DE

CONNECT

VIELFALT DURCH TEILHABE

Im Betrieb wird was bewegt und du entscheidest mit!

Manchmal hat man das Gefühl, dass man im Betrieb nichts mitzureden hat. Egal, ob es um die Arbeitsbedingungen geht oder um rassistische und diskriminierende Kommentare. Dabei sind wir als Arbeitnehmer*innen nicht vollkommen machtlos, was Entscheidungen im Betrieb angeht.

Betriebliche Mitbestimmung ist seit 1920 ein Recht für alle Arbeitnehmer*innen in Deutschland - egal wo sie herkommen, welchen Pass sie haben oder wen sie lieben. Das unterscheidet die betriebliche Mitbestimmung auch von klassischen Parlamentswahlen. Es ist dabei auch egal, ob du befristet oder unbefristet angestellt bist. Auch während der Ausbildung oder wenn du von deiner Leiharbeitsfirma in einem Betrieb eingesetzt wirst, hast du ein Recht auf Unterstützung durch die betriebliche Interessenvertretung. Betriebliche Mitbestimmung kann dabei über viele Sachen mit entscheiden. Zum Beispiel über die Arbeitszeiten, die Urlaubsplanung, den Umgang mit Überstunden, aber auch über die Integration von migrantischen Kolleg*innen, Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung im Betrieb und die Einarbeitung von Kolleg*innen. Im Betrieb wird diese Mitbestimmung über den Betriebsrat ermöglicht.

Der Betriebsrat soll ab einer Betriebsgröße von 5 Personen gewählt werden. Die Wahlen finden alle 4 Jahre statt. Je nach Betriebsgröße verändert sich auch die Größe des Betriebsrates. Bei 5 Mitarbeiter*innen besteht der Betriebsrat aus 1 Person. Bei 250 Kolleg*innen zum Beispiel aus 9 Personen - diese sollen alle Interessen der Beschäftigten vertreten und sollten möglichst repräsentativ sein. Manche Unternehmer versuchen jedoch, einen Betriebsrat zu verhindern. In Deutschland ist das Verhindern eines Betriebsrates jedoch verboten. Und auch ihr könnt selber aktiv werden und als Betriebsräte kandidieren. Betriebsrät*innen sind eure ersten Ansprechpartner*innen bei Problemen auf Arbeit. Sie können euch auch helfen, wenn ihr von Diskriminierung betroffen seid und ihr keine Beschwerdestelle gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungs-Gesetzes habt. Auch könnt ihr als Expert*innen die Betriebsrät*innen bei ihrer Arbeit unterstützen und ihnen eure Wünsche und Bedürfnisse mitteilen.

Ihr habt weitere Fragen? Dann sprecht uns oder euren Betriebsrat gerne an.

connect@dgb-bwt.de

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

DIVERSITY THROUGH PARTICIPATION

CONNECT

Quelque chose bouge dans l'entreprise et tu participes aux décisions !

On a parfois l’impression que l’on n’a rien à dire dans l’entreprise, qu’il s’agisse des conditions de travail ou de commentaires racistes et discriminatoires. Et pourtant nous, les salariés, nous ne sommes pas totalement désarmés en matière de décisions dans l’entreprise.

Depuis 1920, la codécision en entreprise est un droit pour tous les salariés en Allemagne, peu importe d’où qu’ils viennent, quelle est leur nationalité ou qui ils aiment. C’est ce qui fait la différence entre la codécision en entreprise et les élections classiques. Et que vous ayez un contrat à durée déterminée ou indéterminée, cela n’a aucune importance non plus. Même si vous êtes en formation, ou si vous êtes détaché.e par une société de travail temporaire dans une entreprise, vous avez un droit à la défense de vos intérêts dans l’entreprise. La codécision en entreprise peut porter sur beaucoup de choses. Par exemple sur le temps de travail, le calendrier des congés, le paiement des heures supplémentaires, et aussi l’intégration des collègues migrants, les mesures contre le racisme et la discrimination dans l’entreprise, ou l’intégration des nouveaux collègues. Dans l’entreprise, cette codécision est rendue possible par le conseil d’entreprise, que l’on appelle en Allemagne Betriebsrat. Si l’entreprise compte plus de 5 personnes, l’élection d’un conseil d’entreprise est obligatoire. Les élections ont lieu tous les 4 ans. Le nombre des délégué.es du personnel qui composent le conseil d’entreprise est fonction de la taille de l’entreprise. Si l’entreprise compte 5 salariés, le conseil d’entreprise se compose d’une seule personne. Avec un effectif de 250 salariés par exemple, le conseil d’entreprise compte 9 personnes, qui doivent défendre tous les intérêts du personnel et être aussi représentatives que possible. Si certains entrepreneurs essaient de faire obstacle à la constitution d’un conseil d’entreprise, cette pratique est interdite en Allemagne. Et vous aussi, vous pouvez vous engager activement et être candidat.e aux élections du conseil d’entreprise. Les délégué.es du personnel sont vos premiers interlocuteurs si vous avez des problèmes au travail. Ils peuvent aussi vous aider si vous faites l’objet de discriminations et si vous n’avez pas dans votre entreprise d’instance de recours comme le prévoit la loi générale sur l’égalité des chances. Vous pouvez également aider en qualité d’experts les délégué.es du personnel dans leur travail et leur faire part de vos suggestions et de vos besoins.

Vous avez encore des questions ? Alors rapprochez-vous de votre délégué.e, ou contactez-nous par mail : **connect@dgb-bwt.de**

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

CONNECT – RÓŻNORODNOŚĆ PRZEZ UCZESTNICTWO

Coś się zmienia w Twoim zakładzie pracy a Ty o tym współdecydujesz!

Czasami ma się wrażenie, że w zakładzie nie ma się nic do powiedzenia. Wszystko jedno, czy chodzi o warunki pracy, czy też o rasistowskie lub dyskryminujące komentarze. Nie jest jednak tak, że jako pracownice/pracownicy jesteśmy zupełnie bezradni/bezradne, jeśli chodzi o decyzje podejmowane w zakładzie.

Od roku 1920 każda pracownica i każdy pracownik w Niemczech mają prawo do współdecydowania w sprawach zakładowych – niezależnie od tego, skąd pochodzą, jaki mają paszport czy kogo kochają. Na tym polega też różnica między współdecydowaniem w sprawach zakładowych a klasycznymi wyborami parlamentarnymi. Nie ma też żadnego znaczenia, czy jesteś zatrudniona/y na czas określony czy nieokreślony. Jeśli uczysz się zawodu lub jeśli do pracy w zakładzie oddelegowała ciebie agencja pracy tymczasowej, to też maż prawo do korzystania z pomocy udzielanej przez działające w zakładzie przedstawicielstwo interesów pracowników. W ramach współdecydowania można przy tym wpływać na wiele podejmowanych decyzji. Na przykład dotyczących czasu pracy, planowania urlopu, obchodzenia się z nadgodzinami, a również integracji koleżanek i kolegów imigrantów, działań przeciwko objawom rasizmu i dyskryminacji w zakładzie oraz wdrażania koleżanek i kolegów do nowych obowiązków.

W zakładzie współdecydowanie umożliwia rada zakładowa. Radę zakładową należy wybierać w firmach zatrudniających co najmniej 5 osób. Wybory odbywają się co 4 lata. Liczba osób wchodzących w skład rady zakładowej zależy od wielkości zakładu. W przypadku 5 pracownic/pracowników rada zakładowa składa się z 1 osoby, a w przypadku 250 koleżanek i kolegów – z 9 osób. Osoby te mają występować w interesie całej załogi i powinny być w miarę możliwości reprezentatywne. Niektórzy przedsiębiorcy próbują jednak uniemożliwić powstanie rady zakładowej, co w Niemczech jest zakazane. Wy też możecie wziąć sprawy w swoje ręce i kandydować do rady zakładowej. Członkowie i członkinie rady zakładowej są osobami pierwszego kontaktu w przypadku pojawienia się w pracy problemów. Mogą wam też pomóc, jeśli staniecie się ofiarą dyskryminacji, a nie macie rzecznika w rozumieniu /niemieckiej/ ogólnej ustawy o równym traktowaniu. Poza tym także w charakterze ekspertki lub eksperta możecie wspierać pracę rady zakładowej i informować o swoich życzeniach i potrzebach.

Jeśli macie jeszcze pytania, to nie wahajcie się zwrócić z nimi do waszej rady zakładowej.

connect@dgb-bwt.de

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

RON

DIVERSITATE PRIN IMPLICARE

CON NECT

Ceva se mişcă în companie şi tu participi la luarea deciziilor!

Uneori ai sentimentul că nu ai niciun cuvânt de spus la locul de muncă. Fie că este vorba despre condițiile de muncă sau te confrunți cu comentarii rasiste și discriminatorii. Cu toate acestea, în calitate de angajați, nu suntem complet neputincioși atunci când vine vorba de luarea deciziilor la locul de muncă.

Participarea angajaților și angajatelor la procesul de luare a deciziilor este un drept al lucrătorilor din Germania încă din 1920, indiferent de proveniența sau orientarea acestora. Această caracteristică deosebește implicarea participativă la locul de muncă de alegerile parlamentare tradiționale. Nu contează dacă ești angajat/angajată pentru o perioadă limitată sau nelimitată. Chiar și în timpul formării profesionale sau dacă ești angajat printr-o agenție care intermediază lucrători temporari, ai dreptul la sprijin din partea reprezentanților de la locul de muncă. Angajații și angajatele participă la luarea deciziilor în multe privințe. De exemplu, în ceea ce privește programul de lucru, planificarea concediilor, gestionarea orelor suplimentare, dar și integrarea colegilor migranți, măsurile împotriva rasismului și a discriminării în cadrul companiei și formarea colegilor. La locul de muncă, această participare este posibilă prin intermediul comitetului de întreprindere. Într-o întreprindere care are peste 5 angajați poate fi ales un comitet de întreprindere. Alegerile au loc o dată la 4 ani. Dimensiunea comitetului de întreprindere variază în funcție de mărimea întreprinderii. În cazul în care există 5 salariați, comitetul de întreprindere este format din 1 persoană. La 250 de colegi și colege, de exemplu, comitetul de întreprindere este format din 9 persoane - acestea ar trebui să reprezinte toate interesele angajaților și să aibă o cât mai reprezentativitate. În ciuda acestor reglementări legale, unii angajatori încearcă să împiedice constituirea unui comitet de întreprindere. Însă în Germania, împiedicarea constituirii unui comitet de întreprindere este interzisă. De asemenea, puteți să vă implicați și puteți candida pentru a fi ales sau aleasă în comitetul de întreprindere. Membrii în comitetul de întreprindere sunt primul vostru punct de sprijin pentru problemele de la locul de muncă. De asemenea, vă pot ajuta dacă sunteți afectați de discriminare și nu aveți un birou de reclamații în conformitate cu Legea generală privind egalitatea de tratament. Și în calitate de expert, puteți, de asemenea, să îi sprijiniți pe membrii comitetului de întreprindere în activitatea lor și să le comunicați dorințele și nevoile voastre.

Aveți alte întrebări? Atunci nu ezitați să ne contactați pe noi sau comitetul vostru de întreprindere.

connect@dgb-bwt.de

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

CONNECT

РАЗНООБРАЗИЕ ЧЕРЕЗ УЧАСТИЕ

RUS

На предприятии что-то движется и ты решаешь тоже!

Иногда кажется, что на предприятии у тебя нет права голоса – ни при вопросах об условиях труда, ни при расистских и дискриминирующих комментариях. При этом мы, работники, не совсем бессильны, если речь идёт о принимаемых на предприятии решениях.

Участие трудящихся в управлении предприятием является в Германии с 1920 года правом для всех работников и работниц независимо от того, откуда они приехали, какой у них паспорт или кого они любят. В этом отличие участия трудящихся в управлении производством от классических парламентских выборов. При этом не имеет значения, имеется ли у тебя срочный или бессрочный трудовой договор. Также во время профессионального обучения или же если ты работаешь на предприятии в порядке аренды от фирмы заёмного труда, ты имеешь право пользоваться поддержкой органа защиты интересов рабочих и служащих.
С участием трудящихся могут приниматься решения по различным вопросам, например, по рабочему времени, по планированию отпусков, по сверхурочной работе, но также и по интеграции мигрантов, по мерам против расизма и дискриминации на предприятии, по овладению специальностью.
На предприятии это участие в принятии решений возможно через производственный совет. Производственный совет избирается на предприятиях, где имеется не менее 5 работников. Выборы проводятся каждые 4 года. От размеров предприятия зависит и размер производственного совета. При 5 сотрудниках производственный совет состоит из 1 человека. При 250 сотрудниках, например, из 9 человек, которые должны представлять все интересы работников и быть, по-возможности, репрезентативными.
Некоторые предприниматели пытаются, однако, предотвратить создание производственного совета. Но в Германии препятствие созданию производственного совета запрещается. Вы сами также можете быть активными и выдвигать свою кандидатуру в производственный совет.
Члены производственного совета – ваши первые советчики при проблемах на работе. Они также могут вам помочь, если вас дискриминируют, и у вас на предприятии нет бюро жалоб в соответствии с Общим законом о равном обращении. Вы также можете в качестве экспертов поддерживать работу членов вашего производственного совета и сообщать им свои желания и потребности. У вас есть и другие вопросы? Тогда просим обратиться к нам или к своему производственному совету.

connect@dgb-bwt.de

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

CON NECT

في الشركة تحدث تغيرات وأنت تساهم في اتخاذ القرار !

أحياناً يشعر المرء بأنه ليس لديه رأي في الشركة، لا يهم إن كان الموضوع يدور حول شروط العمل أو حول تعليقات عنصرية و تمييزية. و هنا نحن بصفتنا عمال و عاملات ليس بدون سبل بالمطلق بما يخص العمل.

المشاركة في أخذ الرأي في المعمل هو حق جميع العمال و العاملات منذ عام 1920 في ألمانيا، بغض النظر من أين أنتم أو أي جواز سفر تحملونه أو من تحبون. و هذا الشيء يميز أيضاً المشاركة في الرأي في الشركة من الإنتخابات البرلمانية الكلاسيكية. و هنا لا يهم إن كنت موظف ثابت أو غير ثابت. و حتى أثناء التكوين المهني أو إن كنتم تعملون عن طريق شركة وساطة للتوظيف في أحدى المعامل، فلك الحق بالحصول على الدعم من قبل هيئة تمثيل المصالح في الشركة. المشاركة في الرأي في الشركة ممكن أن تساهم في تحديد أمور كثيرة. على سبيل المثال بخصوص أوقات العمل و تخطيط الإجازات و التعامل مع الساعات الإضافية، و لكن أيضاً حول إندماج الزملاء و الزميلات المغتربين و إجراءات ضد العنصرية و التمييز في الشركة و حول دمج الزملاء و الزميلات في الشركة. في الشركة يمكن المشاركة في الرأي عن طريق مجلس تمثيل العمال في الشركة. مجلس تمثيل العمال في الشركة يلزم أن يتم إنتخابه في شركات تتجاوز عدد العمال فيها 5 أشخاص. الإنتخابات تتم كل 4 سنوات مرة. و بحسب كبر الشركة يتغير ايضاً حجم مجلس تمثيل العمال. في شركات تبلغ عدد العاملين 5 أشخاص يتالف مجلس الشركة من شخص واحد. في شركات يبلغ عدد العمال فيها 250 على سبيل المثال فيتألف المجلس من 9 أشخاص – و هذا المجلس عليه أن يمثل مصالح جميع العاملين و يجب عليه بقدر الإمكان أن يمثل الجميع. و لكن بعض الشركات تحاول بأن تمنع تشكيل هكذا مجلس في تمثيل العمال في المعمل. إلاّ أن في ألمانيا ممنوع بأن يتم حظر تشكيل هذا المجلس في المعمل. و أيضاً أنتم تستطيعون أن تساهموا شخصياً و ترشحوا نفسكم لمجلس تمثيل العمال في الشركة. العاملين في مجلس تمثيل العمال في الشركة هم المراجعين الأول لكم عند وجود المشاكل في العمل. هم يستطيعون أن يساعدكم أيضاً في حال إن تعرضتم للتمييز و لم يكن لديكم مكتب للشكاوي وفقاً لقانون المساواة العامة في التعامل. و أنتم تستطيعون أيضاً بصفتكم خبراء أن تدعموا العاملين في مجلس تمثيل العمال في الشركة و بأن تبلغهم عن رغباتكم و عن إحتياجاتكم.

هل لديكم أسئلة بعد؟ تكلم إذاً معنا أو مع مجلس تمثيل العمال في الشركة.

.connect@dgb-bwt.de

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

DIVERSITY THROUGH PARTICIPATION

CONNECT

Tiếng nói của Bạn với những vấn đề xảy ra trong doanh nghiệp!

Đôi khi bạn có cảm giác rằng Bạn không có quyền được lên tiếng nói của mình trong Cơ quan, Xí nghiệp. Cho dù đó là những vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc hàng ngày hoặc những bình luận khiếm nhã mang tính phân biệt chủng tộc và phân biệt đối xử. Chúng ta với tư cách là người lao động không phải là không có tiếng nói trong các quyết định của doanh nghiệp. Từ năm 1920, đồng quyết định của Doanh nghiệp đã tạo ra quyền cho tất cả người lao động ở Đức - bất kể họ đến từ đâu, họ sở hữu loại hộ chiếu nào hoặc họ quý mến ai. Điều này cũng là sự khác biệt giữa Đồng quyết định của Doanh nghiệp với cơ chế bầu cử quốc hội theo hình thức cổ điển. Việc Bạn đang có hợp đồng làm việc vô thời hạn hay có thời hạn cũng không quan trọng. Ngay cả khi Bạn đang trong quá trình đào tạo học nghề hoặc nếu Bạn đang làm việc do được tuyển dụng vào Doanh nghiệp qua một công ty cung ứng lao động, thì Bạn vẫn có quyền nhận được sự hỗ trợ từ những người đại diện lợi ích của doanh nghiệp.

Đồng quyết định của doanh nghiệp có vai trò cùng quyết định trong nhiều vấn đề trong Doanh nghiệp. Ví dụ, về thời gian làm việc, lập kế hoạch thời gian nghỉ phép cho công nhân, chính sách làm thêm ngoài giờ, cũng như về vấn đề hòa nhập của các đồng nghiệp có nguồn gốc từ các nước khác nhau, các biện pháp chống hành vi mang tính phân biệt chủng tộc và phân biệt đối xử trong doanh nghiệp và mối quan hệ ứng xử với nhau giữa các đồng nghiệp trong doanh nghiệp. Trong các Doanh nghiệp, việc Đồng quyết định của doanh nghiệp có thể thực hiện qua Ban đại diện công nhân. Ban đại diện công nhân sẽ được bầu ở các Doanh nghiệp có từ 5 người lao động trở lên. Việc bầu Ban đại diện công nhân được tổ chức 4 năm một lần. Tùy thuộc vào quy mô số người lao động trong từng doanh nghiệp sẽ quyết định số lượng thành viên trong Ban đại diện công nhân. Trong doanh nghiệp với 5 người lao động thì Ban đại diện công nhân sẽ có 1 người, với 250 người lao động nghiệp thì Ban đại diện công nhân sẽ có 9 người - những thành viên này sẽ đại diện cho lợi ích của tất cả những người lao động và đại diện một cách tốt nhất mà họ có thể giải quyết được.

Nhưng một số doanh nghiệp vẫn tìm cách ngăn chặn, cản trở các hoạt động của Ban đại diện công nhân. Tuy nhiên, ở Đức, việc cản trở, ngăn chặn hoạt động của Ban đại diện công nhân là không được phép. Và Bạn cũng có thể chủ động ứng cử làm thành viên của Ban đại diện công nhân. Ban đại diện công nhân là nơi liên lạc đầu tiên của Bạn về các vấn đề có thể xảy ra tại nơi làm việc. Họ cũng có thể giúp Bạn nếu Bạn bị ảnh hưởng do sự phân biệt đối xử và Bạn không có chỗ nào để thực hiện quyền khiếu nại theo Luật đối xử bình đẳng chung. Bạn cũng có thể hỗ trợ Ban đại diện công nhân trong công việc của họ với tư cách là một chuyên gia trong lĩnh vực của mình và phản ánh với họ những nguyện vọng và yêu cầu của Bạn. Nếu Bạn có thêm câu hỏi nào nữa thì hãy liên hệ với chúng tôi hoặc Ban đại diện công nhân của bạn.

connect@dgb-bwt.de

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

ENG

DIVERSITY THROUGH PARTICIPATION

CONNECT

Things get moving in the company and you have a say!

Sometimes you get the feeling that you have no say in the company. Whether it's about working conditions or racist and discriminatory remarks. But as employees we are not completely powerless with regard to decisions in the company.

Company co-determination has been a right for all employees in Germany since 1920 - regardless of where they come from, what passport they have or who they love. This is what distinguishes company co-determination from classic parliamentary elections. It doesn't matter whether you are employed temporarily or permanently. Even during vocational training or if you are employed in the company by a temping agency, you have the right to support from the company's representation of interests. Company co-determination can have a say in many things. For example, concerning working hours, holiday planning, the handling of overtime, but also the integration of migrant colleagues, measures against racism and discrimination in the company and the introductory training of colleagues. In the company, this co-determination is made possible through the works council. The works council should be elected from a company size of 5 persons.

Elections take place every 4 years. The size of the works council varies depending on the size of the company. If there are 5 employees, the works council consists of 1 person. If there are 250 colleagues, for example, the works council consists of 9 people - they should represent all the interests of the employees and should reflect the composition of the workforce as well as possible. However, some employers try to prevent a works council. In Germany, however, preventing a works council is forbidden. You can also become active yourself and run for works council. The members of the works council are your first contact concerning problems at work. They can also help you if you are affected by discrimination and you do not have a complaints office according to the General Equal Treatment Act. You can also act as expert and support the works council members in their work and tell them your wishes and needs.

Do you have further questions? Then feel free to contact us or your works council.

connect@dgb-bwt.de

connect.dgb-bwt.de

In Trägerschaft des
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogrammes
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Finanziert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge