

**Ausländische
Arbeitskräfte
mit befristeter
Aufenthaltserlaubnis**
Mitarbeiterrichtlinie

Alberta

Freedom To Create. Spirit To Achieve.

Inhaltsverzeichnis

■	Einleitung	1
■	Programm für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis	1
■	Was Sie als Arbeitnehmer in Alberta wissen sollten	5
	Beschäftigungsnormen	5
	Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	9
	Professionelle Arbeitsvermittlung	11
	Das müssen Vermieter und Mieter wissen	12
	Arbeitsunfallversicherung	13
	Persönliche Daten	15
■	Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte mit befristeter Aufenthaltserlaubnis in Alberta	16
	Beratung und Helpline für ausländische Arbeitskräfte mit befristeter Aufenthaltserlaubnis	16
	Der Informationsservice für die Einwanderung nach Alberta	17
	Einwanderungsagenturen -und behörden	18
■	Alberta Immigrant Nominee Program (Provinzielles Einwanderungskandidatenprogramm)	20
■	Ressourcen	23

■ Einleitung

Als ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis haben Sie die gleichen Rechte und Pflichten wie alle anderen Mitarbeiter an Ihrem Arbeitsplatz. Sie stehen unter dem Schutz der Beschäftigungsnormen der Provinz und den Gesetzen, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Arbeitsvergütung regeln.

Die hier dargestellten Informationen erklären, was Sie erwarten und wo Sie weitere Informationen finden können.

■ Programm für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis

Das Programm für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis der kanadischen Bundesregierung gestattet qualifizierten ausländischen Arbeitskräften eine Arbeitserlaubnis für einen bestimmten Zeitraum.

Drei Behörden - Citizenship and Immigration Canada (CIC - Staatsbürgerschaft- und Einwanderungsministerium), Service Canada (Bundesagentur für behördliche Dienstleistungen aller Art) und Canada Border Services Agency (CBSA - kanadische Zoll- und Güterverkehrsbehörde) - sind gemeinsam für das Management und die Durchführung des Programms für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis verantwortlich.

Service Canada

Service Canada bearbeitet von Arbeitgebern eingereichte Anträge auf ein sogenanntes "Labour Market Opinion" (Arbeitsmarktgutachten) und klärt ab, ob alle notwendigen Anforderungen erfüllt sind. Das LMO ist eine Begutachtung durch Service Canada für Arbeitgeber, in der die potenzielle Auswirkung der Einstellung ausländischer Zeitarbeitskräfte auf den kanadischen Beschäftigungsmarkt analysiert wird. Service Canada hat in allen Provinzen Zentren, in welchen diese LMO-Anträge für ausländische Arbeitskräfte bearbeitet werden.

Citizenship and Immigration Canada

Das Staatsbürgerschafts- und Einwanderungsministerium bearbeitet



Die Arbeitslosenversicherung zahlt eine befristete Einkommenshilfe während einer Arbeitslosigkeit aus. Ausländische Arbeitnehmer mit befristetem Aufenthaltsrecht müssen dieselben Anspruchsvoraussetzungen wie kanadische Bürger und Daueraufenthaltsberechtigte erfüllen.

gemeinsam mit den Visastellen in Konsulaten, Hochkommissariaten und Botschaften außerhalb Kanadas die Anträge auf eine Arbeitserlaubnis und überprüft die Qualifizierung für potenzielle Arbeitnehmer in Kanada. In den meisten Fällen ist das CIC die erste Anlaufstelle für Ausländer, die in Kanada arbeiten möchten; ausnahmsweise kann aufgrund bestimmter Umstände ein Antrag auf eine Arbeitserlaubnis auch bei der Einreise nach Kanada gestellt werden.

Canada Border Services Agency

Mitarbeiter der CBSA überprüfen ausländische Arbeiter an den Grenzübergangsstellen und Flughäfen, bevor sie eine Arbeitserlaubnis ausstellen und die Einreise nach Kanada erlauben. Ein CBSA-Mitarbeiter trifft die endgültige Entscheidung über Ihre Einreise nach Kanada. Er oder sie kann Ihnen die Einreise als ausländischer Arbeitnehmer verweigern, wenn er oder sie der Überzeugung ist, dass Sie die Anforderungen des kanadischen Gesetzes für Einwanderung und Flüchtlingsaufnahme (*Immigration and Refugee Protection Act*) nicht erfüllen.

Allgemeines

Voraussetzungen und Bedingungen für eine Arbeitserlaubnis

Sie müssen alle Voraussetzungen und Bedingungen Ihrer Arbeitserlaubnis erfüllen. Eine Arbeitserlaubnis führt detailliert Ihren Arbeitgeber, Ihren Arbeitsplatz und die Art Ihrer Arbeit auf. Sie gibt außerdem an, wie lange sie gültig ist.

Abänderung der Bedingungen einer Arbeitserlaubnis

Als ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis können Sie eine Verlängerung Ihres Aufenthalts sowie eine Änderung der Bedingungen für Ihren Aufenthalt und Art Ihres befristeten Aufenthalts beantragen oder Probleme mit Ihrem rechtlichen Status korrigieren. Einen Verlängerungsantrag müssen Sie unbedingt vor dem Ablauf Ihrer aktuellen Erlaubnis beantragen. Antragsformulare können Sie von www.cic.gc.ca herunterladen oder telefonisch unter **1-888-242-2100** bestellen.

Kündigung

Wenn Sie die Verpflichtungen aus Ihrem Arbeitsvertrag nicht erfüllen, hat Ihr Arbeitgeber das Recht, Ihnen die Kündigung auszusprechen. Aber auch äußere Umstände, wie etwa eine Verschlechterung der Wirtschaftslage,

können dazu führen, dass Ihr Arbeitsplatz abgebaut wird. Auf jeden Fall muss eine vorgeschriebene Kündigungsfrist eingehalten oder Gehalt statt der Kündigungsfrist gezahlt werden.

Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung zahlt eine befristete Einkommenshilfe während einer Arbeitslosigkeit aus. Ausländische Arbeitnehmer mit befristetem Aufenthaltsrecht müssen dieselben Anspruchsvoraussetzungen wie kanadische Bürger und Daueraufenthaltsberechtigte erfüllen.

Für mehr Informationen über die Arbeitslosenversicherung besuchen Sie bitte **www.servicecanada.gc.ca** oder rufen bei der gebührenfreien Nummer **1-800-206-7218** an.

Wechsel des Arbeitgebers

Sie können sich jederzeit nach einem neuen Arbeitgeber umsehen. Dieser muss jedoch eine LMO bekommen und Sie müssen eine neue Arbeitserlaubnis beantragen, welche die Änderungen bzgl. Ihres Arbeitgebers, Arbeitsplatzes und/oder Arbeitsbeschreibung zeigt.

Ausweisung eines ausländischen Arbeitnehmers

Sie sind berechtigt, sich für die gesamte Laufzeit Ihrer Arbeitserlaubnis in Kanada aufzuhalten. Ein Arbeitgeber oder ein Arbeitsvermittler kann Sie nicht dazu zwingen, das Land vor dem Ablauf Ihrer Arbeitsgenehmigung, oder wenn Sie einen anderen Arbeitsplatz finden, zu verlassen.

Anzeige von Zuwiderhandlungen

Einem Arbeitgeber ist es gesetzlich verboten, Sie einzuschüchtern oder Ihnen mit einer Ausweisung in Ihr Heimatland zu drohen, um Sie von einer Anzeige abzuhalten. Ein Arbeitgeber oder Arbeitsvermittler, der dies versucht, kann strafrechtlich verfolgt werden. Zur Anzeige eines solchen Missbrauchs rufen Sie bitte kostenlos bei der Helpline für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis unter **1-877-944-9955** an.

Wenn Sie einen Vertreter beauftragen

Auch wenn Sie einen Vertreter damit beauftragen, Ihnen bei dem Antrag auf eine Arbeitserlaubnis zu helfen, sind Sie für die Richtigkeit der gemachten Angaben verantwortlich. Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie auf www.cic.gc.ca oder rufen Sie gebührenfrei die Nummer **1-888-242-2100** an.

Service Canada

www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/index.shtml

Citizenship and Immigration Canada (CIC)

www.cic.gc.ca | 1-888-242-2100

■ Was Sie als Arbeitnehmer in Alberta wissen sollten

Beschäftigungsnormen

Die Beschäftigungsnormen sind die Mindeststandards, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erfüllen müssen.

Ihr Arbeitgeber hat mit Ihnen und der Regierung einen Vertrag über einen Arbeitsplatz für Sie abgeschlossen. Dieser Vertrag enthält viele Informationen, einschließlich des Ihnen zugesagten Lohns oder Gehalts. Ihr Arbeitgeber muss alle Bestimmungen des Vertrags erfüllen.

Wenn der Vertrag vorsieht, dass Ihr Arbeitgeber die Kosten für Ihren Hinflug, Krankenversicherung und Unterbringung tragen muss, darf er diese nicht von Ihnen per Lohnabzug zurückfordern. Ihr Arbeitgeber muss alle Kosten für seine Beauftragung einer Arbeitsvermittlungsagentur selbst tragen und darf diese nicht von Ihnen einfordern. Es ist ihm verboten, diese von Ihrem Lohn/Gehalt abzuziehen, selbst wenn Sie ihm dies schriftlich erlaubt haben.

Wann und wie werde ich bezahlt?

Arbeitgeber müssen regelmäßige Zahlungszeiträume einhalten, wie etwa wöchentlich, zweiwöchentlich oder monatlich. Sie müssen Ihren Lohn oder Ihr Gehalt spätestens zehn Tage nach Ablauf eines jeden Zahlungszeitraums erhalten. Sie können in bar, per Scheck oder Geldanweisung oder auch per Überweisung auf Ihr Bankkonto bezahlt werden.

Lohn-/Gehaltsabzüge

Das kanadische Beschäftigungsnormengesetz (*Employment Standards Code*) sieht bestimmte Abzüge von Ihrem Bruttoverdienst vor. Dazu gehören Lohnsteuer sowie Beiträge zur kanadischen Rentenversicherung (Canada Pension Plan) und Arbeitslosenversicherung. Möchte Ihr Arbeitgeber andere Abzüge anrechnen, müssen Sie ihm eine vorherige schriftliche Erlaubnis dafür erteilen.

Es gibt bestimmte Abzüge, die selbst mit Ihrer schriftlichen Genehmigung grundsätzlich ungesetzlich sind. So können Arbeitgeber Ihr Gehalt oder Ihren Lohn nicht für Ausschussproduktion kürzen. Genausowenig können sie Ihr Gehalt oder Ihren Lohn für Kassendefizite oder verlorenes Eigentum kürzen, wenn mehr als eine Person Zugriff zu Kasse oder Eigentum hat.

Ihr Arbeitgeber darf Ihnen für den Einkauf, die Reinigung und Erhaltung von Arbeitskleidung und Uniformen nicht mehr berechnen, als er selbst bezahlt hat. Und es gibt Grenzwerte, die ein Arbeitgeber bei der Berechnung von Unterbringungskosten nicht überschreiten darf. Besuchen Sie www.employment.alberta.ca/es für die aktuellen Unterbringungs- und Verpflegungstarife.

Arbeitsstunden

- Ihr Arbeitstag darf nicht länger als 12 Stunden dauern.
- Sie müssen eine mindestens 30-minütige Pause für jede Schicht haben, die länger als fünf Stunden dauert.
- Sie müssen mindestens einen Tag in jeder Arbeitswoche frei haben.

Überstunden und ihre Bezahlung

In den meisten Branchen sind Überstunden als alle Arbeitsstunden, die über acht Stunden pro Tag oder 44 Stunden pro Woche anfallen, definiert. Selbst wenn Sie ein wöchentliches, monatliches oder jährliches Gehalt erhalten, haben Sie trotzdem Anspruch auf Überstundentarifbezahlung für die Stunden, welche die normalen Arbeitsstunden überschritten haben.

Überstunden werden entweder zum 1,5-fachen Ihres normalen Stundenlohns gezahlt oder Sie können mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass Sie die Überstunden mit bezahlten Extra-Urlaubstagen absetzen.

Die Arbeitsnormenbehörde auditiert viele Arbeitgeber, einschließlich solcher mit ausländischen Arbeitskräften mit befristeter Aufenthaltserlaubnis, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter korrekt bezahlt werden.

Gesetzliche Feiertage

Der *Employment Standards Code* identifiziert neun gesetzliche Feiertage für die Provinz Alberta. Eine vollständige Liste der jeweiligen Daten und Anspruchsvoraussetzungen finden Sie auf www.employment.alberta.ca/es.

Urlaub und Urlaubsgeld

Urlaub und Urlaubsgeld wurden mit dem Zweck geregelt, dass Mitarbeiter jedes Jahr eine Erholungszeit ohne Einkommenseinbußen haben. Wenn Sie ein Jahr lang beschäftigt waren, sind Sie zu mindestens zwei Wochen bezahlten Urlaubs berechtigt.

Mutterschaftsurlaub und Elternzeit

Entsprechend qualifizierte Mitarbeiter haben ein Recht auf Mutterschaftsurlaub und/oder Elternzeit ohne Gehaltszahlung. Sie müssen mindestens 52 aufeinanderfolgende Wochen bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein, um ein Anrecht auf Mutterschaftsurlaub und/oder Elternzeit erworben zu haben. Nach dem Ablauf dieser Abwesenheitszeit müssen Sie wieder an Ihren ursprünglichen Arbeitsplatz oder einen diesem gleichwertigen zurückkehren können.

Kündigung durch Sie oder Ihren Arbeitgeber

Sie sind dazu berechtigt, Ihr Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber zu kündigen und Ihr Arbeitgeber hat das Recht, Ihnen zu kündigen. Aber diese Rechte gehen mit Verpflichtungen einher, und die wichtigste ist eine korrekte Anzeige der Kündigung. Ihre Kündigungsfrist hängt von der Dauer Ihrer Arbeit in der jeweiligen Position ab und Sie müssen Ihre Kündigung schriftlich abgeben.

Sowohl Sie als auch Ihr Arbeitgeber können während der ersten drei Monate Ihrer Beschäftigung fristlos kündigen. Bei einer Beschäftigung von mehr als drei Monaten, aber weniger als zwei Jahren, beträgt die Kündigungsfrist eine Woche. Ihr Arbeitgeber muss alle ausstehenden Lohn- und Gehaltszahlungen innerhalb von zehn Tagen nach der



Es ist ungesetzlich, Sie zu einer Arbeit zwingen, die Sie für unsicher halten. Besteht eine unmittelbare Gefährdung müssen Sie die Arbeit verweigern. Als unmittelbare Gefährdung wird jede Gefährdung betrachtet, die den Rahmen Ihrer normalen Arbeitstätigkeit überschreitet.

Kündigung auszahlen. Das Fälligkeitsdatum für Ihre letzte Lohnzahlung hängt davon ab, ob eine Kündigungsfrist vorgeschrieben ist.

Ihr Arbeitgeber kann Sie für bis zu 59 Tagen zeitweilig ausstellen, ohne Ihnen eine Kündigung auszusprechen. Werden Sie jedoch nicht vor dem 60. Tag zurückgerufen, muss er Ihnen eine Kündigung aussprechen oder Abfindung auszahlen.

Wenn Sie nicht innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt des Rückrufs an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen weder eine Kündigung aussprechen noch eine Abfindung zahlen.

Wenn Sie mehr über die Arbeitsnormen in Alberta wissen möchten oder eine Beschwerde einreichen möchten:

Edmonton und Umland: **780-427-3731**

Gebührenfrei in Kanada: **1-877-427-3731**

Besuchen Sie: **www.employment.alberta.ca/es**

Beschwerden müssen spätestens sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden. Die Gesetzgebung beschränkt die Einforderung von Löhnen/Gehältern und Überstundenbezahlung auf die letzten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses und die Einforderung von Urlaubsgeld und Feiertagsgeld auf die letzten zwei Jahre des Arbeitsverhältnisses.

Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Arbeitssicherheitsgesetz (*der Occupational Health and Safety Act - OHS Act*) schützt und fördert die Gesundheit und die Sicherheit von Arbeitnehmern in Alberta. Dieses Gesetz legt die Verantwortlichkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern fest.

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern

Sie haben ein Recht auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz. Der OHS Act verlangt von Ihnen als Arbeitnehmer, dass Sie gesundheitsschonend und sicher arbeiten und Ihren Arbeitgeber unterstützen, indem Sie die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften des Arbeitsplatzes befolgen.

Sie müssen bestimmten Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften Folge leisten. So kann es nötig sein, dass Sie für bestimmte Arbeiten einen Sicherheitsgurt oder ähnliche Schutzausrüstung tragen müssen. Und ggfs. müssen Sie auch persönliche Sicherheitskleidung wie etwa Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen, Ohrstöpsel oder einen Schutzhelm tragen. Sie sind für die Befolgung dieser Vorschriften verantwortlich. Wenn Sie sie nicht verstehen, fragen Sie um Rat.

Zehn Fragen, die Sie Ihrem Arbeitgeber bzgl. der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften an Ihrem Arbeitsplatz stellen sollten:

1. Welche Gefahren treten bei meiner Arbeit auf?
2. Gibt es andere Risiken oder Gefährdungen, die ich kennen sollte?
3. Werde ich für diese Arbeit geschult?
4. Gibt es Betriebsversammlungen, die Gesundheit und Sicherheit zum Thema haben?
5. Muss ich bestimmte persönliche Schutzkleidung tragen und werde ich in deren Verwendung geschult?
6. Erhalte ich Schulung über Notfallprozeduren (wie etwa für einen Brand oder Chemieunfall)?
7. Wo finde ich Feuerlöscher, Sanitätskästen und andere Notfallgeräte?
8. Was muss ich bei einer Verletzung tun? Wer ist der Sanitäter?
9. Welche Pflichten habe ich bzgl. meiner Gesundheit und Sicherheit?
10. Wer ist der Ansprechpartner für Fragen, die Gesundheit und Sicherheit betreffen?

Es ist ungesetzlich, Sie zu einer Arbeit zwingen, die Sie für unsicher halten. Besteht eine unmittelbare Gefährdung müssen Sie die Arbeit verweigern. Als unmittelbare Gefährdung wird jede Gefährdung betrachtet, die den Rahmen Ihrer normalen Arbeitstätigkeit überschreitet.

Ihr Arbeitgeber darf Ihnen nicht kündigen, weil Sie eine gefährliche Arbeit verweigert haben.

Wenn Sie Bedenken über Ihren Arbeitsplatz haben oder Hilfe benötigen, rufen Sie bitte das Workplace Health and Safety Callcenter unter **1-866-415-8690** an.

Pflichten des Arbeitgebers

Ihr Arbeitgeber hat die Pflicht, Ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen. Er muss eine Gefährdungsanalyse ausführen, welche alle Gefahren oder Gefährdungen des Arbeitsplatzes eindeutig identifiziert. Sobald eine Gefährdung identifiziert ist, muss diese eliminiert oder kontrolliert werden. Das kann sich in Änderungen an der Ausrüstung oder der Etablierung von Regeln und Prozeduren äußern, die dafür sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz so sicher wie nur möglich ist. Diese Informationen müssen an alle Mitarbeiter weitergegeben werden.

Ihr Arbeitgeber muss:

- Sicherstellen, dass Sie die notwendige Schulung, Befähigung und Erfahrung für Ihre Arbeit haben.
- Sie über alle Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen an Ihrem Arbeitsplatz informieren.
- Sicherstellen, dass Sie alle notwendigen Werkzeuge und Ausrüstungen haben, einschließlich persönlicher Schutzausrüstung, die Sie zur Ausführung Ihrer Arbeit benötigen.
- Sich vergewissern, dass Sie wissen, wie Sie Maschinen korrekt bedienen.
- Sie in der Handhabung gefährlicher Produkte schulen.
- Alle Vorfälle untersuchen, die zu Verletzungen führen, sowie alle Vorfälle, die zu einer Verletzung hätten führen können.

Bitte machen Sie sich die Mühe und holen Sie sich mehr Informationen über Ihre Rechte und Pflichten, indem Sie www.employment.alberta.ca/whs besuchen.

Professionelle Arbeitsvermittlung

Ungeachtet dessen, ob Sie bereits in Alberta arbeiten oder die Absicht haben, als ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung nach Alberta zu kommen, denken Sie vielleicht darüber nach, sich bei der Arbeitssuche in Alberta von einer Vermittlungsagentur helfen zu lassen. Arbeitsvermittlungsagenturen stellen den Arbeitgebern ihre Arbeit in Rechnung. Diese Gebühr wird zwischen

dem Arbeitgeber und der Agentur vereinbart. Der Arbeitgeber darf diese Kosten nicht von dem neuen Mitarbeiter zurückfordern. Sollte eine Agentur Sie anderweitig informieren, ist dies falsch. **Potenziellen oder rekrutierten Arbeitnehmern dürfen keine Gebühren für Arbeitsvermittlung berechnet werden.**

Bitte sprechen Sie mit Service Alberta wenn Sie mehr wissen möchten Consumer Contact Center, Service Alberta:

Edmonton und Umland: **780-427-4088**

Gebührenfrei in Alberta: **1-877-427-4088**

Das müssen Vermieter und Mieter wissen

Der *Residential Tenancies Act*, das Mieterschutzgesetz von Alberta, ist für fast alle Mieter von Wohnraum zuständig. Dieses Gesetz definiert die Rechte und Pflichten von Vermietern und Mietern, einschließlich der Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Wohnraum geben und der Arbeitnehmer, die in durch den Arbeitgeber gestellten Wohnungen leben.

Ungeachtet dessen, ob Sie eine eigenständige Wohnung oder ein Zimmer bei einem Wohnungseigentümer mieten, oder sich mit anderen eine Wohnung teilen, sollten Sie sich über die Vorschriften informieren, die auf Ihren Fall zutreffen. Je nach Art der Miete gibt es unterschiedliche Vorschriften.

Alle Mietverträge sollten schriftlich vorliegen und vom Vermieter unterschrieben sein und Einzelheiten der Verantwortlichkeiten des Vermieters und des Mieters klar definieren, wie beispielsweise die Sicherheitskaution, Überprüfungen, Mietkosten und Kündigungsdetails.

Bitte sprechen Sie mit Service Alberta wenn Sie mehr wissen möchten Consumer Contact Center, Service Alberta:

Edmonton und Umland: **780-427-4088**

Gebührenfrei in Alberta: **1-877-427-4088**

Besuchen Sie www.servicealberta.ca für ein Merkblatt über Verbraucher- und Mieterfragen

Arbeitsunfallversicherung

Die Arbeitsunfallversicherungsanstalt von Alberta (Workers' Compensation Board - WCB) hilft Ihnen, wenn Sie am Arbeitsplatz verletzt wurden. Als ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung werden Sie genauso wie alle anderen Arbeitnehmer in Alberta behandelt. Wenn Ihr Arbeitgeber gemäß dem Arbeitsschutzgesetz (*Workers' Compensation Act*) versichert ist, sind Sie vom Tag der Aufnahme Ihrer Arbeit in Alberta versichert. Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, ob er gegen Arbeitsunfälle versichert ist.

Dieses Poster sollte von Arbeitgebern für alle Mitarbeiter sichtbar ausgehängt sein. Es gibt an, wie Sie einen Arbeitsunfall melden sollten.

Wenn Sie sich am Arbeitsplatz verletzen...

1

Berichten Sie dem Arbeitgeber

als Erste nach Verletzung

Nach Erhalt der Mitteilung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen WCB-Formular auszufüllen (33 Stunden zu bezahlen wenn:)

- Acute Verletzung infolgedessen ist
- Eine WCB-Antragstellung erforderlich ist, oder
- Sie Ihre Arbeit nach einer Erholung mehr nicht ausüben können.

2

Teilen Sie Ihrem Doktor mit

das Sie sich am Arbeitsplatz verletzt haben

Sie können einen WCB-Formular ebenfalls 48 Stunden erhalten

3

Teilen Sie dem WCB mit

Schicken Sie den Unfallbericht selbst an den WCB

Die Formulare erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber oder vom WCB-Sekretär

Schieben Sie es nicht hinaus. Berichten Sie es umgehend!

Telefonieren Sie die Frontline:
 Wie Peak 711 (24/7), Edmonton, AB T1J 2G6
 Wie Fax: Edmonton 781-9333 oder gsk@wcb.ca / 1-800-667-7882

Weitere Informationen an der Frontline:
 Edmonton 438-2888 oder gsk@wcb.ca / 1-888-822-8227
 Website: www.wcb.ca



Alberta Workers' Compensation Board
 Arbeitsunfallversicherungsanstalt von Alberta

Ihr Arbeitgeber sollte Ihre Aufgaben, Arbeitsbedingungen und Verantwortlichkeiten für ein sicheres Arbeitsumfeld erklären. Und Sie sollten wissen, wie der WCB funktioniert und wie Sie im Fall einer Verletzung einen Anspruch geltend machen können.

Wenn Sie trotz einer Verletzung noch leichte Aufgaben ausführen können (geänderte Arbeiten) und Ihre Arbeitserlaubnis dies erlaubt, kann Ihr Arbeitgeber Ihnen andere Aufgaben auftragen. So können Sie weiter arbeiten, bis Ihre Verletzung ausgeheilt ist.



Die Beratungsbüros und die Helpline für ausländische Arbeitskräfte mit befristeter Aufenthaltserlaubnis (Temporary Foreign Worker Advisory Office und Temporary Foreign Worker Helpline) informieren Sie über Ihre Rechte und helfen Ihnen dabei, Probleme mit ungerechten, unsicheren oder ungesunden Arbeitsbedingungen zu lösen.

Wo immer möglich, werden Arbeitgeber aufgefordert, bei ihrem Antrag auf eine Arbeitsgenehmigung auch die Option einer geänderten Aufgabenstellung anzugeben.

Wenn Sie während der Arbeit verletzt wurden:

- Informieren Sie sofort Ihren Arbeitgeber.
- Ihr Arbeitgeber muss Ihre Verletzung dem WCB sofort melden, wenn:
 - Sie mehr medizinische Versorgung als nur Erste Hilfe benötigen.
 - Sie nach dem Unfall Ihre Arbeit nicht ausführen können.
- Teilen Sie Ihrem Arzt mit, dass Sie bei der Arbeit verletzt wurden.
- Informieren Sie den WCB. Füllen Sie einen Unfallbericht aus und reichen Sie ihn unverzüglich bei dem WCB ein. Sie können die Formulare von Ihrem Arbeitgeber oder einer WCB-Niederlassung anfordern oder Sie von **www.wcb.ab.ca** herunterladen.

Workers' Compensation Board Kontaktinformation:

Gebührenfrei in Alberta: **1-866-WCB-WCB1 (1-866-922-9221)**

Außerhalb von Alberta: **1-800-661-9608**

Email: **contactcentre@wcb.ab.ca**

Besuchen Sie: **www.wcb.ab.ca**

Persönliche Daten

Datenschutz

Das Datenschutzgesetz von Alberta (Personal Information Protection Act - PIPA) schützt Informationen in den Händen privatrechtlicher Organisationen in Alberta, indem es die Vorschriften für die Erhebung, Verwendung und Weitergabe persönlicher Daten durch Unternehmen und Organisationen definiert. Im Fall von ausländischen Arbeitnehmern mit befristeter Aufenthaltserlaubnis und Immigranten gilt PIPA für alle Arbeitgeber und Arbeitsvermittler, die in Alberta aktiv sind. Sollten diese Organisationen gegen die Vorschriften von PIPA für den Datenschutz und die Erhebung, Verwendung und Weitergabe persönlicher Daten verstoßen, können die Betroffenen eine Beschwerde beim Datenschutzbeauftragten von Alberta (Office of the Information and Privacy Commissioner) einreichen.

Beispiel für eine Datenschutzbeschwerde

Alina, eine Philippina mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung, arbeitete als Haushälterin bei einer Familie in Alberta, in deren Haus sie auch wohnte. Kurz nach ihrer Einarbeitung verlangte der Arbeitgeber, dass Alina ihm ihren Reisepass zur sicheren Verwahrung aushändigen sollte. Alina hinterfragte dieses Verlangen und es wurde ihr gesagt, dass sie zu den Philippinen zurück müsste, wenn sie sich weigere. Alina fragte bei der RCMP und dem Datenschutzbeauftragten von Alberta an, ob sie eine Beschwerde einreichen sollte.

So erreichen Sie den Datenschutzbeauftragten (Office of the Information and Privacy Commissioner - OIPC):

Büro Calgary
2460, 801 – 6th Avenue S.W.
Calgary, AB T2P 3W2
403-297-2728

Büro Edmonton
410, 9925 – 109th Street
Edmonton, AB T5K 2J8
780-422-6860

Gebührenfrei in Alberta: **1-888-878-4044**

Besuchen Sie: **www.oipc.ab.ca**

■ Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte mit befristeter Aufenthaltserlaubnis in Alberta

Beratung und Helpline für ausländische Arbeitskräfte mit befristeter Aufenthaltserlaubnis

Die Beratungsbüros und die Helpline für ausländische Arbeitskräfte mit befristeter Aufenthaltserlaubnis (Temporary Foreign Worker Advisory Office und Temporary Foreign Worker Helpline) informieren Sie über Ihre Rechte und helfen Ihnen dabei, Probleme mit ungerechten, unsicheren oder ungesunden Arbeitsbedingungen zu lösen.

Beratungsbüros gibt es in Calgary und Edmonton. Beide Büros liegen an öffentlichen Verkehrsrouten, so dass Sie sie leicht erreichen können. Sie können das Beratungsbüro entweder persönlich aufsuchen oder anrufen.

Sobald Ihre Bedürfnisse analysiert sind, kann das Beratungsbüro Folgendes unternehmen:

- Unterstützung bei Zugang zu und Ausfüllen relevanter Formulare.
- Unterstützung bei der Kommunikation mit den jeweiligen zuständigen Beschwerdestellen.
- Koordination mit Partnern in der Bundesregierung und dem jeweiligen Industriezweig, um Probleme mit ungerechten, unsicheren oder ungesunden Arbeitsbedingungen zu lösen.
- Provinzweite Zusammenarbeit mit Immigrationsbehörden und Dienstleistern bei der Unterstützung ausländischer Arbeitnehmer während deren Arbeit in Alberta.

Klagen über Misshandlung werden sehr ernst genommen und alle Beschwerden ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis werden untersucht.

So erreichen Sie das Beratungsbüro für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis (Montag mit Freitag):

Norden der Provinz (Edmonton)
3rd Floor, City Centre
10242 - 105 Street
Edmonton, AB T5J 3L5
780-644-2584

Süden der Provinz (Calgary)
3rd Floor, JJ Bowlen Building,
620 - 7th Avenue S.W.
Calgary, AB T2P 0Y8
403-476-4540

So erreichen Sie die Helpline für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis:

Edmonton und Umland: **780-644-9955**
Weltweit: **1-877-944-9955**
Email: **tfwadvisory.office@gov.ab.ca**

Immigrate to Alberta Information Service (Einwanderungsinformationsdienst der Provinz Alberta)

Der Informations- und Empfehlungsdienst für die Einwanderung nach Alberta gibt Ihnen Informationen über das Arbeiten in Alberta sowie Immigration nach und zeitweilige Aufenthaltsberechtigung in Alberta. Diesen Dienst können

Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit telefonisch oder per E-Mail in Anspruch nehmen.

Die Mitarbeiter des Beratungsdiensts sind erfahrene Wirtschaftsmigrationsspezialisten, die Ihre Fragen gerne beantworten werden und Ihnen Informationen über nachstehende Themen geben können:

- Alberta Immigrant Nominee Program (AINP - Provinzielles Kandidatenprogramm):
 - Auswahlkriterien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter dem AINP.
 - Die Schritte und Vorgehensweise für einen AINP-Antrag.
- Labour Market Opinions oder LMOs (Arbeitsmarktstellungennahmen).
- Arbeitserlaubnisse.
- International Qualifications Assessment Service (IQAS - Internationaler Qualifizierungsbewertungsdienst).
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Bewertung von Nachweisen.
- Allgemeininformationen über eine befristete oder dauerhafte Immigration.

**So erreichen Sie den Beratungsdienst (Montag mit Freitag):
Gebührenfrei in Alberta:**

Außerhalb von Alberta: **1-877-427-6419**

E-Mail-Formular: **780-427-6419**

Email form: **www.AlbertaCanada.com/info**

Besuchen Sie: **www.AlbertaCanada.com/immigration**

Einwanderungsagenturen -und behörden

Wenn Sie Hilfe bei der Eingewöhnung in Alberta brauchen, möchten Sie vielleicht einen örtlichen Immigrantenhilfsdienst ansprechen. Zu deren Angebot gehören:

- Praktische Hilfestellung für das tägliche Leben in der Gemeinde, wie etwa die Verwendung öffentlichen Nahverkehrs, das Finden kultureller und religiöser Institutionen und allgemeine Informationen über das Leben in Alberta.
- Elementare Dolmetschleistungen.

Sieben Immigrantenhilfsdienste bieten in Alberta Hilfe bei der Eingewöhnung ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung an.

Calgary

Calgary Catholic Immigration Society [Katholische Immigrationsgesellschaft]

3rd Floor, 120 – 17 Avenue S.W. Calgary, AB T2S 2T2
403-262-2006 www.ccis-calgary.ab.ca

Edmonton

Catholic Social Services [Katholischer Sozialdienst] (in Partnerschaft mit dem Edmonton Mennonite Centre for Newcomers [Mennonitisches Zentrum für Neuankömmlinge])

10709 – 105 Street, Edmonton, AB T5H 2X3
780-424-3545 www.ccis-calgary.ab.ca

Brooks

Brooks and County Immigration Services (Ein Projekt der Calgary Catholic Immigration Society [Katholische Immigrationsgesellschaft])

Bay 2 – 500 Cassils Road, Brooks, AB T1R 1B5
403-362-0404 www.ccis-calgary.ab.ca

Banff

Calgary Catholic Immigration Services [Katholischer Einwanderungsdienst] Banff Town Hall, 110 Bear Street, Banff, AB T1L

1A1
403-762-1254 www.ccis-calgary.ab.ca

Fort McMurray

Y.M.C.A. – Immigrant Settlement Services [Einwanderungshilfsdienst]

201, 10011 Franklin Avenue, Hill Building, Fort McMurray, AB T9H 2K6
780-743-2970 www.ymca.woodbuffalo.org

Lethbridge

Lethbridge Family Services [Hilfsangebote für Familien]

701-2 Avenue South, Lethbridge, AB T1H 0E6
403-320-1589 www.lethbridge-family-services.com

Red Deer

Catholic Social Services

[Katholischer Sozialdienst, Einwanderung und Eingewöhnung]

202, 5000 Gaetz Avenue, Red Deer, AB T4N 6C2

403-346-8818 www.catholicssocialservices.ab.ca

Willkommen in Alberta: Die Sektion für Neuankömmlinge

Der Umzug in ein anderes Land kann aufregend und stressig sein. *Willkommen in Alberta: Die Sektion für Neuankömmlinge* enthält Informationen für Ihre ersten Wochen und Monate in Alberta, die Ihnen bei der Eingewöhnung in Ihre neue Gemeinschaft helfen werden. Hier werden Unterbringung, Gesundheitsversorgung, Klima, Bankwesen, Verkehr sowie Bräuche und Verhaltensweisen erklärt. Dieser Führer enthält auch wichtige Kontaktdaten. Sie können das Dokument von www.alis.alberta.ca/publications herunterladen oder bestellen.

■ Alberta Immigrant Nominee Program (Provinzielles Einwanderungskandidatenprogramm)

Wenn Sie ein ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung sind und für immer in Alberta bleiben möchten, sind Sie möglicherweise berechtigt, einen Antrag auf Aufnahme in das Alberta Immigrant Nominee Program zu stellen und so den Status eines Permanent Resident in Kanada, das heißt eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung, zu erwerben.

Dieses Programm ist auf manche Berufszweige nicht anwendbar und nicht alle ausländischen Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung in Alberta können sich dafür bewerben. Überprüfen Sie daher sorgfältig alle Kriterien, bevor Sie einen Antrag stellen.

Kommen Sie für eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung in Alberta in Frage?

Die folgenden Schritte zeigen Ihnen, wie das AINP funktioniert und wie Sie an dem Programm teilnehmen können.

1. Besuchen Sie den Internetauftritt des AINP:
www.AlbertaCanada.com/ainp.

2. Schauen Sie sich die verschiedenen Aufteilungen und Kategorien des Programms genauer an und finden Sie heraus, ob Sie die Berechtigungskriterien erfüllen.
 - **Arbeitgeber-gesteuerte Kategorie:** Für Kandidaten mit handwerklicher Ausbildung und bestimmten angelernten Berufen, denen ein dauerhafter Vollzeit Arbeitsplatz von einem Arbeitgeber in Alberta angeboten wurde
 - **Strategische Rekrutierung:** Für Kandidaten mit bestimmten Berufen, die in Alberta sehr gesucht sind.
 - **Familienkategorie:** Für Kandidaten mit einem nahen Verwandten in Alberta, der ihnen bei der Eingewöhnung behilflich sein kann.
3. Wenn Sie alle AINP-Kriterien erfüllen, können Sie einen Antrag stellen. Vergewissern Sie sich, dass Sie alle erforderlichen Unterlagen beigelegt haben, da Ihr Antrag sonst unbearbeitet an Sie zurückgeschickt wird. Wenn Ihr Antrag nicht alle Anforderungen erfüllt, wird er abgelehnt.
4. Schicken Sie Ihre kompletten Antragsunterlagen an das AINP:
Alberta Immigrant Nominee Program
Suite 940, Telus Plaza North Tower
10025 Jasper Avenue, Edmonton, Alberta T5J 1S6
5. Erfüllt Ihr Antrag die Zulassungskriterien des AINP, werden Sie möglicherweise als Provincial Nominee, das heißt, als Kandidat für die Provinz, anerkannt. In diesem Fall wird AINP Ihnen ein Kandidatenpaket schicken, das die Folgeschritte erklärt, einschließlich wie Sie einen Antrag auf Daueraufenthaltsrecht beim kanadischen Ministerium für Staatsbürgerschaft und Einwanderung (Citizenship and Immigration Canada - CIC) vorbereiten und einreichen.
6. Das CIC wird Sie anschließend auf Ihren Gesundheitszustand überprüfen sowie ein polizeiliches Führungszeugnis und eine Sicherheitsüberprüfung von Ihnen verlangen. Wenn Sie diese Überprüfungen anstandslos überstehen, wird Ihnen eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erteilt.

Sie brauchen für den Antrag keinen Immigrationsanwalt oder Berater. Auch wenn Sie einen Vertreter mit der Antragstellung beauftragen, wird dieser nicht bevorzugt oder anders behandelt als andere Anträge.



Überprüfen Sie Ihre Arbeitserlaubnis auf Gültigkeit und Richtigkeit, einschließlich korrekter Angabe Ihres Namens, Ihres Geburtsdatums, dem Namen Ihres Arbeitgebers, der Adresse Ihres Arbeitsplatzes und der Art der von Ihnen zu verrichtenden Arbeit.

Mehr Informationen über das Alberta Immigrant Nominee Program finden Sie hier: www.AlbertaCanada.com/ainp

■ Ressourcen

Alberta

Alberta Health Care Insurance Plan [Gesetzliche Krankenversicherung in Alberta]

www.health.alberta.ca/health-care-insurance-plan.html

Alberta Immigrant Nominee Program (Provinzielles Einwanderungskandidatenprogramm)

www.AlbertaCanada.com/ainp

Helpline für ausländische Arbeitnehmer mit befristetem Aufenthaltsrecht

Edmonton und Umland: 780-644-9955

Außerhalb von Alberta: 1-877-944-9955

E-Mail: tfwadvisory.office@gov.ab.ca

Beschäftigungsnormen

Edmonton und Umland: 780-427-3731

Gebührenfrei in Kanada: 1-877-427-3731

www.employment.alberta.ca/es

Immigrate to Alberta Information Service (Einwanderungsinformationsdienst der Provinz Alberta)

Gebührenfrei in Alberta: 1-877-427-6419

Außerhalb von Alberta: 780-427-6419

E-Mail-Formular: www.AlbertaCanada.com/info

Datenschutzbeauftragter der Provinz (Office of the Information and Privacy Commissioner - OIPC)

Büro Calgary: **403-297-2728**
Büro Edmonton: **780-422-6860**
Gebührenfrei in Alberta: **1-888-878-4044**
www.oipc.ab.ca

Service Alberta, Consumer Contact Center

Edmonton und Umland: **780-427-4088**
Gebührenfrei in Alberta: **1-877-427-4088**
www.servicealberta.ca

Beratungsbüro für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis

Norden (Edmonton)

3rd Floor, City Centre, 10242 - 105 Street Edmonton, AB T5J 3L5
780-644-2584

Süden (Calgary)

3rd Floor, JJ Bowlen Building, 620 – 7th Avenue S.W. Calgary, AB T2P 0Y8
403-476-4540

Workers' Compensation Board Alberta

Gebührenfrei in Alberta: **1-866-WCB-WCB1 (1-866-922-9221)**
Außerhalb von Alberta: **1-800-661-9608**
E-Mail: **contactcentre@wcb.ab.ca**
www.wcb.ab.ca

Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Rufen Sie an: **1-866-415-8690**
www.employment.alberta.ca/whs

Kanada

Citizenship and Immigration Canada

Rufen Sie an: **1-888-242-2100**
www.cic.gc.ca

Service Canada

www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/index.shtml

Checkliste für Ihren ersten Tag als ausländischer Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis

Überprüfen Sie Ihre Arbeitserlaubnis auf Gültigkeit und Richtigkeit, einschließlich korrekter Angabe Ihres Namens, Ihres Geburtsdatums, dem Namen Ihres Arbeitgebers, der Adresse Ihres Arbeitsplatzes und der Art der von Ihnen zu verrichtenden Arbeit.

Mein Arbeitstag

- Was sind meine täglichen Arbeitsstunden?
- Was sind meine normalen Arbeitstage?
- Sollte ich vor Schichtbeginn bereits an meinem Arbeitsplatz eintreffen?
- Wie lange dauert meine Mittagspause?
- Ist meine Mittagspause bezahlt?
- Habe ich andere Pausen, wie etwa eine Kaffeepause am Morgen oder Nachmittag?
- Wie viele normale Stunden muss ich arbeiten, bevor Überstunden anfallen?
- Wie viele Überstunden werden ggfs. verlangt?
- Bieten Sie Transport zu und von meinem Arbeitsplatz an?

Vergütung und Sonderleistungen

- Wie werde ich bezahlt?
- Wie oft werde ich bezahlt?
- Was ist meine Überstundenvergütung?
- Gibt es Sonderleistungen wie etwa Zusatzkrankenversicherung und Betriebsrente oder Gewerkschaftsmitgliedschaft?
- Wird jemand mit mir die Abzüge auf meiner Lohn- oder Gehaltsabrechnung überprüfen?

- Wird jemand mit mir die Abzüge auf meiner Lohn- oder Gehaltsabrechnung überprüfen?
- Werden meine Fahrtkosten zur und von der Arbeit bezahlt?
- Erhalte ich einen Bonus? Was sind die Voraussetzungen für einen Bonus?
- Wie hoch ist er?

Abwesenheit

- Bekomme ich bezahlten Urlaub oder ist meine Urlaubszahlung in meiner Lohn- oder Gehaltsabrechnung enthalten?
- Wie errechnet sich mein Urlaubsanspruch und dessen Bezahlung?
- Was geschieht, wenn ich krank werde? Bei wem muss ich das melden?
- Was muss ich tun?
- Werde ich für Krankheitstage bezahlt?
- Kann ich unbezahlte Freizeiten nehmen?

Fragen zu Gesundheit und Sicherheit

- Welche Gefahren und Gefährdungen treten bei meiner Arbeit auf?
- Über welche weiteren Gefahren an meinem Arbeitsplatz sollte ich Bescheid wissen?
- Werde ich für diese Arbeit geschult?
- Gibt es Gesundheits- und Sicherheitsinformationen, die ich einsehen kann?
- Gibt es Betriebsversammlungen, die Gesundheit und Sicherheit diskutieren?
- Wo befinden sich die Erste-Hilfe-Kästen und die Feuerlöscher?
- Was muss ich im Brandfall oder einem anderen Notfall tun?
- An wen wende ich mich, wenn ich während der Arbeit verletzt wurde?
- Welche Pflichten habe ich bzgl. meiner Gesundheit und Sicherheit?
- Welche Pflichten hat mein Arbeitgeber bzgl. Gesundheit und Sicherheit?
- An wen wende ich mich, wenn ich eine Frage zu Gesundheit und Sicherheit habe?

Mehr Informationen können Ihnen die folgenden Ansprechpartner bieten:

Helpline für ausländische Arbeitnehmer mit befristetem Aufenthaltsrecht

Edmonton und Umland: **780-644-9955**
Außerhalb von Alberta: **1-877-944-9955**
E-Mail: tfwadvisory.office@gov.ab.ca

Beratungsbüro für ausländische Arbeitnehmer mit befristeter Aufenthaltserlaubnis:

Norden (Edmonton)
3rd Floor, City Centre
10242 - 105 Street
Edmonton, AB T5J 3L5
780-644-2584

Süden (Calgary)
3rd Floor, JJ Bowlen Building,
620 - 7th Avenue S.W.
Calgary, AB T2P 0Y8
403-476-4540

So erreichen Sie den Beratungsdienst:

Gebührenfrei in Alberta: **1-877-427-6419**
Außerhalb von Alberta: **780-427-6419**
E-Mail-Formular: www.AlbertaCanada.com/info

Produziert von Alberta Employment and Immigration.

Dieses Material darf für nicht-kommerzielle Zwecke unter Angabe der Quelle verwendet, vervielfältigt, gespeichert und weitergegeben werden. Dieses Material darf ohne eine schriftliche Genehmigung der Regierung von Alberta für kommerzielle Zwecke nicht verwendet, vervielfältigt, gespeichert und weitergegeben werden. Dieses Material darf ohne eine Lizenz der Regierung von Alberta nicht weiterverkauft werden.

Handbuch für Angestellte, die ausländische Teilzeitangestellte sind

Diese Publikation beinhaltet folgende Information:

Programm für ausländische Arbeitnehmer mit
befristeter Aufenthaltserlaubnis

Was Sie als Arbeitnehmer in Alberta wissen sollten

Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte mit
befristeter Aufenthaltserlaubnis in Alberta

Immigrant Nominee Program
(Provinzielles Einwanderungskandidatenprogramm)

Ressourcen

© 2010 Government of Alberta

Printed in Canada for free distribution

Published: October 2010

ISBN: 978-0-7785-9120-7