

Prawo pracy

dla wschodnioeuropejskich

pracowników sezonowych

zatrudnionych w branżach: rolnictwo i leśnictwo, ogrodnictwo, hotelarstwo i gastronomia, przetwórstwo owoców i warzyw, tartaki i zakłady przetwórstwa drzewnego.



Inicjatywa pracownicza
<http://www.ip.hardcore.lt/>



Arbeitsrecht für osteuropäische SaisonarbeiterInnen der Bereiche Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Hotel- und Gaststättengewerbe, Obst- und Gemüseverarbeitung, Sägewerke.

(stan 1.1.2004)



- beim Arbeitsamt Arbeitserlaubnis beantragen
- Anmeldung beim Finanzamt
- bei der zuständigen Krankenversicherung eine Versicherungsnummer und einen Sozialversicherungsausweis (auch bei sozialversicherungsfreier Beschäftigung) beantragen.

Nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:

Ausländische KollegInnen benötigen einen Beschäftigungsnachweis vom Boss, diese muss bei der Rückreise der Vermittlungsbehörde in ihren Heimatland vorgelegt werden.

Eine formlose Erklärung sollte folgenden Wortlaut haben:

„Der Arbeitnehmer (Nachname, Vorname, Geburtsdatum) war in meinem Betrieb vom..... bis..... beschäftigt.“

Datum, Stempel, Unterschrift

	Wstęp	05
I. Spezialne ustawy prawne dla pracowników sezonowych z Europy Wschodniej: Pozwolenie na pracę		13
	Granica wieku	15
	Badania lekarskie + Wynagrodzenie	17
	Czas pracy	19
Ubezpieczenie + Znajomość języka + Zakwaterowanie		21
II. Wymogi mieszkaniowe stawiane pracodawcy zatrudniającemu pracowników sezonowych (wyciąg): Przepisy		
	budowlane + Powierzchnia mieszkalna	23
	Pomieszczenia sanitarne	25
	Kuchnia + Pierwsza pomoc + Cofnięcie pozwolenia na pracę przez urząd pracy	27
	Odstąpienie od umowy + Po wjeździe	29
	Po ukończeniu pracy sezonowej	31

Jeżeli macie państwo inny pytania, prosimy zgłosić się do:

Przekład:

Polska Rada Społeczna (Polnischer Sozialrat e.V.)

Oranienstr. 34

10999 Berlin

Tel.: [49] 030 / 615 17 17

Fax: [49] 030 / 615 59 288

E-Mail: polskarada@t-online.de;

<http://www.radapl.de>

	Einleitung	04
I. Sondergesetze für SaisonarbeiterInnen aus Osteuropa:	Arbeitserlaubnis	12
	Altersgrenze	14
	Gesundheitsuntersuchung + Lohn/Gehalt	16
	Arbeitszeit	18
	Versicherungsschutz + Sprachkenntnisse + Unterkunft	20
II. Anforderungen an Unterkünfte für ausländische ArbeiterInnen (Ausz.):	Bauliche Ausführung + Wohnflächen	22
	Sanitärräume	24
	Küche + Erste Hilfe + Widerruf von Arbeitserlaubnissen durch das Arbeitsamt	26
	Rücktritt vom Vertrag: + Nach der Einreise	28
	Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	30

Jeżeli macie państwo inny pytania, prosimy zgłosić się do:

Wydawa:

Związek zawodowy Freie ArbeiterInnen Union (FAU), contact w branżach rolnictwo i leśnictwo, ogrodnictwo, hotelarstwo i gastronomia, przetwórstwo owoców i warzyw, tartaki i zakłady przetwórstwa drzewnego:

GNLL-FAU

Straßburger Str. 38,

10405 Berlin,

Tel.: [49] 030 / 28 700 804 // Fax: -813

Spotkanie: co miesiąc w ostatnim czwartkiem, 20 h

E-Mail: gnll@fau.org & osteuropa-ag@fau.org

<http://www.fau.org/syndikate/gnll/>



Ohne ArbeiterInnen aus osteuropäischen Ländern würde in vielen Betrieben aus dem oben aufgeführten Bereichen in Deutschland nichts mehr laufen. Sie machen die schlecht bezahlten Drecksarbeiten, für die nicht genügend deutsche ArbeiterInnen zu finden sind. Allein in der Landwirtschaft und im Gartenbau waren im Jahr 2002 in Deutschland offiziell 250.000 SaisonarbeiterInnen beschäftigt, von denen 80 bis 90 Prozent aus Polen kamen. Experten schätzen, dass die Zahl der „illegalen“ SaisonarbeiterInnen ebenfalls so hoch liegt.

Das Ausländerrecht diskriminiert ArbeiterInnen aus Nicht-EU-Ländern und macht sie zu ArbeiterInnen zweiter Klasse. Im Gegensatz zu Menschen mit deutschem Pass brauchen sie immer eine Arbeitserlaubnis. Sie können sich also nicht „frei“ auf dem Arbeitsmarkt bewegen, sondern müssen die Jobs nehmen, die übrig bleiben. Und selbst für die miesesten Jobs müssen sie dann noch wochenlang auf die Erlaubnis warten. Wenn ein Ausländer bei den ganzen Hindernissen endlich einen Job gefunden und dafür die Arbeitserlaubnis bekommen hat, dann wird er es sich bei einem Streit mit dem Chef dreimal überlegen, den Job hinzuschmeißen und wieder

- złożenie wniosku w urzędzie pracy o przyznanie pozwolenia na pracę
- zameldowanie w urzędzie finansowym
- złożenie we właściwej kasie chorych wniosku o przyznanie numeru i legitymacji ubezpieczeniowej (również w wypadku zatrudnienia nie podlegającego obowiązkowi ubezpieczenia)

Po ukończeniu pracy sezonowej:

Pracownicy-cudzoziemcy potrzebują wystawione przez szefa, pisemne potwierdzenie zatrudnienia, które winno być przedłożone po powrocie do kraju pośredniczącemu urzędowi pracy.

Nie wymagające zachowania specjalnej formy oświadczenie powinno mieć następującą treść:

„Pracobiorca (nazwisko, imię, data urodzenia) był zatrudniony w moim przedsiębiorstwie od..... do.....“

Data, pieczętka, podpis

31

z uczestnictwa w tego rodzaju organizowanym w przyszłości pośrednictwie pracy. Do instrumentarium urzędu pracy należy również możliwość wszczęcia postępowania w sprawie nałożenia na dane przedsiębiorstwo grzywny w wysokości do 25.000 euro.

Odstąpienie od umowy:

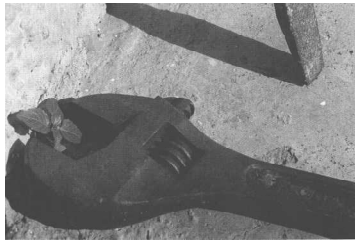
Kierownik zakładu pracy ma prawo wycofać ofertę pracy w okresie do 3 tygodni przed rozpoczęciem zatrudnienia. Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy informuje niezwłocznie zagraniczny urząd pracy o anulowaniu umowy. Jeżeli jednak pracownik sezonowy nie zostanie o tym osobiście poinformowany i stawi się w miejscu pracy z podpisaną umową o pracę, to obie strony związane są tą umową.

Po wjeździe:

Po wjeździe pracownika na teren RFN, szef powinien podjąć następujące kroki:

- zameldowanie pracobiorcy w odpowiedniej instytucji gminy, powiatu bądź administracji miejskiej

Bußgeldverfahren bis zu 25.000 Euro einzuleiten.



Rücktritt vom Vertrag:

Ein Betriebsleiter kann sein Stellenangebot bis zu 3 Wochen vor Beschäftigungsbeginn zurückziehen. Ist die Einstellungszusage bereits ins Ausland weitergeleitet worden, gibt die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) die Stornierung zwar weiter, kann allerdings nicht sicherstellen, dass diese auch von der Arbeitsvermittlung bzw. dem angeforderten Arbeiter beachtet wird. Wenn die Arbeiter mit dem unterzeichneten Arbeitsvertrag trotzdem einreist, sind beide Seiten an den Vertrag gebunden.

Nach der Einreise:

Nach der Einreise in die BRD hat der Boss folgende Schritte zu unternehmen:

- den Arbeiter bei der Gemeinde, Kreis oder Stadtverwaltung anmelden

28

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.

Erste Hilfe:

Im Betrieb muss eine ausreichende Erste Hilfe Station vorhanden sein. Sie muss im Bedarfsfall leicht zugänglich und gegen Verunreinigungen geschützt sein.

Widerruf von Arbeiterlaubnissen durch das Arbeitsamt

Ein Boss hat sich an die von ihm gemachten Angaben (Einstellungszusage/Arbeitsvertrag) zu den Arbeits-Lohnbedingungen zu halten.

Sollten die Angaben nicht eingehalten werden, ist das Arbeitsamt berechtigt das Unternehmen von zukünftigen Vermittlungsverfahren auszuschließen sowie ein

26

Bez pomocy pracowników z krajów Europy Wschodniej *wiele niemieckich przedsiębiorstw z wyżej wymienionych branż nie mogłoby sprawnie funkcjonować*. Większość wykonywanych przez nich prac stanowi źle opłacaną brudną robotę, do wykonania której znalezienie niemieckiej siły roboczej, odpowiadającej zapotrzebowaniu, jest niemożliwe. Biorąc pod uwagę tylko 2 branże: rolnictwo i ogrodnictwo, liczba oficjalnie zatrudnionych w Niemczech w 2002 r. pracowników sezonowych wynosiła 250.000, w tym kwota przypadająca na Polskę wahała się w granicach 80 do 90 %. Eksperci szacują, iż liczba „nielegalnie“ zatrudnionych pracowników sezonowych jest równie wysoka.

Prawo o cudzoziemcach dyskryminuje pracowników pochodzących z krajów nie będących członkami UE, traktując ich jako pracowników drugiej klasy. Potrzebują oni zawsze, w odróżnieniu od osób posiadających niemiecki paszport, pozwolenie na pracę. Swobodne poruszanie się po niemieckim rynku pracy jest dla nich niemożliwe, jedyne co pozostaje, to decydowanie się na te prace, których nikt inny nie chce wykonywać. Nawet te najgorsze roboty wymagają pozwolenia na pracę, na które czas oczekiwania wynosi kilka tygodni. Obcokrajowiec, który po pokonaniu tych wszystkich przeszkód otrzymał pracę i pozwolenie na nią, zastanowi się trzy razy, zanim w trakcie kłótni z szefem zdecyduje

5

się na rzucenie pracy i rozpoczęcie wszystkiego od nowa. Dokładnie w tym tkwi istota rasistowskiej ustawy o cudzoziemcach.

Celowe przyznanie pracownikom-cudzoziemcom słabszej pozycji i stworzenie tym samym stosunku zależności od pracodawcy, powodują, iż pracownicy pochodzący z innych krajów nie stawiają zań, pracują za mniejsze wynagrodzenie i godzą się na ciężkie warunki pracy, nie myśląc o sprzeciwie. Ich sytuacja jest wykorzystywana w celu pogorszenia warunków pracy obowiązujących dla wszystkich pracowników. Wraz z przystąpieniem niektórych wschodnioeuropejskich krajów do UE nastąpią ułatwienia dotyczące otrzymania pozwolenia na pracę (między innymi poprzez zniesienie obowiązku posiadania wizy). Panujące warunki pracy i wynagrodzenia ulegną dalszemu pogorszeniu.

Fakt ten świadczy o słabo zorganizowanym ruchu pracobiorców w Niemczech. Związki zawodowe nie są zainteresowane zrzeszaniem i mobilizowaniem pracowników zatrudnionych sezonowo w sektorze rolniczym. To samo dotyczy sektorów drugiego i trzeciego rynku pracy. Zasobne w środki finansowe osoby z innych branż (np. samochodowej) płacące składki członkowskie wzbudzają dużo większe zainteresowanie związków zawodowych.

7

von vorne anzufangen. Genau das ist der Sinn der rassistischen Ausländergesetze.

Die ausländischen ArbeiterInnen sollen schwächer dastehen und sich abhängiger von ihren Chefs fühlen, damit sie weniger Ansprüche stellen, für weniger Lohn arbeiten und miesere Arbeitsbedingungen ertragen, ohne aufzumucken. Sie werden benutzt, um die Arbeitsbedingungen für alle ArbeiterInnen zu verschlechtern. Zukünftig werden sich durch den Beitritt einiger osteuropäischer Staaten in die EU Erleichterungen beim Erhalt einer Arbeitserlaubnis (u.a. durch den Wegfall der Visumpflicht) ergeben, die Arbeits- und Lohnbedingungen werden sich wohl weiter verschlechtern.

Dies ist auch ein Zeichen einer schwachen ArbeiterInnenbewegung in Deutschland. Die DGB-Gewerkschaften organisieren im Sektor der landwirtschaftlichen Saisonarbeit quasi keine ArbeiterInnen, genau wie in den Sektoren des zweiten und dritten Arbeitsmarktes. Sie sind eher an potenten Beitragszahlern aus anderen Wirtschaftsbereichen (z.B. der Autoindustrie) interessiert.



6

Das hält die Funktionäre der Gewerkschaften und der Wirtschaft aber trotzdem nicht davon ab, die miesesten Tarifverträge für die SaisonarbeiterInnen in der Landwirtschaft auszuhandeln. Die Tariflöhne liegen im Schnitt zwischen 5 und 6 Euro in der Stunde (brutto). Viele deutsche Arbeitslose und SozialhilfeempfängerInnen werden in diesem Sektor zwangsverpflichtet.

Lassen wir uns nicht spalten, nur gemeinsam sind wir stark!

Im Prinzip gelten das Arbeitsrecht und die Tarifverträge für alle ArbeiterInnen gleichermaßen, egal woher sie kommen. So steht es auf dem Papier, aber die Realität sieht anders aus. AusländerInnen bekommen nicht nur die Arbeiten, die so



wieso schon am schlechtesten bezahlt sind, sondern sie werden von den Chefs oft noch zusätzlich beschissen. Weil sie ihre Rechte nicht kennen, weil sie nicht wissen, wie sie sie durchsetzen können, oder weil sie in diesem fremden Land Angst haben, sich zu wehren und etwas zu riskieren. Trotz klarer Rechtslage zahlen viele Chefs erst dann für Krankheitstage, Urlaub oder Feiertage, wenn wir gemeinsam Druck machen oder wenn das Arbeitsgericht sie dazu verurteilt.

8

Kuchnia:

W przypadku braku kuchni zakładowej, pracownicy muszą mieć do dyspozycji miejsce do gotowania, znajdujące się w oddzielnym pomieszczeniu (jedna kuchenka na dwie osoby). Zagwarantowana musi być również możliwość stosownego przechowywania żywności.

Pierwsza pomoc:

Zakład powinien dysponować odpowiednio wyposażoną apteczką pierwszej pomocy. W razie potrzeby musi być ona łatwo dostępna. Ochrona apteczki przed wszelkiego rodzaju zanieczyszczeniami stanowi warunek konieczny.

Cofnięcie pozwolenia na pracę przez urząd pracy:

Szef jest zobowiązany do przestrzegania podanych przez niego informacji (zapewnienie zatrudnienia/umowa o pracę) dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia.

W przypadku wystąpienia odstępstw od zagwarantowanych przez pracodawcę warunków, urząd pracy jest upoważniony do wykluczenia danego przedsiębiorstwa

27

na powierzchni w pomieszczeniu przeznaczonym do spania. Należy przygotować osobne pokoje sypialne dla kobiet i osobne dla mężczyzn. Każda z osób powinna mieć własne łóżko, dopuszcza się łóżka jednopiętrowe. Wyposażenie jednego łóżka składa się z materaca, poduszki, prześcieradła i kocy w wystarczającej ilości. Każdemu nowo przybyłemu pracownikowi przysługuje czysta pościel. Każdy pracownik powinien mieć do dyspozycji szafkę na ubrania, krzesło i miejsce przy stole. W pokoju dziennym i w sypialni konieczne jest zapewnienie wystarczającego oświetlenia za pomocą urządzeń elektrycznych odpowiadających obowiązującym wymogom bezpieczeństwa.

Pomieszczenia sanitarne:

Podłogi i ściany sanitariatów powinny być wykonane z jednego materiału, umożliwiającego dogodne przeprowadzenie prac dezynfekujących w razie zaistniałej potrzeby. Wymogiem jest min. jedna toaleta z odpowiednią wentylacją i wystarczającym oświetleniem przypadająca na 8 osób. Na 10 osób powinien przypadać co najmniej jeden prysznic z ciepłą i zimną wodą. Konieczne jest zapewnienie prania i suszenia odzieży.

25

im Schlafräum zu. Für Frauen und Männer müssen getrennte Schlafräume vorhanden sein. Für jeden Bewohner muss eine eigene Bettstelle vorhanden sein. Es dürfen höchstens zwei Bettstellen übereinander angebracht sein. Zur Ausstattung je Bettstelle gehören: Matratze, Kopfkissen, Wolldecken in ausreichender Zahl und ein Laken. Jeder neu in der Unterkunft aufgenommene Arbeiter muss saubere Bettwäsche erhalten. Für jeden Bewohner ist eine Möglichkeit der Kleiderablage (Spind), sowie eine Sitzgelegenheit und ein Tischplatz zur Verfügung zu stellen. Im Tages- und Schlafräum ist für ausreichende Beleuchtung durch elektrische Anlagen, die den Sicherheitsvorschriften entsprechen, zu sorgen.

Sanitärräume:

Die Sanitärräume müssen so beschaffen sein, dass die Fußböden und Wände aus einem Material bestehen, das zu Reinigungszwecken abgespritzt werden kann. Für je 8 Personen muss eine Toilette mit ausreichender Belüftung und Beleuchtung vorhanden sein. Für je 10 Personen muss eine Dusche (kaltes und warmes Wasser) zur Verfügung stehen. Eine geeignete Einrichtung zum Waschen und Trocknen der Kleidung muss vorhanden sein.

24

II. Anforderungen an Unterkünfte für ausländische ArbeiterInnen (Auszüge)

Es gilt die Verordnung über Arbeitstätten vom 1.8.1983 (BGH S. 1057)

Bauliche Ausführung:

Die lichte Höhe der Schlaf- und Tagesräume muss mindestens 2,30 m betragen. Der Fußboden muss einen fußwarmen Belag haben.

Die Außentüren müssen dicht und abschließbar sein. Die Fenster müssen dicht und zum Öffnen eingerichtet sein. Für eine ausreichende Lüftungsmöglichkeit ist Sorge zu tragen.

Bei Unterbringung in dem Winterhalbjahr 1. Oktober bis 30. März muss eine ausreichende Beheizungsmöglichkeit der Räume vorhanden sein.

Wohnflächen:

Die Zahl von 6 Personen pro Zimmer darf nicht überschritten werden. Jeder Person stehen mindestens 6 m²

22

Z drugiej strony nie przeszkadza to jednak funkcjonariuszom związków zawodowych i świata gospodarki w negocjowaniu niekorzystnych umów taryfowych dla pracowników sezonowych zatrudnionych w rolnictwie. Wynagrodzenie płacone według uregulowań taryfowych waha się w granicach 5 do 6 euro za godzinę (brutto). Niemieccy bezrobotni i pobierający pomoc socjalną zmuszani są do pracy w tym sektorze.

Nie dopuścimy do podziału, tylko razem jesteśmy silni!

W zasadzie zarówno prawo pracy jak i uregulowania taryfowe obowiązują w odniesieniu do wszystkich pracowników jednakowo, niezależnie od tego, z jakiego kraju pochodzą. Tak przynajmniej odczytać można to na papierze, rzeczywistość wygląda jednak inaczej. Pracownicy-cudzoziemcy otrzymują nie tylko najniżej opłacane prace, ale są często dodatkowo oszukiwani przez swoich szefów. Powodem jest nieznamość własnych praw i niewiedza odnośnie ich dochodzenia i stawiania roszczeń natury prawnej. Dużą rolę odgrywa również obawa przed podjęciem w obcym kraju działań obronnych, niosących ze sobą nieprzewidywalne ryzyko. Pomimo jednoznacznie uregulowanej sytuacji prawnej, do wypłacania świadczeń pieniężnych przez szefów w wypadku choroby, urlopu czy dni ustawowo wolnych od pracy dochodzi często dopiero wtedy, jeżeli zostaną oni do tego zmuszeni przez nas bądź zmuszeni wyrokiem sądu pracy.

9

Prawo pracy obowiązuje również w odniesieniu do pracowników-cudzoziemców. Jednak mieć prawo po swojej stronie nie zawsze oznacza, że dochodzenie uznania tego prawa odbywać się będzie bez przeszkód. W wielu sytuacjach musimy sami zadbać o swoje prawa i je przeforsować.

Zebrane przez Was doświadczenia przekażcie innym!

Służymy Wam pomocą przy organizowanych przez Was akcjach bądź procesach organizowanych przed sądem pracy!



11

Auch für AusländerInnen gilt das Arbeitsrecht, aber Recht haben und Recht bekommen sind zwei verschiedene Dinge. In vielen Bereichen müssen wir unsere Rechte erst selbst durchsetzen.

Lasst euch nichts gefallen!

Kommt vorbei, wenn ihr Unterstützung für Aktionen oder Arbeitsgerichtsprozesse braucht und gebt eure Erfahrungen weiter!



10

I. Sondergesetze für SaisonarbeiterInnen aus Osteuropa

Arbeitserlaubnis:

Aktuell gibt es in Deutschland für ausländische ArbeiterInnen aus Ländern außerhalb des EU/EWR-Wirtschaftsraumes einen Anwerbestopp. Ausgenommen sind die Wirtschaftsbereiche der Land- und Forstwirtschaft, dem Gartenbau, dem Hotel- und Gaststättenwesen, die Bereiche der Obst- und Gemüseverarbeitung, Sägewerke sowie des Schaustellergewerbes. Eine legale Arbeitserlaubnis kann man nur in den jeweiligen Ländern erwerben, wo staatliche Verträge zwischen den jeweiligen Arbeitsvermittlungen bestehen, dazu zählen Polen, Rumänien, Ungarn, die Slowakische Republik, die Tschechische Republik, Kroatien, Slowenien, Bulgarien (Bulgarien nur für Berufe des Gaststättengewerbes). Obwohl ein Teil der oben genannten Länder ab dem 1.5.2004 in die EU eintreten, gelten für eine gewisse Übergangszeit noch die alten Regelungen.

12

II. Wymogi mieszkaniowe stawiane pracodawcy zatrudniającemu pracowników sezonowych (wyciąg)

Obowiązuje rozporządzenie o zakładach pracy z dnia 1.8.1983 (BGH, S. 1057)

Przepisy budowlane:

Pomieszczenia do spania i pokoje dzienne powinny być przestronne, o wysokości co najmniej 2,30 m. Podłoga musi być wyłożona przyjaznym dla stóp tworzywem. Drzwi wejściowe muszą charakteryzować się szczelnością i być wyposażone w mechanizm umożliwiający ich zamykanie. Okna powinny być szczelne z możliwością otwierania. Konieczne jest zapewnienie możliwości wietrzenia pomieszczeń.

W wypadku zakwaterowania od 1 października do 30 marca musi być zagwarantowana możliwość ogrzewania pomieszczeń.

Powierzchnia mieszkalna:

W jednym pomieszczeniu nie powinno mieszkać więcej niż 6 osób. Każda z osób powinna mieć co najmniej 6

23

Ubezpieczenie:

Kierownik zakładu jest zasadniczo zobowiązany do uiszczania składek w ramach niemieckiego ubezpieczenia społecznego (ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie na wypadek konieczności opieki, ubezpieczenie emerytalno-rentowe, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i ubezpieczenie na wypadek bezrobocia). Jeżeli nie istnieje obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego, wówczas szef powinien ubezpieczyć danego pracownika prywatnie na podobnych warunkach i na własny koszt. W przeciwnym wypadku pracodawca ponosi pełne ryzyko finansowe w razie choroby pracobiorcy.

Znajomość języka:

Znajomość języka niemieckiego nie jest warunkiem podjęcia pracy sezonowej przez pracowników-cudzoziemców.

Zakwaterowanie:

Pracodawca ma obowiązek zapewnić dogodne warunki mieszkaniowe. W przypadku pobierania ewentualnej opłaty za mieszkanie, musi być ona wcześniej podana do wiadomości.

21

Versicherungsschutz:

Der Betriebsleiter ist grundsätzlich verpflichtet, anteilige Beiträge an die jeweiligen Sozialversicherungen zu bezahlen (Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung).

Falls keine Krankenversicherungspflicht besteht, hat der Chef auf seine Kosten eine vergleichbare private Krankenversicherung für den jeweiligen Arbeiter abzuschließen. Andernfalls trägt der Boss das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall.



Sprachkenntnisse:

Deutsche Sprachkenntnisse können bei ausländischen SaisonarbeiterInnen nicht vorausgesetzt werden.

Unterkunft:

Der Boss ist verpflichtet, eine angemessene Unterkunft zu stellen. Ein eventuell verlangter Mietpreis muss vorher angegeben werden.

20

Berlin und Brandenburg: 030/90222913

Hessen: 0611/8173495

Mecklenburg-Vorpommern: 0385/5883935

Niedersachsen: 01803/314313

Nordrhein-Westfalen: www.c@ll-nrw.de, Tel.01803/100115

Rheinland-Pfalz: 06131/162324

Sachsen-Anhalt: Link über www.sachsen-anhalt.de

Sachsen:0351/5648700

Arbeitszeit:

Die wöchentliche Arbeitszeit für SaisonarbeiterInnen muß mindestens 30 Stunden bei durchschnittlich 6 Stunden pro Tag betragen. Ansonsten gilt das aktuelle Arbeitszeitgesetz.

18

I. Spezialne ustawy prawne dla pracowników sezonowych z Europy Wschodniej

Pozwolenie na prace:

Aktualnie obowiązuje dla pracowników pochodzących z krajów nie będących członkami Unii Europejskiej/ Europejskiej Przestrzeni Gospodarczej, zakaz zatrudnienia. Wyjątek stanowią następujące branże gospodarcze: rolnictwo i leśnictwo, ogrodnictwo, hotelarstwo i gastronomia, przetwórstwo owoców i warzyw, tartaki i zakłady przetwórstwa drzewnego oraz obsługa objazdowych imprez widowiskowych. Otrzymanie legalnego pozwolenia na pracę jest możliwe tylko w tych krajach, w których podpisane zostały porozumienia między państwowymi instytucjami pośrednictwa pracy. Do krajów tych należą: Polska, Rumunia, Węgry, Słowacja, Czechy, Kroatja, Słowenia, Bułgaria (Bugaria tylko branża gastronomiczna). Niezależnie od faktu przystąpienia niektórych wyżej wymienionych krajów w dniu 1.5.2004 do UE, w krajach tych nadal obowiązywać będą przez określony czas (tzw. okres przejściowy) stare regulacje prawne.

13

Z reguły niemieccy kapitaliści zgłaszają w miejscowym urzędzie pracy zapotrzebowanie na określoną ilość pracowników pochodzących z określonych krajów. Podają oni potrzebną ilość siły roboczej, jak również wskazują kraje, z których mają pochodzić pracownicy. Pracodawca niemiecki może również wystąpić o zatrudnienie konkretnej osoby. Wypełniony przez kapitalistę formularz (zapewnienie o zatrudnieniu, umowa o pracę) zostaje wysłany przez niemiecki urząd pracy do odpowiedniego urzędu pracy w Europie Wschodniej. Pracownicy-cudzoziemcy muszą w celu znalezienia tego typu pracy skorzystać z pośrednictwa właściwego dla ich miejsca zamieszkania urzędu pracy. Osoba ubiegająca się o pracę musi po otrzymaniu zgody niemieckiego pracodawcy, zainteresowanego danym pracownikiem, złożyć wniosek o wizę pracowniczą w konsulacie RFN. Bez tego typu wizy niemożliwe jest otrzymanie legalnego pozwolenia na pracę. Korzystne jest ubieganie się o wizę trzymiesięczną, której czas ważności odpowiada maksymalnie dozwolonej ilości miesięcy czasu pracy w roku kalendarzowym.

Granica wieku:

Osoby pełnoletnie (ukończony 18 rok życia) mogą podjąć pracę sezonową. Górna granica wieku nie jest określona.

15

In der Regel fordern die hiesigen Kapitalisten eine bestimmte Anzahl von ArbeiterInnen aus bestimmten Ländern über das örtliche Arbeitsamt an. Sie geben dabei die benötigte Anzahl der Arbeitskräfte, sowie die gewünschten Herkunftsländer an. Sie können auch eine ganz bestimmte Person anfordern. Der vom Kapitalisten ausgefüllte Vordruck (Einstellungsaussage/Arbeitsvertrag) wird dann von einem deutschen Arbeitsamt an ein Amt in Osteuropa verschickt. Ausländische ArbeiterInnen müssen sich dann bei ihrem lokalen Arbeitsamt um eine Arbeitsstelle bewerben. Nach dem Erhalt einer Einstellungszusage, muss ein Visum bei der zuständigen deutschen Botschaft/Konsulat mit der Berechtigung zur Arbeitsaufnahme beantragt werden. Ohne ein derartiges Visum kann keine „legale“ Arbeitserlaubnis erworben werden. Günstig ist es ein dreimonatiges Visum zu beantragen, das entspricht auch der erlaubten Beschäftigungszeit im Jahr.



Altersgrenze:

Der Arbeiter muss volljährig sein (18 Jahre). Ein Höchstalter gibt es nicht.

14

Gesundheitsuntersuchung:

Ein solche Untersuchung darf der jeweilige Chef/Betriebsleiter nicht verlangen.

Lohn/Gehalt:

Ausländische ArbeiterInnen dürfen in der BRD nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche ArbeiterInnen arbeiten. Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Bei der Entlohnung dürfen die tariflichen Löhne bzw. –soweit kein Tarif vorhanden ist – die ortsüblichen Löhne nicht unterschritten werden. Bei Akkordarbeit sind die Akkordsätze so zu bemessen, dass ein „normaler“ Arbeiter bei normalem Können und durchschnittlicher Leistung 20% über dem jeweiligen tariflichen Zeitlohn verdienen kann.

Nachfolgend eine Liste der Tarifregister, hier können die jeweils gültigen regionalen Tarife erfragt werden (normaler Telefentarif).

Die offiziellen Gewerkschaften geben in der Regel Tarifverträge nur an ihre Mitglieder raus.

16

Berlin i Brandenburgia: 030/90222913

Hesja: 0611/8173495

Meklemburgia-Pomorze Przednie: 0385/5883935

Dolna Saksonia: 01803/314313

Północna Nadrenia-Westfalia: www.c@ll-nrw.de, Tel. 01803/100115

Nadrenia-Palatynat: 06131/162324

Saksonia-Anhalt: www.sachsen-anhalt.de

Saksonia: 0351/5648700

Czas pracy:

Tygodniowy czas pracy dla pracowników sezonowych wynosi przynajmniej 30 godzin, średnio 6 godzin dziennie. W innych wypadkach obowiązuje aktualna ustawa o czasie pracy.

19

Badania lekarskie:

Szef/kierownik zakładu nie może wymagać od pracownika przeprowadzenia badań lekarskich.

Wynagrodzenie:

Pracownicy-cudzoziemcy nie mogą być zatrudnieni w RFN na warunkach mniej korzystnych aniżeli porównywalni pracownicy niemieccy. Odnośnie czasu pracy obowiązują przepisy ustawy o czasie pracy. Wynagrodzenie powinno odpowiadać uregulowaniom taryfowym, albo w przypadku nieistnienia tego typu uregulowań, płacy odpowiedniej dla danego rejonu. Wynagrodzenie za pracę akordową powinno być tak skalkulowane, że dla normalnego pracownika przy normalnych umiejętnościach i przeciętnej wydajności pracy stawka powinna być o 20% wyższa od normalnej taryfowej stawki godzinowej za taką samą pracę. Poniżej umieszczamy wykaz rejestrów taryfowych. Pod podanym numerem telefonu można uzyskać informacje odnośnie obowiązujących dla danego rejonu uregulowań taryfowych. Oficjalnie działające związki zawodowe udzielają tego typu danych tylko wtedy, gdy osoby pytające są ich członkami.

17