

Lohn- und Lohnnebenkosten | Algerien

21.04.2020

Arbeitskosten steigen nur langsam

In Algerien bestehen große Gehaltsunterschiede zwischen staatlichem und privatem Sektor. Die Arbeitslosigkeit verharrt auf hohem Niveau.

Von Friedrich Henle | Berlin

Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt

In Algerien trüben sich die wirtschaftlichen Aussichten ein. Insbesondere junge Menschen, Akademiker und Frauen sind von Arbeitslosigkeit betroffen.

Keine Beschäftigungsimpulse von staatlicher Seite

Die politische Krise nach dem Rücktritt des langjährigen Präsidenten Abdelaziz Bouteflika im April 2019 hat zur Unsicherheit in der Wirtschaft beigetragen. Sinkende Einnahmen aus dem Öl- und Gasgeschäft belasten den staatlichen Sektor. Noch ist nicht absehbar, wie stark sich der Ölpreisverfall und die weltweite Coronakrise auf den Arbeitsmarkt in Algerien auswirken werden.

Da der Staat massiv sparen muss, werden die öffentlichen Investitionen 2020 deutlich niedriger ausfallen. Staatspräsident Tebboune hat Ende März 2020 angekündigt, die laufenden Haushaltsausgaben um 30 Prozent zu kürzen und sämtliche staatlich finanzierten Projekte zu stoppen, die noch nicht begonnen worden sind. Davon ausgenommen sind geplante Aktivitäten im Gesundheits- und Bildungsbereich.

Arbeitslosigkeit bleibt hoch

Das dämpft die Hoffnung auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die das Land so dringend nötig hätte, gerade für die jüngere Generation: 2018 betrug die Arbeitslosenquote bei den 16 bis 24-jährigen 29,1 Prozent, gegenüber 11,7 Prozent unter allen erwerbsfähigen Personen. Der Internationale Währungsfonds zeigte sich beim Wirtschaftswachstum noch relativ optimistisch – im Unterschied zu anderen Organisationen – und sagte für das Jahr 2019 einen Anstieg von 2,6 Prozent voraus. Allerdings erwartet er einen weiteren Anstieg der Arbeitslosenquote auf 13,3 Prozent im Jahr 2020. Die Afrikanische Entwicklungsbank rechnete in ihrem Wirtschaftsausblick vom Januar 2020 noch mit 2,2 Prozent BIP-Wachstum für 2020 und führt aus, dass dies mittelfristig nicht ausreichte, um den Abbau der Arbeitslosigkeit in Angriff zu nehmen.

Im Privatsektor mehren sich die Probleme

Auch dürften sich schlechte Nachrichten aus der Wirtschaft negativ auf die Beschäftigung auswirken. So warnte beispielsweise der Industrieverband CIPA (Confédération des Industriels et Producteurs Algériens) im Oktober 2019, dass mehr Bauunternehmen ihre Aktivitäten eingestellt hätten oder kurz davor stünden und deshalb Personal entlassen mussten. Der Arbeitgeberverband FCE (Forum des Chefs d'Entreprises) spricht davon, dass 2019 bereits 650.000 Arbeitsplätze verloren gegangen seien.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten (2018)

Bevölkerung (in Mio.)	42,2
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	12,2
Erwerbstätige (in Mio.)	11,0
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	11,7
Analphabetenquote (in %)	8,7
Universitätsabschluss (in % der Arbeitslosen)	27,9

Quelle: Statistikamt ONS

Bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen spielt die Gewerkschaft UGTA (Union Générale des Traivailleurs Algériens) – bis 1990 die Einheitsgewerkschaft Algeriens – die wichtigste Rolle. Die Hürden für die Gründung und den Fortbestand unabhängiger Gewerkschaften sind laut Global Rights Index 2019 des Internationalen Gewerkschaftsbundes aber hoch.

Von Friedrich Henle | Berlin

Lohnkosten

Lohnkosten

In Algerien stagnieren die Reallöhne seit einigen Jahren. Der Mindestlohn soll noch 2020 steigen.

Löhne und Gehälter

Aktuelle Zahlen zu Gehältern sind in Algerien knapp. Die Daten zur Gehaltsentwicklung basieren auf einer jährlichen Umfrage des nationalen Statistikamts ONS (Office National des Statistiques), die auch nur Angaben zu Nettolöhnen enthält. Die letzten verfügbaren Ergebnisse beziehen sich auf Mai 2018 und wurden im Dezember 2019 veröffentlicht. An der Umfrage beteiligten sich insgesamt 748 Unternehmen, darunter 512 öffentliche sowie 236 privatwirtschaftliche Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten.

Im Jahresvergleich 2018/17 sind die Löhne nominal um 1,6 Prozent gestiegen. Bereits seit 2015 hält die Gehaltsentwicklung jedoch nicht mehr Schritt mit dem Anstieg des allgemeinen Preisniveaus und sorgt für reale Einkommensverluste bei den Beschäftigten. Allerdings hat die Regierung angekündigt, noch im Laufe des Jahres 2020 den Mindestlohn von aktuell 18.000 auf 25.000 algerische Dinar (DA; etwa 184 Euro; 1 Euro = rund 136 DA, Stand: 26.3.2020) pro Monat zu erhöhen. Das wäre die erste Anpassung seit 2012. Gewerkschaften verlangen dagegen eine Erhöhung auf mindestens 40.000 DA.

Entwicklung der durchschnittlichen Nettomonatslöhne 1)

	2015	2016	2017	2018
nominal (in DA)	39.200	39.901	40.325	40.955
nominal (in Euro) 2)	350,87	329,42	320,83	297,56
reale Veränd. (in %) 3)	-1,0	-4,4	-4,5	-2,7

1) ohne Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge; 2) berechnet nach durchschnittlichem Wechselkurs der Bundesbank; 3) gegenüber Vorjahr bezogen auf die Landeswährung

Quelle: Statistikamt ONS; International Labour Organization (ILO); Berechnungen von Germany Trade & Invest

Im öffentlichen Sektor Algeriens arbeiten 37 Prozent aller Beschäftigten. Diese erzielen im Durchschnitt ein deutlich höheres Gehalt als die Beschäftigten im Privatsektor. Das liegt auch an den großen Staatsunternehmen, wie dem Öl- und Gaskonzern Sonatrach, die höhere Löhne anbieten können. Die Rohstoffindustrie ist der Bereich des öffentlichen Sektors, der im Jahr 2018 mit durchschnittlich 777,71 Euro pro Monat die höchsten Gehälter zahlte. Im Privatsektor verdienen algerische Angestellte am meisten in der Finanzbranche mit durchschnittlich 545,63 Euro pro Monat. Laut ONS setzt sich die Gesamtvergütung aus durchschnittlich 63 Prozent Grundgehalt und 37 Prozent Prämien und Zulagen zusammen.

Entwicklung der durchschnittlichen Nettomonatslöhne im öffentlichen und im Privatsektor 1)

	2015	2016	2017	2018
Öffentlicher Sektor (in DA)	54.700	55.700	56.200	57.324
Öffentlicher Sektor (in Euro) 2)	489,61	459,86	447,13	416,49
Privatsektor (in DA)	32.100	32.600	33.000	33.389
Privatsektor (in Euro) 2)	287,32	269,15	262,55	242,59

1) ohne Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge; 2) berechnet nach durchschnittlichem Wechselkurs der Bundesbank

Quelle: Statistikamt ONS

Durchschnittliche Nettomonatslöhne nach Branchen im Privatsektor 1)

	2018 (in DA)	Veränderung 2018/17 (in %) 2)	2018 (in Euro) 3)
Insgesamt	33.389	1,2	242,59

1) ohne Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge; 2) nominal; 3) berechnet nach durchschnittlichem Wechselkurs der Bundesbank

Quelle: Statistikamt ONS

	2018 (in DA)	Veränderung 2018/17 (in %) 2)	2018 (in Euro) 3)
Bauwirtschaft	29.997	0,7	217,94
Bergbau	26.432	1,0	192,04
Verarbeitendes Gewerbe	34.072	1,9	247,55
Handel, Reparaturen	43.619	1,3	316,92
Hotel und Gastronomie	33.763	2,7	245,31
Transport und Telekommunikation	37.958	2,6	275,79
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	75.098	0,7	545,63
Immobilienbranche	28.406	0,7	206,38
Gesundheitswirtschaft	46.080	2,3	334,80

Durchschnittliche Nettomonatslöhne 2018 nach ausgewählten Beschäftigtengruppen im Privatsektor und nach Branchen (in Euro) *)

	Leitende Angestellte	Führungskräfte	Angestellte ohne Führungsverantwortung
Bauwirtschaft	452,21	256,81	182,07
Bergbau	330,06	214,64	167,75
Verarbeitendes Gewerbe	512,76	282,00	198,85
Handel, Reparaturen	654,41	301,03	198,97
Hotel und Gastronomie	497,54	281,44	211,99
Transport und Telekommunikation	491,24	293,85	217,22
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	862,85	465,62	314,97
Immobilienbranche	623,98	290,75	180,41

*) berechnet nach durchschnittlichem Wechselkurs der Bundesbank

Quelle: Statistikamt ONS

	Leitende Ange- stellte	Führungs- kräfte	Angestellte ohne Führungsver- antwortung
Gesundheitswirtschaft	709,87	306,28	178,01

Sozialversicherungsbeiträge

Die Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung summieren sich auf 25 Prozent des Bruttogehalts, die der Arbeitnehmer auf 9 Prozent.

Sozialbeiträge 2019 des Arbeitgebers (in Prozent der Bemessungsgrundlage)

Rentenversicherung	11,0
Krankenversicherung	11,5
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz	1,25
Arbeitslosenversicherung	1,0
Sonstige Versicherungen	0,25

Quelle: KPMG

Von Friedrich Henle | Berlin

Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Für das Arbeitsrecht ist das Gesetz Nr. 90-11 vom 21. April 1990 grundlegend. Nach der Verabschiedung wurde das Gesetz mehrmals verändert und ergänzt.

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Die Vergütung ist frei regelbar und dem Mindestlohn unterworfen. Es soll eine ausschließlich monetäre und regelmäßige Zahlung erfolgen.
Mindestlohn	18.000 DA monatlich
Arbeitsstunden pro Woche	40 Stunden auf mindestens fünf Arbeitstage verteilt ohne zwölf Arbeitsstunden pro Tag zu überschreiten.

Quelle: Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB

Regelarbeitstage pro Woche	Mindestens ein ganzer Tag (von Ausnahmen abgesehen der Freitag).
Zulässige Überstunden	Gegen Aufschlag möglich (Aufschlag von mindestens 50 Prozent des normalen Stundenlohns). Ohne 20 Prozent der gesetzlichen Höchstdauer zu überschreiten (außer bei Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen). Nur bei äußerster betrieblicher Notwendigkeit und als Ausnahme.
Bezahlte Feiertage	Zwölf Tage (zuzüglich bestimmter katholischer Feiertage für Algerier und Ausländer christlicher Religion und bestimmter jüdischer Feiertage für Algerier und Ausländer jüdischer Religion).
Bezahlte Urlaubstage pro Jahr	2,5 Tage pro Arbeitsmonat, maximal 30 Kalendertage pro Arbeitsjahr. Zusatzurlaub von mindestens zehn Tagen pro Arbeitsjahr für die Arbeiter in den Verwaltungsbezirken des Südens (Wilayas du Sud).
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	Vom 1. bis 15. Tag ab Arbeitsausfall: 50 Prozent des Tageslohnes nach Abzug der Beiträge zu Sozialversicherung und Steuern. Ab dem 16. Tag: 100 Prozent des oben genannten Gehaltes. Bei langanhaltender Krankheit oder Krankenhaus, Satz von 100 Prozent ab dem 1. Tag des Arbeitsausfalls. Ohne zwei bis drei Jahre zu überschreiten, je nach Fall.
Probezeit	Höchstens sechs Monate, ausnahmsweise bis zu zwölf Monaten für hochqualifizierte Arbeitsstellen.
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankschreibung	Vom 1. bis 15. Tag ab Arbeitsausfall: 50 Prozent des Tageslohnes nach Abzug der Beiträge zu Sozialversicherung und Steuern. Ab dem 16. Tag: 100 Prozent des oben genannten Gehaltes. Bei langanhaltender Krankheit oder Krankenhaus, Satz von 100 Prozent ab dem 1. Tag des Arbeitsausfalls. Ohne zwei bis drei Jahre zu überschreiten, je nach Fall.

Rechtsgrundlagen

Das Arbeitsrecht besteht im Wesentlichen aus dem Gesetz Nr. 90-11 vom 21. April 1990 *über die Arbeitsverhältnisse (Loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail)*, das seit seiner Verabschiedung mehrmals verändert und ergänzt wurde (insbesondere durch den Erlass Nr. 94-03 vom 11. April 1994, die Verordnung Nr. 96-21 vom 9. Juli 1996 und die Verordnung Nr. 97-02 vom 11. Januar 1997).

Es enthält die Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen und die Abänderungs- und Kündigungsregeln sowie die Bestimmungen über die Pflichten des Arbeitgebers bezüglich der Personalvertretung oder der Tarifverhandlungen (kollektives Arbeitsrecht).

Darüber hinaus müssen die Anwendungstexte des Gesetzes Nr. 90-11 und weitere, damit verbundene Themen behandelnde Texte berücksichtigt werden. Das sind:

- die Verordnung Nr. 97-03 vom 11. Januar 1997 *über die gesetzliche Arbeitszeitdauer*,
- der Erlass Nr. 11-407 vom 29. November 2011 *über den garantierten nationalen Mindestlohn* in seiner abgeänderten und ergänzten Fassung;
- das Gesetz Nr. 81-10 vom 11. Juli 1981 *über die Arbeitsbedingungen ausländischer Arbeitnehmer*,
- der Exekutiverlass Nr. 90-290 vom 29. September 1990 *über den Sonderstatus der Arbeitsverhältnisse bei den Führungskräften der Unternehmen*.

- der Erlass Nr. 97-473 vom 8. Dezember 1997 *über die Teilzeitarbeit*;
- der Erlass Nr. 94-09 vom 26. Mai 1994 *über den Schutz des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitnehmer, denen unfreiwilliger Verlust ihres Arbeitsplatzes droht*;
- das Gesetz Nr. 90-02 vom 6. Februar 1990 *über den Schutz und die Regelung kollektiver Arbeitskonflikte und des Streikrechts*; und
- das Gesetz Nr. 90-04 vom 6. Februar 1990 *über die Regelung individueller Arbeitskonflikte*.

Ein Entwurf für ein, mehrere dieser Texte zusammenfassendes, Arbeitsgesetzbuch wurde bereits ausgearbeitet. Beim Verfassen dieser Übersicht (Stand: Anfang März 2020) war jedoch nicht absehbar, wann es verabschiedet wird.

Vertragsabschluss

Es gibt drei Arten von Arbeitsverträgen: Der Ausbildungsvertrag, der befristete Arbeitsvertrag und der unbefristete Arbeitsvertrag.

Der Ausbildungsvertrag ist ein befristeter Arbeitsvertrag zur Ausbildung eines Auszubildenden. Er wird für eine Dauer von ein bis zu drei Jahren geschlossen. Der befristete Arbeitsvertrag ist ein Vollzeit- oder Teilzeitvertrag, der ausdrücklich einem der im Gesetz Nr. 90-11 formulierten Fälle entspricht. Das sind die Vertretung eines zeitweilig abwesenden Arbeitsplatzinhabers oder der Fall von Arbeitsüberlastung oder Saisonarbeit. Das Gesetz legt dafür keine Begrenzung der Dauer fest. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von der einen oder anderen Partei ohne Schadensersatz oder Frist aufgelöst werden.

Die Schriftform ist verpflichtend für Ausbildungsverträge und befristete Arbeitsverträge, nicht aber für unbefristete Arbeitsverträge, die die Standardarbeitsverträge darstellen. Deshalb werden Verträge beim Fehlen der Schriftform automatisch in unbefristete Verträge umgewandelt (Gesetz Nr. 90-11, Art. 11). Die Dauer eines Teilzeitvertrages darf nicht kürzer sein als die Hälfte der gesetzlichen Arbeitszeitdauer. Die gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften des Arbeitsrechts sind zwingend und jegliche ihnen widersprechende vertragliche Vereinbarung ist nichtig (Gesetz Nr. 90-11, Art. 136 und 137). Ausländische Arbeiter benötigen für eine Lohnbeschäftigung von drei oder weniger Monaten (Sondereinsätze ausgenommen) eine zeitweilige Arbeitsgenehmigung und für eine Lohnbeschäftigung über diese Dauer hinaus eine Arbeitserlaubnis. Eine Arbeitserlaubnis ist zwei Jahre gültig und kann erneuert werden.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die allgemeinen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind im Gesetz Nr. 90-11 im 2. Abschnitt geregelt. Für den Arbeitnehmer sind das vor allem:

- ohne Einverständnis des Arbeitgebers keine direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen oder einer Gesellschaft der Konkurrenz, der Kunden oder der Zulieferer zu haben und dem Arbeitgeber keine Konkurrenz auf seinem Arbeitsgebiet zu machen; und
- keine beruflichen Informationen über Techniken, Technologien, Fertigungsprozesse, Organisationsweisen offenzulegen und allgemein keine internen Dokumente des Arbeitgebers offenzulegen, außer wenn es das Gesetz oder die Vorgesetzten verlangen.

Vertragsbeendigung

Die Aussetzung des Arbeitsverhältnisses erfolgt automatisch, insbesondere bei Krankheit oder ähnlichen Fällen, einer Disziplinentscheidungs zur Aussetzung der Dienstausbildung, der Ausübung des Streikrechts und des unbezahlten Urlaubs.

Im Gesetz Nr. 90-11, Art. 66 werden die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgezählt, darunter Rücktritt, Kündigung wegen schwerwiegenden Fehlverhaltens (Gesetz Nr. 90-11, Art. 73), Kündigung ohne schwerwiegendem Fehlverhalten (Gesetz Nr. 90-11, Art. 73-5) und Entlassung wegen Personalabbaus. Das bedeutet eine Entlassung aus wirtschaftli-

chen Gründen (Gesetz Nr. 94-09 vom 26. Mai 1994). Darüber hinaus wird das vereinbarte freiwillige Ausscheiden praktiziert, das im Gesetz Nr. 90-11 nicht vorgesehen ist.

Gesetz Nr. 90-11, Artikel 73, listet die schwerwiegenden Fehlverhalten auf, die zu einer rechtmäßigen Entlassung führen.

Im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers muss diese schriftlich eingereicht werden. Der Arbeitnehmer muss die in den Kollektivvereinbarungen oder Kollektivverträgen festgelegten Bedingungen zur Kündigungsfrist einhalten (Gesetz Nr. 90-11, Art. 68).

Die Kündigung wegen Personalabbaus kann nur in Betrieben mit mehr als neun Arbeitnehmern erfolgen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor dem Personalabbau alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel auszuschöpfen, die geeignet sind, die Zahl der Entlassungen zu verringern, das sind Arbeitszeitverkürzungen, Vorruhestand, Versetzung von Mitarbeitern in andere Tätigkeitsbereiche oder andere Unternehmen. Im Falle einer Ablehnung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung wegen Personalabbaus.

Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (Personalabbau oder Einstellung der Tätigkeit des Arbeitgebers) führt zur Zahlung einer Arbeitslosenentschädigung, sofern der Arbeitnehmer bestimmte, im abgeänderten und ergänzten Erlass Nr. 94-11 vom 26. Mai 1994 festgelegte Bedingungen erfüllt und sofern der Arbeitgeber einen „Beitrag zur Anspruchseröffnung“ an die nationale Arbeitslosenversicherung (CNAC) gezahlt hat.

Die Entschädigung aus der Arbeitslosenversicherung wird nach Ablauf von zwei Monaten gezahlt, denn diese Karenzzeit wird *de facto* durch die dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung eine Arbeitslosenentschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen zu zahlen, ausgeglichen.

Der Beitrag zur Anspruchseröffnung entspricht 80 % des durchschnittlichen Bruttolohnes pro Beschäftigungsjahr mit der Gesamtobergrenze von zwölf Monatsgehältern, wobei sich der durchschnittliche Bruttolohn an dem von dem betroffenen Arbeitnehmer erzielten Lohn während der zwölf, der Entlassung vorhergehenden, Monate bemisst. Jeder Arbeitszeitraum von mehr als sechs Monaten und weniger oder gleich einem Jahr wird einem Beschäftigungsjahr gleichgestellt, während für jeden Arbeitszeitraum zwischen einem Tag und sechs Monaten innerhalb eines Jahres nur 40 Prozent des durchschnittlichen Lohnes gezahlt werden. Der Arbeitgeber wird von diesem Beitrag freigestellt, wenn der Arbeitnehmer nur drei oder weniger Dienstjahre aufweist.

Eine Entlassung, die unter Verletzung zwingender gesetzlicher und/oder vertraglicher Verfahren (Formfehler) erfolgt ist, führt zur Zahlung einer finanziellen Entschädigung an den Arbeitnehmer in Höhe des Gehaltes, das der Arbeitnehmer beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte. Erfolgt die Kündigung ohne rechtmäßigen Kündigungsgrund (Sachfehler), so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung in Höhe von mindestens sechs Monatsgehältern, unbeachtet weiterer Schadensersatzansprüche.

Möchte ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer wegen schwerwiegenden Fehlverhaltens kündigen, ist dringend anzuraten, die Kündigung schriftlich vorzunehmen. Außerdem müssen sämtliche Formvorschriften eingehalten werden, die sich aus dem Arbeitsvertrag, der ggf. geltenden Tarifvereinbarung und der Betriebsordnung ergeben. In einigen Fällen setzt die Kündigung wegen groben Fehlverhaltens voraus, dass dieses gerichtlich festgestellt worden ist. Bei strafrechtlich relevanten Handlungen des Arbeitnehmers, wie zum Beispiel vorsätzlicher Sachbeschädigung, Körperverletzung und Drogenkonsum ist es daher in vielen Fällen empfehlenswert, Strafanzeige gegen den Arbeitnehmer zu stellen. Man sollte sich jedoch auch darüber bewusst sein, dass bei der fehlenden Beweisbarkeit der Tatvorwürfe die Erhebung einer Strafanzeige sich auch als kontraproduktiv erweisen könnte.

Autor: Dr. Daniel Smyrek, Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht u. Avocat Pauline Coune, Avocat, Alexander & Partner Rechtsanwälte mbB

Kontaktadressen

Kontaktadressen

Bezeichnung	Kontakt	Anmerkungen
Agence Nationale de l'Emploi	http://www.anem.dz/fr/	Arbeitsagentur
Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (CNAS)	https://cnas.dz/fr/	Sozialversicherungsbehörde
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale	https://www.mtess.gov.dz/fr/	Arbeitsministerium
Ministère de l'Éducation Nationale	http://www.education.gov.dz/fr/	Bildungsministerium

Kontakt

Meike Eckelt

Wirtschaftsexpertin

 +49 228 24 993 278

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2020 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.