Jobsuche

Neben den Jobsuchmaschinen und Websites gibt es andere nützliche (und behördliche) Wege

wie die spanische Botschaft oder die Konsulate im Heimatland; die Botschaft des Heimatlandes oder die Konsulate in Spanien; und natürlich Freunde, Familien, die bereits in Spanien sind.

Viele Arbeiter kontaktieren **Temporäre Arbeitsvermittlungsagenturen** (*Empresas de Trabajo Temporal - ETT*), d.h.. Unternehmen, die ihre eigenes Personal (was als geliehenes Personal bezeichnet wird) einem anderen Unternehmen zur Verfügung stellen (das als Benutzerunternehmen bezeichnet wird), und zwar zur Ausführung von kurzfristigen Aufgaben. Die von der temporären Arbeitsagenturen zusammengestellten Verträge müssen einem der folgenden Vertragarten entsprechen: ein Vertrag für einen beschränkten Zeitraum, ein Vertrag für Arbeit oder Dienstleistung, ein temporärer Vertrag für Zwecke der Produktion, ein provisorischer Vertrag, ein Vertrag zur Ausführung einer Arbeit oder einer Dienstleistung von allgemeinem Interesse oder ein unbefristeter Vertrag.. Es ist wichtig zu betonen, dass geliehene Arbeiter spezielle Rechte hinsichtlich den temporären Arbeitsvermittlungen haben, wie etwa, dass der Lohn nicht unter dem Mindestlohn eines Kollektivarbeitsvertrags liegen kann und das Recht auf den Arbeitsposten in dem in dem Sie arbeiten und das Recht auf eine Abfindung. Die TWA muss Arbeitern eine kostenlose Schulung anbieten um ihre Fähigkeiten zu entwickeln und sie über Betriebsrisiken aufzuklären, TWA Services sind für Arbeiter gebührenfrei. .

2.3 Bewerbung um einen Job, wichtigste Punkte beim Verfassen eines CV in Spanien

Einen CV in Spanien zu verfassen ist grundsätzlich nicht anders als in den anderen europäischen Ländern. Hier finden Sie einige kurze Vorschläge:

- Ein CV soll eine Vorstellung vor einem zukünftigen Arbeitgeber sein, und soll die Qualitäten dokumentieren, die ein Arbeiter bieten kann. Da er eine Einführung ist, der ist der Hauptzweck des CV, ein Vorstellungsgespräch zu erreichen. Ein Arbeitgeber hat vielleicht Hunderte von Bewerbungen, daher sollte der CV kurz sein und relevant, was den Job angeht, für den der Arbeiter sich bewirbt (er sollte nicht länger als 2 Seiten sein und idealerweise sollte er nur eine Seite lang sein).
- Wenn der Arbeiter einen CV in Spanien schreibt, soll er in Spanisch abgefasst sein, (außer es ist in der Annonce darauf hingewiesen worden, in einer anderen Sprache zu schreiben)
- Das Layout und die Präsentation Ihres CV ist wichtig. Wenn er nicht gut genug aussieht, werden Sie höchstwahrscheinlich nicht für den Job ausgewählt werden.
- Es ist immer besser mit der aktuellsten Information zu beginnen (umgekehrte chronologische Anordnung).
- In Spanien ist es üblich, dem CV ein Foto beizugeben

4. Sozialversicherung

Das Sozialversicherungssystem ist eine Gruppe von Programmen, durch die der Staat den Menschen in ihrem Anwendungsgebiet eine geeigneten Schutz für Fälle und Situationen , wie sie im Gesetz definiert sind. Die Anspruchsberechtigten sind diejenigen, die eine berufliche Aktivität ausführen oder die Anforderungen erfüllen, die in der nichtbeitragsbedingten Modalität verlangt werden, sowie deren Familienangehörige oder aufgenommene Personen, für die sie Sorge tragen. Der

Sozialversicherungsbeitrag gibt dem Arbeiter Anspruch auf die Ausübung seiner damit verbundenen Rechte (Arbeitslosengeld, Erwerbsunfähigkeitsentschädigung, Alterspensionen, usw.) Unabhängig von Geschlecht, Ehestand oder Beruf und für die Ziele der Leistungen in der beitragsbedingten Modalität, sind Ausländer, die in Spanien wohnen oder legal in Spanien sind, im Anwendungsgebiet der Sozialversicherung mit eingeschlossen, solange sie ihre Aktivität im Staatsgebiet ausüben, und sie sind in einem der folgenden Kategorien mit einbezogen: Arbeiter, die von anderen Personen angestellt sind, selbständige Arbeiter, Arbeitspartner in zusammengeschlossenen Arbeitskooperativen, Studenten.

Um vom Sozialversicherungssystem profitieren zu können, muss ein Arbeiter Mitglied sein. Die **Mitgliedschaft** kann so initiiert werden:

- 1) **Vom Arbeiter:** selbständige Arbeiter, die ihre Arbeit in dieser Weise begonnen haben, und noch nicht Mitglied sind, müssen eine Mitgliedschaft beantragen. Der Arbeitnehmer, der für sich selbst arbeitet, ist für die gesamte Beitragssumme verantwortlich, er kann zwischen einem Maximal- und einem Minimalbetrag wählen, (mit einigen Ausnahmen, wie etwa die Haushaltsbediensteten);
- 2) **Vom Arbeitgeber:** Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Mitgliedschaft im Sozialversicherungssystem für diejenigen zu beantragen, die Ihre Arbeit aufnehmen und noch nicht Mitglieder sind. (Bitte beachten: wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, dann kann der Arbeiter seine Aufnahme in das System beantragen.) Ein fixer Prozentsatz des Einkommens als Versicherungsbeitrag muss gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt werden. Die Zahlung an die Sozialversicherung ist nicht direkt. Es ist der Arbeitgeber, der durch seine Abzüge vom Gehalt des Arbeitnehmers verpflichtet ist, die Beiträge einzuzahlen, zusammen mit dem Beitrag, der für das Unternehmen adäquat ist. Der Abzug wird im Lohnzettel des Arbeiters ausgewiesen.
- 3) (Bitte beachten : wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, dann kann der Arbeiter seine Aufnahme in das System beantragen.) Ein fixer Prozentsatz des Einkommens als Versicherungsbeitrag muss gemeinsam vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt werden. Die Zahlung an die Sozialversicherung ist nicht direkt. Es ist der Arbeitgeber, der durch seine Abzüge vom Gehalt des Arbeitnehmers verpflichtet ist, die Beiträge einzuzahlen, zusammen mit dem Beitrag der für das Unternehmen adäquat ist. Der Abzug wird im Lohnzettel des Arbeiters ausgewiesen.

Nach dem Ansuchen wird jedem Arbeiter eine Sozialversicherungsnummer zugewiesen. Um seine Mitgliedschaft zu bestätigen, muss ein Arbeiter einfach überprüfen, ob er/sie schon eine Nummer zugewiesen bekommen hat.

Mehr Information über Mitgliedschaft, Registrierung usw. ist hier erhältlich.

http://www.seg-social.es/inicio/?Mival=cw_usr_view_Folder&LANG=6.

5. Steuern

Trotz der letzten Steuerreformen ist das spanische Steuersystem noch immer sehr kompliziert. Spanien als Ganzes operiert auf drei Ebenen: national, regional, und Gemeindeebene – besonders wenn es um die Steuern geht. Nationale Steuern werden von der Steuerbehörde der spanischen

Zentralregierung eingehoben, der *Agencia Estatal de Administración Tributaria*, deren Website (www.aat.es) nützliche Informationen bietet.

Alle Arbeiter zahlen die „Individuelle **Einkommenssteuer**“ (IRPF), die als direkte Steuer vom individuellen Einkommen erhoben wird. Dies ist eine progressive Steuer, die sich zwischen 0% (im Fall der niedrigsten Einkommen) und 45% bewegt (Höchstes Einkommen).

Die Situation der individuellen Einkommensteuereinhaltung für **Lohnempfänger** ist relativ einfach. Es gibt ein „pay-as-you-earn“-System und der Arbeitgeber zieht die entsprechenden Steuerbeiträge (Steuerabzüge) das ganze Jahr hindurch vom Lohn ab, sodass der Arbeiter am Ende nichts mehr nachzahlen muss. Jüngste Verbesserungen dieses Systems bedeuten, dass dieser Betrag so kalkuliert ist, dass er so genau wie möglich der Steuerpflicht und den Freistellungsbeträgen entspricht.

Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmern ein Zertifikat der abgezogenen Steuern zur Verfügung stellen (*Certificado de Retenciones*), das einem Arbeiter erlaubt, seine/ihre Erklärungen auszufüllen. Die nationale Steuerbehörde kalkuliert was er/sie schuldet oder was ihm/ihr zusteht und sendet ihm/ihr eine Form, die er/sie überprüfen, unterschreiben und zurücksenden muss. Sollte der Arbeiter eine Rückzahlung erwarten, wird diese bis Ende April bezahlt.

Selbständige Personen haben vom Arbeitnehmer sich unterscheidende Buchhaltungsmethoden und Steuerverpflichtungen. Es gibt zwei Formen von „Steuerprogrammen“ für Selbständige: ein gestempeltes Formblatt mit diesbezüglichen Erklärungen und Informationen ist in den Steuerämtern erhältlich.

5.1 Regionale Steuern

Regionale Steuern sind zum Beispiel: die Grundsteuer, die auf Eigentümer von Immobilien und Grundstücken angewendet wird; die Wirtschaftliche Aktivitätssteuer, die bei der Betreibung jedes Geschäfts, fachspezifisch oder künstlerisch, gilt. Kraftfahrzeugsteuer, die beim Besitz der meisten Fahrzeuge gilt, die für die Benutzung von öffentlichen Verkehrswegen zugelassen sind, Bau-, Installations- und Arbeitssteuer, bei jedem Bauprojekt, jeder Installation oder Arbeitsaktivitäten anfällt, die entsprechende Genehmigungen vom Stadtbauamt benötigen, und die Kapitalgewinnsteuer für städtisches Land, welche sich auf den Wert von Stadtland bezieht, der als Resultat eines Eigentümerübergangs zunimmt.

6. Unterkunft Leben

Grundstückspreise sind während der letzten Jahre aufgrund des Booms dramatisch gestiegen, daher gibt es mehr Druck nach oben bei den Preisen für Mietobjekte. Monatliche Mieten für eine 1-2 Zimmerwohnung mit Möbeln beginnen bei €600/monat in Madrid und Barcelona. Eine billigere

Option sind die geteilten Wohnungen (*piso compartido*), die in den meisten Städten bei ungefähr €300/Monat beginnen.

Andere Optionen beinhalten das Wohnen bei einer Familie oder in einer *pension, residencia* oder *colegio mayor (Studentenheim)*. Dafür gibt es auch dann auch flexiblere Mietbedingungen. Mai bis Juli ist die beste Zeit, eine Wohnung zu finden.

Ein typischer Vertrag läuft für ein Jahr. Einige Vorschläge für Menschen, die eine Wohnung gefunden haben:

- Lesen Sie den Vertrag sehr sorgfältig und versichern Sie sich, dass alles klar und verständlich ist;
- Wenn der Vertrag spezielles Inventar enthält (Geschirr, Tücher, usw.).
- Dann stellen Sie sicher, dass die Objekte auch tatsächlich vorhanden sind; überprüfen Sie, ob alle elektrischen Einrichtungen und Betriebseinrichtungen funktionieren;
- Akzeptieren Sie keine mündliche Zusage, dass defekte Objekte später repariert werden, tragen Sie es schriftlich im Vertrag ein oder bestehen Sie darauf, dass es jetzt repariert wird..

Es kommt auf den Vermieter an, ob Gebühren **für Wasser, Gas Strom, etc. und Gemeinschaftsgebühren** (*gastos de la comunidad*) in der Miete enthalten sind. Gemeinschaftsgebühren bezahlen gewöhnlich den Türsteher, allgemeine Instandhaltung und Müllabfuhr und manchmal eine oder zwei der Betriebskosten (Strom usw.)

Die meisten Vermieter verlangen eine **Kaution** (*fianza*) einer Monatsmiete und manchmal von 2 Monaten, wenn die Wohnung möbliert ist.. Mehr soll unbedingt vermieden werden. Es ist auch möglich die Bedingungen zu verhandeln, was die Rückzahlung der Kaution anbelangt.

Da Spaniens gesetzliches System keinen starken Schutz für Eigentümer von Immobilien gewährt, ist es üblich, dass die Vermieter zusätzliche Garantien verlangen. Eine Kopie eines **Lohnzettels** (*nómina*) wird unter Umständen als Nachweis verlangt, dass der monatliche Lohn höher ist als die Miete.

Eine weitere Garantie, die von Vermietern erbeten wird, ist ein **aval bancario**. Es ist im Prinzip ein Kreditbrief von einer spanischen Bank, in dem die Bank garantiert, alles, was laut Vertrag ausständig ist, zu zahlen, falls Sie (der Mieter) die Zahlungen einstellt.

7. Öffentliche Gesundheitsversorgung

Spanien verfügt über eine universelle Gesundheitsversorgung für alle Staatsbürger unter dem von der Steuer finanzierten System, die von *Insalud (Instituto Nacional de Gestión Sanitaria* verwaltet wird.

Sind Sie ein **Staatsbürger der Europäischen Union**, haben Sie automatisch Anspruch auf die gebührenfreie **allgemeine Gesundheitsversorgung**, was durch gegenseitige Verträge mit anderen EU-Ländern möglich gemacht wurde. Seit 1. Juni 2004 erhalten europäische Bürger, die durch den Europäischen Wirtschaftsraum reisen, eine Krankenversichertenkarte, welche die Verfahren bei der Gesundheitsleistung in einem der Mitgliedstaaten sehr abkürzen.

Was die **private Versicherung** angeht, ist jeder dafür qualifiziert. Diese Unternehmen bieten typischerweise beides, medizinische sowie zahnärztliche Leistungen mit einem Nachlass, wenn sie sich für beide anmelden. Preise sind freilich sehr unterschiedlich und hängen sehr vom Alter und Geschlecht des Bewerbers ab, allerdings ist es nicht exorbitant teurer. Um Ihnen eine Vorstellung zu machen: Die durchschnittliche monatliche Prämienzahlung liegt bei einem 30jährigen Mann um die €40 pro Monat, für Frauen ist es ein bisschen teurer und liegt bei €50 pro Monat.

8. Das spanische Erziehungssystem

In Spanien sind **Grundschule und weiterführende Schulen** verpflichtend und gebührenfrei. Diese Ausbildung für die 6-16 Jährigen ist somit an öffentlichen Einrichtungen, subventionierten oder privaten Ausbildungszentren (die privaten zentren sind nicht gebührenfrei) garantiert. Die Entscheidungsgewalt liegt bei den autonomen Gemeinden.

Der Besuch der **höheren weiterführende Schulen** ist freiwillig und dauert 2 Jahre, normalerweise zwischen dem Alter von 16-18. Diese Studiengänge ermöglichen eine Allgemeinbildung, die mehr intellektuelle und persönliche Reife anstreben, während Sie die Schüler auch auf spätere Studien, sowohl an der Universität als auch bestimmten Berufsschulen vorbereiten.

Ziel der **Berufsschulen** im Erziehungssystem ist es, die Studenten auf die Arbeit in einem Fachgebiet vorzubereiten, und ihnen eine Schulung in viele verschiedene Richtungen anzubieten, was ihnen erlaubt sich an die Änderungen am Arbeitsplatz leicht anpassen zu können, die während ihrer ganzen beruflichen Laufbahn immer wieder geschehen können.

Die Struktur der **Universitätbildung** ist derzeit in einem Prozess der Veränderung begriffen und passt sich an den „Bologna Prozess.“ an. Fast alle spanischen Universitäten bieten Postgraduate Studiengänge, Doktorate, Master- und Diplomstudiengänge.

9. Anerkennung der fachlichen Qualifikation

Allgemeine Information kann durch das Ministerium für Erziehung, Kultur und Sport bezogen werden, durch die *Subdirección General de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones* (Sub-Directorate General for Qualifications, Validations and Recognition), welche das Organ ist, das die Umsetzung von Gemeinschaftsrichtlinien in Spanien koordiniert.

10. Bankwesen

Ein Staatsbürger der EU kann ein Bankkonto eröffnen, solange er/sie eine ID (Identifikationsdokument) mit Fotos vorlegen kann.

Das typische Konto ist ein zinsfreies Scheckkonto (cuenta corriente). Die andere Alternative ist ein Sparkonto (cuenta de ahorro). Für eine jährliche Gebühr bieten fast alle Banken eine Debitkarte, die benutzt werden kann um in Geschäften zu bezahlen und Geld aus Bankomaten zu entnehmen.

11. Arbeitslosigkeit

Arbeitslosengeld sind wirtschaftliche Leistungen, die für Lohnempfänger eingerichtet sind, die zum allgemeinen Sozialversicherungsprogramm beigetragen haben, wenn sie den Job verlieren, vollständig oder nur kurzfristig, und sich in einer gesetzlich anerkannten Situation der Arbeitslosigkeit befinden.

In Spanien sind Arbeiter, die von anderen angestellt werden (außer Zivilbedienstete und jene die nicht zu diesem Programm beitragen, wie etwa Haushaltshilfen) versicherungspflichtig, um den Verlust der Beschäftigung verkraften zu können. Beiträge für diese Leistungen werden von den Arbeitgebern, den Arbeitern und dem Staat eingezahlt.

Es gibt zwei Kategorien des Versicherungsschutzes unter dem spanischen System:

1) Beitragspflichtige Kategorie – Alle Arbeiter, die von anderen angestellt sind und Beiträge zum allgemeinen Sozialversicherungsprogramm für mehr als 360 Tage geleistet haben, haben ein Recht die Leistungen der Beitragskategorie zu erhalten, wenn sie ihren Job verlieren, vollständig oder kurzfristig, aus Gründen außer ihrer Kontrolle.

2) Hilfskategorieleistungen - Arbeiter, die legal angestellt sind und mit dem öffentlichen Arbeitsamt registriert sind und keinen Anspruch auf die beitragspflichtigen Leistungen haben oder deren Versicherungsleistungen ausgelaufen sind, können um Hilfskategorieleistungen ansuchen, solange sie den festgesetzten Bedingungen für bestimmte Gruppen entsprechen.

Das spanische Arbeitslosenhilfssystem wird von INEM-SPES verwaltet. Wenn ein Arbeiter seinen/ihren Job in Spanien verliert, dann kann er/sie das lokale SPES Büro kontaktieren, wo er/ sie Information darüber erhält, wie man für Arbeitslosengeld ansucht. Falls er/ sie in ihr Land zurückkehren will, um dort für Arbeitslosengeld anzusuchen, muss er/sie von SPES um ein E-301 Formular ansuchen, um die Zeit der Arbeit in Spanien auch zählen zu können.

Mehr Information gibt es hier:

http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/pdf/trabEsp_en.pdf.

4. Genaues über die Arbeit der Gewerkschaften

1. Erfolge und Rolle der Comisiones Obreras

Comisiones Obreras, CC.OO., (Workers' Commissions) ist seit den 1970er Jahren zur größten Gewerkschaft in Spanien aufgestiegen. Sie hat mehr als eine Million Mitglieder und ist die erfolgreichste Vereinigung in Arbeitswahlen und steht im Wettkampf mit der sozialistischen Unión General de los Trabajadores, UGT und der Confederación General del Trabajo.

1.1. Wie man der Gewerkschaft beitrifft

Man kann einer Gewerkschaft auf viele Arten beitreten, hier sind die üblichsten:

- 1) Durch eine Bewerbung auf <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Afiliate>
- 2) Durch Kontakt mit den Büros der Gewerkschaften (Adressen finden Sie bei: www.ccoo.es)
- 3) Durch die Bewerbung in Unternehmensbüros mit der Unterstützung von Gewerkschaftsdeligierten oder Mitgliedern der Abteilungen

1.2 Wie CC.OO funktioniert. Beispiele wie die Gewerkschaften helfen können

Beginnend mit den Abteilungen der Gewerkschaft, CC.OO. ist aus Gewerkschaften der regionalen sowie der sektorbezogenen Organisationen zusammengesetzt. Die CC.OO. Vereinigung von Gewerkschaften verbündet 17 nationale Vereinigungen und regionale Gewerkschaften für jede der autonomen Gemeinschaften (selbstregierende Regionen) innerhalb Spaniens, 2 Gewerkschaften in autonomen Städten und 12 sektorbasierte staatliche Föderationen.

Comisiones Obreras bietet Arbeitern rechtlichen Beistand und andere Services wie Informationen über Wohnungen, Urlaub, Zusicherungen usw.

Beispiel einiger sehr häufiger Probleme am Arbeitsplatz sind Unfälle bei der Arbeit, unfaire Diskriminierung am Arbeitsplatz, das Ende von Pensionsprogrammen und der Transfer von Jobs in der verarbeitenden Industrie/ im Dienstleistungssektor von Spanien ins Ausland.

2. Rolle der Gewerkschaften hinsichtlich des Kollektivarbeitsvertrags

Die spanische Gesetzgebung ist ganz klar in den Bereichen der Arbeitsverhältnisse, das Recht auf Kollektivverhandlung, und die fundamentale Rolle der Gewerkschaften bei ihrer Implementierung. Sie erscheinen vor dem obersten Gerichtshof, in der spanischen Verfassung und sind im organischen Gesetz der Gewerkschaften und im Arbeiterstatut begründet. Die Teilnahme der Gewerkschaften an Kollektivverhandlungen geschieht vor allem auf der Ebene der Sektoren, und manchmal auf regionaler oder Unternehmensebene. Im Sozialen Dialog nehmen Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen teil (lokal, regional, oder in nationalen Vereinbarungen: *Acuerdos Marco*).

2.1 Vorteile der Mitgliedschaft

Gewerkschaften helfen Tausenden von Menschen bei der Arbeit und bei einer großen Reihe von verschiedensten Problemen.

Als Gewerkschaftsmitglied erhält man viele Leistungen, einschließlich:

- Schutz und Vertretung am Arbeitsplatz;
- Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und Unterstützung;
- gebührenfreie Rechtsberatung für Arbeitsprobleme und rechtliche Beratung für ihre Familien;
- Pensionsberatung;
- Bildung und Schulung, sowohl Beratung als auch Kurse, die zu beruflichen und fachspezifischen Qualifikationen führen ;
- Andere Leistungen: Unterkünfte, Zusicherungen, Freizeit, etc.

2.2 Wie man die Gewerkschaft kontaktiert

Es ist möglich eine Gewerkschaft durch das Internet zu kontaktieren (i.e. www.ccoo.es), oder durch Besuch in ihrem Büro oder den Kontakt mit Gewerkschaftsvertretern innerhalb des Unternehmens;

5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene

1. Unterschiede zwischen individuellem Vertrag und Kollektivarbeitsvertrag

Der individuelle Arbeitsvertrag gilt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; damit hat er individuelle Wirkungskraft. Arbeitsvertragstypen werden vom Gesetz reguliert, sind sehr beschränkt und gelten autonom zwischen den Parteien. Die Bedingungen in einem Arbeitsvertrag dürfen nicht schlechter sein als der Mindeststandard, der im Arbeiterstatut festgeschrieben ist oder als der Kollektivarbeitsvertrag, der in diesem Sektor angewendet wird.

Zum Unterschied von einem individuellen Arbeitsvertrag hat die kollektive Vereinbarung in Spanien allgemeine Wirksamkeit (*erga omnes force*), d.h. dass sie alle Angestellte und Arbeitgeber betrifft, die sich in ihrem funktionalen und territorialen Bereich befinden, unabhängig davon, ob sie mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden assoziiert sind, welche die Vereinbarung unterzeichnet haben.

Kollektive Vereinbarungen sind bindend für individuelle Anstellungsverträge im Bereich der Anwendung. Was bedeutet, dass die kollektive Autonomie über die individuelle Autonomie bestimmend ist und für diese eine Beschränkung herstellt.

Art. 3.1.c) ET besagt „dass die Pflichten und Obligationen in Verbindung mit Arbeitsverhältnissen reguliert sind [...] c) von den Parteien ... in einem Arbeitsvertrag [...], aber in keinem Fall ist es ihnen erlaubt zum Nachteil des Arbeitnehmers irgendwelche Bestimmungen oder Konditionen

aufzustellen, die weniger günstig sind oder die Bestimmungen und Konditionen beschneiden, die von dem oben angeführten Statutgesetz und Kollektivarbeitsverträgen geregelt werden“.

Auch können Arbeitsverträge und individuelle Vereinbarungen die Anwendung des relevanten Kollektivvertrags nicht verhindern. Diese Klauseln, die ihre Anwendung ausschließen, sind ungültig und unwirksam.

1.2 Gesetzlicher Hintergrund des Kollektivarbeitsvertrags

In Spanien bezieht sich der Terminus „Kollektivvertrag“ auf allgemein anwendbare Vereinbarungen (d.h. Vereinbarungen mit *erga omnes* force), die werden in Übereinstimmung mit den Erfordernissen des Arbeiterstatuts erstellt werden .

Durch Kollektivverhandlungen in ihren entsprechenden Bereichen regulieren Arbeiter und Arbeitgeber ihre Arbeits- und Produktionsbedingungen. Genauso können sie eine friedliche Koexistenz am Arbeitsplatz regeln, und zwar durch die übereingekommenen Obligationen.

Legitimität zum Zwecke der Verhandlung ist durch Art. 81, Arbeiterstatut, geregelt.

1.3 Wie man einem Kollektivarbeitsvertrag beitrifft

Da der Kollektivarbeitsvertrag in Spanien allgemeine Wirksamkeit hat, betrifft er automatisch alle Arbeiter die in diese Sphäre der Anwendung gehören. Was durch den Kollektivarbeitsvertrag bestimmt wurde, muss auf jeden Arbeiter un Arbeitgeber angewendet werden, sogar im Fall von Unstimmigkeiten über die Inhalte. Daher gibt es keinen Grund, irgendwelche „Brückenklauseln“ in einen Arbeitsvertrag einzubauen um seine Bestimmungen und Bedingungen in ein individuelles Arbeitsverhältnis einzubinden.

1.4 Der Inhalt von Kollektivarbeitsverträgen

Er kann alle möglichen **Angelegenheiten auf dem Gebiet der Arbeitsverhältnisse beinhalten**; er bezieht sich grundsätzlich auf die Bestimmungen und Bedingungen der Anstellung und andere Themen die mit dem Arbeitsvertrag zu tun haben (Lohn, Arbeitsstunden, Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit, betriebliche Gruppen und Kategorien, Beförderung, berufliche Ausbildung, Selektionstests, geographische und funktionale Mobilität, Disziplinarverfahren, Gleichberechtigung, keine Diskriminierung etc.) **oder er bezieht sich auf kollektive Aspekte der Arbeitsverhältnisse** (Gewerkschaftsrechte, die Rechte der Arbeitskräftevertreter, Verhandlungsebenen, das Komitee für den gemeinsamen Kollektivarbeitsvertrag, Regelung von Streitigkeiten über die Interpretation und Anwendung des Vertrags, Kein-Streik-Klausel, etc.)

Um die Autonomie beider verhandelnder Parteien zu sichern, müssen kollektive Verträge die folgenden **Inhalte** einschließen:

- a) Identifikation der unterzeichnenden Parteien;

- b) Festsetzung ihres persönlichen, temporalen, geographischen und funktionalen Bereichs;
- c) Verzichtsklausel für wirtschaftliche Bedingungen durch den Kollektivarbeitsvertrag
- d) Kündigungsfrist, formale Erfordernisse, etc.;
- e) Designierung eines gemeinsamen Komitees als Vertretung der Unterzeichner

Zusätzlich zu den oben angeführten verpflichtendem Inhalt regulieren Kollektivarbeitsverträge gewöhnlich Bestimmungen von individuellen Arbeitsverträgen, das Verhältnis zwischen Arbeitervertretern und Arbeitgebern oder von Assoziierten, einige Aspekte der Sozialleistungen usw. Die Parteien können frei über die zitierten Themen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (Art. 85.1) verhandeln.

6. Praktischer Leitfaden zu einigen nützlichen Themen: Institutionen (einschließlich Adressen, Telefonnummern, E-Mails) an die man sich im Falle irgendwelcher Probleme wenden kann

1. Die typischsten Probleme

EU-Immigranten sind gewöhnlich weniger Risiken ausgesetzt als Immigranten, die aus den anderen Teilen der Welt kommen, das sie legal nach Spanien einreisen können einfach weil sie Staatsbürger der EU sind. Als Konsequenz begegnen sie täglich den gleichen Problemen, die sich auch den Spaniern stellen. In den meisten Fällen geschieht ein Missbrauch oder Betrug am Arbeitsplatz und sie haben mit unfairen Arbeitsbedingungen zu tun: Kündigung ohne Kündigungsfrist, Löhne und die Anzahl der Arbeitsstunden, Überstunden oder Nacharbeitszeit. Die Probleme haben hauptsächlich eine Auswirkung auf die weniger gebildeten oder ungelerten Angestellten und Arbeiter.. In diesem Fall ist es wichtig, die Gewerkschaft zu kontaktieren oder Mitglied zu sein.

7. Praktischer Leitfaden für einige nützliche Themen: wie man die typischsten Probleme löst:

Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten (Ministry for Employment and Social Affairs

Auf staatlicher Ebene bietet das Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten (Ministerio de Trabajo) eine breite Palette von Informationen hinsichtlich EU-Staatsbürgern, die in Spanien leben und arbeiten wollen

Ministerio de Trabajo

C/. Augustin de Bethancourt, 4 – 28071 Madrid, tel: 0034 91 363 0000

<http://extranjeros.mtas.es/>

Autonomous Communities' Immigration Departments

Autonome Gemeinschaften und Gemeinden (Autonomic Communities and Municipalities)

Immigrationsabteilungen bieten einen allgemeinen Service (Immigrationsabteilung, Informationsbroschüren, Websites, etc.) um Immigranten über für sie interessante Themen wie etwa leben und arbeiten in Spanien, Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitsgesetze und individuelle Verträge zu informieren.

Zum Beispiel kann man auf der Webpage der Immigrations- und Kooperationsabteilung der Region Madrid

(Immigration and Cooperation Department of the Region of Madrid) (http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=PortalInmigrante/Page/INMI_home&language=es)

Informationen über Wohnsitz, Unterkunft, Wohnangebot, Beschäftigung, Gesundheitsversorgung, Erziehung und Schulung, Sozialleistungen, und staatliche Behörden finden.

(Arbeitsämter der Autonomen Gemeinschaften) Autonomous Communities' Employment Services

Andalucia	http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo
Aragón	http://www.portal.aragob.es
Asturias	http://www.princast.es/trabajastur
Canarias	http://www.gobiernodecanarias.org/empleo
Cantabria	http://www.empleacantabria.com
Castilla-La Mancha	http://www.sepecam.jccm.es/
Castilla y León	http://www.empleocastillayleon.com
Cataluña	http://www.gencat.net/treball
Comunidad de Madrid	http://www.madrid.org/servicio_Regional_empleo/
Comunidad Valenciana	http://www.servef.es
Extremadura	http://www.empleaextremadura.com
Galicia	http://www.xunta.es/emprego/portal.htm
Illes Balears	http://infoib.caib.es
La Rioja	http://www.larioja.org
Navarra	http://www.cfnavarra.es/webgn/sou/instituc/cp/
Región de Murcia	http://www.sefcarm.es

Gewerkschaften

Gewerkschaften verfügen ebenfalls über spezielle Serviceeinrichtungen.. Comisiones Obreras informiert in Spanien über Wohnungsmöglichkeiten, Zusicherungen, Ermäßigungen für Reisen und für Aufenthalte und bietet Hilfe bei rechtlichen Fragen, der Verteidigung von Rechten sowie fachliche und Gewerkschaftsschulungen. Der Service wird von der Vereinigung getragen und von jeder Föderation, auf nationaler und lokaler Ebene. Weiters hat CC.OO die **Information Centres for Foreign Workers (CITEs)** eingerichtet, die kostenlos Rat und Unterstützung für Einwanderer bieten und Vermittlung und Kommunikation in verschiedenen Sprachen anbieten.

Confederation

Comisiones Obreras (CC.OO)

Calle Fernández de la hoz, 12 - 28010 – Madrid, tel. 917028000

www.ccoo.es

Federations

Vielfache Aktivitäten

<http://www.ccooactividadesdiversas.org>

Agrioffod	http://www.ccooagroalimentaria.org
Geschäfte, Hotels, Catering, Touristik	http://www.fecoht.ccoo.es
Kommunikation und Transport	http://www.fct.ccoo.es
Bauwesen, Holz und verwandte Industrien	http://www.fecoma.es
Föderation für Unterricht	http://www.fe.ccoo.es
Textile-Pelze, Chemische und verwandte Industrien	http://www.fiteqa.ccoo.es
Bergbau und Metall	http://www.minerometal.ccoo.es
Pensionisten und Personen im Ruhestand	http://www.minerometal.ccoo.es
Finanzwesen und Verwaltung	http://www.comfia.net
Gesundheit (FES)	http://www.sanidad.ccoo.es

Informationszentrum für ausländische Arbeiter (CITEs)

<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Áreas:Migraciones:CITEs>

Staatliches Arbeitsamt

Jobs im öffentlichen Dienst, EURES:
Staatliche Jobbörse

<http://europa.eu.int/eures>
<http://www.inem.es>

Gesundheit

Ministerium für Gesundheit und Konsumentenangelegenheiten
("Ministerio de Sanidad y Consumo")

Pº del Prado 18-20 (ground floor) 28014, Madrid. Telephones: 915961089 / 90
/ 91-Fax: 915964480.

<http://www.msc.es>

Sozialversicherung

Ministerium für Arbeit (Ministerio de Trabajo)
Seguridad Social

www.seg-social.es

Steuern

In Spanien können Sie Informationen bei den regionalen Ämtern der Staatlichen Steuerbehörde und den damit verbundenen Verwaltungen einholen. Sie können auch die Steuerbehördeseite im Internet besuchen: <http://www.äat.es> oder anrufen: Tel.: 901 33 55 33 (allgemeine Steuerinformation); oder kontaktieren Sie:

- Steueramt in Madrid ("Delegación de Hacienda en Madrid")
Excheqür ("Ministerio de Hacienda")
Guzmán El Büno 139, 3ª plta., 28003 Madrid, Tel: (00 34) 91 582 67 67 (Ext. 6537), Fax: (00 34) 91 582 65 77
<http://www.minhac.es>
- Steuerabteilung ("Dirección General de Tributos")
c/ Alcalá, nº 5, 28014 Madrid, Tel.: 91 595 80 00 Ext.: 8043, Fax: 91 595 84 54
- Staatliche Steuerbehörde
("Agencia Estatal de la Administración Tributaria")
San Enriqü, 26, 28071 Madrid, Tel.: 91 583 70 00 Ext.: 8998, Fax: 91 583 70 05
<http://www.äat.es/>
- Abteilung für Zölle u. andere Abgaben ("Departamento de Aduanas e Impüstos Especiales")

(Zentrale und Filialen), Tel.: 91 728 96 08 / 05
<http://www.äat.es/aduanas/donde/home.html>

Arbeitsbedingungen

Comisiones Obreras

www.ccoo.es

2004 Arbeitsleitfaden

<http://www.mtas.es/Guia2004/portada.htm>

Gehälter

<http://www.tusalarario.es>

Nationales Statistisches Institut

<http://ine.es>

EU Anerkennung für Qualifikationen

<http://wwwn.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id=8&area=titulos>

Status der Gemeinschaft (Zentrale)

<http://www.mires/extranje/extregcomunitario.htm>

Jugendinstitut

<http://www.mtas.es/injuve/>

DÄNEMARK

1. Allgemeine Beschreibung des Arbeitsmarktes

Dänemark im Allgemeinen.

Dänemark ist ein kleines Land, wenn man es mit seinen Nachbarn vergleicht. Schweden ist 10 mal größer als Dänemark und Deutschland 8 mal. Dänemark umfasst eine Fläche von 43,098 km². Auf der anderen Seite hat Dänemark eine Küstenlinie, die außergewöhnlich ist, wenn man die Größe des Landes bedenkt. Dänemark hat eine Küstenlinie von 7,314 km, was 1.5 Meter Küstenstreifen für jeden Einwohner bedeutet.

Der höchste Punkt Dänemarks ist 171 m über dem Meer. Niemand in Dänemark ist mehr als 50 km vom Meer entfernt. Das Klima ist ein mildes Küstenklima. Januar und Februar sind die kältesten Monate mit einer durchschnittlichen Temperatur von 0.0°C und August der wärmste mit einer durchschnittlichen Temperatur von 15,7%. Die Bevölkerung von Dänemark zählt 5,4 Millionen.

Währung

Die Währung in Dänemark ist der „Kroner (kr or DKK)“. Jede „krone“ ist in 100 øre geteilt.. Kroner und Euro haben dieses Verhältnis (€); 1 € = 7,45 kr.

Es gibt sieben Münzen und 5 banknoten.

Die Nennwerte sind:

Münzen: 25, 50 øre, 1, 2, 5, 10 und 20 kr.

Banknoten: 50, 100, 200, 500 und 1000 kr.

Arbeitsmarkt.

Die meisten Menschen in Dänemark haben Arbeit. Seit den frühen 1990er Jahren hat sich die Arbeitslosenzahl drastisch verringert. 2007 lag die Arbeitslosenrate unter 4%. Dänemark ist eines der Länder mit dem höchsten Prozentsatz von Frauen am Arbeitsmarkt..

In Dänemark sind 82% der Arbeitskräfte Mitglied einer Gewerkschaft. Die zentralen Organisationen sind LO (die zentrale Organisation von 18 assoziierten Gewerkschaften), FTF (Die Konföderation der Lohnempfänger und Zivilbediensteten in Dänemark) und AC (Die Dänische Konföderation der fachlichen Verbände) Die Arbeitgeber sind ebenfalls organisiert in Arbeitgeberorganisationen wie etwa die DA (Die Dänische Konföderation der Arbeitgeber).

Leben in Dänemark

In Dänemark gibt es einen hohen Lebensstandard, aber Preise sind auch sehr hoch. Es ist wichtig das zu wissen, obwohl das Lohnniveau sehr hoch ist. Die Lebenskosten sind genauso hoch. Das kann dargestellt werden dadurch, dass ein Standardprodukt wie der Big Mac (von der Fast-Food-Kette McDonalds) zweimal so teuer ist wie in Polen (the Economist, Januar 2004).

In Dänemark werden die öffentlichen Dienstleistungen durch Steuern finanziert. Diese Dienstleistungen beinhalten Krankenhäuser, Ärzte, Bibliotheken, Erziehung & Schulung, Pensionen etc. Die durchschnittliche Steuerrate liegt bei 48,6%. Darüber hinaus unterliegen alle Konsumgüter der 25%igen VAT-Steuer.

Der durchschnittliche Arbeiter, der vom LO/DA_Kollektivarbeitsvertrag geschützt ist, hat ein Einkommen von ungefähr DKK 281,000 pro Jahr (um die 37,700 €). Nach Steuer- und Arbeitsmarktgebühren ist die restliche Summe dann ungefähr DKK 170,721 pro Jahr (ungefähr 22,900 €). Davon sollte mindestens 1/3 dieses Betrags für Wohnkosten abgezogen werden.

Ein Bauarbeiter in Dänemark verdient durchschnittlich DKK 145 pro Stunde. Dazu kann man eine Urlaubszeit von 6 Wochen rechnen, Vergütung für den Urlaub, Pensionen und Feiertagszahlungen von ungefähr 25%. All das ist nicht von selbst so gekommen, sondern wurde durch Gewerkschaftsorganisation und harte Verhandlungen erreicht.

Bevor Sie von zu Hause abreisen - Vorschläge

- Kaufen Sie sich eine Fahrkarte für die Rückreise. Falls Sie in Dänemark nicht erfolgreich sind, dann können Sie wenigstens wieder nach Hause zurückkehren, wenn Ihnen das Geld ausgeht
- Leben in Dänemark ist sehr teuer. Stellen Sie sicher, dass Sie genug Geld mitbringen, damit Sie überleben können, bis Sie einen Job bekommen.
- Gute dänische Sprachkenntnisse oder bis zu einem gewissen Grad gute Englischkenntnisse verbessern Ihre Chancen auf einen Job in Dänemark. Wenn Sie nicht gut Dänisch/Englisch sprechen, können Sie es schwierig finden, einen Job zu bekommen.
- Wenn Sie keine Freunde oder Familienangehörige in Dänemark haben, gibt es einige nützliche Kontaktinformationen in dieser Broschüre.
- Wenn möglich, bringen Sie einen Dänischen CV (oder vielleicht einen englischsprachigen CV), Arbeitszeugnisse und Dokumentation Ihrer Qualifikationen.
- Bringen Sie mindestens zwei Formen der photographischen Identifizierung, z.B. einen Reisepass, Führerschein oder eine nationale Identitätskarte.
- Sie sollten bei Ihrem lokalen Sozialamt in Lettland um eine europäische Krankenversicherungskarte ansuchen. Als EU-Staatsbürger haben im Notfall Anspruch auf Krankenversorgung. Sie sollten sich auch Formular E104 und E301 besorgen. Das sind Nachweise Ihrer Sozialversicherungsbeiträge, die Sie in Lettland bezahlt haben. Und sie können Ihnen dabei helfen, Unterstützung zu erhalten, wenn Sie Ihren Job verlieren oder krank werden, während Sie in Dänemark angestellt sind

2. Gesetzgebung

In den meisten europäischen Ländern ist der Arbeitsmarkt durch Gesetze äußerst reguliert. Das ist in Dänemark nicht der Fall. Seit mehr als 100 Jahren ist der Dänische Arbeitsmarkt durch Kollektivarbeitsverträge reguliert, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen verhandelt werden.

Der zentrale Aspekt des dänischen Arbeitsmarktmodells ist, dass Streitigkeiten über Löhne und Arbeitsbedingungen durch ein eingesetztes System der Verhandlungen zwischen den beiden Seiten der Arbeitsebene gelöst werden. Der Arbeitsmarkt ist gut organisiert und ist durch seine geringe Anzahl von Streitigkeiten und Arbeitsniederlegungen gekennzeichnet. Eine der Konsequenzen dieser Regulierung durch Verhandlungen ist, dass es keinen staatlich vorgeschriebenen Mindestlohn in Dänemark gibt.

Als Arbeiter auf dem dänischen Arbeitsmarkt, hat jeder, ungeachtet seiner Nationalität, das Recht auf einen **Arbeitsvertrag** und Information über alle relevanten Arbeitsbedingungen, einschließlich: einer Beschreibung der Tätigkeit, Information über Arbeitsstunden, Urlaub, Lohn usw. Weiters hat jeder das Recht und die Gelegenheit, Mitglied der Gewerkschaft zu werden. Als Teil des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber genau definieren, welcher Kollektivarbeitsvertrag oder welche andere Vereinbarung den Arbeitsvertrag schützt.

Die meisten Arbeiter sind Mitglieder einer Gewerkschaft, die sich für die Rechte und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber einsetzt. Die Gewerkschaft verhandelt Kollektivarbeitsverträge für Angelegenheiten wie:

- Gehalt
- Arbeitsstunden und Bedingungen
- Schutz im Falle der Kündigung
- Kündigungsfrist
- Regeln für Mutterschaftsurlaub/Vaterschaftsurlaub
- Bestimmungen hinsichtlich Shop Stewards

Die Gewerkschaften schützen so die Rechte und Arbeitsbedingungen der Arbeiter. Als Mitglied einer Gewerkschaft haben die Arbeiter die Möglichkeit, ihren Shop Steward zu kontaktieren oder den lokalen Zweig der Gewerkschaft, sollten am Arbeitsplatz Probleme auftreten. Als generelle Regel für den Fall einer authentischen Streitigkeit hat ein Arbeiter das Recht auf kostenlose rechtliche Unterstützung und Assistenz, um die Streitigkeit zu schlichten.

Für die Dauer der Übergangsperiode für Arbeiter von den neuen EU-Mitgliedsstaaten wird die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis auslaufen, wenn der Vertrag zu Ende ist oder bei Kündigung.

Es gibt keinen staatlichen Kündigungsschutz. Aber in der grundsätzlichen Vereinbarung, die LO und DA miteinander abgeschlossen haben, gibt es eine Bestimmung, die begründet, dass Arbeitgeber keine unbegründeten Entlassungen vornehmen können, und dass der Arbeiter ein Recht auf eine schriftliche Erklärung der Gründe für die Entlassung hat, wenn er/sie an der Arbeitsstelle mindestens 9 Monate angestellt war. Diese Bestimmung gilt an allen Arbeitsplätzen.

Nach einer Entlassung können die Gewerkschaften im Namen des Arbeiters einen Prozess im Kündigungsausschuss führen. Der Arbeitgeber muss den Angestellten über den Namen der Gewerkschaft informieren, die Kollektivvertragsschutz für sein Unternehmen bereitet, denn diese Information über den Arbeitsplatz kann hilfreich sein.

Löhne und Lohnzettel

Der Arbeitgeber muss Ihnen, zusammen mit Ihrem Gehalt, ein schriftliches Statement Ihres Bruttogehalts überreichen, auf dem alle Abzüge genau ausgewiesen sind.

Es wird empfohlen, dass Sie Ihre Arbeitsstunden und empfangenen Zahlungen dokumentieren, da dies benötigt wird, falls es je eine Lohnstreitigkeit gibt. Sie brauchen es auch als Nachweis, dass Sie Ihre Steuern bezahlt haben.

In einigen Fällen von Unterbezahlung, mit denen Gewerkschaften zu tun hatten, zeigten die Aufzeichnungen der Arbeitsstunden des Arbeitgebers eine geringere Stundenanzahl als die, für die der Arbeiter tatsächlich gearbeitet hatte. Sollten Sie keinen Lohnzettel erhalten, kontaktieren Sie Ihre Gewerkschaft.

3. Vorteile des Arbeitsmarktes – ein Leitfaden für den Zugang zum Arbeitsmarkt

Arbeitserlaubnis

Als Staatsbürger eines der neuen EU-Länder ist es Ihnen nicht gestattet, in Dänemark für einen dänischen Arbeitgeber ohne eine **Aufenthalts-oder Arbeitserlaubnis** zu arbeiten. Das Arbeiten ohne eine Arbeitserlaubnis wird in Dänemark als illegale Arbeit angesehen, was mit Geldstrafen, der Konfiszierung eines möglichen Profits, Gefängnis und Ausweisung aus dem Land bestraft wird.

Wenn Sie in Ihrer Heimat darum ansuchen, müssen Sie Ihr Ansuchen bei der dänischen diplomatischen Mission (Botschaft oder Generalkonsulat) einreichen. Sie können es von der dänischen diplomatischen Mission erhalten. Wenn Sie das Antragsformular vollständig ausgefüllt und eingereicht haben, wird die diplomatische Mission es an die Einwanderungsbehörde weiterleiten, wo es bearbeitet wird.

Es gibt vier verschiedene Arten, in Dänemark zu arbeiten:

- Als Angestellter in einem dänischen Unternehmen,
- Als entsendeter Arbeiter, bei einem Unternehmen angestellt, welches Dienstleistungen in Dänemark ausführt;
- *Als ausländisch registrierte selbständige Person , die Dienstleistungen in Dänemark erbringt, oder*
- *Als dänisch registrierte selbständige Person, die ihr eigenes Unternehmen in Dänemark gründet.*

Verschiedene Richtlinien gelten in diesen verschiedenen Situationen. Die Richtlinien sind unten kurz beschrieben. Eine detailliertere Beschreibung der Richtlinien finden Sie in diesem Handbuch: *Rules on residence and work in Dänemark for citizens from the new East European EU Member States*. Das Handbuch können Sie auf der Website des Arbeitministeriums finden.

<http://www.bm.dk/sw11498.asp>

Ein mehr allgemein gehaltener Leitfaden zum dänischen Arbeitsmarkt kann unter dem folgenden Link gefunden werden:

<http://www.bm.dk/sw11138.asp>

1. Arbeitsrichtlinien: das dänische Übergangsprogramm

Gegenwärtig ist der Zugang zum dänischen Arbeitsmarkt für Arbeiter aus den neuen osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten durch ein nationales Übergangsprogramm reguliert. Dieses Übergangsprogramm schreibt vor, dass Staatsbürger aus diesen acht Mitgliedsstaaten eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis haben müssen, die erteilt wird, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Der Job muss für mindestens 30 Stunden pro Woche sein
- Die Anstellung muss einem Kollektivarbeitsvertrag unterliegen oder auf eine andere Weise die vorherrschenden Standards für Löhne und Arbeitsbedingungen für die in Frage kommende Art der Tätigkeit erfüllen.
- Der Arbeitgeber muss registriert sein und ist haftbar, Steuern gemäß der dänischen Verordnung über die Besteuerung an der Quelle zu entrichten.
- Der Arbeitgeber darf in keinen gesetzlich anhängige Arbeitsstreitigkeit verwickelt sein.

Eine Beschäftigung aufzunehmen ist nur erlaubt, nachdem man eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vom Einwanderungs-Service erhalten hat, der sich sehr bemüht, alle Anträge so effizient und rasch wie möglich zu bearbeiten.

Für den Fall eines Jobangebotes in einem Unternehmen, welches eine frühere Genehmigung vom Einwanderungsbüro besitzt, kann das Arbeitsverhältnis beginnen, sobald die Einwanderungsbehörde über das Arbeitsverhältnis informiert worden ist.

Eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis gilt nur für das Arbeitsverhältnis, für die sie genehmigt wurde und eine Person kann keinen neuen Job beginnen, bis eine neue Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis von der Einwanderungsbehörde erteilt worden ist. Soll die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verlängert werden, kann die betroffene Person im selben Job weiterarbeiten, während die Einwanderungsbehörde das Ansuchen prüft. Der Antrag für Verlängerung muss ein Monat vor Ablauf der alten Erlaubnis an die Einwanderungsbehörde eingereicht werden.

Wenn eine Person kontinuierlich für mindestens 12 Monate unter den Regeln des Übergangsprogramms in einem Job in Dänemark arbeitet, dann darf er/sie nach 12 Monaten den Job wechseln, ohne eine neue Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis einholen zu müssen. Das gilt nicht, wenn die Person den Arbeitsmarkt aus eigenem Willen verlässt.

In Dänemark wird es als Straftat angesehen, wenn jemand ohne Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis arbeitet, wenn eine solche Erlaubnis erforderlich ist.

2. Bestimmungen für ausländische Anbieter von Leistungen und entsendete Arbeiter

Ein Unternehmen, das in einem EU-Mitgliedsstaat etabliert ist, kann Dienstleistungen in Dänemark erbringen und kann seine Angestellten entsenden um den Job auszuführen.

Es ist ein Erfordernis, dass alle ausländischen Unternehmen, die Dienstleistungen in Dänemark anbieten, bei den dänischen Steuerbehörden registriert sind, da sie VAT bezahlen müssen. Die Registrierung muss mindestens 8 Tage bevor die Aktivitäten in Dänemark beginnen erfolgen.

Es gelten keine Übergangsregelungen für Unternehmen aus osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten, die Leistungen in Dänemark erfüllen. Daher benötigen Staatsbürger aus den osteuropäischen EU-Staaten keine Aufenthaltsgenehmigung, wie sie in den Bestimmungen des Übergangsprogramms definiert sind. Aber wenn ein Arbeitnehmer für mehr als 3 Monate entsendet ist, dann muss er eine EEA/EU-Aufenthaltserlaubnis von der Einwanderungsbehörde erlangen.

Das entsendende Unternehmen wird der dänischen Verordnung bezüglich Entsendung von Arbeitern unterliegen und zwar mit der Auflage der Einhaltung der dänischen Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitsstunden, Urlaub, Chancengleichheit usw. . Mehr Informationen über dieses Richtlinien finden Sie auf www.posting.dk – der dänischen Website zur Entsendung von Arbeitern.. Die dänische Verordnung bezüglich Entsendung von Arbeitern enthält keine Regulierung hinsichtlich eines Mindestlohns für entsendete Arbeiter. Der Grund dafür ist, dass es in Dänemark keinen Mindestlohn gibt.

Ein Arbeitgeber kann sich entschließen, ob er mit einer Gewerkschaft in einen Kollektivarbeitsvertrag eintreten will oder nicht. Ein ausländisches Unternehmen, welches seine Arbeiter nach Dänemark entsendet, muss allerdings darauf vorbereitet sein, sich mit dänischen Gewerkschaften auseinanderzusetzen, die versuchen werden, einen Kollektivarbeitsvertrag für Löhne und Arbeitsbedingungen abzuschließen

Normalerweise wird eine dänische Gewerkschaft das ausländische Unternehmen kontaktieren und vorschlagen, dass ein Adhäsionsvertrag abgeschlossen werden soll. Das ausländische Unternehmen

kann sich dafür entscheiden, mit der Gewerkschaft einen Vertrag zu verhandeln. Das Unternehmen kann sich auch dazu entschließen, einem dänischen Arbeitgeberverband beizutreten und folgedessen dann den Bestimmungen des Kollektivarbeitsvertrags zu folgen, den dieser Arbeitgeberverband mit der Gewerkschaft ausgehandelt hat. Mitgliedschaft in einer Arbeitgeberorganisation gewährt dem Arbeitgeber auch Zugang zu rechtlicher Beratung in Zusammenhang mit Verhandlungen mit Gewerkschaften. Letztendlich kann sich das Unternehmen auch entschließen, nicht in einen Kollektivarbeitsvertrag einzutreten. Für diesen Fall muss das Unternehmen aber darauf vorbereitet sein, dass die Gewerkschaft eine Klage auf Tarifierhöhung einbringen wird; siehe Paragraph II 4.

In Dänemark stimmen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen darüber überein, dass entsendeten Arbeitern von anderen **EU-Mitgliedsstaaten die gleichen Rechte bezüglich Löhnen und Arbeitsbedingungen zustehen wie den dänischen Kollegen in ähnlichen Beschäftigungen**. Das gründet sich auf eine Vereinbarung, die von der Zentrale der Parteien dänischer Arbeitgeber im Jahre 1992 abgeschlossen wurde.

Diese Einstellung findet sich auch in einer Klausel, welche die wichtigsten Bauunternehmer anwenden, wenn sie Vereinbarungen mit Subunternehmen abschließen. Gemäß dieser Klausel sind Subunternehmen daran gebunden, ihre Angestellten in Übereinstimmung mit den vertraglichen Bestimmungen zu vergüten, die für den Bau- und Konstruktionssektor in Dänemark festgelegt sind. Die Sozialpartner empfehlen, dass ausländische Arbeitgeber der entsprechenden dänischen Arbeitgeberorganisation beitreten, und sich damit verpflichten, die dänischen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu respektieren.

Es muss sich um eine authentische Entsendung von Arbeitern handeln

Zusätzlich zu den Auflagen, die in der dänischen Verordnung bezüglich der Entsendung von Arbeitern festgelegt sind, müssen die folgenden Erfordernisse erfüllt werden, bevor sie als authentische Entsendung von Arbeitern angesehen wird:

- Das entsendende Unternehmen muss einer authentischen Aktivität im Heimatland nachgehen.
- Die entsendeten Arbeiter müssen unbefristet beim Unternehmen angestellt sein.
- Die Entsendung muss temporär sein und auf die Erbringung der spezifischen Dienstleistung gerichtet sein.

Wenn daher ein Angestellter ein ungebundenes Verhältnis zu der Entsendungsunternehmung hat, und zwar als befristeter Beschäftigter, Gelegenheitsarbeiter usw., dann muss er/sie gemäß den Bestimmungen, die im Übergangsprogramm festgelegt sind, um eine Aufenthaltserlaubnis ansuchen.

3. Bestimmungen für selbständige Personen , die ein Unternehmen in Dänemark gründen

Staatsbürger der EU können Unternehmen in Dänemark gründen und sie haben das Recht, zur Durchführung der Aktivitäten des Unternehmens in Dänemark zu bleiben.

Unternehmen, die in Dänemark gegründet werden, müssen bei der dänischen Kommerz – und Unternehmensbehörde acht Tage bevor die Aktivitäten in Dänemark beginnen registriert sein.

Im Zusammenhang mit der Registrierung führen die dänischen Behörden eine Kontrolle durch um klarzustellen, ob es sich um einen authentischen Fall von Selbständigkeit handelt oder ob es ein Angestelltenverhältnis ist.

Wenn sich herausstellt, dass es sich nicht um eine selbständige Tätigkeit handelt sondern stattdessen um ein Angestelltenverhältnis, dann gelten die Regeln des Übergangsprogramms für Angestellte. Es ist illegal für einen Staatsbürger aus einem der östlichen EU-Mitgliedsstaaten, unter dem Vorwand zu arbeiten, dass er selbständig ist, wenn er/sie tatsächlich von einem dänischen Unternehmen angestellt ist.

4. Bestimmung bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die dänische Bestimmungen bezüglich Sicherheit und Gesundheit gelten ungeachtet des Kontextes in welchem eine Person in Dänemark arbeitet. Daher müssen ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Dänemark arbeiten, immer die dänischen Bestimmungen bezüglich Sicherheit und Gesundheit einhalten und unterliegen wie jedes andere dänische Unternehmen der Überwachung und Inspektion durch die Arbeitsumgebungsbehörde (Working Environment Authority).

Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer haben Pflichten

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass alle Personen unter sicheren Bedingungen in Übereinstimmung mit der dänischen Gesetzgebung zur Arbeitsumgebung arbeiten können. Daher hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeit zu überwachen und sicherzustellen, dass die Arbeit in sicherer Weise durchgeführt werden kann. Dies beinhaltet die Pflicht, die Angestellten über Gefahren und Gesundheitsrisiken zu informieren, die mit der Arbeit verbunden sein können und sie so zu schulen, dass die Arbeit sicher durchgeführt werden kann.

Die Angestellten sind verpflichtet, den Sicherheitsanweisungen zu folgen, die erklären, wie Maschinen bedient werden sollen und wie man mit gefährlichen Substanzen umgeht. Dazu gehört das Tragen von Handschuhen, von Gehörschutzgeräten, Atemschutzmasken usw., wenn das erforderlich ist. Weiters müssen die Angestellten zur ordnungsgemäßen Ausführung der Sicherheitsmaßnahmen beitragen. Zum Beispiel dürfen Angestellte keine Abschirmungen entfernen oder Absauganlagen inaktivieren, und wenn ein Arbeiter Defekte erkennt, welche die Sicherheit beeinflussen, ist es seine/ihre Pflicht, dies an den Sicherheitsverantwortliche zu melden, dem Aufseher oder dem Arbeitgeber. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer könnten für eine Verletzung der Gesetzesregelung zur Arbeitsumgebung bestraft werden.

Organisation von Sicherheitsaktivitäten

Es ist ein staatlich vorgeschriebenes Erfordernis, dass alle Unternehmen mit 10 oder mehr Angestellten eine Sicherheitsorganisation zusammenstellen, die sich mit den täglichen Sicherheitsaktivitäten im Unternehmen befassen soll. Die Sicherheitsorganisation besteht aus Vertretern der Angestellten und des Managements.

In Unternehmen mit weniger als 10 Angestellten muss die Sicherheits- Gesundheitsarbeit in Kooperation zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten erfolgen. In temporären oder mobilen Arbeitsplätzen, einschließlich Baustellen, muss die Sicherheits- und Gesundheitsarbeit bereits dann von einer Sicherheitsorganisation ausgeführt werden, wenn der Arbeitgeber nur 5 oder mehr Personen am Arbeitsplatz anstellt

Inspektion und Reaktionen der Arbeitsumgebungsbehörde

Die Arbeitsumgebungsbehörde überwacht private und öffentliche Unternehmen dabei, dass sie die Erfordernisse der Arbeitsumgebungsgesetze einhalten. Ein Unternehmen kann angeündigt und unangeündigt inspiziert werden..

Die Arbeitsumgebungsbehörde kann verlangen, dass jedwede Zustände, bei denen Arbeitsumgebungsgesetze verletzt werden, in Ordnung gebracht werden. Wenn ein Unternehmen, ein Arbeitgeber oder andere Personen die Pflichten, die in der Arbeitsumgebungsgestzgebung festgelegt sind, nicht erfüllen, dann kann die Arbeitsumgebungsbehörde rmit einer Reihe von Schritten reagieren .

Stellen- /Arbeitsvermittlungsstellen

In jüngsten Jahren hat die Anzahl privater Arbeitsvermittlungsbüros in Dänemark enorm zugenommen. Obwohl sie ein logischer Startpunkt für die Jobsuche sein können, sollten Sie sich darüber im Klaren sein, dass manche Arbeitgeber lieber Arbeiter durch eine Arbeitsvermittlungsstelle einstellen als einen Arbeiter direkt anzustellen um ihren Verantwortungen als Arbeitgeber zu entgehen. Wo immer das möglich ist, sollten Sie stets versuchen, direkt von einem Arbeitgeber angestellt zu werden als durch eine Agentur.

Wenn Ihnen in Dänemark eine Beschäftigung durch ein Vermittlungsbüro in Lettland angeboten wird, und Sie in der Folge herausfinden, dass Ihre Arbeitsbedingungen um vieles schlechter sind als die Ihrer Arbeitskollegen in Irland, kontaktieren sie sofort Ihre Gewerkschaft. Wie schon früher erwähnt, stehen Sie, sobald Sie mit Ihrer Arbeit in Dänemark beginnen, unter dem Schutz des dänischen Arbeitsrechts und müssen zumindest die gesetzlichen Mindeststandards und den im Gesetz verankerten Schutz erhalten.

Bitte beachten Sie auch, dass es für Arbeitsvermittlungsbüros in Dänemark ungesetzlich ist, von Jobsuchenden für den allgemeinen Service der Registrierung in ihren Datenbanken eine Gebühr zu verlangen. Agenturen verdienen Ihr Geld dadurch, dass sie dem Arbeitgeber eine Gebühr dafür verrechnen, dass sie Sie „finden“.

4. Genaues zur Arbeit der Gewerkschaften

Haben Sie Probleme mit Ihrem Arbeitgeber?

Wenn Sie Probleme mit Ihrem Arbeitgeber haben, können Sie die örtliche Gewerkschaft kontaktieren, und sie wird Ihnen sofort helfen. Wenn Sie auch nur ganz kleine Zweifel über die dänischen Bestimmungen und Regulierungen haben, können Sie den dänischen

Einwanderungsservice (Udlændingesservice), die Botschaft Ihres Landes in Dänemark oder die Gewerkschaft kontaktieren. Falls Sie ein Bauarbeiter sind, können Sie sich auch mit dem BAT-Kartell (BSAT Cartel) in Verbindung setzen.

Wenn Sie eine gültige Arbeitserlaubnis erhalten:

Wenn Sie Mitglied in einer dänischen Gewerkschaft werden, dann ist Ihnen ihr Gehalt garantiert und auch die Rechte, auf die Sie Anspruch haben. Durch Ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft wird Ihnen ein gewisser Vorteil und Unterstützung auf vielen Gebieten zuteil:

- Unterstützung bei Streitigkeiten mit Arbeitgebern
- Schutz für ein gutes Gehalt und die Bestimmungen der Anstellung
- Unterstützung, wenn das Unternehmen in Konkurs geht um in diesem Fall Ihr Geld vom garantierten Fonds für Angestellte zu erhalten
- Pensionsrechte
- Lohn während eines Streiks – wenn Ihr Arbeitgeber von einer Arbeitsstreitigkeit betroffen ist
- Rat bei vertraglichen Verhältnissen
- Unterstützung im Fall einer Verletzung am Arbeitsplatz
- Arbeit – Erhalt einer Abfindung
- Unterstützung in der Weiterbildung
- Gruppenlebensversicherung / Haushaltsversicherung
- Urlaubsbonus
- Bezahlte öffentliche Feiertage

5. Die wichtigsten Bestandteile eines Kollektivarbeitsvertrags auf Unternehmens- und Filialebene.

Ein Kollektivarbeitsvertrag ist ein Vertrag, der die Arbeitsbedingungen festlegt, die auf Angestellte in einem bestimmten Unternehmen oder innerhalb eines Betriebssektors angewendet werden. Auf der Seite der Angestellten ist immer die Gewerkschaft Partei eines solchen Kollektivarbeitsvertrags. Auf der Seite des Arbeitgebers kann dies der individuelle Arbeitgeber/das Unternehmen oder eine Arbeitgeberorganisation sein.

Ein Arbeitgeber, der an einen Kollektivarbeitsvertrag gebunden ist, muss die Bestimmungen der Vereinbarung allen Angestellten anbieten, die innerhalb des Gebiets des Kollektivarbeitsvertrags arbeiten. Das bedeutet, dass einem Angestellten, der nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, trotzdem die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen zugestanden werden wie den anderen Angestellten des Unternehmens.

Kollektivarbeitsverträge mit nicht-organisierten Arbeitgebern

Wenn ein Arbeitgeber nicht Mitglied einer Arbeitgeberorganisation ist, kann die Gewerkschaft einen Kollektivarbeitsvertrag mit dem individuellen Arbeitgeber abschließen. Solche Kollektivarbeitsverträge zwischen einem individuellen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft nehmen oft die Form eines sogenannten „Adhäsionsvertrags“ an. Ein Adhäsionsvertrag verpflichtet den Arbeitgeber, den für das Betriebsumfeld entsprechenden Kollektivarbeitsvertrag zu befolgen. Adhäsionsverträge können besonders beim Verhältnis zu ausländischen Arbeitgebern relevant sein.

Ein **typischer Kollektivarbeitsvertrag** auf Unternehmens-oder Filialebene enthält unter anderem die folgenden Bestandteile. Dies ist ein Beispiel von Bauarbeitern.

1. Den vom Vertrag betroffenen Bereich und einige Definitionen
2. Arbeitsbedingungen einschließlich eines Abschnitts über den Arbeitsvertrag
 - Falls die Anstellung länger dauert als ein Monat und die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 8 Stunden beträgt, dann soll der Arbeiter einen Arbeitsvertrag erhalten.
3. Arbeitsstunden.
 - Bestimmungen über die Länge und Zusammensetzung der Arbeitsstunden. Der Standard für eine Arbeitswoche sind 37 Stunden, verteilt über die 5 ersten Tage der Woche. Der durchschnittliche Arbeitstag ist 8 Stunden. Angestellte können für eine begrenzte Anzahl von extra Stunden für einen Zuschlag (d.h. höher als der normale Lohnsatz) arbeiten. Das ist in Dänemark als „Überstunden“ bekannt.
 - Abwesenheit
 - Verlorene Arbeitsstunden
4. Urlaube, die von der Gewerkschaft und den Arbeitgebern akzeptiert werden
 - Das Minimum für Ihren Urlaubsanspruch sind 5 Arbeitswochen bezahlter Jahresurlaub (gesetzlich vorgeschrieben) plus 1 Woche aufgrund von Kollektivarbeitsverträgen. Allerdings richtet sich der Anspruch auf Jahresurlaub nach der Zeit, die vom Angestellten gearbeitet wurde. Das sind 12½ % aller von Ihnen gearbeiteter Stunden.
 - Angestellte haben auch Anspruch auf öffentliche Feiertage
 - Bestimmungen zu Überstunden.
5. Verhältnis zwischen Zusätzen und Überstunden
 - Schmutzzulage
 - Bedingungen und Steuerbegünstigungen
 - Transportvergütung
 - Nachtarbeit
6. Akkord-Lohnsatz.
7. Pensionsprogramm
8. Krankheit, Krankheit des Kindes, Mutterschaftsurlaub usw.
9. Bestimmungen über Shop Stewards usw..
 - Shop-Steward
 - Kooperationsrat
 - Sicherheits-Steward
10. Berufsschule.
11. Sozialverband
12. Kündigungsfrist

13. Arbeitsstreitigkeiten. Wenn Sie gerne Informationen über Ihre Ansprüche möchten oder eine Beschwerde einbringen wollen, sollte die Gewerkschaft Ihre erste Anlaufstelle sein. Während es Informationen von mehreren Quellen gibt, (siehe “Nützliche Quellen“) sind Gewerkschaften am besten positioniert um Ihnen und Ihren Arbeitskollegen die Unterstützung, mit der Sie ihre Rechte und Ansprüche sichern können.

14. Weitere Bestimmungen.

6. Praktischer Leitfaden zu einigen nützlichen Themen

Nützliche Information – Adressen, Telefonnummern, E-Mail-Adressen usw. – über Behörden, Gewerkschaften und andere relevante Institutionen.

1. Behörden

(Die Nationale Arbeitsmarktbehörde) The National Labour Market Authority

Holmens Kanal 20
DK-1060 Copenhagen K
Tel. +45 35 28 81 00
E-Mail: ams@ams.dk

Die Behörde unternimmt Aktivitäten im Zusammenhang mit der Stärkung eines flexiblen und gut-funktionierenden Arbeitsmarktes. Die Nationale Arbeitsmarktbehörde ist das staatliche Liaison-Büro für das Entsenden von Arbeitern. Das heißt, es koordiniert Informationsaktivitäten im Hinblick auf ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer usw. und setzt sich mit den Bestimmungen bezüglich dem Entsenden von Arbeitern in Dänemark auseinander.

Website: www.ams.dk

Information über Bestimmungen bezüglich der Entsendung von Arbeitern:
www.posting.dk

Information über EURES: www.eures.dk

Die Arbeitsumgebungsbehörde (The Working Environment Authority)

Landskronagade 33
DK-2100 Copenhagen Ø
Tel.no. +45 70 12 12 88
E-mail: at@at.dk

Die dänische Behörde auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit. Die Arbeitsumgebungsbehörde ist für die sichere und gut-funktionierende Arbeitsumgebung an allen Arbeitsplätzen in Dänemark verantwortlich, und zwar durch Inspektionen, Information und Regulierung. Die Arbeitsumgebungsbehörde kann mehr detaillierte Informationen über Betriebsgesundheit und die Bestimmungen auf diesem Gebiet. bereitstellen.

Website: www.at.dk

Einwanderungs-Service (The Immigration Service)

Ryesgade 53
DK-2100 Copenhagen Ø
Tel.. +45 35 36 66 00
E-Mail: udlst@udlst.dk

Als Behörde unter der Verwaltung des Ministeriums für Flüchtlinge, Einwanderung und Integrationsangelegenheiten, sowie unter der Behörde betraut mit der Gesetzgebung bezüglich Ausländern, bearbeitet der Einwanderungs-Service fast alle Anträge und Fälle, die mit Ausländern zu tun haben, die in Dänemark bleiben, einschließlich Angelegenheiten des dänischen Übergangsprogramms und des Aufenthalts von entsendeten Arbeitern, die mehr als 3 Monate in Dänemark bleiben. Der Einwanderungs-Service gibt auch Rat in Fällen wo Zweifel darüber bestehen, warum jemand in Dänemark bleiben will. Der Einwanderungs-Service kann auch detaillierte Information über Bestimmungen und die Verwaltung der Fremdenverordnung geben sowie spezielle Fragen in Bezug auf den Aufenthalt von Ausländern in Dänemark beantworten.

Website: <http://www.nyidanmark.dk/en-us/frontpage.htm>

Auf der Website gibt es ein Anzahl von Antragsformularen und spezielle Informationen über die verschiedenen Arten von Aufenthalten in Dänemark.

SKAT (the Danish Tax Authority) Dänische Steuerbehörde

Hovedcentret
Østbanegade 123
DK-2100 Copenhagen Ø
Telefon .: +45 72 22 18 18
E-Mail: skat@skat.dk

SKAT bietet Informationen über die dänische Steuerbestimmungen, einschließlich der Bestimmungen, die für Ausländer gelten, die in Dänemark bleiben, und Unternehmen mit Aktivitäten in Dänemark.

Website: www.skat.dk

Sozialpartner

LO (The Danish Confederation of Trade Unions)
Das Dänische Bündnis der Gewerkschaften
Islands Brygge 32D
DK-2300 Copenhagen S
Tel.. +45 35 24 60 00
E-mail: lo@lo.dk
Website: www.lo.dk

DA (The Danish Confederation of Danish Employers)
Das Dänische Bündnis der Dänischen Angestellten
Vester Voldgade 113

DK-1790 Copenhagen V
Tel.. +45 33 38 90 00
E-mail: da@da.dk
Website: www.da.dk

SALA (The Danish Confederation of Employers in the Agricultural Sektor)
Das Dänische Bündnis der Arbeitgeber im Landwirtschaftlichen Sektor
Vester Farimagsgade 1, 5th
Postbox 367
DK-1504 Copenhagen V
Tel.. +45 33 13 46 55
E-mail: info@sala.dk
Website: www.sala.dk

LO, DA und SALA sind Schirmorganisationen, die sich aus den kleineren Organisationen und Gewerkschaften für die verschiedenen Sektoren zusammensetzen. Die Schirmorganisationen verhandeln auf zentraler Ebene im Namen Ihrer Mitglieder.

Bygge-, Anlægs- og Trækartellet (BAT)

(The Cartel of unions in the Building, Construction and Wood Sektors)
Das Kartell der Gewerkschaften im Bau-, Konstruktions- und Holzsektor
Kampmannsgade 4
1790 København V
Phone: + 45 70 300 300
Fax.: + 45 88 92 11 29
bat@batkartellet.dk
www.batkartellet.dk

3F Faglig Fælles Forbund

(The United Federation of Danish Workers)
Vereinigtes Bündnis der Dänischen Arbeiter
Kampmannsgade 4
1790 København V
Phone: + 45 70 300 300
Fax: + 45 70 300 301
E-mail: 3f@3f.dk
www.3f.dk

HK/Danmark

(The Union of Commercial and Clerical Employees in Dänemark)
Die Gewerkschaft der Gewerblichen Angestellten und Büroangestellten in Dänemark
Weidekampsgade 8
P.O.Box 470
DK - 0900 København C
www.hk.dk
Telefon: + 45 33 30 43 43
E-mail: hk@hk.dk