Anexa I - Dispoziții legale

Extras din Legea privind orele de lucru

§ Secțiunea 3 Orele de lucru pentru angajați

Timpul de lucru al angajaților nu poate depăși opt ore pe zi lucrătoare. Poate fi prelungit până la zece ore numai dacă în termen de șase luni calendaristice sau în termen de 24 de săptămâni nu se depășește în medie opt ore pe zi lucrătoare.

§ Secțiunea 4 Pauze pentru odihnă

Munca trebuie întreruptă de pauze prestabilite de cel puțin 30 de minute dacă timpul de lucru depășește șase ore, până la nouă ore și 45 de minute dacă timpul de lucru depășește în total nouă ore. Pauzele de odihnă în conformitate cu prima propoziție pot fi împărțite în perioade de cel puțin 15 minute fiecare. Niciun lucrător nu poate fi angajat mai mult de șase ore consecutive fără pauză.

§ Secțiunea 5 Perioada de odihnă

(1) Lucrătorii trebuie să aibă o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin 11 ore la sfârșitul timpului zilnic de lucru.

(2) Durata perioadei de odihnă menționată la alineatul (1) poate fi redusă cu până la o oră în spitale și alte unități pentru tratamentul, îngrijirea și asistența persoanelor, în restaurante și alte locuri de divertisment și cazare, în întreprinderile de transport , în radiodifuziune și în agricultură și creșterea animalelor, dacă orice reducere a perioadei de odihnă într-o lună calendaristică sau în termen de patru săptămâni este compensată prin prelungirea unei alte perioade de odihnă la cel puțin douăsprezece ore. […]

§ Secțiunea 7 Reglementări diferite

(2) Cu condiția ca protecția sănătății angajaților să fie asigurată printr-o compensație de timp adecvată, un contract colectiv sau, pe baza unui contract colectiv, un contract de lucrări sau servicii poate permite, de asemenea,

No. 2. să adapteze prevederile secțiunilor 3, 5 (1) și 6 (2) din agricultură la sezonul de cultivare și recoltare și la efectele vremii.

§ Secțiunea 10 Angajarea în zilele de duminică și de sărbători publice

(1) În cazul în care munca nu poate fi desfășurată în zilele lucrătoare, angajații pot fi angajați în zilele de duminică și de sărbătorile legale în abatere de la articolul 9 [...] nr. 12 în agricultură și creșterea animalelor și în facilități pentru tratarea și îngrijirea animalelor.

§ Secțiunea 15 Licență, autorizație

(1) Autoritatea de supraveghere poate ... Nr. 1 poate acorda un timp de lucru zilnic mai mare pentru operațiunile sezoniere și de campanie pentru perioada sezonului sau a campaniei care se abate de la articolul 3, articolul 6 alineatul (2) și articolul 11 alineatul (2), dacă prelungirea timpului de lucru peste opt ore în zilele lucrătoare este compensată de o reducere corespunzătoare a timpului de lucru în alte momente.

Ordonanța privind angajarea străinilor (Beschäftigungsverordnung - BeschV)

§ Secțiunea 15a Angajarea sezonieră

(1) Cetățenii străini care sunt admiși pe baza unui acord între Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă și administrația muncii din țara de origine privind procedura și selecția în scopul angajării sezoniere în conformitate cu Directiva 2014/36 / UE a Parlamentul European și al Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul încadrării în muncă ca lucrători sezonieri (JO 2014, p. 1). L 94 din 28.3.2014, p. 375), Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă poate, în scopul exercitării unui loc de muncă sezonier în mod regulat de cel puțin 30 de ore pe săptămână în agricultură și silvicultură, horticultură, industria hotelieră și de catering, prelucrarea fructelor și legumelor și gaterelor

1. eliberează permise de muncă pentru o perioadă de până la 90 de zile pe perioadă de 180 de zile în cazul resortisanților unui stat enumerați în anexa II la Regulamentul (CE) nr. 539/2001. […]

Angajarea sezonieră a unui cetățean străin nu poate depăși șase luni într-o perioadă de douăsprezece luni. Durata angajării sezoniere nu poate depăși perioada de valabilitate a documentului de călătorie. În cazul secțiunii 39 nr. 11 din ordonanța de ședere, consimțământul se consideră acordat până la luarea unei decizii cu privire la aceasta. Străinilor care au fost angajați ca lucrători sezonieri pe teritoriul Republicii Federale Germania cel puțin o dată în ultimii cinci ani trebuie să li se acorde o atenție preferențială în cadrul numărului de permise de muncă și acorduri stabilite de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă. Perioada de angajare a lucrătorilor sezonieri este limitată la opt luni într-o perioadă de douăsprezece luni pentru o companie. Sentința 5 nu se aplică întreprinderilor care cultivă fructe, legume, vin, hamei și tutun.

(2) Acordarea unui permis de muncă sau a consimțământului este supusă următoarelor condiții

1. se furnizează dovada unei asigurări de sănătate suficiente
2. lucrătorul sezonier este asigurat cu cazare adecvată, și
3. există o ofertă concretă de muncă sau un contract de muncă valabil care specifică în special

    a) locul și tipul lucrării,
    b) durata angajării,
    c) remunerarea,
    d) timp de lucru pe săptămână sau lună,
    e) durata concediului plătit,
    f) unde este cuvenit, alte condiții de lucru; și
    g) dacă este posibil, data începerii angajării.

Dacă angajatorul oferă cazare muncitorului sezonier, chiria trebuie să fie rezonabilă și nu poate fi dedusă din salariu. În acest caz, lucrătorului sezonier trebuie să i se acorde un contract de închiriere care să stabilească condițiile contractului de închiriere. Angajatorul trebuie să notifice imediat Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă cu privire la orice modificare a locurilor de cazare ale angajaților sezonieri.

(3) Permisul sau consimțământul de muncă se refuză sau se retrage dacă

1. cetățeanul străin se află deja pe teritoriul Republicii Federale Germania, cu excepția cazului în care intrarea a fost făcută în scopul angajării sezoniere sau dacă permisul de muncă sau aprobarea se solicită pentru un alt loc de muncă sezonier în urma unui angajament sezonier,
2. lucrătorul sezonier a depus o cerere în conformitate cu articolul 16a din legea fundamentală sau solicită protecție internațională în conformitate cu Directiva 2011/95 / UE; Articolul 55 (2) din Legea privind azilul nu va fi afectat
3. lucrătorul sezonier sau lucrătorii sezonieri nu și-au respectat obligațiile care decurg dintr-o decizie anterioară privind admiterea în muncă sezonieră,
4. au fost deschise proceduri de insolvență împotriva întreprinderii angajatorului în scopul dizolvării întreprinderii și lichidării acesteia,
5. întreprinderea angajatorului a fost dizolvată în cursul procedurii de insolvență și afacerea a fost lichidată,
6. deschiderea procedurii de insolvență asupra activelor întreprinderii angajatorului a fost respinsă din cauza lipsei de active și operațiunile comerciale au fost întrerupte sau
7. compania angajatorului nu desfășoară nici o activitate comercială.

Permisul de muncă sau aprobarea trebuie să fie refuzată dacă se ajunge la numărul de permise de lucru și aprobări stipulate de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada relevantă. § Secțiunea 39 (2) din Legea privind reședința rămâne neafectată.

(4) Permisul de muncă se solicit de către angajator la Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă.

(5) În cazul unei prelungiri unice sau multiple a raportului de muncă cu același angajator sau cu un angajator diferit, se poate elibera un permis de muncă suplimentar, cu condiția ca durata maximă specificată în subsecțiunea 1 prima propoziție, nr. 1 nu este depășită.

(6) Permisul de muncă și consimțământul se acordă fără o revizuire prioritară, cu condiția ca Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă să fi stabilit un număr de admitere în funcție de necesitate în conformitate cu secțiunea 39 (6), teza 3 din Legea privind reședința.