

Jobben in Deutschland

Tipps und Informationen für ausländische Studierende

TU Darmstadt, 29. Januar 2015

● Agenda

- Studierende aus EU-Statten
- Studierende aus Nicht-EU-Staaten
 - Praktikum
 - Längere Beschäftigung beantragen
- Arbeiten nach dem Studium
 - Abschluss in Deutschland – kein/e EU-Bürger/in
 - Abschluss in Deutschland – EU-Bürger/in
- Abgaben
 - Sozialabgaben
 - Steuern
- Arbeitsrecht
- Sozialpartnerschaft
 - Betriebsrat, Personalräte
 - Gewerkschaften

- **Studierende aus EU-Staaten/EFTA/EWR-Staaten***
 - Benötigen keine Aufenthaltserlaubnis.
 - Erhalten Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht.
 - Genießen als ArbeitnehmerInnen Freizügigkeit und haben den gleichen Arbeitsmarktzugang wie Deutsche**.

* Island, Lichtenstein, Norwegen, Schweiz.

** Studierende aus Kroatien sind aufenthaltsrechtlich anderen EU-Bürgern gleichgestellt, genießen aber noch keine volle ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit. Es gelten Regelungen wie für Studierende aus Nicht-EU-Statten.

● Studierende aus Nicht-EU-Staaten

- StudentInnenstatus: Ausländische Studierende, die nicht an einer deutschen Hochschule, sondern einer ausländischen immatrikuliert sind, können soweit für sie nicht die EU-Freizügigkeitsregeln gelten, als SaisonarbeiterInnen arbeiten.
- Erhalten für einen Studienaufenthalt eine „Aufenthaltserlaubnis nach § 16 AufenthG zum Zwecke des Studiums“.
- Dazu gehört in der Regel eine Erlaubnis zur eingeschränkten Arbeitsgenehmigung.

● Studierende aus Nicht-EU-Staaten

- Im Kalenderjahr: 120 volle oder 240 halbe Tage Beschäftigung
- 120 volle Tage: mehr als 4 Arbeitsstunden pro Tag*
- 240 halbe Tage: maximal 4 Arbeitsstunden pro Tag*
- Die zulässige Arbeitszeit sollte vollständig ausgenutzt werden.
- Ausnahmen bei studentischer Nebentätigkeit, Verlängerungen können beantragt werden.
- Es ist die abhängige Beschäftigung erlaubt.
- Selbstständige Tätigkeit führt zum Verlust des Studierendenstatus¹ und muss beantragt werden.

* Relevant ist die Angabe im Reisepass. Gilt, wenn die tägliche Arbeitszeit acht Stunden beträgt. Liegt sie bei zehn Stunden, umfasst ein halber Tag fünf Stunden. Bezahlte oder unbezahlte Urlaubs- und Krankheitstage werden nicht angerechnet. Basis ist das Kalenderjahr.

● Studierende aus Nicht-EU-Staaten – Praktikum

➤ Pflichtpraktikum (Studienordnung):

- Keine Arbeitsgenehmigung erforderlich
- Auch nicht bei Vergütung
- Die Tageregelung wird nicht berührt
- Praktikum ist Teil des Studiums

➤ Freiwilliges Praktikum:

- Die Tageregelung wird berührt, Tage werden angerechnet
- Auch bei einem unentgeltlichen Praktikum
- Für längere Praktika muss die Zustimmung der Ausländerbehörde und Bundesagentur für Arbeit vorliegen.

● **Studierende aus Nicht-EU-Staaten – Längere Beschäftigung beantragen**

- Längere Beschäftigung ist absolute Ausnahme.
- Erforderliche Arbeitsgenehmigung wird
 - Von der zuständigen Ausländerbehörde und
 - Nur für ein konkret vorzulegendes Stellenangebot erteilt.
- Voraussetzungen:
 - Bisherige Erfolge des Studiums (Bescheinigung des Akademischen Auslandsamtes)
 - Vorrangprüfung

● Studierende aus Nicht-EU-Staaten – Ausnahmen

➤ Tätigkeit als

- Studentische Hilfskraft,
- Lehrperson,
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in,
- Assistent/in an einer deutschen Hochschule oder öffentlichen Forschungseinrichtung ist dauerhaft möglich ohne Anrechnung auf Tagesregelung.

➤ Gilt auch bei gelegentlichen

- Vorträgen oder Darbietungen von besonderem wissenschaftlichen oder künstlerischem Wert oder
- Darbietungen sportlichen Charakters.

➤ Diplomandenjobs werden nicht auf Tagesregelungen angerechnet.

- **Arbeiten nach dem Studium – kein/e EU-Bürger/in**

- Die Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Suche eines der Ausbildung angemessenen Arbeitsplatzes kann nach dem Abschluss verlängert werden.
 - Gilt bis zu 18 Monate.
 - Währenddessen gibt es keine beschränkte Beschäftigungserlaubnis für abhängige Beschäftigungen.
 - Selbstständige Tätigkeit ist zulässig.
 - Erwerbsarbeit muss der Sicherung des Lebensunterhaltes dienen.

- **Arbeiten nach dem Studium – kein/e EU-Bürger/in**
 - Wenn die gefundene Stelle dem Hochschulabschluss entspricht, muss keine Vorrangprüfung durchgeführt werden.
 - Der/die Bewerber/in braucht eine Zusicherung der Agentur für Arbeit.
 - Es muss ein Antrag bei der zuständigen Ausländerbehörde gestellt werden. Diese prüft anhand einer aussagekräftigen Einstellungszusage (inkl. Infos zu Entgelt und Arbeitszeiten), ob der Arbeitsplatz
 - Einen akademischen Abschluss voraussetzt,
 - Den Lebensunterhalt sichert,
 - Die Kenntnisse aus dem Studium zumindest teilweise oder mittlbar benötigt werden.

- **Arbeiten nach dem Studium – kein/e EU-Bürger/in**
 - Wenn die Beschäftigung (oder eine vergleichbare) mindestens zwei Jahre ausgeübt wurde, kann der/die Bewerber/in ein unbefristetes Aufenthaltsrecht beantragen.
 - Ausnahme: Absolventen/innen mit türkischen Pass
 - Sie haben in einem EU-Staat dort ein Aufenthaltsrecht, wenn ein Elternteil seit mehr als drei Jahren in diesem Staat legal gearbeitet hat.

● **Arbeiten nach dem Studium – EU-Bürger/in**

- EU-Bürger/innen haben automatisch Aufenthaltsrecht, auch wenn sie nicht studieren.
- Sie können Arbeit suchen.
- Sie haben eventuell Anspruch auf Arbeitslosengeld II (ALG II)*
- Studierende aus Kroatien sind aufenthaltsrechtlich den anderen EU-Bürger/innen gleichgestellt. Sie genießen aber noch keine volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Für sie gelten ähnliche Regelungen wie für Studierende aus Nicht-EU-Staaten.

* Wenn das Heimatland das europäische Fürsorgeabkommen unterzeichnet hat.

● **Arbeiten nach dem Studium**

- Wer bereits mit einem ausländischen Hochschulabschluss nach Deutschland eingewandert ist, erhält bei der Otto-Brennecke-Stiftung Beratung und Unterstützung zur Eingliederung in den deutsch Arbeitsmarkt.

● Abgaben – Sozialabgaben

- Arbeitnehmer/innen zahlen in die verschiedenen Sozialversicherungen ein.
- Ausnahmen:
 - Kurzfristige Beschäftigungen,
 - 450-Euro-Jobs.
 - Für Studierende, die nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten, gelten Sonderregelungen.*
- Die Beiträge ergeben sich aus dem Bruttolohn.
- Die Krankenkasse zieht die Beiträge vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ein und leitet sie weiter.

* Informationen und Beratung beim DGB-Campus Office Darmstadt.

● Abgaben – Sozialabgaben

➤ Arbeitslosenversicherung

- Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer vor der Arbeitslosigkeit innerhalb von zwei Jahren mindestens 12 Monate in einem Versicherungsverhältnis gestanden hat.*

➤ Krankenversicherung

- Studierende müssen krankenversichert sein**.
- Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen zahlen in die Krankenkasse ein.

➤ Pflegeversicherung

- Studierende*** und Arbeitnehmer/innen zahlen Beiträge.

* z. B. Beschäftigung.

** Studentische Krankenversicherung.

*** Ausnahme: Studierende in der Familienversicherung. Wer eigene Beiträge an die Krankenkasse zahlt, zahlt auch Beiträge zur Pflegeversicherung.

● Abgaben – Sozialabgaben

➤ Rentenversicherung

- Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen zahlen in die Rentenversicherung ein.
- Mit jedem Beitragsmonat erwirbst Du Rentenansprüche.
- Eine Übersicht über Deine Rentenversicherungsbeiträge erhältst Du meist am Jahresende oder mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.
- Übersichten gut aufheben und prüfen.

➤ Unfallversicherung

- Tragen Arbeitgeber/innen.
- Versichert sind Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten.
- Deckt die Kosten für Rehabilitation und Heilmittel und für beschädigte Sachen ab.

● Abgaben – Steuern

- Die Höhe der anfallenden Einkommenssteuer richtet sich nach der Steuerklasse.
- Die Steuerklasse richtet sich u.a. nach der Verdiensthöhe, dem Familienstand.
- 8.354,00 € sind steuerfrei.
- Hinzukommen Freibeträge für Alleinerziehende mit Kindern.
- Vom Einkommen wird eine Werbungskostenpauschale in Höhe von 1.000,00 € abgezogen.*
- Jeder Beschäftigte sollte eine Steuererklärung machen und Ausgaben absetzen.**

* Zu den Werbungskosten zählen Bewerbungskosten, Gewerkschaftsbeiträge oder berufliche Fortbildungskosten, nicht aber Kosten für die private Berufsunfähigkeitsversicherung. Für Fahrtkosten, Dienstreisen (zum Beispiel als Seminarleitung) und anderes mehr gibt es Pauschalen.

** Für Gewerkschaftsmitglieder: <http://www.lohnsteuer-gewerkschaft.de/>.

● **Arbeitsrecht**

- Beratung beim Betriebsrat oder Personalrat und der zuständigen Gewerkschaft.
- Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten mindestens die gesetzlichen Regelungen.
- Tarifverträge regeln Besserstellungen.
- Gilt ein Tarifvertrag (TV)?

● **Arbeitsvertrag**

➡ Folgende Punkte gehören in den Arbeitsvertrag:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Tätigkeitsbeschreibung,
- Arbeitsort,
- Verweis auf den Tarifvertrag,
- Dauer der Probezeit oder Verzicht,
- Tarifliche Gehaltsgruppe,
- Sondervereinbarungen,
- Verweis auf geltende Betriebsvereinbarungen,
- Dauer der Befristung,
- Ggf. Grund der Befristung,
- Lage der Arbeitszeit.

● Tarif vs. Gesetz

Was	Tarif	Gesetz
Wochenarbeitszeit	35 Std. von Montag bis Freitag	48 Std. von Montag bis Samstag
Urlaub	30 Arbeitstage → 6 Wochen	24 Arbeitstage → 4 Wochen
Urlaubsgeld	50 % pro Urlaubstag	Keine Regelung
Weihnachtsgeld	Bis zu 55% des Monatseinkommens	Keine Regelung
Vergütung	Tarifvertraglich festgelegt	Mindestlohn ab 2015

● **Arbeitszeit**

Gesetz

- Pro Werktag maximal zehn Stunden, im Durchschnitt von sechs Monaten nicht mehr als acht Stunden
- Zw. Arbeitsende und Arbeitsbeginn müssen elf Ruhestunden liegen
- Sechs bis neun Stunden: Ruhepause von 30 min, ab neun Stunden: 45 min
- Länger als sechs Stunden darf niemand ohne Ruhepause beschäftigt werden

Tarifvertrag

- 35-39 Stunden pro Woche
- Längere Arbeitszeit von maximal 40 Stunden pro Woche kann nach einigen TV mit bis zu 13 bzw. 18 Prozent der Beschäftigten vereinbart werden

- Betriebsvereinbarung
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Lage von Pause
- Gleitzeitregelungen

● Urlaub, Urlaubsgeld

Gesetz

- 24 Werktage bezahlter Urlaub pro Jahr bei einer Sechs-Tage-Woche
- Bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstags
- Durchschnittliches Gehalt
- Kann nicht wegen Krankheit verfallen
- Auf Begriffe achten: Arbeitswoche hat fünf Arbeitstage, sechs Werktage, sieben Kalendertage

Tarifvertrag

- Meist 30 Arbeitstage, gleich sechs Wochen pro Jahr
- Als Urlaubsentgelt wird das normale Gehalt weiterbezahlt
- Anspruch auf Urlaubsgeld

Betriebsvereinbarung

- Zusätzliche Urlaubstage
- Weitere Freistellungen

● Vergütung von Mehrarbeit

Gesetz

- Zehn-Stunden-Grenze pro Werktag
- Keine Zuschlagsregelung für Mehrarbeit
- Für zwei Stunden Mehrarbeit muss binnen sechs Monaten ein Zeitausgleich erfolgen

„Notwendige (vorübergehende, geringfügige) Mehrarbeit ist nicht besonders zu vergüten.“

Tarifvertrag

- Mehrarbeit ist Arbeitszeit, die über die tariflich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geht
- Vergütung mit 20 bis 60 Prozent Zuschlag, auch bei Freizeitausgleich

„Mit dieser Vergütung gelten bis zu zehn Mehrarbeitsstunden als abgegolten.“

● Krankheit

Gesetz

- AG zahlt Entgelt in voller Höhe für die ersten sechs Wochen der Krankheit oder Kur
- Ab der siebten Woche zahlt die KV, bis zur 78. Woche
- Pflicht zur Entgeltfortzahlung gilt erst ab der fünften Beschäftigungswoche

Tarifvertrag

- Entgeltfortzahlung ab dem ersten Beschäftigungstag
- Zuschuss ab der siebten Woche

- Keine Anrechnung von Kurtagen auf den Urlaub

● Probezeit

Gesetz

- Höchstens für die ersten sechs Monate
- AV kann innerhalb von zwei Wochen beendet werden
- Vorschriften zum Kündigungsschutz gelten nicht

„Vereinbart wird eine Probezeit von sechs Monaten. Innerhalb der Probezeit bleibt die Kündigung vorbehalten.“

Tarifvertrag

- Meist kürzere Probezeit
- Auch eine kürzere Kündigungsfrist kann während der Probezeit vereinbart werden

- Klare Probezeitenziele
- Regelmäßige Personalgespräche mit dem Vorgesetzten/Betreuer
- Möglichst kurze oder keine Probezeit
- Keine Befristung

● Kündigungsfristen*

Gesetz

- In der Probezeit: zwei Wochen
- Vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende
- Verlängern sich nur für Kündigung durch AG nach Beschäftigungsdauer
- Kündigung nur zum Monatsende
- Ausnahmen

„Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.“

* In einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

Tarifvertrag

- Manchmal längere Kündigungsfristen für den AG

- Gelten nur für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn sie vereinbart wurden, die sonst nicht vorzeitig kündbar sind!
- Achtung: „Verlängerte Kündigungsfristen gelten für beide Seiten.“
- Fristlos aus wichtigem Grund

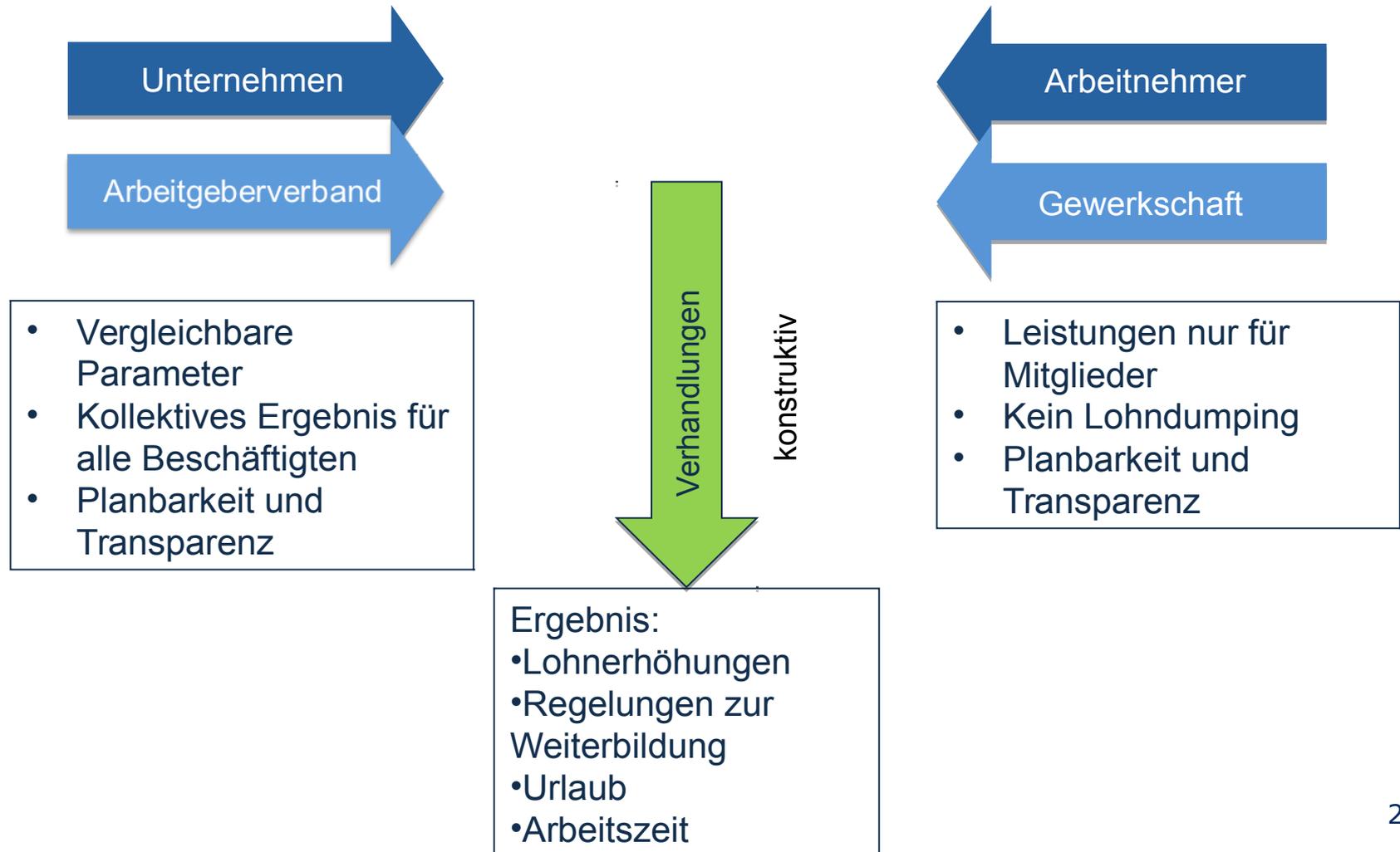
● Zeugnis

- Jede/r Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf ein Zeugnis.
- Rechtsprechung besagt, dass es
 - Inhaltlich wohlwollend,
 - Wahrheitsgemäß,
 - Keine einmaligen Vorfälle, die für das Gesamtbild nicht charakteristisch sind aufnimmt,
 - Arbeitsbezogene Fakten, nichts Privates enthält
 - Eine korrekte, schriftliche Form aufweist mit entsprechender Unterschrift,
 - Keine versteckten Hinweise enthält.
- Zwischenzeugnis kann aus gewichtigen Grund verlangt werden.

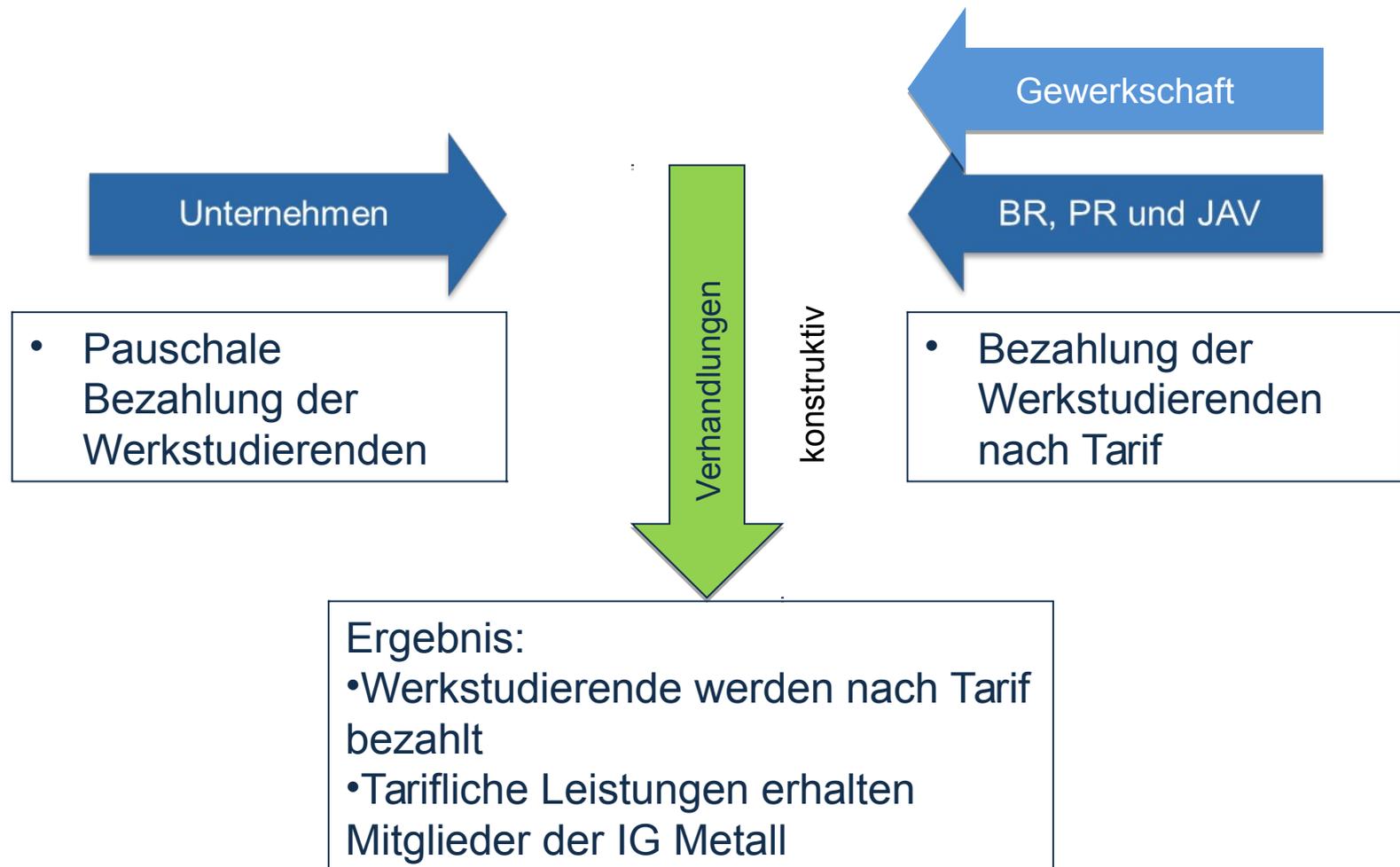
● **Sozialpartnerschaft**

- In Deutschland beeinflussen Betriebsräte (BR), Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV), Personalräte (PR) und Gewerkschaften die Arbeitswelt.
- Jeder kann und darf Mitglied sein.

Tarifverhandlungen



● Typische Verhandlungssituation im BR/PR



● Beratung und Informationen

- ➔ DGB-Campus Office Darmstadt
 - tud@campusoffice-darmstadt.de
 - 06151 16-2117 (AStA-Büro)
- ➔ Rechtsberatung bei der zuständigen Gewerkschaft
 - IG Metall vor Ort: <http://www.igmetall.de/vor-ort-269.htm>
- ➔ Beratung im Betrieb beim BR und PR
- ➔ Otto-Brennecke-Stiftung

● Beratung und Informationen

- www.hochschulinformationsbuero.de/mitte
- Informationen zur ITK-Branche: <http://www.itk-igmetall.de/>
- Arbeiten im Engineering: <http://engineering-igmetall.de/>
- Lohnspiegel: www.lohnspiegel.de
- <http://www.hamburg.de/contentblob/3724684/data/info-studenten.pdf> (deutsch)
- <http://www.hamburg.de/contentblob/4355914/data/information-for-students.pdf> (englisch)

**Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit**