

Europäische Projekte



Informationen für Saisonarbeitskräfte in Deutschland

**Informacje dla pracowników sezonowych
zatrudnionych w Niemczech**

Berlin/Warszawa 2003

ZZPR

Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w Rzeczypospolitej Polskiej

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Informationen für Saisonarbeitskräfte in Deutschland

**Informacje dla pracowników sezonowych
zatrudnionych w Niemczech**

IG BAU/ZZPR

Berlin/Warszawa 2003

Informationen für Saisonarbeitskräfte in Deutschland

Informacje dla pracowników sezonowych zatrudnionych w Niemczech

IG BAU/ZZPR

Impressum:

ZZPR

Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w Rzeczypospolitej Polskiej
00-378 Warszawa
ul. Jaracza 3 lok. 10

IG Bauen-Agrar –Umwelt
Bundesvorstand
Referat Europapolitik
Luisenstraße 38
10117 Berlin

Fachliche Beratung/Konsultacja merytoryczna:
Reinhard Vorbau, IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand
Thomas Hentschel, PECO – Institut, Berlin

Berlin/Warszawa 2003

Inhalt

0	Vorwort	5
1	Wichtigste Regeln für Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer	7
1.1	Das namentliche Verfahren bei der Beschäftigung	8
1.2	Das anonymisierte Einstellungsverfahren	9
2	Was in Deutschland nach der Ankunft zu tun ist	9
3	Das Arbeitsverhältnis	11
3.1	Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses	11
3.2	Vertragsform	11
3.3	Vertragsinhalt	11
3.4	Anmeldung bei den Versicherungsinstituten	13
3.5	Urlaub	13
3.6	Entlohnung	13
3.7	Zur Abrechnungsweise der Entlohnung	15
3.8	Verfall der Vergütung	15
4	Kündigung	17
4.1	Kündigung des Vertrages	17
4.2	Kündigung unter Rechtsverletzung	17
4.3	Das Unternehmen meldet Insolvenz an	17
4.4	Arbeitslosengeld	19
5	Steuerpflicht der Arbeitnehmer	19
5.1	Steuern	19
5.2	Wohnsitz in Deutschland	21
6	Gewerkschaft und Rechtsschutz	21
7	Anforderungen an Unterkünfte	23
8	Adressen	27
9	Beitrittserklärung	33

Treść

0	Przedmowa	7
1	Najważniejsze zasady zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego	8
1.1	Postępowanie imienne przy zatrudnianiu	8
1.2	Postępowanie bezimienne przy zatrudnianiu	10
2	Co trzeba uczynić po przybyciu do Niemiec	10
3	Stosunek pracy	12
3.1	Powstanie stosunku pracy	12
3.2	Forma umowy	12
3.3	Treść umowy	12
3.4	Zgłoszenie w instytucjach ubezpieczeniowych	14
3.5	Urlop	14
3.6	Wynagrodzenie	14
3.7	O sposobie obliczania wynagrodzenia	16
3.8	Przepadek wynagrodzenia	16
4	Wypowiedzenie	18
4.1	Wypowiedzenie umowy	18
4.2	Wypowiedzenie z naruszeniem prawa	18
4.3	Przedsiębiorstwo ogłasza niewypłacalność	18
4.4	Zasiłek dla bezrobotnych	20
5	Obowiązek podatkowy pracobiorców	20
5.1	Podatki	20
5.2	Miejsce zamieszkania w Niemczech	22
6	Związek zawodowy a ochrona prawna	22
7	Wymagania w zakresie zakwaterowania	24
8	Adresy	29
9	Deklaracja członkowska	34

0 Vorwort

„Unser Ziel ist das eine Europa.“ Das haben die Staats- und Regierungschefs der 15 jetzigen und 10 künftigen EU-Mitgliedsländer im Dezember 2002 in Kopenhagen erklärt. Daran wollen die Gewerkschaften nach allen Kräften mitarbeiten. Um neue Trennungslinien zu vermeiden, um das Miteinander innerhalb der neuen Grenzen zu fördern und um das ehrgeizige Ziel eines geeinten Europas zu verwirklichen.

Gemeinsamkeiten können nur dann entstehen, wenn es ein Wissen um Rechte und Pflichten gibt. Diesem Informationsbedürfnis möchten wir mit der vorliegenden Broschüre nachkommen. Wenn Sie sich also entschließen, eine Tätigkeit in der deutschen Landwirtschaft aufzunehmen, oder sich sogar schon mitten in der Arbeit befinden, sollten Sie sich mit den rechtlichen Bedingungen einer solchen Tätigkeit auseinandersetzen. Dies sollten Sie tun, damit Sie sich nicht selbst um die Ihnen zustehenden Rechte bringen aber auch, um nicht versehentlich Verletzungen des geltenden Rechts zu begehen.

Sie finden in dieser Broschüre alle Informationen, die Sie für Ihren Aufenthalt und Ihre Arbeit brauchen. Informieren Sie sich bereits vor Ihrer Arbeitsaufnahme bei Ihrer örtlichen Gewerkschaft über alle offenen Fragen. Die Anschrift finden Sie am Ende der Broschüre. Sollten Sie während Ihres Arbeitsaufenthaltes rechtliche Beratung brauchen, finden Sie bei uns Rat und Tat. In unseren Geschäftsstellen können Sie sich rechtlich beraten lassen und in der IG Bauen-Agrar-Umwelt Mitglied werden. Nutzen Sie diese Möglichkeiten, ob zuhause oder vor Ort an Ihrer Arbeitsstelle.

Wir hoffen, Ihnen mit dieser Broschüre genügend Informationen an die Hand gegeben zu haben, damit Ihr Aufenthalt gelingt.

Ihr

Hans-Joachim Wilms, Stellvertretender Bundesvorsitzender der IG BAU

Leon Gryczuk, Vorsitzender der ZZPR

0 Przedmowa

„Naszym celem jest jedna Europa“. Takie oświadczenie złożyli w grudniu 2002 r. w Kopenhadze szefowie państw i rządów z 15 obecnych i 10 przyszłych krajów członkowskich UE. Związki zawodowe pragną z pełnym zaangażowaniem uczestniczyć w realizacji tego celu, ażeby zapobiec powstaniu nowych linii podziału, wspierać współdziałanie wewnątrz nowych granic i urzeczywistnić ambitny cel, jakim jest zjednoczona Europa.

Poczucie wspólnoty może jednak narodzić się tylko wtedy, jeżeli rozpowszechniona jest wiedza o prawach i obowiązkach. Odpowiedzią na istniejącą w tej mierze potrzebę informacji stać się powinna ta broszura. Jeżeli zatem zdecydujesz się zatrudnić do prac rolnych w Niemczech lub też być może przebywasz już i pracujesz tutaj, to z całą pewnością warto zapoznać się z warunkami prawnymi, które regulują Twój pobyt i pracę w Niemczech. Należy to uczynić, ażeby znać swe prawa i umieć z nich korzystać, a ponadto nie popełnić - choćby z niewiedzy - naruszenia obowiązującego prawa.

Znajdziesz w tej broszurze wszelkie informacje, których potrzebujesz podczas swego pobytu i pracy w Niemczech. Warto jeszcze przed podjęciem pracy zwrócić się do najbliższej instancji związkowej, najlepiej w miejscu Twego zamieszkania, aby wyjaśnić wszelkie niejasności. Adres znajdziesz na końcu tej broszury. Przebywając w Niemczech znajdziesz pomoc i radę w naszym związku zawodowym. W naszym biurze możesz uzyskać poradę prawną, a także stać się członkiem IG BAU (IG Bauen-Agrar-Umwelt - Związek Zawodowy Pracowników Budownictwa, Rolnictwa i Ochrony Środowiska). Skorzystaj z tych możliwości jeszcze przed wyjazdem lub później w miejscu pracy.

Żywimy nadzieję, że oddając w Twoje ręce tę broszurę wyposażyliśmy Cię w wystarczające informacje, ażeby Twój pobyt i praca w Niemczech były ze wszech miar udane.

Wasz

Hans-Joachim Wilms, wiceprzewodniczący Zarządu Federalnego IG BAU

Leon Gryczuk, Prezes Zarządu ZZPR

1 Wichtigste Regeln für Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer

1. Die Beschäftigung polnischer Arbeitnehmer erfolgt auf der Grundlage eines schriftlich verfassten Arbeitsvertrages unter Einhaltung des zwischen den (beiden) Staaten vereinbarten Verfahrens.
2. Zwar sind die Vertragschließenden nach dem Gesetz befugt, die Inhalte hinsichtlich der Entlohnung, des Urlaubs und der Arbeitszeit frei zu gestalten, dennoch wird diese Freiheit durch entsprechende Vorschriften zum Schutz des Arbeitnehmers eingeschränkt.
3. Von den polnischen Arbeitnehmern werden zeitlich befristete Verträge abgeschlossen, die mit Zeitablauf enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
4. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen ab Kündigungserhalt vor dem nächstgelegenen deutschen Arbeitsgericht gegen diese Kündigung Klage erheben.
5. In allen Fällen, in welchen es während der Arbeitsausführung und während des Aufenthaltes in Deutschland erforderlich wird, juristische Hilfe zu erlangen, können sich die Betroffenen an die polnischen diplomatischen und Konsularvertretungen wenden.

Vor der Arbeitsaufnahme und der Abreise nach Deutschland ist es wichtig, sich genau mit dem Inhalt des Vertrages vertraut zu machen sowie sämtliche geforderten Formalitäten (ein gültiger Reisepass, ein gültiges Visum, Arbeitserlaubnis, Versicherungspolice, ärztlicher Nachweis) zu erledigen, die für eine erfolgreiche Umsetzung der angestrebten Ziele erforderlich sind.

- Als Saisonarbeitnehmer können Personen beschäftigt werden, die zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme das 18. Lebensjahr vollendet haben (eine Altersbegrenzung nach oben gibt es nicht),
- Die Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer darf 90 Tage im Jahr nicht überschreiten.

Es gibt zwei Formen für die staatliche Genehmigung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses: ein namentliches und ein anonymisiertes Einstellungsverfahren.

1.1 Das namentliche Verfahren bei der Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer

1. Vom deutschen Arbeitgeber wird ein konkreter Kandidat bei dem für ihn zuständigen Arbeitsamt angemeldet. Das Arbeitsamt prüft die jeweilige Arbeitsmarktlage und entscheidet anschließend über die Beschäftigung eines Ausländers, indem ein entsprechender Vermerk auf dem Formular der Beschäftigungszusicherung eingetragen wird.
2. Die Beschäftigungszusicherung muss anschließend durch die Bundesanstalt für Arbeit in Bonn bestätigt werden. Danach wird sie an das für den Wohnort des Kandidaten zuständige Woiewodschaftsarbeitsamt weitergeleitet und von diesem dem Kandidaten ausgehändigt.
3. Die Beschäftigungszusicherung ist bei der Erledigung von Visaangelegenheiten erforderlich.
4. Der deutsche Arbeitgeber sollte seinen Antrag auf Einstellung eines Saisonarbeitnehmers mindestens 12 Wochen vor der geplanten Einstellung einreichen.
5. Sollte in der Erntezeit Bedarf an Saisonarbeitnehmern bestehen, so hat der deutsche Arbeitgeber die Möglichkeit, im Hinblick auf polnische Saisonarbeitnehmer ein beschleunigtes Verfahren zu beantragen.

1 Najważniejsze zasady zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego

1. Podstawę zatrudnienia polskich pracobiorców stanowi zawarcie pisemnej umowy o pracę przy zachowaniu trybu postępowania, uzgodnionego pomiędzy obu państwami.
2. Zgodnie z ustawą strony zawierające umowę o pracę mają, co prawda, swobodę w zakresie ustalania takich elementów, jak wynagrodzenie, urlop czy też czas pracy, jednakże odnośne przepisy ograniczają tę swobodę w interesie ochrony pracownika.
3. Polscy pracobiorcy zawierają umowy o pracę na czas określony. Umowy te tracą ważność po upływie czasu, na który zostały zawarte, bez potrzeby wypowiedzenia.
4. Jeżeli stosunek pracy zostanie wypowiedziany przez pracodawcę, wówczas pracownik w terminie 3 tygodni od dnia otrzymania wypowiedzenia może zaskarżyć to wypowiedzenie przed najbliższym niemieckim sądem pracy.
5. We wszystkich przypadkach, w których podczas pracy i pobytu w Niemczech zaistnieje potrzeba otrzymania pomocy prawnej, zainteresowani mogą zgłosić się do polskich placówek dyplomatycznych i konsularnych.

Przed podjęciem pracy i wyjazdem do Niemiec należy dokładnie zapoznać się z treścią umowy o pracę, jak również załatwić wszelkie niezbędne formalności i uzyskać wymagane dokumenty (ważny paszport, ważna wiza, zezwolenie na pracę, polisa ubezpieczeniowa, świadectwo lekarskie), co jest warunkiem owocnej realizacji zamierzonego celu.

- W charakterze pracowników sezonowych mogą być zatrudnione osoby, które w momencie podjęcia pracy ukończyły 18-ty rok życia (górną granicą wieku nie obowiązują),
- Zatrudnienie w charakterze pracowników sezonowych nie może przekraczać 90 dni w roku.

Stosowane są dwie formy wydawania zezwoleń państwowych na zawarcie podlegającego ubezpieczeniu społecznemu stosunku pracy: postępowanie imienne i postępowanie bezimienne.

1.1 Postępowanie imienne przy zatrudnianiu w charakterze pracowników sezonowych

1. Niemiecki pracodawca zgłasza konkretnego kandydata we właściwym terenie niemieckim urzędzie zatrudnienia. Urząd zatrudnienia analizuje sytuację na miejscowym rynku pracy, po czym podejmuje decyzję o zatrudnieniu obcokrajowca, dokonując odpowiedniego wpisu na formularzu *Obietnicy zatrudnienia*.
2. *Obietnica zatrudnienia* musi być następnie potwierdzona przez Federalny Urząd Pracy w Bonn. Z kolei przesłana zostaje ona do Wojewódzkiego Urzędu Zatrudnienia, właściwego dla miejsca zamieszkania kandydata, który to urząd doręcza *Obietnicę zatrudnienia* kandydatowi.
3. Przedłożenie *Obietnicy zatrudnienia* wymagane jest przy załatwianiu formalności wizowych.
4. Niemiecki pracodawca winien złożyć wniosek o zatrudnienie pracownika sezonowego najpóźniej na 12 tygodni przed planowanym terminem zatrudnienia
5. Jeżeli w okresie żniw powstanie zapotrzebowanie na pracowników sezonowych, wówczas niemiecki pracodawca ma możliwość wnioskowania o zastosowanie tzw. postępowania przyspieszonego.

1.2 Das anonymisierte Einstellungsverfahren

1. Eine derartige Bedarfsanmeldung für Saisonarbeitnehmer wird von der Bundesanstalt für Arbeit (ZAV) in Bonn an die Hauptabteilung Verdienstmigration des Zentralen Arbeitsamtes in Warschau übermittelt. Darin werden die Art der Arbeit, der Arbeitsort, die Entlohnungshöhe, die Arbeitszeit, der Beschäftigungszeitraum sowie die sozialen Bedingungen benannt.
2. Die Woiewodschaftsarbeitsämter in ganz Polen suchen anschließend nach Kandidaten, die die von Arbeitgebern in der vorgenannten Bedarfsanmeldung genannten Erwartungen erfüllen.
3. Wird auf einer Warteliste ein entsprechender Kandidat gefunden, so hat dieser einen Beschäftigungsantrag (entsprechende Muster sind vorhanden) auszufüllen. Der Antrag wird anschließend an die Bundesanstalt für Arbeit weitergeleitet.
4. Wird ein Beschäftigungsantrag von der Bundesanstalt für Arbeit bestätigt, so erhält der Antragsteller eine Beschäftigungszusicherung, die ihm von dem Zentralen Arbeitsamt in Warschau ausgehändigt wird.
5. Anschließend muss der Antragsteller ein entsprechendes Visum in dem für seinen Wohnsitz zuständigen deutschen Konsulat beantragen und erhalten.

2 Was in Deutschland nach der Ankunft zu tun ist

Nach der Ankunft in Deutschland ist folgende Reihenfolge bei der Erledigung von Formalitäten zu beachten:

- Anmeldung bei der örtlichen Einwohnermeldestelle der Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung,
- Antragstellung an das örtliche Arbeitsamt zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis (auf der Grundlage des Visums und der Beschäftigungszusicherung; eine Arbeitsaufnahme ohne diese Arbeitserlaubnis gilt auch dann als illegal, wenn ein entsprechender Vermerk auf dem Visum vorhanden ist),
- Beantragung einer Lohnsteuerkarte bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Finanzamt bzw. einer Bescheinigung über die eingeschränkte Lohnsteuerpflicht,
- Beantragung eines Sozialversicherungsausweises oder einer Versicherten-Nummer bei der zuständigen Krankenkasse (auch wenn eine Einstellung erfolgt, die keine Sozialversicherungspflicht voraussetzt).

Eine Arbeitserlaubnis berechtigt dazu, einer Arbeit entsprechend der vorherigen Ankündigung und dem Bedarf des Arbeitgebers nachzugehen. Ein eigenmächtiger Wechsel des Arbeitsortes und des Arbeitgebers wird, auch wenn ein gültiges Visum und eine gültige Arbeitserlaubnis (die nach der ursprünglichen Bedarfsanmeldung des Arbeitgebers erteilt wurden) vorhanden sind, als eine illegale Beschäftigung behandelt.

1.2 Postępowanie bezwizowe przy zatrudnieniu

1. Tego rodzaju zapotrzebowanie na pracowników sezonowych zgłaszane jest przez Federalny Urząd Pracy (ZAV) w Bonn do Departamentu Migracji Zarobkowej Centralnego Urzędu Zatrudnienia w Warszawie. Dokument ten zawiera informacje o rodzaju i miejscu wykonywania pracy, wysokości wynagrodzenia, czasie pracy, okresie zatrudnienia oraz o warunkach socjalnych.
2. Wojewódzkie Urzędy Zatrudnienia na terenie całej Polski poszukują następnie kandydatów, którzy spełniają warunki podane przez pracodawców w wymienionym powyżej zapotrzebowaniu.
3. Jeżeli na liście oczekujących znaleziony zostanie odpowiedni kandydat, wówczas osoba ta wypełnia *wniosek o zatrudnienie* (odpowiednie wzory zaopiewniono). Wniosek ten jest następnie przesyłany do Federalnego Urzędu Pracy.
4. Jeżeli przesłany *wniosek o zatrudnienie* zostanie zaaprobowany przez Federalny Urząd Pracy, wówczas osoba składająca wniosek otrzymuje *Obietnicę zatrudnienia*, którą doręcza jej Centralny Urząd Zatrudnienia w Warszawie.
6. Następnie wnioskujący musi złożyć wniosek wizowy i otrzymać odpowiednią wizę w konsulacie niemieckim, właściwym dla jego miejsca zamieszkania.

2 Co trzeba uczynić po przybyciu do Niemiec

Po przyjeździe do Niemiec trzeba załatwić szereg formalności w podanej poniżej kolejności:

- dokonać zameldowania w miejscowym urzędzie meldunkowym, wchodzącym w skład urzędu miasta lub gminy,
- złożyć wniosek w miejscowym urzędzie zatrudnienia w celu wydania *zezwolenia na pracę* (na podstawie wizej i *obietnicy zatrudnienia*); podjęcie pracy bez tego zezwolenia uważane jest za nielegalne także wtedy, jeżeli wiza zaopatrzona jest w odpowiednią adnotację),
- we właściwym dla pracodawcy urzędzie skarbowym złożyć wniosek o wydanie *karty podatku od zarobków względnie zaświadczenia o podleganiu ograniczonemu opodatkowaniu zarobków*,
- złożyć wniosek o wydanie *legitymacji ubezpieczenia społecznego* lub nadanie numeru ubezpieczonego we właściwej kasie chorych (także jeżeli stosunek zatrudnienia nie podlega obowiązkowi zawarcia ubezpieczenia społecznego).

Zezwolenie na pracę uprawnia do podjęcia i wykonywania pracy zgodnie z podanym uprzednio jej rodzajem i zapotrzebowaniem pracodawcy. Samowolna zmiana miejsca pracy i pracodawcy traktowana jest jako podjęcie nielegalnej pracy także wtedy, jeżeli pracobiorca jest w posiadaniu ważnej wizej i ważnego zezwolenia na pracę (wydanych na podstawie pierwotnego zapotrzebowania, zgłoszonego przez pracodawcę).

3 Das Arbeitsverhältnis

Das deutsche Grundgesetz garantiert jedem Staatsbürger eine freie Berufs- und Arbeitsstättenwahl. Das bedeutet, dass jeder deutsche Staatsbürger, unabhängig von seinem Wohnort, überall in Deutschland einer Arbeit nachgehen kann. Dasselbe betrifft ebenfalls die in Schlesien wohnenden Personen, die über einen deutschen Reisepass verfügen.

3.1 Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses

Die Grundlage eines Arbeitsrechtsverhältnisses bildet ein Arbeitsvertrag, der zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber abgeschlossen wird. In der Praxis werden die in Schlesien wohnenden Arbeitnehmer von einem Vermittler für die Arbeit in einem deutschen Unternehmen „geworben“. Meistens werden mit einem solchen Vermittler die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie weitere Einzelheiten festgelegt. Trifft man solche Festlegungen, so darf nicht außer Acht gelassen werden, daß die Vermittler nicht berechtigt sind, das betreffende Unternehmen zu vertreten. Somit stellen die mit ihnen abgestimmten Festlegungen noch keinen Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitgeber dar.

Nur wenn die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen mit einer zur Vertretung des Unternehmens/Arbeitgebers berechtigten Person, d.h. mit dem Firmeninhaber bzw. einem Mitglied des Vorstandes (der Geschäftsführung) festgelegt werden, führen sie zum Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrages.

3.2 Vertragsform

Ein Arbeitnehmer muss auf dem Abschluß eines schriftlichen Arbeitsvertrages bestehen. Er hat einen Anspruch auf die schriftliche Ausfertigung des mündlich geschlossenen Arbeitsvertrages auf Grund des Nachweisgesetzes¹, dieser Anspruch muss gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erfolgen. Bitte immer eine Kopie der Anschreiben in den eigenen Unterlagen aufbewahren. Ein Arbeitnehmer, der keinen schriftlichen Arbeitsvertrag vorweisen kann, muss mit ernsthaften Problemen bei der Nachweisführung für seine Position rechnen. Und das kann in der Folge zu einer für den Arbeitnehmer negativen Entscheidung führen. Das deutsche Recht sieht für die Arbeitsverträge keine besondere Form vor. Es ist jedoch daran zu denken, dass es im Falle eines Streits mit dem Arbeitgeber erforderlich sein kann, den Bestand eines Arbeitsvertrages bzw. die darin festgeschriebenen Arbeits- und/oder Entlohnungsbedingungen vor einem Gericht, einem staatlichen Verwaltungsorgan oder einem Versicherungsinstitut zu beweisen.

3.3 Vertragsinhalt

In einem Arbeitsvertrag sind die wichtigsten, grundlegenden Verpflichtungen der Vertragsseiten festzuhalten. Dazu gehören u.a.:

- die Art der Arbeit, die vom Arbeitnehmer auszuführen ist,
- der Urlaub,
- die Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- die Art und Höhe der Entlohnung.

Solche Fragen, wie die Arbeitszeit, der Urlaub, die Verantwortlichkeiten der Seiten bei Vertragsverletzungen etc. müssen nicht in einem Arbeitsvertrag geregelt sein. Werden diese Fragen jedoch nicht vertraglich geregelt, so finden die geltenden gesetzlichen Vorschriften, die Rahmenarbeitsverträge sowie die gängige Rechtsprechung entsprechend Anwendung.

¹ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen. 20 Juli 1995 (BGBl. 1946), geändert durch Gesetz vom 13. Juli 2001 (BGBl. I 1542).

3 Stosunek pracy

Niemiecka ustawa zasadnicza (konstytucja) gwarantuje każdemu obywatelowi swobodę wyboru zawodu i miejsca pracy. Oznacza to, że każdy obywatel Niemiec może pracować na terenie całego kraju, niezależnie od swego miejsca zamieszkania. Zasada ta odnosi się także do osób zamieszkujących na Śląsku i będących w posiadaniu paszportu niemieckiego.

3.1 Powstanie stosunku pracy

Podstawę stosunku pracy stanowi umowa o pracę, zawarta pomiędzy pracobiorcą i pracodawcą. W praktyce pracobiorcy zamieszkujący na Śląsku „werbowani” są do pracy w przedsiębiorstwach niemieckich przez pośredników. Z reguły już z takim pośrednikiem ustala się warunki pracy, wynagrodzenie i inne szczegóły. Trzeba przy tym pamiętać, że osoby zajmujące się takim pośrednictwem nie mają uprawnień do reprezentowania danego przedsiębiorstwa. Z tego zaś wynika, że warunki umówione z pośrednikiem nie oznaczają zawarcia umowy o pracę z przyszłym pracodawcą.

Tylko wtedy, jeżeli warunki pracy i wynagrodzenia zostały ustalone z osobą uprawnioną do reprezentowania danego przedsiębiorstwa lub pracodawcy, tzn. w praktyce z właścicielem firmy/gospodarstwa lub członkiem zarządu przedsiębiorstwa, prowadzi to do zawarcia ważnej umowy o pracę.

3.2 Forma umowy

Pracobiorca powinien zawsze domagać się zawarcia umowy o pracę na piśmie. Tym bardziej, że na podstawie *Ustawy o dokumentowaniu*² przysługuje mu prawo do otrzymania na piśmie umowy o pracę, zawartej uprzednio ustnie. Żądanie takie pracownik winien jednak pisemnie zgłosić swemu pracodawcy. Kopię tego pisma należy starannie przechowywać we własnych dokumentach. Pracownik, który nie może przedłożyć pisemnej umowy o pracę, musi się liczyć z poważnymi trudnościami w udowodnieniu swoich racji. W konsekwencji może to doprowadzić do niekorzystnego dla pracownika rozstrzygnięcia.

Prawo niemieckie nie przewiduje szczególnej formy dla umowy o pracę. Pamiętać jednak należy, że w razie sporu z pracodawcą zająć może potrzeba udowodnienia przed sądem, organem administracji państwowej lub instytucją ubezpieczeniową faktu istnienia umowy o pracę lub też zapisanych w niej warunków pracy oraz/lub zasad i wysokości wynagrodzenia.

3.3 Treść umowy

W umowie o pracę winny zostać określone najważniejsze, podstawowe obowiązki stron umowy. Należą do nich:

- rodzaj pracy, jaką pracownik ma wykonywać,
- rodzaj i wysokość wynagrodzenia.

Kwestie wymiaru czasu pracy, urlopu, odpowiedzialności stron w razie naruszenia warunków umowy itp. nie muszą być uregulowane w umowie o pracę. W przypadku braku odnośnych regulacji w umowie do zagadnień tych znajdują zastosowanie obowiązujące przepisy ustawowe, zbiorowe układy pracy oraz praktyka orzecznicza sądów.

² Ustawa o dokumentowaniu istotnych warunków obowiązujących dla stosunku pracy. 20 lipca 1995 r. (Fed. Dz. Ustaw, 1946), zmieniona Ustawą z dnia 13 lipca 2001 r. (Fed. Dz. Ustaw I 1542).

3.4 Anmeldung bei den Versicherungsinstituten

Der Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrages ist für den Arbeitnehmer noch keine Garantie dafür, dass er sich in einem legalen Arbeitsverhältnis im Lichte des Gesetzes befindet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den neu eingestellten Arbeitnehmer bei den Versicherungsinstituten und bei dem Finanzamt anzumelden. Die Arbeitgeber gehen dieser Verpflichtung häufig nicht nach, um sich Ausgaben zu ersparen. Wird jedoch ein Arbeitnehmer nicht bei den genannten Institutionen angemeldet, so hat es ernsthafte Folgen für ihn. So gilt z.B. die Krankenversicherung für ihn nicht. Meldet das Unternehmen Insolvenz an, steht dem betreffenden Arbeitnehmer weder ein Insolvenz- noch ein Arbeitslosengeld zu. Er hat ebenfalls kein Anrecht auf eine Altersrente.

Geht der Arbeitgeber seiner Pflicht nach und sorgt für eine entsprechende Anmeldung des Arbeitnehmers, so erhält der **Arbeitnehmer** eine diesbezügliche Information von der zuständigen Krankenkasse bzw. Rentenversicherungsanstalt. Erhält ein Arbeitnehmer innerhalb der ersten zwei und höchstens drei Arbeitswochen keine solche Benachrichtigung, so sollte er unverzüglich bei seinem Arbeitgeber vorstellig werden und sich ggf. selbständig mit einer der örtlich vorhandenen Krankenkassen, wie z.B. AOK, BARMER-Ersatzkasse, TKK (Techniker-Krankenkasse) oder einer anderen, in Verbindung setzen. Zum jetzigen Zeitpunkt (Januar 2003) zählen wir etwas mehr als 300 Krankenkassen in Deutschland.

3.5 Urlaub

Einem Arbeitnehmer stehen in Deutschland 24 Werk-Tage (Montag bis Samstag, = 4 Wochen) bezahlter Urlaub pro Jahr zu. Einige Rahmentarifverträge sehen eine größere Anzahl von Urlaubstagen vor, als Beispiel sei der Rahmentarifvertrag der **Baubranche** (BRTV) genannt, nach dem der Urlaubsanspruch 30 Arbeits-Tage (Montag bis Freitag = 6 Wochen) beträgt. Den vollen Urlaubsanspruch erwirbt ein Arbeitnehmer nach sechs Monaten Arbeit. Der Erholungsurlaub ist im laufenden Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen. In Ausnahmefällen kann der Urlaub auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen werden. Wird der Urlaub jedoch dann nicht in Anspruch genommen, so verfällt er entschädigungslos.

In der Baubranche, in der die Arbeitnehmer sehr häufig ihren Arbeitsplatz wechseln, gibt es die SoKa-Bau, eine Urlaubskasse. Der Gesetzgeber hat hier die Arbeitgeber verpflichtet, den Betrag, der 14,25 % des Bruttoverdienstes ausmacht, an diese Urlaubskasse abzuführen. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. zum Ende des Kalenderjahres erhält jeder Arbeitnehmer einen Nachweis über seinen erwirtschafteten Urlaub. Der nicht genommene Urlaub kann dann im Anschluss an das Folgejahr entschädigt werden, (Urlaub im Jahr 2003 erwirtschaftet und weder in 2003 noch in 2004 genommen, kann Anfang 2005 im Entschädigungsverfahren von der SoKa-Bau ausgezahlt werden), dies setzt jedoch eine Antragstellung voraus. Bitte hier die Rechtsberatung der Gewerkschaft vor Ort in Anspruch nehmen.

3.6 Entlohnung

In Deutschland sind verschiedene Formen der Entlohnung, wie ein fester Monatslohn, Akkordentlohnung, Entlohnung nach Stundensätzen etc., möglich. Die Höhe der Entlohnung wurde grundsätzlich dem Willen der Vertragsparteien überlassen. Aus diesem Grund haben Gewerkschaften mit Arbeitgebern viele Lohntarifverträge ausgehandelt. So versuchen es die Arbeitgeber oftmals, den Arbeitnehmern wahre „Hungerlöhne“ aufzuzwingen. In solchen Situationen steht jedoch das Gesetz auf der Seite des Arbeitnehmers und besagt, dass dem Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt zu zahlen ist, das in der jeweiligen Branche auf dem örtlichen Arbeitsmarkt gezahlt wird, dies ist in der Regel der Tariflohn.

3.4 Zgłoszenie w instytucjach ubezpieczeniowych

Zawarcie ważnej umowy o pracę nie daje jeszcze pracownikowi gwarancji, iż rzeczywiście jest on legalnie zatrudniony w świetle prawa.

Pracodawca jest zobowiązany zgłosić nowozatrudnionego pracownika w instytucjach ubezpieczeniowych oraz w urzędzie skarbowym. Często jednak pracodawcy nie dopełniają tego obowiązku chcąc w ten sposób zaoszczędzić sobie wydatków. Niezgłoszenie pracownika w wymienionych powyżej instytucjach pociąga za sobą istotne dla niego konsekwencje. Pracownik taki nie objęty jest np. ubezpieczeniem chorobowym. W razie upadłości przedsiębiorstwa nie przysługuje mu ani odszkodowanie upadłościowe, ani też zasiłek dla bezrobotnych. Nie przysługuje mu też zabezpieczenie rentowo-emerytalne.

Jeżeli pracodawca dopełni swych obowiązków i zadba o odpowiednie zgłoszenie nowego pracownika, wówczas pracownik otrzymuje stosowną informację pisemną z właściwej dla niego kasy chorych oraz instytucji rentowej. W razie braku informacji ze strony tych instytucji w przeciągu pierwszych dwóch, najdalej trzech tygodni zatrudnienia, należy niezwłocznie interweniować u swego pracodawcy lub też samemu zawiadomić o fakcie zatrudnienia jedną z miejscowych kas chorych, jak np. AOK, BARMER Ersatzkasse, TKK (Kasa Chorych Personelu Technicznego) lub inną spośród działających w Niemczech ok. 300 kas chorych (stan na styczeń 2003 r.).

3.5 Urlop

Pracownikom w Niemczech przysługuje doroczny płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 24 dni roboczych (4 tygodnie, licząc od poniedziałku do soboty). Niektóre zbiorowe układy pracy przewidują większą liczbę dni urlopowych, jak na przykład zbiorowy układ pracy w **branży budowlanej**, gdzie pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze 30 dni roboczych (6 tygodni, licząc od poniedziałku do piątku). Pełne prawo do urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu 6 miesięcy. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym. Wyjątkowo może być on przeniesiony na pierwszy kwartał roku następnego. Jeżeli jednak urlop nie zostanie w tym czasie wykorzystany, wówczas przepada bez odszkodowania.

W branży budowlanej, gdzie pracownicy często zmieniają miejsce zatrudnienia, obowiązuje specjalna instytucja tzw. kasy urlopowej. Ustawodawca zobowiązał tu pracodawców do odprowadzania składek do tejże kasy w wysokości 14,25 % zarobku brutto. W przypadku rozwiązania umowy o pracę lub na koniec roku kalendarzowego każdy pracownik otrzymuje dokument, potwierdzający wysokość wypracowanego przez niego urlopu. Dzięki temu za urlop nie wykorzystany w danym roku kalendarzowym może być wypłacone wyrównanie z tzw. rocznym poślizgiem (np. za urlop wypracowany w 2003 r., a niewykorzystany w 2003 r. ani też w 2004 r., może być na początku 2005 r. wypłacone wyrównanie ze środków kasy urlopowej). Warunkiem jest złożenie odpowiednio udokumentowanego wniosku. W tych sprawach najlepiej jest zasięgnąć porady prawnej za pośrednictwem organizacji związkowej.

3.6 Wynagrodzenie

W Niemczech możliwe są różne formy wynagrodzenia, jak np. stałe wynagrodzenie miesięczne, wynagrodzenie akordowe lub według stawek godzinowych. Wysokość wynagrodzenia pozostawiono do swobodnej decyzji stron umowy. Z tej właśnie przyczyny związki zawodowe wynegocjowały z pracodawcami wiele zbiorowych układów pracy. Niejednokrotnie zdarza się, że pracodawcy usiłują narzucić pracownikom prawdziwie „głodowe” stawki. Prawo stoi w takich sytuacjach po stronie pracownika i przyznaje mu wynagrodzenie, jakie jest płacone w danej branży na miejscowym rynku pracy. Z reguły jest to wynagrodzenie taryfowe.

In manchen Branchen, wie z.B. im Bauwesen, gelten **die Mindestlohnsätze**, die ein Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer zu zahlen verpflichtet ist. Der Stundensatz beträgt dort im Westen Deutschlands für den Werker 10,36 Euro, für den Fachwerker 12,47 Euro brutto, in den östlichen Bundesländern für den Werker 8,95 Euro und dem Fachwerker 10,01 Euro brutto (Angaben vom Dezember 2002). Die Arbeitsverträge, die von einer niedrigeren Entlohnung ausgehen, sind in diesem Punkt ungültig. Für die herabgesetzten Entlohnungssätze steht dem Arbeitnehmer der geltende Mindestlohnsatz zu.

Informationen über die Löhne in den Branchen gibt es bei der Gewerkschaft IG BAU.

3.7 Zur Abrechnungsweise der Entlohnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nicht nur den Lohn auszuzahlen, sondern dem Arbeitnehmer auch eine schriftliche Lohnabrechnung vorzulegen.

Es ist zu beachten, daß die Entlohnung, egal in welcher Form sie auch vereinbart wurde, als ein Bruttolohn betrachtet wird. Das heißt, dass von dem vereinbarten Betrag Beiträge für Sozialversicherung (Altersrente, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) sowie Steuern (Einkommens- und Kirchensteuer) abgezogen werden. Die Sozialversicherungsbeiträge, die vom Arbeitnehmer zu tragen sind, betragen ca. 20 % des Bruttolohnes. Über die konkrete Höhe der abzuziehenden Steuern entscheiden hingegen die jeweilige Steuerklasse, die Anzahl der im Familienhaushalt lebenden Kinder, die Konfession sowie die Höhe der der Besteuerung unterliegenden Vergütung (Steuerprogression).

Eine schriftliche Lohnabrechnung kann auch im Falle eines Streits über den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit und der ihm dafür zustehenden Entlohnung, wie auch bei der Steuerabrechnung als Beweis hinzugezogen werden. Aus diesem Grunde sollen derartige Abrechnungen mindestens über den Zeitraum eines Jahres aufbewahrt werden.

3.8 Verfall der Vergütung

Der Anspruch auf die Auszahlung einer Arbeitsvergütung verjährt nach Ablauf von drei Jahren, wobei diese Frist mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, zu laufen beginnt. Unabhängig davon kann in einem Arbeitsvertrag oder in einem Rahmentarifvertrag eine Ausschlussfrist vorgesehen werden. Eine solche Regelung enthält z.B. der Rahmentarifvertrag für das Bauhauptgewerbe und die meisten landwirtschaftlichen Tarifverträge. Werden diese Fristen nicht eingehalten, so führt das zum Verfall des betreffenden Anspruchs. Aus diesem Grunde darf ein Arbeitnehmer nicht auf die Zusicherungen seines Arbeitgebers, dass die fällige Vergütung ausgezahlt wird, hoffen und monatelang auf die Auszahlung warten. Im Gegenteil, bleibt der Arbeitgeber einen Monat lang mit der Auszahlung der Vergütung im Verzug, so soll der Arbeitnehmer seine Forderungen unbedingt schriftlich geltend machen.

Sollten also Lohnforderungen an den Arbeitgeber bestehen, ist umgehend zu prüfen, welche Ausschlussfristen bestehen. Am besten ist dies bei der zuständigen Gewerkschaft zu klären. Sie ist auch bei der Geltendmachung behilflich.

W niektórych branżach, jak np. w budownictwie, obowiązują **minimalne stawki wynagrodzenia**, które pracodawca musi płacić swemu pracownikowi. Stawka ta wynosi na zachodzie Niemiec 10,36 Euro dla pracownika o podstawowych kwalifikacjach oraz 12,47 Euro dla pracownika o kwalifikacjach specjalistycznych. We wschodnich landach obowiązują odpowiednio stawki 8,95 Euro oraz 10,01 Euro (podano stawki brutto, dane z grudnia 2002 r.). Umowy o pracę, przewidujące niższe wynagrodzenie, są w tym względzie nieważne, a w miejsce zaniżonych stawek pracownikowi przysługuje obowiązująca stawka minimalna.

Informacji o płacach stosowanych w różnych branżach zasięgnąć można w biurach związku zawodowego IG BAU.

3.7 O sposobie obliczania wynagrodzenia

Pracodawca jest zobowiązany nie tylko do wypłaty wynagrodzenia lecz również do przedstawienia pracownikowi pisemnego rozliczenia jego zarobku.

Pamiętać należy, że wynagrodzenie, obojętnie w jakiej formie zostało ono wynegocjowane, jest zawsze podawane i obliczane w stawkach brutto. Oznacza to, że od zarobku pracownika potrącają się składki na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, chorobowe, dla bezrobotnych i opiekuńcze) oraz podatki (podatek dochodowy i kościelny). Składki na ubezpieczenia społeczne, ponoszone przez pracownika, wynoszą ok. 20 % od zarobku brutto. Natomiast na wysokość potrącanego podatku wpływają każdorazowo: przyznana klasa podatkowa, liczba dzieci żyjących w gospodarstwie domowym, konfesja oraz wysokość podlegającego opodatkowaniu zarobku (progresja podatkowa).

Pisemne rozliczenie zarobku służyć może także jako dowód w razie sporu co do ilości wykonanej przez pracownika pracy oraz należnego mu wynagrodzenia, jak również do rozliczeń podatkowych. Z tych względów otrzymane rozliczenia należy przechowywać przez okres przynajmniej roku.

3.8 Przepadek wynagrodzenia

Roszczenia o wypłatę zarobku przedawniają się z upływem trzech lat, przy czym okres ten liczy się od końca roku kalendarzowego, w którym dane roszczenie powstało. Niezależnie od tego w umowie o pracę lub w zbiorowym układzie pracy może być przewidziany inny termin, powodujący przepadek lub wygaśnięcie roszczeń. Uregulowanie takie zawiera np. układ zbiorowy pracy dla podstawowej branży budowlanej lecz napotkać je można także w umowach taryfowych związanych z rolnictwem. Niezachowanie obowiązujących terminów powoduje przepadek roszczenia. Dlatego też pracownik nie powinien zawierzać zapewnieniom pracodawcy, że przysługujący mu zarobek zostanie wypłacony, a następnie miesiącami czekać z podjęciem stosownych kroków. Przeciwnie, jeżeli pracodawca zalega z wypłatą wynagrodzenia przez miesiąc, to pracownik powinien niezwłocznie zgłosić pracodawcy swoje roszczenia na piśmie.

Jeżeli zatem pracownik ma roszczenia płacowe wobec pracodawcy, wówczas należy niezwłocznie sprawdzić, czy w danym przypadku obowiązują terminy, powodujące przepadek lub wygaśnięcie roszczeń. Najlepiej uczynić to z pomocą właściwego związku zawodowego, który wesprze pracownika także w dochodzeniu jego uzasadnionych roszczeń.

4 Kündigung

4.1 Kündigung des Vertrages

Kalendermäßig endet der Arbeitsvertrag automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit bzw. mit dem sachlichen Grund bzw. Zweck der Befristung.

Die auf unbestimmte oder bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsverträge können sowohl vom Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Frist gekündigt werden. Ein Arbeitnehmer kann seinen Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist zum Monatsende oder zum 15. des Monats kündigen. Es sind auch kürzere Kündigungsfristen möglich, insbesondere im Rahmen der Probezeit (hier zumeist 2 Wochen).

Darüber hinaus kann ein Arbeitsvertrag von jeder der Parteien fristlos gekündigt werden, sofern wichtige Gründe dafür vorliegen. Eine Kündigung des Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. Wesentlich ist, dass die Kündigung den Adressaten erreicht. Eine Kündigung des Arbeitsvertrages muß keine Begründung enthalten.

4.2 Kündigung unter Rechtsverletzung

Bei der Kündigung eines Arbeitsvertrages müssen die Arbeitgeber bestimmte rechtliche Vorschriften einhalten. Wird ein Arbeitsvertrag gekündigt, z.B. wegen einer nicht ordnungsgemäßen Erfüllung von vertraglichen Verpflichtungen durch den Arbeitnehmer, so müssen zunächst - bevor die Kündigung ausgesprochen wird - schriftliche Warnungen und Verweise (Abmahnungen) erfolgen, die ein fehlerhaftes Verhalten bzw. berufliche Verfehlungen des Arbeitnehmers zum Inhalt haben.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Rechtmäßigkeit einer Kündigung vom Arbeitsgericht überprüfen zu lassen. Die Vertretung durch einen Rechtsanwalt oder eine Gewerkschaft ist anzuraten. Die Kosten für einen Rechtsanwalt sind unabhängig vom Ausgang des Verfahrens zu tragen, bei einem Monatsentgelt von 1000 Euro sind etwa 600 Euro Anwaltsgebühren einzukalkulieren. Eine derartige Klage muss innerhalb von **drei Wochen** (21 Tage) ab Zustellung der Kündigung eingereicht werden. Entscheidet das Gericht für den Arbeitnehmer, so ist dieser berechtigt, sein Arbeitsverhältnis fortzusetzen bzw. eine angemessene Entschädigung zu erhalten.

4.3 Das Unternehmen des Arbeitgebers meldet Insolvenz an

In der Praxis des Wirtschaftslebens sind es häufig kleinere Unternehmen, die dem Wettbewerb nicht Stand halten können und Insolvenz anmelden müssen. Die Arbeitnehmer, die in Unkenntnis der finanziellen Lage ihres Arbeitgebers bis zum Ende des Bestehens des Unternehmens gearbeitet haben, können nicht mehr die ihnen zustehende Vergütung erhalten. In solchen Fällen wird ein Teil der Vergütungsverpflichtungen des zahlungsunfähigen Arbeitgebers von dem Arbeitsamt übernommen. Dem Arbeitnehmer steht das sog. Insolvenzgeld zu, das der Nettovergütung für die drei letzten Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entspricht. Um dieses zu erhalten, ist es jedoch erforderlich, einen entsprechenden Antrag bei dem für den Sitz des Arbeitgebers zuständigen Arbeitsamt einzureichen. Dabei ist zu beachten, dass ein solcher Antrag innerhalb von **zwei Monaten**, gerechnet von der Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens bzw. von der Aufnahme des Insolvenzverfahrens, eingereicht werden muss. Bei Bekanntwerden der Insolvenz sollte unbedingt Rat bei der Gewerkschaft gesucht werden.

4 Wypowiedzenie

4.1 Wypowiedzenie umowy

Umowa o pracę traci swą ważność automatycznie wraz z upływem czasu, na który została zawarta, względnie z zaistnieniem materialnego powodu lub celu jej ograniczenia w czasie. Umowa o pracę, zawarta na czas nieokreślony lub określony, może zostać wypowiedziana zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem czterotygodniowego okresu wypowiedzenia na koniec lub na 15 dzień kalendarzowy danego miesiąca. Stosowane są także krótsze okresy wypowiedzenia, w tym zwłaszcza w okresie próbnym (tutaj z reguły dwa tygodnie).

Ponadto każda ze stron może wypowiedzieć umowę o pracę w trybie natychmiastowym, jeżeli zachodzą ważne po temu powody. Wypowiedzenie umowy o pracę musi nastąpić na piśmie. Istotne jest, aby wypowiedzenie dotarło do adresata. Wypowiedzenie umowy o pracę nie musi zawierać uzasadnienia.

4.2 Wypowiedzenie z naruszeniem prawa

Pracodawca wypowiadając pracownikowi umowę o pracę musi kierować się obowiązującymi w tym względzie przepisami. Jeżeli przykładowo przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nienależyte wykonywanie przez pracownika jego obowiązków umownych, to wypowiedzenie poprzedzić muszą pisemne ostrzeżenia i nagany, wytykające pracownikowi naganne postępowanie lub też popełnione przez niego uchybienia zawodowe.

Wypowiedzenie musi być dokonane w formie pisemnej.

Pracownik uprawniony jest do poddania zgodności wypowiedzenia z prawem ocenie sądu pracy. W takich przypadkach wskazane jest zapewnienie sobie pomocy adwokata lub też pomocy prawnej ze strony związku zawodowego. Koszty skorzystania z pomocy adwokata ponosi każda ze stron samodzielnie, niezależnie od wyniku postępowania. Przy zarobku wynoszącym miesięcznie 1.000 Euro należy w kalkulować ok. 600 Euro kosztów adwokata. Odnośny pozew musi być złożony w ciągu **trzech tygodni** od doręczenia pracownikowi wypowiedzenia. Jeżeli sąd przyzna rację pracownikowi, ma on prawo do kontynuowania stosunku pracy lub do otrzymania stosownego odszkodowania.

4.3 Upadłość firmy pracodawcy

W praktyce życia gospodarczego firmy, zwłaszcza mniejsze, często nie potrafią sprostać konkurencji rynkowej i muszą ogłosić upadłość. Pracownicy, którzy nieświadomi sytuacji finansowej swego pracodawcy pracowali aż do końca jego egzystencji, nie mają skąd otrzymać należnego im wynagrodzenia. W tego rodzaju sytuacjach urząd zatrudnienia przejmuje część zobowiązań zarobkowych upadłego pracodawcy. Pracownikom przysługuje tzw. odszkodowanie upadłościowe, które odpowiada wynagrodzeniu netto za trzy ostatnie miesiące sprzed stanu upadłości. W celu otrzymania tego odszkodowania należy jednak złożyć odpowiedni wniosek w urzędzie zatrudnienia właściwym dla siedziby pracodawcy. Należy przy tym pamiętać, że wniosek, o którym powyżej mowa, musi zostać złożony w ciągu **dwóch miesięcy**, licząc od dnia zaprzestania działalności firmy lub też od wszczęcia postępowania upadłościowego. Jeżeli pracownik poweźmie wiedzę o niewypłacalności swego pracodawcy, powinien bezwarunkowo zasięgnąć rady w związku zawodowym.

4.4 Arbeitslosengeld

Arbeitslosengeld steht Saisonarbeitern in der Regel nicht zu. Denn nur ein Arbeitnehmer, der ein Jahr lang in der Bundesrepublik Deutschland gearbeitet und seine Arbeit infolge einer Kündigung durch den Arbeitgeber verloren hat, hat Anspruch auf Arbeitslosengeld.

5 Steuerpflicht der Arbeitnehmer

5.1 Steuern

1. Die in Deutschland erhaltene Arbeitsvergütung unterliegt der Besteuerung in Deutschland, und zwar nach dem Gesetz über die Einkommensbesteuerung.
2. Die Lohnsteuer wird in Deutschland in Abhängigkeit von der Steuerklasse einbehalten.
3. Bei Alleinstehenden sowie bei Personen, die allein in Deutschland wohnen (Ehefrau und Kinder wohnen in Polen), wird ein Steuerabschlag in Höhe von ca. 20 % in Abhängigkeit vom jeweiligen Stundensatz abgezogen.
4. Personen, die über einen Zeitraum von mehr als 183 Tagen pro Jahr in Deutschland gearbeitet haben, unterliegen einer uneingeschränkten Steuerpflicht, hingegen Personen, die weniger als 183 Tage in Deutschland gearbeitet haben, einer eingeschränkten Steuerpflicht.
5. Auf der Grundlage des "Polnisch-Deutschen Vertrages zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung" dürfen Einkünfte, die bereits in Deutschland besteuert wurden, nicht noch einmal in Polen einer Besteuerung unterzogen werden.
6. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich die Lohnsteuerkarte von einem Einwohnermeldeamt aushändigen zu lassen und eine entsprechende Steuererklärung für das betreffende Kalenderjahr beim Finanzamt abzugeben. Der Antrag auf Erhalt einer Lohnsteuerkarte erfolgt in der Regel durch den Arbeitgeber, bitte jeweils nachfragen.
7. Der Arbeitnehmer hat seine Lohnsteuerkarte zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme vom Arbeitgeber aushändigen zu lassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Lohnsteuerkarte am Jahresende bzw. innerhalb von 2 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer zurückzugeben.
8. Ist der Arbeitgeber nicht bereit, die Lohnsteuerkarte zu beantragen, so sollte sich der Arbeitnehmer mit seiner Anmeldebestätigung zum Einwohnermeldeamt begeben, um die Lohnsteuerkarte dort zu beantragen und sich aushändigen zu lassen. Einträge in die Lohnsteuerkarte dürfen nur von den Beamten des Einwohnermeldeamtes und dem Arbeitgeber vorgenommen werden.

Wer Steuern bezahlt, hat ein Recht darauf, für bestimmte zusätzliche Aufwendungen, die er durch die Arbeit hat, vom Staat im Rahmen der Lohnsteuererklärung für das abgelaufene Jahr zurückerstattet zu bekommen. Dazu gehören u.a. Aufwendungen für Familienheimfahrten, zusätzliche Unterbringung.

Zunächst gibt es dafür Pauschbeträge, sogenannte Freibeträge. Sollten diese Freibeträge überschritten werden, müssen sämtliche Ausgaben einzeln belegt werden. Informationen und Hilfen geben: Steuerberater (hoher Kostenaufwand) und Lohnsteuervereine, die es in vielen Städten gibt. Personen, die über eine Aufenthaltsgenehmigung bzw. über eine Arbeitserlaubnis in Deutschland für einen Zeitraum von weniger als einem halben Jahr verfügen (Studenten, Saisonarbeitern), erhalten von dem Einwohnermeldeamt keine Lohnsteuerkarte. In ihrem Falle genügt eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Anmeldung und die Höhe der Einkünfte (Besondere Lohnsteuerbescheinigung).

4.4 Zasiłek dla bezrobotnych

Zasiłek dla bezrobotnych z reguły nie przysługuje pracownikom sezonowym. Jest tak dlatego, że prawo do ustawowego zasiłku dla bezrobotnych ma jedynie taki pracownik, który przepracował rok czasu w Republice Federalnej Niemiec i utracił pracę na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę.

5 Obowiązek podatkowy pracobiorców

5.1 Podatki

1. Wynagrodzenie otrzymywane z tytułu zatrudnienia w Niemczech podlega opodatkowaniu w Niemczech zgodnie z przepisami ustawy o podatkach od dochodów.
2. Podatek od dochodów potrącany jest w Niemczech w zależności od klasy podatkowej.
3. Osobom samotnym, jak również osobom zamieszkującym samotnie w Niemczech (współmałżonek i dzieci mieszkają w Polsce) potrącana jest zaliczka podatkowa w wysokości ok. 20 % w zależności od wysokości otrzymywanej stawki godzinowej.
4. Osoby, które pracowały w Niemczech dłużej niż 183 dni w roku, podlegają nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, natomiast osoby, które pracowały w Niemczech krócej niż 183 dni, podlegają ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu.
5. Na podstawie „Polsko-niemieckiej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania“ dochody już raz opodatkowane w Niemczech nie mogą być powtórnie opodatkowane w Polsce.
6. Każdy zatrudniony zobowiązany jest do pobrania karty podatkowej (*Lohnsteuerkarte*) z miejscowego urzędu meldunkowego oraz do złożenia stosownego zeznania podatkowego za dany rok kalendarzowy we właściwym urzędzie skarbowym. Wniosek o wydanie karty podatkowej składa z reguły pracodawca. Pracownik winien domagać się jej wydania.
7. Pracownik winien z chwilą podjęcia pracy pobrać kartę podatkową u pracodawcy. Pracodawca na koniec roku kalendarzowego lub z chwilą ustania stosunku pracy musi w przeciągu 2 tygodni zwrócić kartę podatkową pracownikowi.
8. Jeżeli pracodawca nie jest gotów zawnioskować o wystawienie karty podatkowej, wówczas pracownik powinien wraz ze swą kartą meldunkową udać się do właściwego terenowo urzędu meldunkowego, złożyć tam wniosek o wystawienie karty podatkowej i tam też ją odebrać. Wszelkich wpisów na karcie podatkowej mogą dokonywać tylko uprawnieni urzędnicy lub pracodawca.

Każdy, kto płaci podatki, jest też uprawniony do tego, by za określone dodatkowe wydatki, poniesione w związku z wykonywaną pracą, otrzymać od państwa rekompensatę finansową w ramach rozliczenia podatku od dochodów za rok poprzedni. Do wydatków takich zaliczają się np. nakłady poniesione na wyjazdy do rodziny w kraju i koszty dodatkowego zakwaterowania.

W pierwszym rzędzie przysługują na ten cel zryczałtowane kwoty, zmniejszające podstawę wymiaru podatku. Jeżeli kwoty te zostaną przekroczone, to pociąga to za sobą obowiązek udokumentowania poszczególnych wydatków. Informacji i pomocy w tej mierze udzielają doradcy podatkowi (wysokie koszty) lub też tzw. towarzystwa pomocy w rozliczaniu podatków (*Lohnsteuervereine*), które istnieją w wielu miastach.

Osobom, które uzyskały zezwolenie na pobyt lub zezwolenie na pracę w Niemczech na okres krótszy niż pół roku (studenci, pracownicy sezonowi), urzędy meldunkowe nie wydają karty podatkowej. W ich przypadku wystarczy zastępcze zaświadczenie pracodawcy o zameldowaniu i wysokości zarobków (*Besondere Lohnsteuerbescheinigung*).

5.2 Wohnsitz in Deutschland

Die meisten Arbeitnehmer aus dem schlesischen Raum, die in Deutschland arbeiten, lassen sich auch dort mit ihrem ständigen Wohnsitz anmelden. Ausschlaggebend dafür sind steuerliche Gründe. Ein Arbeitnehmer mit einem ständigen Wohnsitz in Deutschland zahlt weniger Steuern.

Die polizeiliche Anmeldung eines ständigen Wohnsitzes in Deutschland führt auch zu weiteren Konsequenzen. So muß z.B. eine Person, die länger als ein halbes Jahr in Deutschland wohnt, über eine deutsche Fahrerlaubnis verfügen. Wird dieses versäumt, so gilt das als eine Straftat. Eine in Deutschland gemeldete Person darf kein auf sie in Polen zugelassenes Fahrzeug in Deutschland lenken. Wird sie dabei ertappt, so kann das Fahrzeug mit einem Einfuhrzoll belegt werden.

6 Gewerkschaft und Rechtsschutz

Für alle arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, für Probleme mit dem Arbeitgeber, stehen den Gewerkschaftsmitgliedern unsere Gewerkschaftsbüros zur Verfügung.

Wenn Sie noch nicht Gewerkschaftsmitglied sind, können Sie das mit dem beiliegenden Formular ändern, das Sie bei der Gewerkschaft einsenden oder abgeben können.

Alle strittigen Fragen zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber werden dem für den ständigen Wohnsitz bzw. für den letzten Arbeitsort oder dem für den Sitz des Arbeitgebers zuständigen Arbeitsgericht zur Entscheidung übergeben. Eine Klage kann schriftlich oder mündlich zu Gerichtsprotokoll vom Arbeitnehmer persönlich eingereicht werden. In Sachen, die von den Arbeitsgerichten in der ersten Instanz behandelt werden, gilt die Anwaltpflicht nicht (eine solche Pflicht besteht vor Gerichten höherer Instanz, d.h. der Arbeitnehmer muss sich von einem Rechtsanwalt vertreten lassen). Aber auch in der ersten Instanz kann ein Arbeitnehmer die Hilfe eines Rechtsanwalts, eines Vertreters der Gewerkschaften oder der betrieblichen Arbeitnehmerorganisation, bzw. einer Person seines Vertrauens in Anspruch nehmen. Dies ist immer ratsam.

Die Kosten eines Gerichtsverfahrens vor den Arbeitsgerichten trägt, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, jede der Prozessparteien für sich selbst. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer selbst für seine Auslagen, wie z.B. Reisekosten, Kosten einer anwaltlichen Vertretung, aufzukommen hat. Aus diesem Grunde, d.h. wegen des finanziellen Risikos, verzichten die Arbeitnehmer häufig darauf, ihre Forderungen gerichtlich geltend zu machen. Daher ist es zweckmäßig, Rechtsschutz über eine Gewerkschaft zu haben oder eine Rechtsschutzversicherung abzuschließen, die für die Kosten, die im Zusammenhang mit der Führung von Gerichtsprozessen entstehen, aufkommt. Vorsicht: die privaten Rechtsschutzversicherer decken nicht alle Risiken ab, auch muss man 3 Monate versichert sein, um Rechtsschutz aktivieren zu können. Verfügt ein Arbeitnehmer über eine solche Versicherung, so kann er seine Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber ohne größere finanzielle Risiken gerichtlich einklagen. Derartige Versicherungen werden von den meisten Versicherern in Deutschland angeboten. Wesentlich ist jedoch eine genaue Auskunft über den Umfang der Versicherungsleistung und über den geforderten Preis. In der Woiwodschaft Opole werden Rechtsschutzversicherungen von der Kancelaria Prawna in Rogów Opolski (Tel.: 077 4672 293) angeboten. Wir empfehlen aber in jedem Fall den gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Dieser ist konkurrenzlos preisgünstig.

5.2 Miejsce zamieszkania w Niemczech

Większość pracobiorców ze Śląska, podejmujących pracę w Niemczech, zameldowuje się tam na stałe. Postępowanie takie podyktowane jest względami podatkowymi. Pracownik posiadający stałe miejsce zamieszkania w Niemczech płaci bowiem niższe podatki.

Zameldowanie się na stałe w Niemczech pociąga za sobą również inne konsekwencje. I tak na przykład osoba mieszkająca w Niemczech dłużej niż pół roku musi posiadać niemieckie prawo jazdy. Jego brak traktowany jest jako czyn karalny. Osoba posiadająca stałe miejsce zamieszkania w Niemczech nie może też prowadzić na terenie Niemiec samochodu zarejestrowanego na nią w Polsce. Jeżeli to czyni, naraża się na obłożenie samochodu cłem wwozowym.

6 Związki zawodowe a chrona prawna

We wszystkich kwestiach związanych z prawem pracy oraz przepisami socjalnymi, a także na wypadek problemów z pracodawcą członkowie związków zawodowych liczyć mogą na pomoc naszych biur związkowych.

Jeżeli jeszcze nie jesteś członkiem/członkinią związku zawodowego, to możesz zmienić ten stan rzeczy wypełniając załączoną deklarację członkowską. Po wypełnieniu należy ją oddać lub przesłać do terenowego biura IG BAU.

Wszystkie sporne sprawy między pracownikiem i pracodawcą rozstrzyga sąd pracy właściwy dla stałego miejsca zamieszkania pracownika, dla miejsca jego ostatniej pracy lub też sąd właściwy dla siedziby pracodawcy. Powództwo może być wniesione przez pracownika osobiście pisemnie lub ustnie do protokołu sądowego. W sprawach rozpatrywanych przed sądami pracy pierwszej instancji nie obowiązuje przymus posiadania adwokata (przed sądami wyższych instancji przymus taki obowiązuje, tzn. pracownik musi zapewnić sobie reprezentację przez adwokata). Pracownik może jednak już w pierwszej instancji skorzystać z pomocy adwokata, przedstawiciela związków zawodowych lub organizacji pracowniczej zakładu pracy, względnie z pomocy innej zaufanej osoby. Jest to w zasadzie zawsze z korzyścią dla skarżącego pracownika.

Koszty związane z prowadzeniem procesów przed sądami pracy ponosi każda ze stron we własnym zakresie, bez względu na wynik postępowania sądowego. Oznacza to, że pracownik musi sam pokryć swoje wydatki, jak koszty przejazdów na rozprawę, koszty adwokata itp. Z tej właśnie przyczyny, tzn. ze względu na ryzyko finansowe, pracownicy niejednokrotnie odstępują od dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej. Dlatego też celowe jest zapewnienie sobie ochrony prawnej za pośrednictwem związku zawodowego lub też zawarcie ubezpieczenia w zakresie ochrony prawnej, które pokrywa koszty związane z prowadzeniem procesów sądowych. Uwaga: prywatni ubezpieczyciele, oferujący ubezpieczenia w zakresie ochrony prawnej, nie zapewniają ochrony przed wszelkimi rodzajami ryzyka, a ponadto ażeby skorzystać z takiego zabezpieczenia trzeba być uprzednio ubezpieczonym przez okres przynajmniej trzech miesięcy. Pracownicy posiadający takie ubezpieczenie mogą bez większego ryzyka finansowego wdać się w spór sądowy ze swym pracodawcą. Powyższe ubezpieczenia prawne oferuje większość ubezpieczycieli działających na terenie Niemiec. Istotną rolę odgrywa jednak dokładna informacja na temat zakresu ubezpieczenia oraz żądanej za nie opłaty. Ubezpieczenia te na terenie województwa opolskiego oferuje m. in. Kancelaria Prawna w Rogowie Opolskim (tel. 077-4672293). My jednak polecamy skorzystanie z ochrony prawnej, którą zapewniają związki zawodowe. Jest ona bezkonkurencyjnie tańsza.

7 Anforderungen an Unterkünfte

Die Betriebe müssen Saisonarbeitern angemessenen Wohnraum zur Verfügung stellen. Hier gibt es Mindestanforderungen, die unbedingt eingehalten werden müssen.

I. Bauliche Ausführung

1. Die lichte Höhe der Schlaf- und Tagesräume muss mindestens 2,30 m betragen. Im Dachraum muss die lichte Mindesthöhe über mindestens 1/3 der Grundfläche jedes Raumes vorhanden sein.
2. Die Böden müssen einen fußwarmen Belag haben.
3. Wände und Dächer müssen wetterdicht sein.
4. Die Außentüren müssen dicht und abschließbar sein.
5. Die Fenster müssen dicht und zum Öffnen eingerichtet sein. Für eine ausreichende Lüftungsmöglichkeit ist Sorge zu tragen.
6. Bei Unterbringung in dem Winterhalbjahr vom 1. Oktober bis 30. März muss eine ausreichende Beheizungsmöglichkeit der Räume vorhanden sein.

II. Wohnflächen

Wohnflächen sollen folgenden Normen entsprechen:

1. Die Zahl von 6 Personen pro Zimmer darf nicht überschritten werden.
2. Der Schlafrum pro Person ist mit mindestens 6 qm zu bemessen.
3. Für Männer und Frauen sind getrennte Schlafräume vorzusehen.
4. Für jeden Bewohner muss eine eigene Bettstelle vorhanden sein. Es dürfen höchstens zwei Bettstellen übereinander angebracht sein.
5. Zur Ausstattung je Bettstelle gehören: Matratze, ein Kopfkissen, Wolldecken in ausreichender Zahl und Bettwäsche.
6. Jeder neu in der Unterkunft aufgenommene Arbeitnehmer erhält saubere Bettwäsche.
7. Für jeden Bewohner ist eine Möglichkeit der Kleiderablage (Spind) sowie eine Sitzgelegenheit und ein Tischplatz zur Verfügung zu stellen.
8. Im Tages- und Schlafrum ist für ausreichende Beleuchtung durch elektrische Anlagen, die den Sicherheitsvorschriften entsprechen, zu sorgen.

III. Sanitärräume

1. Die Sanitärräume sollten so beschaffen sein, dass die Fußböden und Wände aus einem Material bestehen, das zu Reinigungszwecken abgespritzt werden kann.
2. Für je 8 Personen sollte eine Toilette mit ausreichender Belüftung und Beleuchtung vorhanden sein. Für je 10 Personen sollte eine Dusche (kaltes und warmes Wasser) zur Verfügung stehen.
3. Zur Vermeidung von Pilzkrankheiten dürfen Holzroste in Waschräumen nicht verwendet werden.
4. Eine geeignete Einrichtung zum Waschen und Trocknen der Kleidung muss vorhanden sein.

IV. Küche

Für den Fall, dass keine Betriebsküche vorhanden ist, muss für je 2 Bewohner eine Kochstelle (in einem separaten Raum) sowie eine angemessene Aufbewahrungsmöglichkeit für Nahrungsmittel vorhanden sein.

7 Wymagania w zakresie zakwaterowania

Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników sezonowych muszą zapewnić im odpowiednie zakwaterowanie. Obowiązują tutaj wymagania, które muszą być bezwzględnie dotrzymane.

I. Stan budowlano-techniczny

1. Wysokość pomieszczeń sypialnych i dziennych wynosić musi co najmniej 2,30 m. W przypadku poddasza wysokość ta musi być zapewniona co najmniej na 1/3 powierzchni każdego pomieszczenia.
2. Podłogi muszą być wyłożone materiałem zapewniającym ciepło.
3. Ściany i dachy muszą być szczelne i chronić przed wpływami atmosferycznymi.
4. Drzwi zewnętrzne muszą być szczelne; musi być zapewniona możliwość ich zamykania.
5. Okna muszą być szczelne oraz musi być zapewniona możliwość ich otwierania. Zapewnione muszą być także dostateczne możliwości wietrzenia.
6. W przypadku zakwaterowania w półroczu zimowym, tj. od 1 października do 30 marca, musi być zapewniona możliwość dostatecznego ogrzewania pomieszczeń.

II. Pomieszczenia mieszkalne

Pomieszczenia mieszkalne muszą odpowiadać następującym normom:

1. W jednym pokoju nie można kwaterować więcej niż 6 osob.
2. Każda zakwaterowana osoba musi mieć do dyspozycji co najmniej 6 m² powierzchni sypialnej.
3. Należy przewidzieć oddzielne pomieszczenia sypialne dla kobiet i mężczyzn.
4. Każda zakwaterowana osoba musi dysponować oddzielnym pościaniem/łóżkiem. Dopuszcza się maksymalnie łóżka dwupiętrowe.
5. Wyposażenie każdego łóżka obejmować musi materac, poduszkę, koce wełniane w dostatecznej ilości oraz pościel.
6. Każda nowo zakwaterowana osoba otrzymuje czystą pościel.
7. Każdemu zakwaterowanemu należy zapewnić możliwość schowania odzieży (szafkę), krzesło oraz miejsce przy stole.
8. W pomieszczeniach dziennych i sypialnych należy zapewnić dostateczne oświetlenie elektryczne. Instalacja elektryczna musi spełniać przepisy bezpieczeństwa.

III. Pomieszczenia sanitarne

1. Pomieszczenia sanitarne muszą posiadać podłogi i ściany z materiału, który w celu czyszczenia może być spryskiwany wodą.
2. Na każdych 8 zakwaterowanych należy zapewnić ubikację posiadającą dostateczne wietrzenie i oświetlenie. Na każdych 10 zakwaterowanych należy zapewnić natrysk z wodą ciepłą i zimną.
3. W celu zapobiegania grzybicom nie wolno w łazienkach stosować podłóg i wykładzin drewnianych.
4. Zapewnione być muszą urządzenia służące do prania i suszenia odzieży.

IV. Kuchnia

Jeżeli pracodawca nie zapewnia wyżywienia w stołówce zakładowej, wówczas na każdych 2 zakwaterowanych zapewnić należy jedno miejsce do gotowania (w oddzielnym pomieszczeniu) oraz stosowne możliwości przechowywania żywności.

V. Allgemein

1. Im Betrieb muss eine ausreichende Erste-Hilfe-Station vorhanden sein. Sie muss im Bedarfsfall leicht zugänglich und gegen Verunreinigungen geschützt sein.
2. Die o.g. Hinweise stellen einen Anhaltspunkt für die bauliche Beschaffenheit der Unterkünfte dar. Bei schon bestehenden Objekten können geringe Abweichungen toleriert werden! Ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Zuteilung von Unterkünften in einer bestimmten Art und Größe, die über die o.g. Hinweise hinausgehen, sowie einer bestimmten Raumausstattung besteht nicht.
3. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterkünfte so beschaffen, ausgestattet und belegt sind und so benutzt werden, dass die Gesundheit und das sittliche Empfinden der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt wird.

Quellenbezug:

1. Verordnung über Arbeitsstätten vom 01.08.1983 (BGH S.1057)
2. Richtlinien für die Unterkunft ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 01.04.1971 vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
3. Hessisches Wohnungsaufsichtsgesetz (HwoAufG) 04.09.1974 (GVBl. Seite 395)

V. Przepisy ogólne

1. Zatrudniający zakład musi posiadać odpowiednio wyposażony punkt pierwszej pomocy medycznej. Musi on być w razie potrzeby łatwo dostępny oraz chroniony przed zanieczyszczeniami.
2. Powyższe wskazówki wymagają uwzględnienia przy budowie nowych kwater. Natomiast w przypadku obiektów już istniejących toleruje się niewielkie odstępstwa od podanych zasad! Pracownikom nie przysługuje roszczenie prawne do otrzymania zakwaterowania określonej wielkości czy rodzaju, ani też do otrzymania określonego wyposażenia kwatery, o ile przekracza to podane wyżej zasady.
3. Pracodawca musi zadbać o taki stan, wyposażenie i obłożenie kwater oraz o takie ich wykorzystanie, które nie będzie stanowiło zagrożenia dla zdrowia pracowników, ani też naruszać przyjętych norm i obyczajów.

Źródła::

1. Verordnung über Arbeitsstätten vom 01.08.1983 (BGH S.1057)
2. Richtlinien für die Unterkunft ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 01.04.1971 vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
3. Hessisches Wohnungsaufsichtsgesetz (HwoAufG) 04.09.1974 (GVBl. Seite 395)

8 Adressen

Deutsche Vertretungen in Polen

I Botschaft der Bundesrepublik Deutschland

Rechts- und Konsularabteilung
00-647 Warszawa, ul. Jazdów 12b
Tel. ++48(22)-6219231 – 36
Fax: ++48 (22) 629 05 20

II Generalkonsulate Deutschlands in:

Gdańsk

80-219 Gdańsk, Al. Zwycięstwa 23. Tel. ++48 (58) 414366; Fax: ++48(58)3412245

Kraków

31-043 Kraków, ul. Stolarska 7, Tel. ++48(12)424 30 00; Fax. ++48 (12)424 30 10

Szczecin

70-485 Szczecin, ul. Królowej Korony Polskiej 31
Tel. ++48(91)22 52 12

Wrocław

50-456 Wrocław, u. Dworcowa 16, Tel. ++48 (71) 372 4610; Fax: ++48(71)372 46 16

Polnische diplomatische und Handelsvertretungen in Deutschland

I Botschaft der Republik Polen

Lassenstraße 19-21
14193 Berlin
Tel.: 030-2 23 13 0
Fax:: 030-2 23 13 155

II Konsulate und Handelsvertretungen

1. Berlin

Konsularabteilung der Botschaft der Republik Polen
Richard-Strauss-Str. 11
14193 Berlin
Tel.: 030-2 23 13 0
Fax: 030- 2 23 13 212

Wirtschafts- und Handelsabteilung der Botschaft der Republik Polen
Glinkastr. 5-7
10117 Berlin
Tel. 030-2 2025 51
Fax: 030-2 29 24 51

Territoriale Zuständigkeit:

Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt

2. Köln

Generalkonsulat
Wirtschafts- und Handelsabteilung der Republik Polen
Lindenallee 7
50968 Köln
Tel. 0221-34990
Territoriale Zuständigkeit:
Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Hessen, Saarland

3. Hamburg

Generalkonsulat
Wirtschafts- und Handelsabteilung der Republik Polen
Gründgensstraße 20
22309 Hamburg
Tel. 040-611 87 0
Territoriale Zuständigkeit:
Hamburg, Schleswig-Holstein, Hansestadt Bremen, Niedersachsen

8 Adresy

Niemieckie przedstawicielstwa w Polsce

I Ambasada Republiki Federalnej Niemiec

Rechts- und Konsularabteilung
Wydział Prawno-Konsularny
00-647 Warszawa, ul. Jazdów 12b
tel. 022-6219231 do 36

II Konsulaty Generalne Niemiec

Gdańsk

80-219 Gdańsk, Al. Zwycięstwa 23.
tel. 058-414366

Kraków

31-043 Kraków, ul. Stolarska 7,
tel. 012-218473, 218088

Szczecin

70-485 Szczecin, ul. Królowej Korony Polskiej 31
tel. 091-225212

Wrocław

50-456 Wrocław, u. Dworcowa 16,
tel. 071-3724610

Polskie przedstawicielstwa dyplomatyczno-handlowe w Niemczech

I Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej

Lassenstraße 19-21
14193 Berlin
tel. 030-2 23 13 0
fax: 030-2 23 13 155

II Przedstawicielstwa dyplomatyczno-handlowe

1. Berlin

Wydział Ekonomiczno-Handlowy Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej
Glinkastraße 5-7
10117 Berlin
tel: 030-229 27 39

Właściwość terytorialna:

Berlin, Brandenburgia, Meklemburgia-Pomorze Przednie, Saksonia-Anhalt

2. Köln (Kolonja)

Konsulat Generalny RP
Wydział Ekonomiczno-Handlowy
An der Altenburger Mühle 6
50968 Köln 51, Marienburg

tel. 0221-34 99 0; 34 99 13

Właściwość terytorjalna:

Północna Nadrenia-Westfalia, Nadrenia-Palatynat, Hesja, Kraj Saary

3. Hamburg

Konsulat Generalny RP
Wydział Ekonomiczno-Handlowy
Gründgensstr. 20
22309 Hamburg

tel. 040-611 87 0

Właściwość terytorjalna:

Hamburg, Szlezwig-Holsztyn, Brema, Dolna Saksonia

4. Lipsk (Leipzig)

Konsulat Generalny RP
Wydział Ekonomiczno-Handlowy
Gerberstr. 14/411-412
04105 Leipzig

tel. 0341-9800281

Właściwość terytorjalna:

Saksonia, Turynia

5. Monachium (München)

Konsulat Generalny RP
Wydział Ekonomiczno-Handlowy
Ismaninger Str. 62a
81675 München

tel. 089-47 02 77 47; 41 86 08 42

Właściwość terytorjalna:

Bawaria, Badenia-Wirtembergia

IG BAU
Zarząd Federalny i biura regionalne

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundeschvorstand
Vorstandsbereich III
Referat Europapolitik
Luisenstr. 38
D- 10117 Berlin
Tel: 030/ 24 639 320
Fax: 030/ 24 639 333
europa@igbau.de

Regionalbüros der IG BAU
Biura regionalne IG BAU

Baden-Württemberg / Badenia-Wirtembergia

Willi-Bleicher-Str. 20
D-70174 Stuttgart
Tel. (0711) 22 83 36
Fax: 22 83 380
baden-wuerttemberg@igbau.de

Rheinland-Pfalz-Saarland / Nadrenia-Palatynat, Kraj Saary

Kaiserstr. 26-30
D- 55116 Mainz

Tel. (0 61 31) 23 24 08
Fax: 23 74 09
rheinland-pfalz-saar@igbau.de

Bayern / Bawaria

Schwanthaler Str. 64
D – 80336 München
Tel: (0 89) 54 42 81 0
Fax; 5 38 91 95
bayern@igbau.de

Berlin-Brandenburg / Berlin-Brandenburgia

Luisenstr. 38
D – 10117 Berlin

Tel: (0 30) 24 639 410
Fax: 24 639 444
berlin-brandenburg@igbau.de

Hessen / Hesja

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
D – 60329 Frankfurt am Main
Tel: (0 69) 24 29 35 – 0
Fax; 23 98 28
hessen@igbau.de

Niedersachsen-Bremen

Johanssenstr. 10
D- 30159 Hannover
Tel: (05 11) 7 00 76 0
Fax: 7 00 76 76
niedersachsen@igbau.de

Nord /Mecklenburg-Vorpommern / Północ – Meklemburgia Przedpomorze

Jungestr. 1
D – 20535 Hamburg
Tel: (0 40) 25 16 07 0
Fax: 2 51 39 77
nord@igbau.de

Nordrhein-Westfalen / Północna Nadrenia-Westfalia

Sonnenstr. 10
D – 40227 Düsseldorf
Tel: (02 11) 9 77 87 0
Fax: 9 77 87 20
nordrhein-westfalen@igbau.de

Sachsen-Anhalt / Saksonia Anhalcka

Otto-von-Guericke-Str. 6
D – 39104 Magdeburg
Tel: (03 91) 5 44 59 90
Fax: 5 44 59 99
sachsen-anhalt@igbau.de

Sachsen / Saksonia

Ritzenbergstr. 3
D - 01067 Dresden
Tel: (0351) 4 92 99 50
Fax: 4 92 99 51
sachsen@igbau.de

Thüringen / Turyngia

Warsbergstr. 1
D – 99092 Erfurt
Tel: (03 61) 6 53 18 54
Fax: 65 31 95 14
thueringen@igbau.de

Beitrittserklärung

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zur IG-Bauen-Agrar-Umwelt



Name, Vorname			
Straße			
Plz, Ort			
Telefon		E-mail:	
Geburtsdatum	Nationalität [D], [E], [F],	Nur für Auszubildende/ Ausbildung beendet:	
tätig als	<input type="checkbox"/> beamtet <input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> gewerblich		
Gewerbebezug			
Betrieb			
Tarif-Gehalt/Std.-Lohn	Teilzeit / Wochenstd.	Monatsbeitrag von	Die Beitragszahlung beginnt am
Mit der Unterschrift erkenne ich die Satzung der IG Bauen-Agrar-Umwelt an. Gleichzeitig ermächtige ich die IG BAU bis auf Widerruf, die von mir zu entrichtenden satzungsgemäßen Beiträge monatlich zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.			
Konto Nr.		BLZ	
(Genauer Name und Bezeichnung der kontoführenden Bank)			
Ort und Datum		Unterschrift der/ des Eintretenden:	
Aufnehmende/r (bitte deutlich lesbar schreiben)			
Die Daten werden nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes gespeichert.			

DEKLARACJA CZŁONKOWSKA

Tak, pragnę zostać członkiem związku IG Bauen-Agrar-Umwelt

Nazwisko:	Imię:
Nazwa ulicy i numer domu:	
Kod pocztowy - miasto - kraj	
Telefon:	Telefon komórkowy:
Data urodzenia:	Obywatelstwo:
Zawód, wykonywana praca	
Nazwa firmy – zakładu	
Płaca miesięczna/stawka godzinowa:	Ilość roboczogodzin tygodniowo:
Podstawa naliczania składki na związek:	Składka od kiedy:
Poniższym podpisem uznaję treść Statutu IG BAU. Jednocześnie upoważniam IG BAU aż do odwołania do potrącania z mojego konta miesięcznie składek w statutowej wysokości.	
Numer konta:	Kod bankowy:
Nazwa banku i miejscowość:	
Miejsce i data:	Podpis
<u>Porozumienie</u> <i>Ponieważ nie spełniam jeszcze statutowych wymogów dla udzielenia mi zapomogi w przypadku strajku (3 miesiące), związek zawodowy Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt udzieli mi powyższej zapomogi dobrowolnie. Niniejszym zobowiązuje się, iż w okresie dwóch lat od momentu przystąpienia, nie zrezygnuje ze swego członkostwa w związku IG BAU. Na wypadek wypowiedzenia mojego członkostwa przed wymienionym powyżej terminem lub nie uiszczenia obowiązującej mnie zgodnie ze statutem składki, zobowiązuje się do zwrotu udzielonej mi zapomogi na rzecz związku zawodowego IG BAU. Zwrot zapomogi nie obowiązuje, jeżeli przed upływem dwóch lat ostatecznie przestanę wykonywać pracę zarobkową.</i>	
..... (podpis) (IG Bauen-Agrar-Umwelt)