



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer

BEiA
Berliner Beratungszentrum für
Migration und Gute Arbeit

Praktyczny poradnik dla obywateli UE pracujących w Niemczech

Godziwe warunki pracy i równe traktowanie



Stopka redakcyjna

Wydawca



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer



Gleichbehandlungsstelle

EU-Arbeitnehmer

www.eu-gleichbehandlungsstelle.de

Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników UE przy Pełnomocniku Rządu Federalnego ds. Migracji,
Uchodźców i Integracji
Adres: Bundeskanzleramt, 11012 Berlin

BEMA

Berliner Beratungszentrum für
Migration und Gute Arbeit

Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA,
Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V.
Adres: Kapweg 4, 13405 Berlin

Berlińskie Centrum ds. Migracji i Godziwej Pracy (BEMA) jest finansowane przez Senat Berlina ds. Integracji,
Pracy i Spraw Socjalnych. Instytucja realizująca projekt jest Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V.,
przy wsparciu DGB Bezirk Berlin-Brandenburg.

**Arbeit und
Leben**
BERLIN-BRANDENBURG



Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

BERLIN



Autorki

Monika Fijarczyk, Anja Smasal

Stan na

czerwiec 2021 r.

Skład

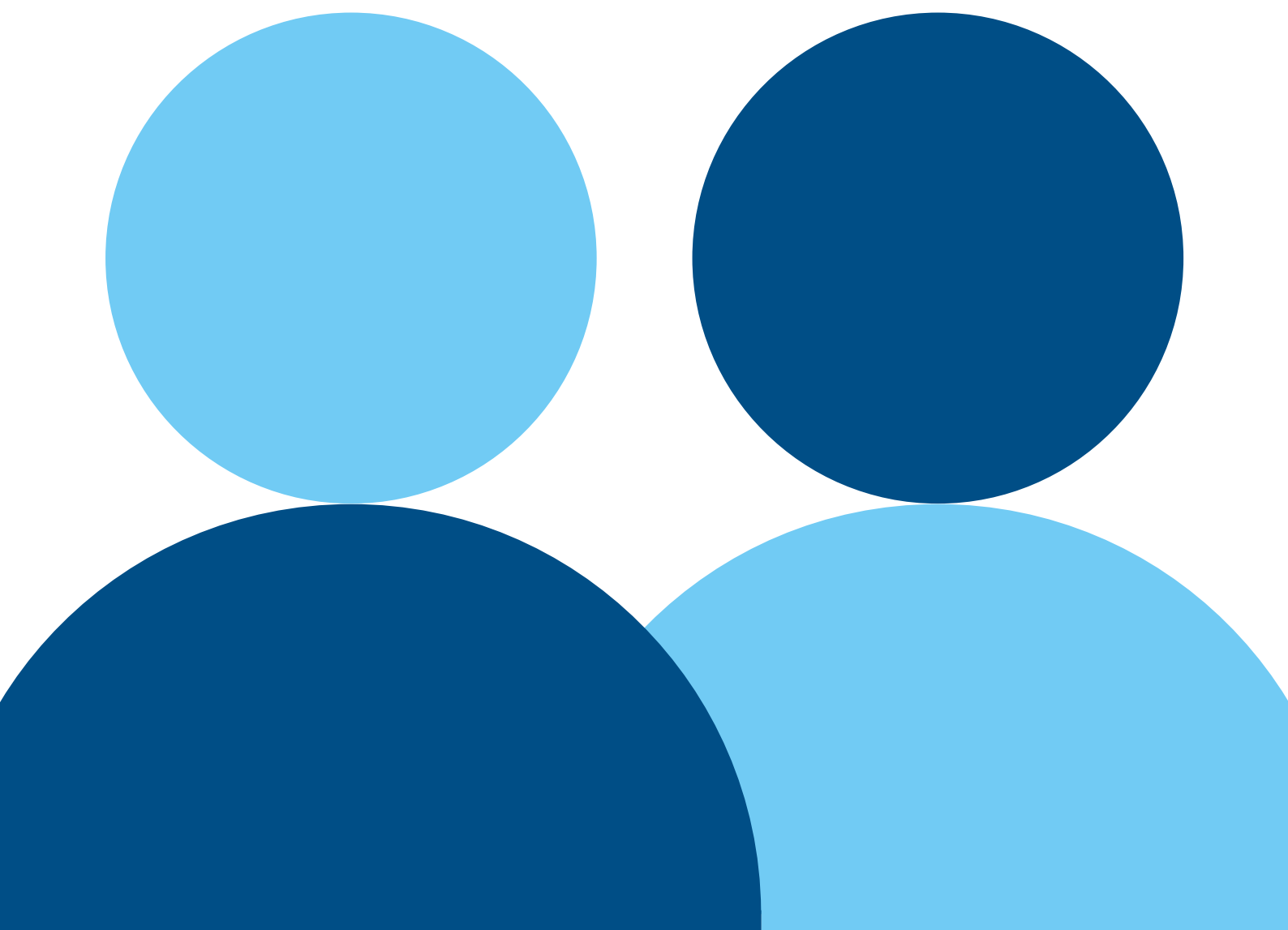
Cee Cee Creative

Druk

Zahrbock GmbH & Co KG
Sontraer Straße 6
60386 Frankfurt am Main

Praktyczny poradnik dla obywateli UE pracujących w Niemczech

Godziwe warunki pracy i równe traktowanie



Wstęp

Swobodny przepływ pracowników jest jedną z czterech podstawowych swobód UE, a tym samym głównym filarem idei europejskiej. Zarówno dla gospodarki jak i dla ludzi migracja europejska wiąże się z wielkimi możliwościami. Zwłaszcza Niemcy czerpią ogromne korzyści z imigracji obywateli UE. Dlatego tak ważne jest, aby migracja zarobkowa do Niemiec odbywała się w uczciwych warunkach i zgodnie z prawem.

Jednakże doświadczenie pokazuje, że imigrantów często dotyka problem wyzysku w pracy, a także inne problemy związane z przestrzeganiem prawa pracy. Co w takiej sytuacji mogą zrobić obywatele UE?

Ramy prawne dotyczące zatrudnienia (np. prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, prawo podatkowe) różnią się w poszczególnych państwach członkowskich UE. Dlatego też trudno jest, zwłaszcza imigrantom wchodzącym dopiero na niemiecki rynek pracy, poznać i stosować wszystkie przepisy obowiązujące w Niemczech. Obecnie dostępny jest szerszy zakres wsparcia, którego celem jest pomoc pracownikom w poznaniu ich praw i obowiązków, a także pomoc w dochodzeniu tych praw. Pracownicy mogą również sami podejmować działania, jeśli ktoś narusza ich prawa i nie spełnia należnych im roszczeń. Niniejsza broszura ma im to umożliwić. Na podstawie doświadczeń zdobywanych podczas praktyki doradczej prowadzonej przez Berlińskie Centrum Doradztwa dla Migrantów w zakresie Dobrych Warunków Pracy (BEMA) stworzyliśmy zestawienie typowych przypadków naruszeń prawa wraz z odpowiednimi możliwościami działania na wypadek ich wystąpienia. Opisano w nim zarówno prawa, np. prawo do wypłaty minimalnego wynagrodzenia, jak i poszczególne kroki, które obywatele UE muszą podjąć, aby skutecznie dochodzić swoich praw w przypadku sporu. A zatem, biorąc pod uwagę podany tu przykład, co konkretnie należy zrobić, aby wyegzekwować prawo do zapłaty płacy minimalnej?

Oprócz informacji prawnych znajdą tu Państwo również odpowiednie linki, dokumenty i dane placówek, z którymi można się skontaktować w celu rozwiązania problemów. Jeśli mają Państwo pytania wykraczające poza przykładowe przypadki przedstawione w niniejszej broszurze, prosimy o kontakt. Wspólnie chcemy zapewnić sprawiedliwe warunki pracy dla wszystkich pracowników!

Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE (EU-GS)



Na mocy rozporządzenia (UE) 492/2011 obywatele Unii Europejskiej korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników w granicach Unii Europejskiej. Aby ich wspierać, rząd federalny, na podstawie dyrektywy 2014/54 UE, powołał w maju 2016 roku **Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE (EU-GS)** przy Pełnomocniku rządu federalnego ds. migracji, uchodźców i integracji. Jego celem jest przeciwdziałanie ograniczeniom w swobodnym przepływie pracowników, związanej z tym dyskryminacji pracowników z UE i ich rodzin w Niemczech oraz zagwarantowanie im równego traktowania względem obywateli niemieckich.

Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE działa w trzech podstawowych obszarach: Informowanie i doradztwo, wdrażanie zmian strukturalnych i instytucjonalnych oraz przygotowywanie niezależnych analiz i badań dotyczących konkretnych zagadnień związanych ze swobodnym przepływem pracowników w UE. Kluczowym narzędziem podejmowanych przez biuro działań jest wielojęzyczna strona internetowa www.eu-gleichbehandlungsstelle.de, na której obywatele UE mogą znaleźć informacje na temat kwestii związanych z pracą i życiem w Niemczech.

Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE oferuje również swoje usługi multiplikatorom, partnerom społecznym i organizacjom pozarządowym, z którymi wspólnie wdraża projekty mające na celu egzekwowanie praw pracowników UE i członków ich rodzin. Ponadto Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE wspiera współpracę i wymianę informacji w ramach istniejących struktur doradczych w Niemczech i przyjmuje zapytania kierowane przez placówki działające na poziomie państw członkowskich UE i Komisji UE.

Berlińskie Centrum Doradztwa dla Migrantów w zakresie Dobrych Warunków Pracy (BEMA)



Berlińskie Centrum Doradztwa dla Migrantów w zakresie Dobrych Warunków Pracy (BEMA)

wspiera imigrantów i pracowników mobilnych w dochodzeniu ich praw pracowniczych i socjalnych. Celem działań prowadzonych przez BEMA jest równe traktowanie wszystkich Berlińczyków - niezależnie od pochodzenia i statusu zamieszkania, szczególnie w zakresie ich praw na rynku pracy i ubezpieczeń społecznych.

BEMA oferuje doradztwo w zakresie prawa pracy i prawa socjalnego w dwunastu językach, a także wspiera ofiary wyzysku w pracy, pracy przymusowej i handlu ludźmi. Działalność edukacyjna BEMA ma na celu wzmocnienie pozycji imigrantów i pracowników mobilnych. W tym celu Centrum Doradztwa organizuje szkolenia w szkołach językowych, miejscach zakwaterowania zbiorowego lub placówkach osiedlowych. Dla multiplikatorów zajmujących się doradztwem migracyjnym, pracujących w placówkach pośrednictwa pracy lub wolontariuszy, BEMA prowadzi dokształcanie na temat praw pracowniczych, powszechnych form wyzysku i możliwości działania. Ponadto BEMA wykorzystuje zdobyte doświadczenia w związkach zawodowych, mediach, nauce, urzędach i polityce, przyczyniając się do walki z wyzyskiem i dyskryminacją.

Berlińskie Centrum Doradztwa dla Migrantów w zakresie Dobrych Warunków Pracy (BEMA) jest finansowane przez Senat Berlina ds. Integracji, Pracy i Spraw Socjalnych. Podmiotem realizującym jest stowarzyszenie Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V., wspierane przez DGB Bezirk Berlin-Brandenburg.

Spis treści

Wstęp	4
Praca bez meldunku	12
1 Pracodawca	13
2 Kasa Chorych	13
3 Bank	13
4 Urząd Skarbowy	14
5 Urząd Pracy	14
6 Urząd Meldunkowy	15
Niewypłacone wynagrodzenie	18
1 Urząd pracy/Urząd Pracy	19
2 Kasa Chorych	19
3 Pracodawca	19
4 Poradnia	20
5 Sąd Pracy	20
6 Urząd Meldunkowy/Rejestr Handlowy	21
7 Sąd Rejonowy	22
8 Urząd Pracy	22
9 Kontrola Legalności Zatrudnienia	22
Płaca minimalna	24
1 Poradnia	25
2 Czas pracy	25
3 Sąd Pracy	26
4 Kontrola Legalności Zatrudnienia	26
5 Urząd Ochrony Pracy	26
Wynagrodzenie taryfowe	28
1 Poradnia	29
2 Związki zawodowe	29
3 SOKA-BAU	30
4 Sąd Pracy	30
5 Kontrola Legalności Zatrudnienia	30
Czas pracy/Bezpieczeństwo i Higiena Pracy	32
1 Federalny Urząd Transportowy	33
2 Policja	33
3 Urząd Ochrony Pracy	33
4 Związki zawodowe	33
5 Poradnia/Sąd Pracy	34
6 Kontrola Legalności Zatrudnienia	34

Wypadek przy pracy 36

- 1 Lekarz orzecznik 37
- 2 Pracodawca 37
- 3 Adwokat/Sąd Pracy 37
- 4 Ubezpieczalnia Wypadkowa 38
- 5 Rada zakładowa 38
- 6 Urząd Ochrony Pracy 38

Zasiłek chorobowy 40

- 1 Pracodawca 41
- 2 Kasa Chorych/leczenie w Niemczech 41
- 3 Urząd Pracy 42
- 4 Kasa Chorych/leczenie zagranicą 42

Praca tymczasowa 44

- 1 Pracodawca 45
- 2 Rada zakładowa agencji pracy tymczasowej/pracodawcy użytkownika 45
- 3 Arbitraż przy związkach pracodawców 46
- 4 Urząd Pracy 46
- 5 Kontrola Legalności Zatrudnienia 47
- 6 Pracodawca użytkownik 47

Fikcyjne samozatrudnienie 50

- 1 Poradnie 51
- 2 Biuro Clearingowe Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego 51
- 3 Sąd Pracy 52
- 4 Kasa Chorych 52
- 5 Urząd Skarbowy 53
- 6 Ewidencja działalności gospodarczej 53
- 7 Kontrola Legalności Zatrudnienia 53

Praca na czarno 56

- 1 Pracodawca 57
- 2 Kasa Chorych 57
- 3 Wykonawca generalny 58
- 4 Urząd Skarbowy 58
- 5 Kontrola Legalności Zatrudnienia 58

Praca przymusowa i wyzysk siły roboczej 62

- 1 Specjalistyczne poradnie dla ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej 63
- 2 Urząd Pracy 63
- 3 Policja/Urząd Celny 64
- 4 Pracodawca 64
- 5 Sąd: Postępowanie karne/postępowanie adhezyjne 64

Prawo pobytu członków rodziny	66
1 Poradnia specjalistyczna - prawo pobytu	67
2 Wjazd do Niemiec	67
3 Urząd Meldunkowy	67
4 Kasa Chorych	67
5 Urząd ds. cudzoziemców	68
6 Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE	68
7 SOLVIT	68
Uznawanie zagranicznych kwalifikacji	70
4 Doradztwo w zakresie uznawania kwalifikacji	71
3 Organ uznający kwalifikacje	72
2 Szkoła językowa	72
1 Możliwości finansowania	72
Praca w skróconym wymiarze godzin	76
1 Poradnia	77
2 Sąd Pracy	78
3 Urząd Pracy	78
4 Kontrola Legalności Zatrudnienia	78
Glosariusz	80
Wykaz skrótów	82
Indeks	83
Załącznik - dokumenty	86

Praca bez meldunku

- 1 Pracodawca
- 2 Kasa Chorych
- 3 Bank
- 4 Urząd Skarbowy
- 5 Urząd Pracy
- 6 Urząd Meldunkowy



Praca bez meldunku

Przykład

Ivan z Bułgarii przyjechał niedawno do Berlina i szuka pracy. Na razie mieszka u swojego kolegi. Pomaga on Ivanowi do czasu znalezienia przez niego własnego mieszkania. Poszukiwania mieszkania nie idą zbyt dobrze, ponieważ Ivan nie ma jeszcze pracy i nie może przedstawić dokumentów potwierdzających dochody. Nie może też zameldować się u swojego kolegi, ponieważ właściciel mieszkania nie zezwolił na podnajem. Ivan próbował zarejestrować się w Urzędzie Pracy jako osoba poszukująca pracy. Jego wniosek został jednak odrzucony, ponieważ Ivan nie może przedstawić zaświadczenia o zameldowaniu. Ivan chciał również otworzyć konto w banku. Pytał o to w kilku bankach, ale zawsze spotykał się z odmową, ponieważ nie ma meldunku. Dzięki znajomościom otrzymał propozycję pracy w barze. Jednak właściciel baru powiedział Ivanowi, że nie może go zatrudnić, jeśli nie przedłoży zaświadczenia o zameldowaniu. Prosi Ivana również o podanie numeru identyfikacji podatkowej i numeru ubezpieczenia społecznego, których ten nie posiada. Ivan nie wie, co robić. W internecie znalazł bułgarskie biuro konsultingowe, w którym można kupić meldunek za 100 € miesięcznie i zastanawia się nad skorzystaniem z tej oferty.


1

Pracodawca

Zakup meldunku nie jest rozwiązaniem, ponieważ jest to meldunek fikcyjny, a to jest niezgodne z przepisami. Po pierwsze, Ivan naruszy prawo, podając ten adres władzom. Po drugie, nie ma on kontroli nad odbiorem ważnych listów urzędowych, ponieważ nie mógłby odbierać ich osobiście.

Posiadanie meldunku nie jest warunkiem podjęcia zatrudnienia. Pracodawca nie może zatem wymagać od Ivana przedstawienia zaświadczenia o zameldowaniu. Wystarczy, że Ivan poda pracodawcy aktualny adres, pod którym można się z nim skontaktować, np. adres domu kolegi.

Jeśli Ivan będzie miał trudności z przekonaniem do tego właściciela baru, może mu przedstawić krótką ulotkę informacyjną opublikowaną przez *Berlińskie Centrum Doradztwa w zakresie Dobrych Warunków Pracy dla Migrantów we współpracy z Senatem Berlina ds. Integracji, Pracy i Spraw Socjalnych*. Ulotkę informacyjną można pobrać tutaj:

 https://bema.berlin/site/assets/files/1244/1_arbeiten_ohne_anmeldung_einer_wohnadresse_stand_28_2_2019_senias.pdf

2

Kasa Chorych

Pracodawca może zażądać od Ivana przedstawienia zaświadczenia o zgłoszeniu się do Kasy Chorych oraz numeru ubezpieczenia społecznego.

Ponieważ Ivan nigdy nie był ubezpieczony w Niemczech, musi najpierw wybrać Kasę Chorych. Pracodawca musi go wtedy zgłosić do wybranej Kasy Chorych. Meldunek nie jest konieczny, Ivan musi jedynie podać adres kontaktowy, np. adres swojego kolegi (Ivan (tu nazwisko), zamieszkały pod adresem u „imię i nazwisko” kolegi).

Od momentu zgłoszenia Ivana przez pracodawcę do Kasy Chorych, jest on objęty ubezpieczeniem społecznym pracodawcy (obejmuje ono ubezpieczenie emerytalne, wypadkowe, pielęgnacyjne i na wypadek bezrobocia). Ivanowi zostanie wtedy automatycznie nadany numer ubezpieczenia społecznego, który zostanie mu przesłany pocztą.

3

Bank

Ivan ma prawo do otwarcia **konta podstawowego (Basiskonto)**, tak jak każdy, kto legalnie przebywa w Niemczech. Nie może on być dyskryminowany ze względu na narodowość lub miejsce zamieszkania. Meldunek nie jest konieczny do założenia takiego konta.

Konto podstawowe może być wykorzystywane do wpłat i wypłat gotówkowych, poleceń zapłaty i przelewów.

Ivan musi jedynie okazać w banku dowód osobisty lub paszport oraz podać adres dla do korespondencji. Wystarczy, że będzie można się z nim skontaktować przez jego kolegę. Ivan może skorzystać z wniosku, który otrzyma z banku lub z wniosku znajdującego się poniżej.



Formularz wniosku o otwarcie rachunku podstawowego znajduje się w załączniku I na stronie 87.

Ivan musi wypełnić formularz samodzielnie lub z pomocą poradni i złożyć go w banku. Teraz sprawy potoczą się szybko: Bank ma maksymalnie dziesięć dni roboczych na otwarcie rachunku.

Jeśli bank odrzuci wniosek Ivana, musi go o tym powiadomić również w ciągu dziesięciu dni roboczych. Ivan może wtedy samodzielnie lub z pomocą poradni skontaktować się z Federalnym Urzędem Nadzoru nad Instytucjami Finansowymi. Tam może złożyć wniosek o sprawdzenie decyzji banku.



Formularz wniosku o przeprowadzenie takiego sprawdzenia znajduje się w załączniku II na stronie 90.



Można go też pobrać ze strony internetowej:

 https://www.verbraucherzentrale.de/sites/default/files/migration_files/media241560A.pdf

Jeżeli decyzja odmowna była bezpodstawna, wydane zostaje polecenie otwarcia rachunku, tzn. bank musi otworzyć rachunek. Ivan otrzyma pisemne potwierdzenie tego faktu.

Ivan może również skontaktować się z organizacją przeciwdziałającą dyskryminacji:

 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/jetzt-kontakt-aufnehmen/kontaktformular/Seite_1/_node.html

Organizacja przeciwdziałająca dyskryminacji może skontaktować się z bankiem i wyjaśnić sprawę w imieniu Ivana.

4

Urząd Skarbowy (Finanzamt)

Pracodawca potrzebuje **numeru identyfikacji podatkowej** Ivana, aby mieć dostęp do danych ELStAM (dane do potrącenia podatku od dochodowego) w celu rozliczenia płacy.

Ponieważ Ivan nie ma meldunku, Urząd Skarbowy nie nadał mu automatycznie numeru identyfikacji podatkowej.

Jako podatnik, który nie jest zameldowany w Niemczech, ale będzie tu zarabiał pieniądze, Ivan musi sam podjąć odpowiednie działania i zwrócić się do właściwego Urzędu Skarbowego o nadanie mu numeru identyfikacji podatkowej. Urząd Skarbowy składa odpowiedni wniosek do Federalnego Urzędu Podatkowego, którego rozpatrzenie może zająć trochę czasu.

W międzyczasie Ivan może złożyć wniosek o wydanie **zaświadczenia dla celów ustalenia danych potrącenia podatku od wynagrodzeń** w Urzędzie Skarbowym w dzielnicy, w której mieszka. Możliwość taką przewiduje § 39e ust. 8 niemieckiej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zaświadczenie to wydawane jest na okres jednego roku kalendarzowego i początkowo zastępuje numer identyfikacji podatkowej wymagany przez pracodawcę.

 **Wniosek o wydanie ww. zaświadczenia Ivan znajdzie w załączniku III na stronie 92.**

Ivan może wypełnić wniosek o wydanie tego zaświadczenia samodzielnie lub z pomocą poradni. Pracodawca Ivana również może złożyć wniosek o wydanie tego zaświadczenia w jego imieniu, jeśli Ivan go do tego upoważni.

Gdy tylko Ivan zamelduje się w swoim miejscu zamieszkania, numer identyfikacji podatkowej zostanie mu wysłany pocztą. Ivan musi go podać pracodawcy. Wtedy nie będzie już potrzebował zaświadczenia tymczasowego.

Jeśli Ivan nie dostarczy pracodawcy zaświadczenia, właściciel baru, jako pracodawca Ivana, musi i tak rozliczać jego wynagrodzenie dla celów podatkowych. W tym przypadku dochód Ivana będzie rozliczany w VI klasie podatkowej (§ 39 c Abs.1 niemieckiej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych). Jeśli odliczono zbyt wysoki podatek dochodowy, Ivan może go odzyskać w następnym roku, składając zeznanie podatkowe.

5

Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit)

Ivan, nie mając meldunku, może również **zarejestrować się jako osoba poszukująca** pracy w Urzędzie Pracy. Ivan ma takie prawo, ponieważ miejsce jego stałego pobytu znajduje się w Berlinie. Ivan nie wie jeszcze, jak długo zostanie w Berlinie, ale zamierza tu pracować i mieszkać.

Ivan powinien skontaktować się z Urzędem Pracy w miejscu, w którym się zatrzymał i nocuje, czyli w dzielnicy, w której znajduje się mieszkanie jego kolegi.

Adres Urzędu Pracy Ivan znajdzie tutaj:

 <https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/ansprechpartner>

Ważne jest, aby do Ivana można było dotrzeć za pośrednictwem **poczty**, np. poprzez dodanie do jego adresu (np. „c/o”, „u Pana/Pani”, itp.).

Ivan, jako obywatel Unii, może korzystać z usług Urzędu Pracy nawet bez znajomości języka niemieckiego. Jeśli Ivan wyjaśni, że nie może przyprowadzić ze sobą nikogo, kto będzie dla niego tłumaczył, wówczas Urząd Pracy musi zapewnić tłumaczenie, np. udostępniając własnych pracowników lub korzystając z usług infolinii z tłumaczem. Ivan nie musi za to płacić.

Ivan może również zarejestrować się **online** jako osoba poszukująca pracy:

 <https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>

Urząd Pracy może pomóc Ivanowi w znalezieniu pracy. Może mu doradzić, jak dobrze poruszać się po rynku pracy i pomóc w stworzeniu profilu osoby poszukującej zatrudnienia. Ivan może skorzystać ze stanowisk komputerowych znajdujących się w Centrum Informacji Zawodowej Urzędu Pracy, aby np. wydrukować lub zeskanować swoje dokumenty aplikacyjne.

6

Urząd Meldunkowy (Einwohnermeldeamt)

Gdy tylko Ivan wynajmie mieszkanie, musi się koniecznie zameldować. Zgodnie z § 27 ust. 2 zdanie 3 niemieckiej ustawy o obowiązku meldunkowym **obowiązek meldunkowy** mają również osoby, które posiadają meldunek za granicą. Po trzech miesiącach pobytu w Niemczech Ivan musi w ciągu 14 dni zgłosić miejsce swojego zamieszkania w Urzędzie Meldunkowym. Mieszkaniem jest „każde zamknięte pomieszczenie służące do mieszkania lub spania” (§ 20 niemieckiej ustawy o obowiązku meldunkowym).

Wielu roszczeń przysługujących Ivanowi w Niemczech jako obywatelowi Unii Europejskiej uprawnionemu do swobodnego przemieszczania się może on docho- dzić tylko wtedy, gdy udowodni, że mieszka i prze- bywa w Niemczech, przedkładając zaświadczenie o zameldowaniu.



Niewypłacone wynagrodzenie

- 1 Urząd pracy/Urząd Pracy
- 2 Kasa Chorych
- 3 Pracodawca
- 4 Poradnia
- 5 Sąd Pracy
- 6 Urząd Meldunkowy
- 7 Sąd Rejonowy
- 8 Urząd Pracy
- 9 Kontrola Legalności Zatrudnienia



Niewypłacone wynagrodzenie

Przykład

Dimitros ucieszył się, gdy dzięki ogłoszeniu w internecie znalazł pracę u podwykonawcy dużej firmy logistycznej. Miał pracować jako kurier i doręczyciel paczek w Berlinie. Pracuje już od dwóch miesięcy, ale powodów do radości nie ma. Dimitros nie otrzymał jeszcze wynagrodzenia i nie ma pieniędzy na życie. Kilka razy rozmawiał z szefem. Najpierw powiedziano mu, że nastąpiła pomyłka w dziale księgowości i że jego pieniądze zostały przekazane innemu koledze. Potem szef powiedział mu, że on sam czeka na to, aż zapłaci mu jego zleceniodawca. Nie może więc zapłacić Dimitrosowi, dopóki sam nie dostanie zapłaty. W końcu doszło do tego, że szef nie odbiera telefonu, gdy Dimitros do niego dzwoni. Dimitros nie wie, co zrobić w tej sytuacji i do jakiej instytucji się zwrócić.

1

Urząd pracy (Jobcenter)/ Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit)

Dimitros nie ma pieniędzy, a dochodzenie jego praw może zająć trochę czasu. Powinien zatem niezwłocznie złożyć wniosek o zasiłek dla bezrobotnych I w miejscowym Urzędzie Pracy lub wniosek o zasiłek dla bezrobotnych II w miejscowym Urzędzie Pracy (Jobcenter).

Zasiłek dla bezrobotnych I

- **Nawet jeśli stosunek pracy nadal istnieje, ale pracodawca nie wypłaca należnego wynagrodzenia, Dimitros może ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych I.** W tym przypadku zasiłek dla bezrobotnych stanowi zaliczkę na poczet zobowiązania płatniczego pracodawcy. Mechanizm ten jest uregulowany w § 157 ust. 3 niemieckiego kodeksu socjalnego SGB III pod nazwą „**Gleichwohlgewährung (przyznanie świadczenia mimo aktywnego stosunku pracy)**”.
- Jeśli Dimitros nie spełnia warunków do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych I, może złożyć w Urzędzie Pracy (Jobcenter) wniosek o zasiłek dla bezrobotnych II.

Zasiłek dla bezrobotnych II

Dimitros może złożyć wniosek na piśmie lub ustnie. Urząd Pracy (Jobcenter) musi udostępnić mu niezbędne formularze zgłoszeniowe. Dimitros ma prawo do tego, aby jego wniosek został przyjęty i rozpatrzony. Po rozpatrzeniu wniosku organ musi wydać pisemną decyzję wraz z uzasadnieniem. Dimitros powinien wyraźnie sprecyzować we wniosku, że prosi o wydanie decyzji z uzasadnieniem.

Jeśli Dimitros spełnia wymogi zasiłku dla bezrobotnych II, może również ubiegać się o zaliczkę ze względu na swoją trudną sytuację finansową. Jest to zalecane, ponieważ rozpatrzenie wniosku często trwa kilka tygodni.

Adresy odpowiednich instytucji lokalnych można znaleźć w internecie:

 <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen>

2

Kasa Chorych

Dimitros powinien sprawdzić w swojej Kasie Chorych, czy jego pracodawca zarejestrował go w systemie ubezpieczeń społecznych i czy odprowadzał tam składki.

Gdy pracodawcy nie płacą wynagrodzeń, często nie płacą również składek na ubezpieczenie społeczne. W ten sposób powstają luki w ubezpieczeniu zdrowotnym. Aby się tego dowiedzieć, Dimitros musi zwrócić się do swojej Kasy Chorych.

Jeśli pracodawca nie zgłosił Dimitrosa do ubezpieczenia społecznego, Dimitros powinien przedłożyć w Kasie Chorych swoją umowę o pracę i inne dokumenty dotyczące zatrudnienia, aby udowodnić istnienie stosunku pracy. Kasa Chorych jest instytucją **pobierającą płatności**, tzn. musi wypełnić lukę w ubezpieczeniu społecznym i wyegzekwować składki na ubezpieczenie społeczne od pracodawcy.

3

Pracodawca

Nawet jeśli Dimitros zgłosił już ustnie swoje roszczenia u pracodawcy, powinien również skontaktować się z pracodawcą **na piśmie** i zażądać wypłaty wynagrodzenia (wezwanie do zapłaty) również w formie pisemnej. Czasami w umowie o pracę jest nawet zapisane, że zaległego wynagrodzenia należy dochodzić w formie pisemnej. Dimitros powinien wyznaczyć swojemu pracodawcy termin zapłaty. Stosowne pismo może on napisać sam lub z pomocą poradni.

W piśmie tym Dimitros może powołać się na tak zwane „**oświadczenie o odmowie świadczenia pracy**”. Oznacza to, że odmawia on świadczenia pracy, dopóki nie otrzyma wynagrodzenia. Ma do tego prawo po dwóch miesiącach pracy bez wynagrodzenia.



4

Poradnia

W poradni Dimitros uzyska informacje o przysługujących mu prawach. Doradcy mogą pomóc mu napisać pisemne wezwanie do zapłaty lub skontaktować się bezpośrednio z pracodawcą, aby wyjaśnić sprawę.

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy:

 <https://www.bema.berlin/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni w Niemczech. Można je sortować według specjalizacji oraz języka:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Jeśli pracodawca nadal nie wypłaca wynagrodzenia, a Dimitros chce odzyskać swoje pieniądze, musi pozwać go do Sądu Pracy. W Niemczech nie ma żadnego organu, który mógłby dochodzić wynagrodzenia Dimitrosa za niego. Dimitros musi więc sam złożyć pozew.

5

Sąd Pracy (Arbeitsgericht)


Bez adwokata

Dimitros nie musi mieć adwokata w Sądzie Pracy, może reprezentować się sam. Postępowanie toczy się przed Sądem Pracy w miejscu, w którym Dimitros pracował lub w miejscu, w którym znajduje się siedziba pracodawcy. O wyborze miejsca decyduje Dimitros.

Językiem urzędowym w sądzie jest język niemiecki, dlatego urzędnicy nie mogą rozmawiać z Dimitrosem np. po angielsku. Jeśli Dimitros nie zna dobrze języka niemieckiego, powinien stawić się w sądzie z osobą, która pomoże mu w porozumiewaniu się („pomoc tłumacza”). Nie musi to być tłumacz przysięgły. Dimitrosowi może na przykład pomóc kolega, który dobrze mówi po niemiecku.

W każdym Sądzie Pracy w Niemczech znajduje się **biuro podawcze**, w którym można złożyć wszystkie dokumenty (umowa o pracę, ewidencja czasu pracy, dowód osobisty) i ustnie wyjaśnić swoje roszczenia. Tam pozew Dimitrosa zostanie spisany do protokołu. Dimitros nie będzie musiał za to nic płacić. Urzędnik pracujący w sądzie nie może jednak udzielać Dimitrosowi porad prawnych.


Dimitros może również wypełnić formularz wniosku i wysłać go do Sądu Pracy pocztą lub faksem. Formularze wniosków można znaleźć na stronach internetowych Sądów Pracy:


 **Przykład takiego formularza pozwu znajduje się w załączniku IV na stronie 96.**

Po wniesieniu pozwu Dimitros otrzymuje pisemne wezwanie na **posiedzenie pojednawcze**. Celem tego spotkania jest sprawdzenie, czy Dimitros i jego pracodawca mogą dojść do porozumienia. Dimitros może w tym celu zażądać obecności tłumacza, ale musi za to zapłacić sam. W większości przypadków postępowanie przed sądem pracy kończy się ugodą już na tym pierwszym posiedzeniu. W takim przypadku Dimitros nie poniosłby żadnych kosztów (z wyjątkiem kosztów tłumaczenia ustnego).

Jeśli czas nagli, Dimitros może złożyć w sądzie pozew o wypłatę wynagrodzenia w **trybie przyspieszonym**. Musi on jednak wykazać, że jest całkowicie zależny od wypłaty spornego wynagrodzenia.

Jeżeli sprawa nie jest skomplikowana - tak jak w przypadku Dimitrosa - może on alternatywnie zgłosić swoje roszczenie w ramach pisemnego **postępowania upominawczego**.

 **Uwaga!** Formularza dotyczącego postępowania upominawczego w **sądzie pracy** nie należy mylić z formularzem dotyczącym postępowania upominawczego w **sądzie cywilnym**. Formularz „nakaz zapłaty” można zamówić online lub kupić w sklepach z artykułami biurowymi. Kosztuje on około 3-5 € i jest bardzo łatwy do wypełnienia.

 **Formularz „nakaz zapłaty”, który należy złożyć w sądzie pracy znajduje się w załączniku V na stronie 98.**

Dimitros musi złożyć wypełniony formularz we właściwym Sądzie Pracy.

Jeżeli pracodawca nie wniesie sprzeciwu od nakazu zapłaty, sąd przesyła Dimitrosowi **wykonalny nakaz zapłaty**, w którym nakazuje wypłatę wynagrodzenia.

Z adwokatem

Jeśli Dimitros nie chce sam udać się do Sądu Pracy, może wynająć adwokata, który będzie go reprezentował. Dimitros może znaleźć prawnika na przykład za pośrednictwem ambasady lub dzięki rekomendacji znajomego. Na stronach internetowych izb adwokackich dostępne są również funkcje wyszukiwania, które można wykorzystać do znalezienia prawnika z konkretną specjalizacją i znajomością danego języka.

Jednym z przykładów jest wyszukiwarka Niemieckiego Stowarzyszenia Adwokatów:

 <https://anwaltauskunft.de/magazin>

Również poradnia może pomóc w znalezieniu adwokata.

Dimitros musi jednak sam pokryć koszty adwokata. Koszty te nie zostaną mu zwrócone, nawet jeśli wygra sprawę.

Ponieważ Dimitros nie ma pieniędzy na prawnika, może ubiegać się o pokrycie kosztów przez państwo („zwolnienie z kosztów procesowych”). W tym celu muszą być spełnione określone warunki: pozew musi mieć szansę powodzenia, a Dimitros musi wykazać, że nie jest w stanie ponieść kosztów postępowania we własnym zakresie. Ponadto, przez okres czterech lat od zakończenia postępowania sądowego, Dimitros jest zobowiązany do informowania sądu, bez zbędnej zwłoki i bez konieczności kierowania zapytań w tej sprawie, o poprawie swojej sytuacji finansowej. **Jeżeli w tym okresie jego sytuacja finansowa ulegnie wyraźnej poprawie, sąd obciąży Dimitrosa kosztami postępowania!** Wniosek o zwolnienie z kosztów procesowych składa się za pomocą formularza, który można otrzymać w sądzie lub znaleźć w internecie:

 **Formularz dotyczący zwolnienia z kosztów procesowych znajduje się w załączniku VI, na stronie 99.**

Wniosek o zwolnienie z kosztów procesowych należy wypełnić i złożyć w języku niemieckim. Tłumaczenie wniosku oraz instrukcje dotyczące jego wypełniania w kilku językach znajdują się na stronie internetowej Federalnego Urzędu Sprawiedliwości:

 https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/HKUE/Formulare/Formulare_node.html

Wniosek o zwolnienie z kosztów procesowych Dimitros musi złożyć w Sądzie Pracy. Jeśli wniosek zostanie rozpatrzony pozytywnie, koszty adwokata i koszty sądowe zostaną pokryte przez państwo.


Jeśli Dimitros jest członkiem związku zawodowego, adwokat związkowy może go reprezentować w sądzie. Za taką reprezentację Dimitros nic nie zapłaci.

6


Urząd Meldunkowy/ Rejestr Handlowy

Jeśli sąd pracy napisze, że nowa siedziba pracodawcy jest mu nieznana, Dimitros musi poinformować sąd o nowym adresie pracodawcy. Może zwrócić się do Urzędu Meldunkowego lub Rejestru Handlowego, aby uzyskać informację o nowym adresie.

W Urzędzie Meldunkowym można uzyskać informację z Rejestru Meldunków, jeśli zaznaczymy, że złożyliśmy pozew przeciwko pracodawcy (w formularzu: „Cel: dochodzenie należności z tytułu wynagrodzenia na drodze sądowej”).


 **Formularz wniosku o udzielenie zwykłej informacji z Rejestru Meldunkowego przez Urząd Meldunkowy znajduje się w załączniku VII na stronie 103.**

Jeśli firma jest zarejestrowana w Rejestrze Handlowym, Dimitros może ustalić adres za pośrednictwem Rejestru Handlowego. Rejestr Handlowy prowadzony jest przez Sąd Rejonowy (Amtsgericht), a wniosek o udzielenie informacji można złożyć również przez internet:

 https://www.online-handelsregister.de/?gclid=CjwKCAjw_JuGBhBkEiwA1xmbRSs6P8JJvTwclctetcgQHJsevhH0DqcET5E3Q48Ijz0PC0maPUcXLhoCGq0QAvD_BwE

 **Formularz wniosku o udzielenie zwykłej informacji z Rejestru Meldunkowego przez organ prowadzący Rejestr Handlowy o siedzibie firmy znajduje się w załączniku VIII na stronie 104.**

Jeśli Dimitros nie otrzyma informacji od podanych powyżej instytucji, może zwrócić się do Sądu Pracy o doręczenie pozwu poprzez jego wywieszenie w sądzie do publicznej wiadomości.

 **Formularz wniosku o wywieszenie do publicznej wiadomości w przypadku, gdy miejsce pobytu adresata nie jest znane, znajduje się w załączniku IX na stronie 105.**

7

Sąd Rejonowy

Jeśli pracodawca nie zapłaci wynagrodzenia dobrowolnie po wydaniu wyroku sądowego lub zawarciu ugody przed sądem, Dimitros zwraca się do komornika w **celu wszczęcia postępowania egzekucyjnego**. Komornik jest przydzielany przez Sąd Rejonowy właściwy dla siedziby/miejsca zamieszkania pracodawcy.

Adres właściwego Sądu Rejonowego Dimitros znajdzie w internecie:

 <https://www.gerichtsverzeichnis.de/>

8


Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit)

Zdarza się, że pracodawca zamyka firmę i przenosi się w inne miejsce. Zdarza się, że komornik stwierdza, że pracodawca złożył już oświadczenie o posiadanych majątku, składane w ramach egzekucji komorniczej i dawno zakończył działalność. Albo okazuje się, że firma złożyła wniosek o upadłość. Wtedy nawet komornik nie może odebrać pieniędzy.

We wszystkich tych przypadkach wynagrodzenie Dimitrosa jest zabezpieczone na okres maksymalnie trzech miesięcy w formie tak zwanego **zasiłku upadłościowego**. W tym celu Dimitros musi w ciągu dwóch miesięcy od złożenia przez firmę wniosku o ogłoszenie upadłości złożyć wniosek w Urzędzie Pracy właściwym dla siedziby pracodawcy.

Wniosek o przyznanie zasiłku upadłościowego można znaleźć w internecie:

 https://www.arbeitsagentur.de/datei/AntragInsolvenzgeld_ba013115.pdf

 **Dimitros znajdzie formularz wniosku o przyznanie zasiłku upadłościowego w załączniku X na stronie 106.**

9

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

Jeśli pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia, to narusza m. in. przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i może być pociągnięty do odpowiedzialności karnej. Dlatego Dimitros może złożyć skargę do miejscowej Kontroli Legalności Zatrudnienia. Kontrola Legalności Zatrudnienia jest instytucją, która kontroluje pracodawców i sprawdza m. in. czy wypłacają oni minimalne wynagrodzenie oraz czy prawidłowo odprowadzają składki na ubezpieczenie społeczne swoich pracowników. Za rozpatrzenie sprawy Dimitrosa odpowiedzialna jest Kontrola Legalności Zatrudnienia właściwa ze względu na miejsce zarejestrowania pracodawcy.

Adres właściwej Kontroli Legalności Zatrudnienia Dimitros znajdzie na tej stronie internetowej:

 http://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/_function/Dienststellenfinder_Anliegen_FKS_Formular.html

Dimitros może zgłosić się osobiście do Kontroli Legalności Zatrudnienia i złożyć zawiadomienie oraz wyjaśnienia. Jeśli nie jest to możliwe, może on również złożyć zawiadomienie przez internet:

 https://www.zoll.de/DE/Kontakt/Meldung_FKS/kontakt_node.html

Zawiadomienie zgłoszone przez Dimitrosa może skutkować wszczęciem dochodzenia przez Kontrolę Legalności Zatrudnienia. Nie pomaga to wprawdzie Dimitrosowi w uzyskaniu wypłaty wynagrodzenia, ale pracodawca może zostać ukarany grzywną lub nawet więzieniem za oszustwa podatkowe i socjalne. W celu efektywnego zbadania i rozpatrzenia sprawy Kontrola Legalności Zatrudnienia potrzebuje jak najwięcej informacji. Dlatego też Dimitros powinien dostarczyć informacje na temat okresu zatrudnienia, dziennego czasu pracy, otrzymywanych kwot, podać nazwiska świadków itp.

Dimitros nie powinien absolutnie znaleźć się w niekorzystnej sytuacji ze względu na to, że jego pracodawca nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne. Braki składowe we wszystkich działach ubezpieczenia socjalnego (ubezpieczenie emerytalne, zdrowotne, opiekuńcze, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia i ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków) muszą zostać uzupełnione przez odpowiedni organ ubezpieczeniowy natychmiast po ich stwierdzeniu. Ochrona ubezpieczeniowa pozostaje w mocy w pełnym zakresie.

Płaca minimalna

- 1 Poradnia
- 2 Czas pracy
- 3 Sąd Pracy
- 4 Kontrola Legalności Zatrudnienia
- 5 Urząd Ochrony Pracy



Płaca minimalna

Przykład

Lilia pracuje u niemieckiej rodziny, gdzie opiekuje się starszym małżeństwem. Oboje jej podopieczni chorują na demencję. Lilia podpisała umowę o pracę z niemiecką firmą świadczącą usługi opieki domowej za pośrednictwem litewskiej agencji pośrednictwa pracy. Według zapisów umowy tygodniowy czas pracy Lilii to 20 godzin, a należne jej wynagrodzenie to 9,50 euro za godzinę. Lilia opiekuje się osobami wymagającymi całodobowej opieki. W domu nie ma nikogo oprócz niej, kto mógłby jej w tym pomóc. Od wczesnych godzin porannych ma co robić: Przygotowuje posiłki, robi zakupy, sprząta mieszkanie, pracuje w ogrodzie, pomaga swoim podopiecznym ubrać się i rozebrać, myje ich, pomaga im korzystać z toalety i podaje leki. Dotrzymuje im towarzystwa podczas oglądania telewizji lub gdy popołudniami jedzą podwieczorek w ogrodzie. Czasami musi wstawać w nocy, aby podać im lekarstwa lub zmierzyć ciśnienie krwi. Rodzina zamontowała elektroniczną nianię w sypialni starszych państwa, aby Lilia mogła przychodzić też w nocy, jeśli zajdzie taka potrzeba. Lilia ma czas wolny tylko raz w tygodniu w niedzielę. Wówczas córka jej podopiecznych przychodzi w odwiedziny i Lilia może wyjść z domu.

Lilia zadzwoniła do pośrednika z Litwy i zapytała, czy cały tygodniowy czas spędzony w domu starszych państwa nie powinien liczyć się jako nadgodziny, za które należy jej się wynagrodzenie. Powiedziano jej, że oglądanie telewizji, odpoczywanie na werandzie lub spanie to tak zwany nieaktywny czas pracy, za który nie przysługuje wynagrodzenie.

1

Poradnia

Lilia może bezpłatnie uzyskać informacje o przysługujących jej prawach w poradni zajmującej się prawem pracy. W całych Niemczech istnieje wiele takich poradni:

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy

 <https://www.bema.berlin/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni. Można je sortować według specjalizacji oraz języka:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Doradcy znają różne języki i mogą doradzać Lilii w jej ojczystym języku, anonimowo.

Osobista wizyta w poradni nie jest konieczna. Lilia może również skontaktować się z placówką telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Niektóre placówki korzystają nawet z aplikacji WhatsApp.

Doradcy sprawdzą umowę, którą podpisała Lilia. W związku z tym, że pracuje ona w Niemczech, umowa musi spełniać minimalne warunki przewidziane w niemieckim prawie pracy, nawet jeśli Lilia otrzymała tę pracę za pośrednictwem litewskiej agencji pośrednictwa pracy.

Lilia ma prawo do otrzymania minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy. Od 1 lipca 2021 r. płaca minimalna wynosi 9,60 € brutto. Gdyby pracodawcą Lilii była firma świadcząca usługi opieki domowej, a nie rodzina, Lilia miałaby prawo do wyższego wynagrodzenia, które wynika z układu zbiorowego pracy, czyli minimalne wynagrodzenie za opiekę w wysokości 11,80 € (od 01.09.2021 12,00 €). We wschodnich krajach związkowych minimalna płaca za opiekę wynosi 11,50 € (od 01.09.2021 12,00 €).



2

Czas pracy

W przepisach prawa pracy nie ma podziału na „aktywny” i „nieaktywny” czas pracy. Sama gotowość do pracy - którą pośrednik błędnie określił jako nieaktywną - zaliczana jest również do czasu pracy.

Zgodnie z tymi zasadami regularnym czasem pracy jest zarówno czas, w którym Lilia wykonuje należące do jej obowiązków czynności, jak również czas, w którym jest na miejscu w gotowości do wykonania pracy. Lilia musi wtedy pozostawać w domu i nie ma możliwości swobodnego dysponowania tym czasem lub poświęcenia się innemu zajęciu. Dlatego czas ten zalicza się do jej czasu pracy. Każda godzina tego czasu pracy - aktywna lub nieaktywna - musi zostać zapłacona.

Aby móc udokumentować czas pracy, Lilia powinna zapisywać codziennie, jeśli to możliwe, rutynowe czynności i czas ich trwania: **np. wtorek 20.03.**

7.30–8.00	pomoc podopiecznym w porannej toalecie
8.00–8.20	pomoc w ubieraniu się
8.20–9.00	przygotowanie śniadania
9.00–9.40	pomoc podczas spożywania śniadania
9.40–10.15	sprzątanie po śniadaniu
10.15–11.15	towarzyszenie podopiecznym w ogrodzie
11.15–12.00	pieczenie ciasta dla podopiecznych

Prowadzenie takiej dokumentacji ułatwi Lilii dochodzenie jej praw i uzasadnia złożenie zawiadomienia do właściwego organu kontrolnego (patrz krok 5), jeśli Lilia zdecyduje się na ten krok.

W Niemczech czas pracy reguluje ustawa o czasie pracy. Zgodnie z jej zapisami Lilia nie może pracować dłużej niż osiem godzin (w wyjątkowych przypadkach dziesięć godzin) dziennie. Wymóg ten musi spełnić jej pracodawca. Jest on zobowiązany do organizowania czasu jej pracy tak, aby spełnić wymogi przepisów prawa. Musi on zapewnić Lilii co najmniej 30-minutową przerwę po pracy trwającej dłużej niż sześć godzin i co najmniej 45-minutową po pracy trwającej ponad dziewięć godzin. Lilia musi mieć zapewniony nieprzerwany okres odpoczynku trwający co najmniej jedenaście godzin po zakończeniu dziennego czasu pracy. Zasady te obowiązują również w opiece domowej.

Po uzyskaniu porady w poradni Lilia jest zdecydowana walczyć o swoje prawa. Domaga się minimalnego wynagrodzenia, które jej się należy za wszystkie godziny pracy. Chce również, aby pracodawca został ukarany, a inni zatrudnieni u niego opiekunowie również otrzymali odpowiednie wynagrodzenie. W Niemczech

wydano już orzeczenie, w którym przyznano pracownikowi prawo do wypłaty wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę (w konkretnym przypadku 21 godzin dziennie) (LAG Berlin-Brandenburg, orzeczenie z dnia 17 sierpnia 2020 r., sygn. akt: 21 Sa 1900/19).

3

Sąd Pracy (Arbeitsgericht)

Aby ubiegać się o minimalne wynagrodzenie, Lilia musi zwrócić się do Sądu Pracy. W Niemczech nie ma żadnego organu, który mógłby to zrobić za nią. Właściwy Sąd Pracy znajduje się tam, gdzie pracodawca ma swoją siedzibę. Lilia może również zwrócić się do Sądu Pracy znajdującego się w mieście, w którym pracowała. Adres Sądu Pracy można znaleźć za pomocą tej wyszukiwarki:

 <https://www.justizadressen.nrw.de/de/justiz/gericht?ang=arbeit&plz=&ort=>

Aby złożyć pozew, Lilia musi obliczyć kwotę przysługującą jej ustawowej płacy minimalnej:

Postępując się prowadzoną przez siebie ewidencją czasu pracy, musi zsumować godziny pracy i pomnożyć je przez kwotę 9,35 EUR (kwota minimalnego wynagrodzenia w momencie zatrudnienia w 2020 r.). Po odliczeniu wynagrodzenia, które już otrzymała, otrzyma kwotę, której zapłaty może dochodzić.

Lilia może zwrócić się do prawnika, aby ją reprezentował. Może go znaleźć na przykład za pośrednictwem ambasady lub dzięki rekomendacji znajomego.

Na stronach internetowych izb adwokackich dostępne są również funkcje wyszukiwania, które można wykorzystać do znalezienia prawnika z konkretną specjalizacją i znajomością danego języka. Jednym z przykładów jest wyszukiwarka Niemieckiego Stowarzyszenia Prawników:

 <https://anwaltauskunft.de/magazin>

Również poradnia może pomóc w znalezieniu adwokata.

Jeśli Lilia jest członkiem związku zawodowego, adwokat związkowy może ją reprezentować w sądzie. Za taką reprezentację Lilia nic nie zapłaci.

Etapy postępowania przed Sądem Pracy opisane są w **Rozdziale 2: „Niewypłacone wynagrodzenie”**.

4

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

Brak zapłaty płacy minimalnej jest wykroczeniem, które podlega karze. Lilia może więc zgłosić tę sprawę do Kontroli Legalności Zatrudnienia.

Najlepiej jest podać w zgłoszeniu wszystkie szczegóły dotyczące godzin pracy i wykonywanych czynności oraz załączyć kopię umowy o pracę oraz kopię dokumentacji dotyczącej naliczanego wynagrodzenia.

Za pomocą poniższej wyszukiwarki Lilia może znaleźć właściwą jednostkę Kontroli Legalności Zatrudnienia:

 https://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/_function/Dienststellenfinder_Anliegen_FKS_Formular.html

Lilia może zgłosić się osobiście do Kontroli Legalności Zatrudnienia i złożyć zawiadomienie oraz wyjaśnienia. Jeśli nie jest to możliwe, może ona również złożyć zawiadomienie przez internet:

 https://www.zoll.de/DE/Kontakt/Meldung_FKS/kontakt_node.html

Pracodawca może zostać ukarany grzywną w wysokości do 500 000 euro, jeśli dochodzenie potwierdzi zarzuty Lili.

5

Urząd Ochrony Pracy (Arbeitsschutzbehörde)

Praca przez całą dobę narusza przepisy ustawy o czasie pracy. Lilia może zatem zwrócić się również do miejscowego Urzędu Ochrony Pracy, który jest organem nadzorczym między innymi w zakresie czasu pracy:

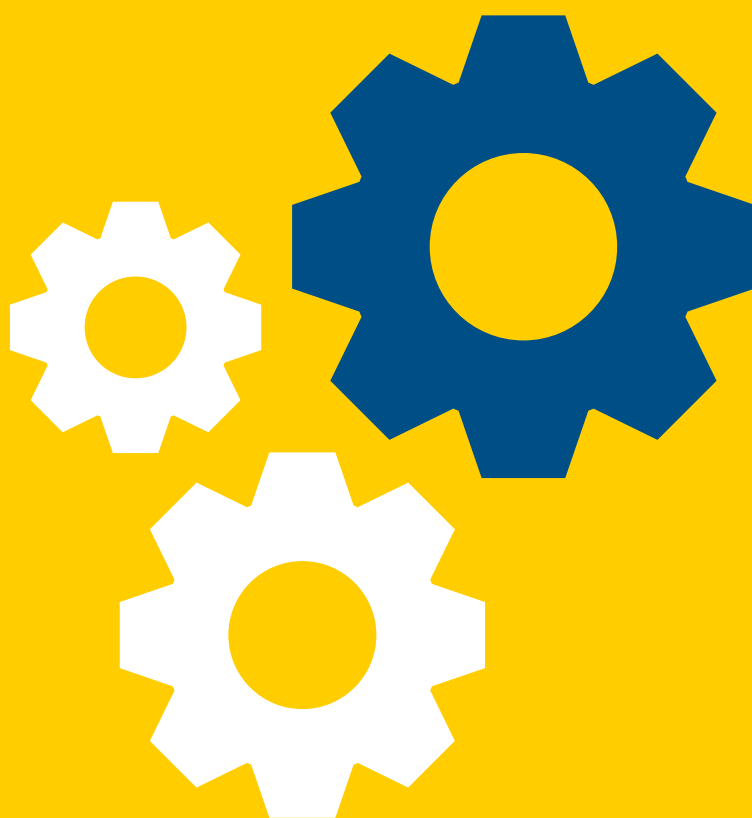
 <https://lasi-info.com/ueber-den-lasi/arbeitsschutzbehoerden-der-laender>

Pracodawca może zostać poddany kontroli i ukarany grzywną w wysokości do 15 000 euro za naruszenie przepisów.

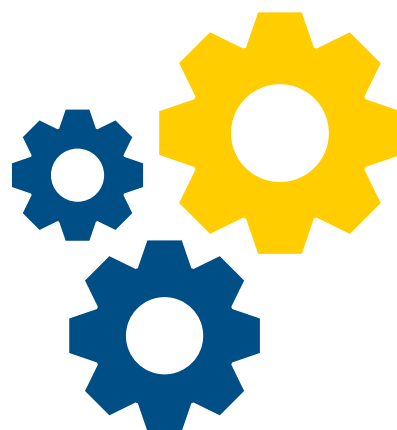
Organy te nie mogą jednak pomóc w dochodzeniu wypłaty wynagrodzeń. Mogą natomiast poddać kontroli firmę pośredniczącą i zapewnić, że to, co przytrafiło się Lili, nie przytrafi się innym pracownikom.

Wynagrodzenie taryfowe

- 1 Poradnia
- 2 Związki zawodowe
- 3 SOKA-BAU
- 4 Sąd Pracy
- 5 Kontrola Legalności Zatrudnienia



Wynagrodzenie taryfowe



Przykład

Jaroslav od lat pracuje na budowach w różnych krajach. Jest wykwalifikowanym rzemieślnikiem. Ostatnio znalazł pracę w Hanowerze, w firmie XYZ GmbH. Na jednym ze słowackich portali internetowych firma oferowała pracę w budownictwie. Jaroslav podpisał umowę o pracę już pierwszego dnia pracy. Była ona sporządzona w języku niemieckim, który Jaroslav rozumie tylko w niewielkim stopniu, ale nie było czasu na zastanawianie się czy zadawanie pytań. Jaroslav zrozumiał, że firma XYZ GmbH. będzie mu płacić 1 650 EUR brutto miesięcznie. Jaroslav od razu odnalazł się na placu budowy, ponieważ doskonale zna zadania, które mu przydzielono: prace wykończeniowe, tynkowanie, montaż sufitów i ścian, układanie podłóg. Czasami musi pracować w nadgodzinach, ale to zdarza się często w budownictwie. Jaroslav chciał uzyskać więcej informacji o treści umowy, którą podpisał, np. o prawie do urlopu czy dodatku za nadgodziny. Dlatego poprosił kolegę, który dobrze mówi po niemiecku, aby rzucił okiem na jego umowę o pracę. Był bardzo zaskoczony, gdy kolega wyjaśnił mu, że umowa zawierała następujący opis stanowiska pracy: „Dozorca: konserwacja, drobne naprawy domowe, załatwianie spraw bieżących”. Takich zadań Jaroslav nigdy nie wykonywał. Jaroslav nie rozumie, dlaczego w jego umowie nie zawarto określenia „pracownik budowlany”. Jego szef zapewnia go, że wszystko jest w porządku.

1

Poradnia

Aby uzyskać więcej informacji o swoich prawach w swoim własnym języku, Jaroslav może udać się do poradni specjalizującej się w prawie pracy. Adres najbliższej poradni można znaleźć w internecie:

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy

 <https://www.bema.berlin/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni. Można je sortować według tematu oraz języka:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Tam Jaroslav dowiaduje się, że w Niemczech obowiązują specjalne warunki pracy dla pracowników budowlanych, jeśli są oni zatrudnieni w firmie budowlanej. Są one regulowane w tak zwanych **układach zbiorowych** negocjowanych pomiędzy związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców. Dwa najważniejsze dla Jaroslava układy zbiorowe to „Ramowy układ zbiorowy pracy dla sektora budowlanego” oraz „Układ zbiorowy pracy regulujący płace minimalne w sektorze budowlanym”. Są one aktami ogólnie obowiązującymi, tzn. dotyczą wszystkich firm budowlanych i wszystkich pracowników budowlanych w Niemczech, nawet jeśli, tak jak Jaroslav, nie są oni członkami związków zawodowych. Pracownicy branży budowlanej mają prawo m. in. do wyższego wynagrodzenia minimalnego, dodatku za nadgodziny i większej liczby dni wolnych od pracy niż inni pracownicy. Nawet jeśli Jaroslav podpisał umowę jako dozorca, dla zastosowania układu zbiorowego pracy w budownictwie nie jest decydująca nazwa stanowiska na papierze, lecz **faktycznie wykonywana praca**. Prawdopodobnie firma XYZ GmbH zawarła z Jaroslavem umowę o pracę w charakterze dozorca, aby nie musieć zatrudniać go na lepszych warunkach pracy określonych w wyżej wymienionych układach zbiorowych.

Jaroslav powinien więc codziennie notować, jakie zadania wykonuje w pracy, aby móc udowodnić, że wykonuje prace budowlane. Układ zbiorowy pracy regulujący płacę minimalną w budownictwie przewiduje dwie grupy płacowe: Płaca minimalna 1 dla tzw. pracy niewykwalifikowanej i płaca minimalna 2 dla pracy wykwalifikowanej. Pracownik poradni poinformuje Jaroslava, jakie wynagrodzenie powinien otrzymywać za swoją pracę: Jaroslav wykonywał pracę specjalistyczną, w związku z czym

przysługuje mu minimalne wynagrodzenie dla pracowników wykwalifikowanych z grupy płacowej 2 układu zbiorowego w wysokości obecnie 15,40 € brutto (pracownik wykwalifikowany Niemcy Zachodnie od października 2020 r.). To o wiele więcej niż Jaroslav dostaje teraz.

Ponadto układ zbiorowy pracy przewiduje, że musi on otrzymać dodatek za pracę w nadgodzinach w wysokości 25%. Ma on również prawo do 30 dni urlopu rocznie, zamiast ustawowego minimum 24 dni. Ma to jednak zastosowanie tylko wtedy, gdy spółka XYZ GmbH zobowiązana jest do stosowania się do zapisów układu zbiorowego pracy. Tak jest w przypadku, gdy jest to firma budowlana. Według obserwacji Jaroslava i rozmów z kolegami, firma XYZ GmbH działa wyłącznie na budowach.

Na stronie internetowej pracodawcy firma określa się jako przedsiębiorstwo budowlane. Poradnia pomoże Jaroslavowi ocenić, czy jest to firma budowlana. Tak jest w przypadku, gdy buduje ona budynki komercyjnie lub świadczy usługi budowlane. Jeżeli przedsiębiorstwo świadczy zarówno usługi budowlane, jak i inne usługi, należy rozważyć, która z tych usług przeważa. Jeżeli pracownicy wykonują usługi budowlane przez więcej niż 50% ich całkowitego czasu pracy w roku kalendarzowym, firma jest firmą budowlaną i podlega branżowym układom zbiorowym. Jaroslav nie posiada takich informacji, ale chce się upewnić, że firma XYZ GmbH jest objęta układem zbiorowym, zanim zacznie dochodzić swoich praw.

2

Związki zawodowe

Jaroslav może skontaktować się w tej sprawie z lokalnymi związkami zawodowymi. Związki zawodowe w Niemczech są zorganizowane według branż. Na rzecz przemysłu budowlanego działa Związek Zawodowy Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Osoby działające w IG BAU, z którymi można kontaktować się w sprawach takich jak sprawa Jaroslava, można znaleźć na poniższej stronie internetowej:

 <https://www.igbau.de/Bezirksverbaende.html>

Jaroslav nie jest członkiem związków zawodowych i dlatego nie może uzyskać porady prawnej od związku ani być przez niego reprezentowanym w jakiegokolwiek sprawie sądowej. Może on jednak poinformować związek o swojej sprawie i uzyskać informacje na temat firmy, w której jest zatrudniony. Związki zawodowe często znają pracodawców i mogą pomóc w potwierdzeniu, czy dana firma jest firmą budowlaną czy nie.

Jeśli Jaroslav zdecyduje się wstąpić do związku, po trzech miesiącach członkostwa będzie mógł skorzystać z ochrony prawnej, jaką daje związek: W sporach z pracodawcą byłby reprezentowany przez prawnika

bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów. Jego pracodawca nie zostałby poinformowany o przynależności Jaroslava do związku.

 <https://igbau.de/Mitglied-werden.html>

Miesięczna składka członkowska w IG BAU wynosi 1,15 % wynagrodzenia brutto.

3

SOKA-BAU

Jaroslav może zgłosić swoją sprawę do SOKA-BAU. SOKA-BAU jest funduszem ubezpieczeń społecznych dla branży budowlanej. Fundusz ubezpieczeń społecznych prowadzi m. in. tak zwane procedury funduszu urlopowego dla pracowników branży budowlanej w celu zabezpieczenia ich świadczeń urlopowych. Wszystkie przedsiębiorstwa budowlane są zobowiązane do rejestracji swoich pracowników w SOKA-BAU i opłacania w ich imieniu składek urlopowych. SOKA-BAU sprawdza, czy pracodawcy przestrzegają ustalonych w układach zbiorowych płac minimalnych. SOKA-BAU może również sprawdzić profil firmy XYZ GmbH i stwierdzić, czy jest ona przedsiębiorstwem budowlanym zobowiązanym do płacenia składek. Jeśli tak jest, to będzie ona musiała płacić składki urlopowe za Jaroslava. Jaroslav otrzyma informację o wyniku sprawdzenia przeprowadzonego w tym zakresie przez SOKA-BAU.

Jaroslav może również przygotować wniosek do SOKA-BAU o przeprowadzenie takiego sprawdzenia przy pomocy poradni. Ważne jest, aby szczegółowo opisać zakres swoich obowiązków i podać szczegóły dotyczące budowy oraz dołączyć umowę o pracę i odcinki wypłaty.

Kontakt do SOKA-BAU:

Telefon: **0800 1000881**
pon. – pt. 8:00 – 17:00
arbeitnehmer@soka-bau.de

SOKA-BAU
65179 Wiesbaden

Swoją sprawę można również zgłosić za pomocą formularza na stronie internetowej SOKA-BAU:

 <https://www.soka-bau.de/arbeitnehmer/leistungen/mindestlohn/meldeformular/>

SOKA-BAU nie może dochodzić od pracodawcy zapłaty uzgodnionej w układzie zbiorowym o płacy minimalnej i dodatku za nadgodziny na rzecz Jaroslava. W tym celu Jaroslav sam musi złożyć pozew do Sądu Pracy, jeśli pracodawca nie wypłaci dobrowolnie zaległego wynagrodzenia.

4

Sąd Pracy (Arbeitsgericht)

Właściwy Sąd Pracy znajduje się tam, gdzie pracodawca ma swoją siedzibę. Jaroslav może również zwrócić się do Sądu Pracy znajdującego się w miejscu, w którym pracował. Adres właściwego Sądu Pracy można znaleźć za pomocą wyszukiwarki:

 <https://www.justizadressen.nrw.de/de/justiz/gericht?ang=arbeit&plz=&ort=>


W Sądzie Pracy Jaroslav może powołać się na stosowanie układów zbiorowych pracy w budownictwie i wykorzystać informacje, które otrzymał np. od IG BAU lub SOKA-BAU.

Dokładny sposób dochodzenia roszczeń z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia opisany jest w rozdziale 2: „Niewypłacone wynagrodzenie”.

5

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

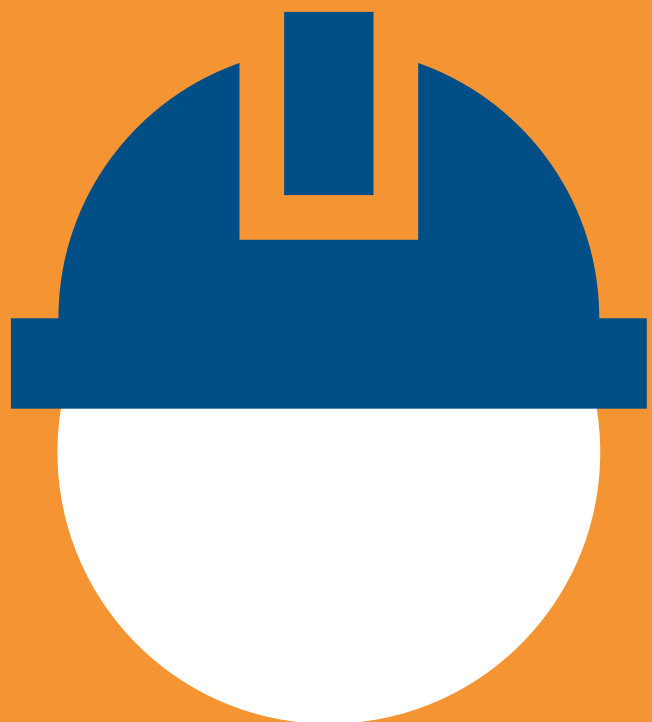
Jest prawdopodobne, że pracodawca nie wypłacał Jaroslawowi uzgodnionej w układzie zbiorowym płacy minimalnej i dodatku za nadgodziny. Oznacza to, że pracodawca nie zapłacił również składek na ubezpieczenie społeczne w odpowiedniej wysokości. Jest to przestępstwo, które Jaroslav może zgłosić do Kontroli Legalności Zatrudnienia, która działa w strukturach niemieckiego urzędu celnego:

 https://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/_function/Dienststellenfinder_Anliegen_FKS_Formular.html&ie=UTF-8&oe=UTF-8

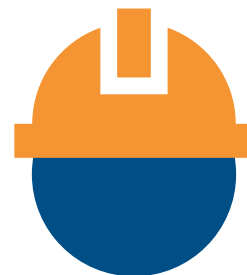
Jeśli oskarżenia Jaroslava się potwierdzą, Kontrola Legalności Zatrudnienia rozpocznie dochodzenie przeciwko firmie XYZ GmbH. Pracodawca może zostać ukarany za naruszenie przepisów. Nie oznacza to jednak, że Kontrola Legalności Zatrudnienia będzie dochodzić od pracodawcy zapłaty uzgodnionej w układzie zbiorowym płacy minimalnej i dodatku za nadgodziny dla Jaroslava. Jaroslav nie odniesie zatem osobistych korzyści ze złożenia zawiadomienia, ale przyczyni się do tego, że w przyszłości ta firma budowlana nie będzie oszukiwać innych pracowników w zakresie należnego im wynagrodzenia.

Czas pracy/ Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

- 1 Federalny Urząd Transportowy
- 2 Policja
- 3 Urząd Ochrony Pracy
- 4 Związki zawodowe
- 5 Poradnia/Sąd pracy
- 6 Kontrola Legalności Zatrudnienia



Czas pracy/ Bezpieczeństwo i Higiena Pracy



Przykład

Miklos wiązał duże nadzieje z pracą w Niemczech. Ponieważ na Węgrzech mało zarabiał, zrezygnował z pracy i przyjechał do Niemiec, aby tu pracować jako kierowca ciężarówki w firmie spedycyjnej. Dostaje tu wprawdzie lepsze wynagrodzenie, ale musi bardzo dużo pracować. Miklos jest w drodze od 7 rano do 1 lub 2 w nocy. Następnego dnia o 7 rano musi znowu wyruszyć w trasę. Jego pracodawca poinstruował go, aby podczas rozładunku, załadunku i czyszczenia ciężarówki ustawiał tachograf na „przerwę w pracy”. Miklos nie dostaje pieniędzy za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w nocy.

Miklosowi nie zawsze udaje się zrobić przerwę po czterech i pół godzinach jazdy. Często może się zatrzymać dopiero po sześciu godzinach. Jego przełożony wywiera na niego dużą presję: dzwoni do Miklosa i mówi mu, jeśli nie może zrobić przerwy, to ma po prostu ustawić tachograf tak, jak on mu to pokazał. Zagroził mu również natychmiastowym rozwiązaniem umowy, jeśli Miklos odmówi wykonania tych poleceń. Miklos boi się wprawdzie wykonywać te polecenia, ale boi się też utraty pracy. Weekendy spędza w swojej ciężarówce na postojach. Nie ma pieniędzy na hotele. Ponadto, nie wolno mu pozostawiać ładunku bez nadzoru. Jego tygodniowa przerwa w pracy wynosi łącznie zaledwie 24 godziny. Miklos jest wyczerpany. Nie zna niemieckich przepisów z zakresu czasu pracy i nie wie, czy liczba przepracowanych nadgodzin jest w porządku. Chce wiedzieć, jaka instytucja może mu pomóc w tej sytuacji.

1

Federalny Urząd Transportowy (BAG)

Czas pracy, jazdy i odpoczynku kierowców ciężarówek w Niemczech musi być bardzo ściśle przestrzegany. Ma to na celu zapewnienie kierowcom należytego odpoczynku, a w konsekwencji zapobieganie przemęczeniu kierowców prowadzących pojazdy na autostradach. Po trwającym maksymalnie cztery i pół godziny prowadzeniu pojazdu, Miklos zobowiązany jest zrobić przerwę trwającą co najmniej 45 minut. Po sześciu godzinach pracy Miklos musi zrobić sobie kolejną przerwę trwającą co najmniej 30 minut. Nie wolno mu spędzać za kierownicą więcej niż dziewięć godzin dziennie. Przystępujący mu dobowy okres odpoczynku nie powinien być krótszy niż jedenaście godzin. W przypadku Miklosa przepisy nie są przestrzegane.

Tygodniowy okres odpoczynku powinien bezwzględnie wynosić 45 godzin. Można go skrócić do 24 godzin, ale pozostałe godziny odpoczynku należy dodać do wspomnianego wcześniej okresu odpoczynku trwającego co najmniej 9 godzin. Wyrównanie tego tygodniowego okresu odpoczynku musi nastąpić w ciągu najbliższych trzech tygodni.

W Niemczech za kontrolę przestrzegania tych przepisów odpowiedzialne są: Policja, Urzędy Ochrony Pracy oraz **Federalny Urząd Transportowy**.

Miklos może zetknąć się z urzędnikami Federalnego Urzędu Transportowego głównie podczas kontroli drogowych. Jeśli Federalny Urząd Transportowy stwierdzi naruszenia, zarówno Miklos, jak i jego pracodawca mogą zostać ukarani grzywną, a w przypadku poważnych naruszeń nawet karą więzienia. Federalny Urząd Transportowy sprawdza również, czy kierowcy ciężarówek przestrzegają tygodniowego okresu odpoczynku wynoszącego co najmniej 45 godzin i czy spędzają ten czas zgodnie z przepisami poza kabiną kierowcy. Miklosowi i jego pracodawcy grożą kary również w tym zakresie. Miklos może zwrócić się do Federalnego Urzędu Transportowego i złożyć zawiadomienie o naruszaniu przepisów przez pracodawcę.

Miklos może również znaleźć informacje na temat warunków pracy w Niemczech w języku węgierskim na stronie internetowej Biura ds. Równego Traktowania Pracowników z UE:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/infothek/arbeiten-in-deutschland/arbeitsbedingungen>

2


Policja

Policja i Federalny Urząd Transportowy często przeprowadzają wspólne kontrole drogowe. Policja jest również odpowiedzialna za kontrolę i karanie naruszeń w zakresie przestrzegania czasu jazdy i odpoczynku. W ten sposób policja dba o bezpieczeństwo na drogach. Miklos może złożyć skargę na policji, ponieważ jego pracodawca próbował zmusić go do manipulacji tachografem. Postępowanie pracodawcy może podlegać karze.

3

Urząd Ochrony Pracy (Arbeitschutzbehörde)

Urzędy Ochrony Pracy działają w ramach poszczególnych krajów związkowych. Monitorują przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym czasu pracy, czasu prowadzenia pojazdu i okresów odpoczynku. Przeprowadzają również kontrole w firmach. Właściwy Urząd Ochrony Pracy Miklos znajdzie w tym dokumencie:

 https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf?_blob=publicationFile

Miklos może skontaktować się z najbliższym Urzędem Ochrony Pracy i poinformować go o godzinach pracy i groźbach kierowanych przez pracodawcę. Zgłoszenie to należy dobrze uzasadnić i poprzeć dowodami. Miklos może, na przykład, przedstawić swój własny rejestr godzin pracy. Na jego wniosek zakład może zostać poddany inspekcji. Nazwisko Miklosa nie zostanie ujawnione pracodawcy, jeśli Miklos sobie tego nie życzy. Musi on koniecznie poinformować o tym organ w momencie zgłoszenia. Następnie pracodawca Miklosa otrzyma pouczenie, a jeśli naruszenia przepisów się potwierdzą, może zostać ukarany.

4

Związki zawodowe

Związki zawodowe w Niemczech są zorganizowane według branż. Wsparcie zawodowym kierowcom oferuje związek zawodowy ver.di. Miklos może wstąpić do tego związku. Jego pracodawca nie będzie o tym

wiedziat. Jako członek związku Miklos będzie uprawniony do ochrony prawnej: może on zasięgnąć porady w zakresie prawa pracy. Po trzech miesiącach członkostwa w związku może już być reprezentowany przez związek podczas spraw sądowych Adres najbliższej siedziby ver.di można znaleźć za pomocą tej wyszukiwarki:

 <https://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden>

Na stronie internetowej ver.di Miklos znajdzie formularze zgłoszeniowe w kilku językach (również po węgiersku):

 <https://www.verdi.de/++co++a9c223c4-bcdf-11e0-53c5-00093d114afd>

Byłoby dobrze, gdyby Miklos porozmawiał z kolegami z pracy i razem z nimi wstąpił do związku zawodowego. Im więcej pracowników w zakładzie jest reprezentowanych przez związek, tym lepsza jest ich pozycja w negocjacjach. Wówczas mogą oni wspólnie ze związkiem zawodowym bronić się w sytuacjach takich jak kierowanie w ich stronę gróźb lub zmuszanie do niezgodnej z przepisami pracy w nadgodzinach. Oczywiście ver.di może również zażądać od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia, które przysługuje Miklosowi.

5

Poradnia/Sąd Pracy

Jeśli Miklos nie zdecyduje się na wstąpienie do związku zawodowego, na przykład dlatego, że bariera językowa jest zbyt duża lub dlatego, że potrzebuje natychmiastowej pomocy, może zwrócić się do poradni specjalizującej się w prawie pracy i współpracującej ze związkiem zawodowym. W wielu niemieckich miastach istnieją takie poradnie prowadzone przez Arbeit und Leben e.V. lub Faire Mobilität, które bezpłatnie udzielają porad w różnych językach:

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy:

 <https://www.bema.berlin/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni. Można je sortować według specjalizacji oraz języka:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Miklosowi przysługuje wynagrodzenie za każdą

nadgodzinę. Godziny pomiędzy 23:00 a 6:00 rano liczą się jako czas pracy w nocy. Jeśli Miklos pracował więcej niż dwie godziny w nocy, musi otrzymać dodatek za pracę w nocy. Wynosi on z reguły 25%. Żaden z powyższych organów kontrolnych nie może dochodzić roszczeń z tytułu należnego wynagrodzenia za nadgodziny i dodatków za pracę w nocy w imieniu Miklosa. Tylko sam pracownik może dochodzić swoich roszczeń od pracodawcy.

Poradnia pomoże Miklosowi w przygotowaniu dowodów na poparcie jego roszczeń o zapłatę wynagrodzenia. Przyda się tym celu wyciąg z karty kierowcy. Na jego podstawie Miklos może zapisać swój dzienny czas pracy. Kartę kierowcy można odczytać w każdym punkcie DEKRA:

 <https://www.dekra.de/de/standorte/>

Miklos może również bezpłatnie wnioskować o odczytanie karty w Urzędzie Ochrony Pracy:

 https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf?_blob=publicationFile

Na podstawie udokumentowanych przepracowanych przez Miklosa godzin, poradnia może pomóc Miklosowi obliczyć należną mu kwotę i zażądać jej zapłaty od pracodawcy. Jeżeli pracodawca nie ureguluje należności dobrowolnie, Miklos musi wnieść sprawę przeciwko pracodawcy do Sądu Pracy. Więcej informacji na temat tej procedury można znaleźć w **rozdziale 2**.

6

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

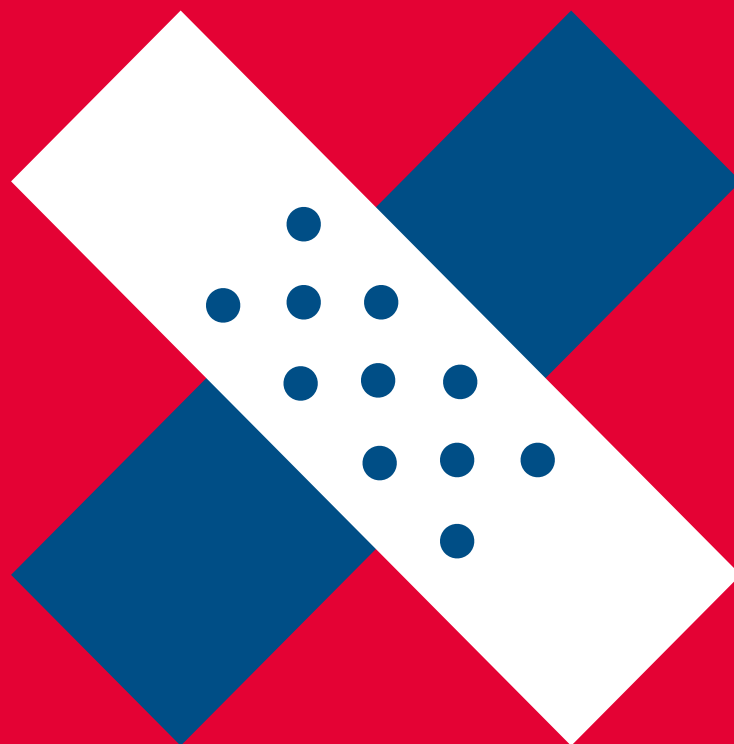
Jeśli wynagrodzenie za nadgodziny nie jest wypłacane, pracodawca zazwyczaj nie odprowadza również w całości składek na ubezpieczenie społeczne i narusza tym samym przepisy ustawy o płacy minimalnej. Dlatego Miklos może zgłosić sprawę do Kontroli Legalności Zatrudnienia, działającej w strukturach niemieckiego urzędu celnego. Adres najbliższego urzędu można znaleźć tutaj:

 https://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/dienststellenfinder_node.html

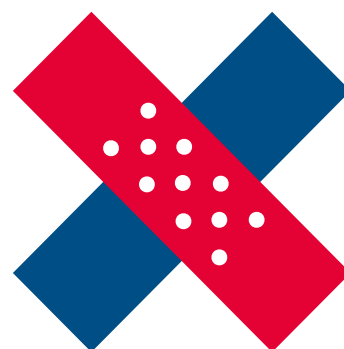
Kontrola Legalności Zatrudnienia może wszcząć dochodzenie i ukarać pracodawcę. To może zniechęcić go do popełniania podobnych naruszeń prawa w przyszłości i chronić innych kierowców ciężarówek.

Wypadek przy pracy

- 1 Lekarz orzecznik
- 2 Pracodawca
- 3 Adwokat/Sąd Pracy
- 4 Ubezpieczalnia Wypadkowa Rada zakładowa
- 5 Urząd Ochrony Pracy



Wypadek przy pracy




Przykład

Stipo ma pecha! Pracuje jako pokojowy. Właśnie znalazł nową pracę w hotelu, a wkrótce potem uległ tam wypadkowi, w wyniku którego nie mógł dalej pracować. Do jego obowiązków, oprócz sprzątnięcia pomieszczeń, należało również przygotowanie przyborów do pracy i wyposażenie wózków roboczych. Codziennie napełniał butelki silnie drażniącym środkiem czyszczącym przechowywanym w zbiorniku. Kilka dni temu zauważył, że wąż podłączony do zbiornika jest dziurawy. Wczoraj do oczu Stipo dostało się w wyniku tego trochę drażniącej substancji. Mimo że natychmiast przepłukał oczy wodą, odniósł obrażenia i ledwo widzi. Gdy właścicielka hotelu dowiedziała się o tym incydencie, Stipo dostał pismo o rozwiązaniu umowy. Stipo uważa, że to niesprawiedliwe. Co ma zrobić w tej sytuacji?

1

Lekarz orzecznik (Durchgangsarzt)

Stipo potrzebuje przede wszystkim natychmiastowej pomocy medycznej. Dlatego powinien skonsultować się z lekarzem lub powiadomić służby ratownicze. Wypadki, które wydarzą się w pracy i podczas pracy to **wypadki przy pracy**. W Niemczech za wypadki przy pracy odpowiedzialny jest specjalny lekarz: tak zwany lekarz orzecznik. Stipo powinien udać się do takiego lekarza. Najbliższego lekarza orzecznika można znaleźć na tej stronie internetowej:

 <https://lviweb.dguv.de/faces/adf.task-flow?VerzeichnisTyp=D&adf.tfDoc=%2FWEB-INF%2Fpartner-task-flow.xml&adf.tfId=partner-task-flow>

Stipo może również zapytać swojego pracodawcę, gdzie znajdzie najbliższego lekarza orzecznika. Może też udać się prosto do szpitala i powiedzieć, że miał wypadek w pracy. Zazwyczaj w każdym szpitalu jest lekarz orzecznik.

Jeśli Stipo nie pójdzie do lekarza orzecznika, lecz do innego lekarza, koniecznie musi powiedzieć, że miał wypadek w pracy. U lekarza Stipo musi pokazać swoją kartę ubezpieczenia zdrowotnego.

2

Pracodawca

Ważne jest, aby Stipo zapisał wszystkie szczegóły dotyczące wypadku: datę, godzinę, świadków i dokładny przebieg zdarzenia. Informacje te mogą być później ważne, np. w przypadku zapytań ze strony firmy ubezpieczeniowej. Stipo musi niezwłocznie powiadomić swojego pracodawcę o wypadku przy pracy. Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji wszystkich wypadków przy pracy, które wydarzyły się w jego zakładzie. Jeżeli w wyniku wypadku przy pracy Stipo jest niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż trzy dni, pracodawca ma obowiązek zgłoszenia wypadku do właściwej Ubezpieczalni Wypadkowej w ciągu trzech dni. Stipo musi dostać od pracodawcy kopię tego zgłoszenia, takie uprawnienie przysługuje mu z mocy prawa.

Jeżeli Stipo nie otrzyma od pracodawcy kopii zgłoszenia wypadku, a także nie otrzyma informacji, do której Ubezpieczalni Wypadkowej dokonano zgłoszenia, wówczas powinien sprawdzić, czy pracodawca rzeczywiście zgłosił wypadek przy pracy. Informacje te może on

uzyskać w Ubezpieczalni Wypadkowej telefonicznie, osobiście lub przy wsparciu poradni dla migrantów. Pracodawca Stipo nie ponosi odpowiedzialności za powstały uszczerbek na zdrowiu i jego skutki. Nie musi on płacić Stipo ani odszkodowania ani zadośćuczynienia. Byłoby inaczej, gdyby pracodawca umyślnie spowodował wypadek przy pracy Stipo, co nie miało miejsca w tym przypadku. Pracownikowi w sytuacji Stipo przysługują roszczenia wobec ustawowego ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków z tytułu wypadku przy pracy.

3


Adwokat/Sąd Pracy

Fakt, że Stipo otrzymał wypowiedzenie od razu po wypadku przy pracy, był dla niego szczególnie ciężkim ciosem. Niestety, Stipo jest zatrudniony w hotelu od niedawna. W ciągu pierwszych sześciu miesięcy obowiązywania nowego stosunku pracy pracownika można łatwo zwolnić. Nawet po wypadku przy pracy pracownikowi nie przysługuje specjalna ochrona przed zwolnieniem.

Jednak wypowiedzenie nie może być sprzeczne z dobrymi obyczajami ani być dokonane w złej wierze. Aby ocenić, czy tak było w przypadku Stipo, powinien on zasięgnąć porady prawnika zajmującego się prawem pracy. Następnie może on podjąć decyzję, czy chce zaskarżyć wypowiedzenie umowy o pracę w Sądzie Pracy. Ma na to trzy tygodnie.

Stipo może zwrócić się o zwrot kosztów za doradztwo **prawne**. W Sądzie Rejonowym właściwym dla jego miejsca zamieszkania musi on w takim przypadku złożyć następujący wniosek:

 http://www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Service/Formulare/Antrag_auf_Bewilligung_von_Beratungshilfe.pdf?__blob=publicationFile

 **Stipo znajdzie formularz wniosku o zwrot kosztów za doradztwo prawne w załączniku XI na stronie 111.**

Jeśli zwrot kosztów za doradztwo prawne zostanie przyznany, Stipo nie będzie musiał ponosić kosztów konsultacji prawnika.

Właściwość Sądu Pracy jest ustalana na podstawie siedziby przedsiębiorstwa lub miejsca świadczenia pracy. Dla Stipo oznacza to, że: musi on sprawdzić, który Sąd Pracy jest właściwy dla miejsca, w którym znajduje się hotel i tam złożyć pozew. Jeżeli osoba prowadząca hotel ma inny adres niż miejsce świadczenia pracy, Stipo może wnieść sprawę również do Sądu Pracy właściwego dla tego adresu.

4

Ubezpieczalnia Wypadkowa

Stipo jest ubezpieczony jako pracownik w ramach ustawowego ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. Ustawowymi instytucjami ubezpieczenia wypadkowego są Ubezpieczalnie Wypadkowe. Ubezpieczalnie Wypadkowe podzielone są na branże:



Lista Ubezpieczalni Wypadkowych znajduje się w załączniku XII na stronie 114.

Oprócz Ubezpieczalni Wypadkowych istnieją również Kasy Wypadkowe, w których pracownicy sektora publicznego są ubezpieczeni od następstw nieszczęśliwych wypadków:



www.dguv.de/de/bg-uk-lv/unfallkassen/index.jsp



Lista Kas Wypadkowych znajduje się w załączniku XIII na stronie 116.

Stipo jest zatrudniony w hotelu. Odpowiedzialność za niego ponosi Ubezpieczalnia Wypadkowa sektora spożywczego i hotelarstwa. Jeżeli jego zgłoszenie wpłynęło do tej Ubezpieczalni Wypadkowej, to sprawdzi ona, czy wypadek był wypadkiem przy pracy. Informację w tym zakresie Stipo otrzyma w formie pisemnej decyzji. Jeżeli wypadek zostanie uznany za wypadek przy pracy, Stipo otrzyma świadczenia ze środków ubezpieczenia wypadkowego. Jeśli okaże się, że pracodawca nie zgłosił wypadku, Stipo będzie musiał sam zgłosić wypadek do Ubezpieczalni Wypadkowej za pomocą tego formularza. W wypełnieniu formularza może pomóc poradnia dla migrantów:



<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Jeżeli zdarzenie zostanie uznane za wypadek przy pracy, Stipo ma prawo do następujących świadczeń:

leczenie i rehabilitacja medyczna; zasiłek wypadkowy: jest on wypłacany przez Kasę Chorych w wysokości 80% regularnego wynagrodzenia przez okres maksymalnie 78 tygodni; zasiłek opiekuńczy: jest on wypłacany, jeśli Stipo po wypadku wymaga w znacznym zakresie pomocy innej osoby; zmniejszona zdolność do zarobkowania: jeśli w wyniku wypadku Stipo nie jest w stanie pracować tak jak wcześniej, może ubiegać się o rentę lub jednorazowe odszkodowanie; powrót do pracy zawodowej: Pomoc, jaką Stipo może uzyskać od Ubezpieczalni Wypadkowej to na przykład szkolenia zawodowe, podnoszenie kwalifikacji i pośrednictwo pracy.

Leczenie i rehabilitacja Stipo mogą trwać długo. Mogą się one odbywać w Niemczech, ale Stipo ma też prawo wrócić do swojej ojczyzny, Chorwacji, i tam kontynuować leczenie. W tym przypadku koszty dalszego leczenia

pokrywa niemieckie ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków. Aby móc na tej podstawie korzystać z leczenia w Chorwacji, Stipo potrzebuje zaświadczenia DA 1, które jest wydawane przez Ubezpieczalnię Wypadkową. Ubezpieczalnia wysyła ten dokument bezpośrednio do Stipo lub do odpowiedniego urzędu w Chorwacji.

Podczas pobytu w Chorwacji Stipo nadal przysługuje prawo do pobierania zasiłku wypadkowego z Niemiec. Przed wyjazdem Stipo powinien poinformować Ubezpieczalnię Wypadkową oraz Kasę Chorych o przeniesieniu miejsca zamieszkania z Niemiec do Chorwacji, jak również podać nowy adres w Chorwacji.

5

Rada zakładowa

W zakresie problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy ważnym podmiotem są również rady zakładowe. Stipo powinien dowiedzieć się, czy w hotelu, w którym pracował, działa rada zakładowa. Rada zakładowa odpowiada m.in. za bezpieczeństwo i higienę pracy i dlatego powinna zostać poinformowana o okolicznościach wypadku. Może to doprowadzić do wdrożenia w firmie środków ostrożności, aby zapobiec takim wypadkom przy pracy w przyszłości.

6

Urząd Ochrony Pracy (Arbeitsschutzbehörde)

W Niemczech Urzędy Ochrony Pracy wraz ze związkami zawodowymi są odpowiedzialne za nadzór nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz za zapobieganie wypadkom przy pracy.

Urząd Ochrony Pracy jest automatycznie informowany o wypadku przy pracy, gdy pracodawca zgłasza wypadek. Jeśli jednak pracodawca nie zgłosi wypadku, Stipo może sam powiadomić Urząd Ochrony Pracy o wypadku i towarzyszących mu okolicznościach. Urząd Ochrony Pracy będzie wtedy mógł przeprowadzić w firmie kontrolę, sprawdzić stan sprzętu i bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz sformułować zastrzeżenia wobec wszelkich uchybień w zakresie bezpieczeństwa. Adresy Urzędów Ochrony Pracy Stipo znajdzie na tej stronie internetowej:



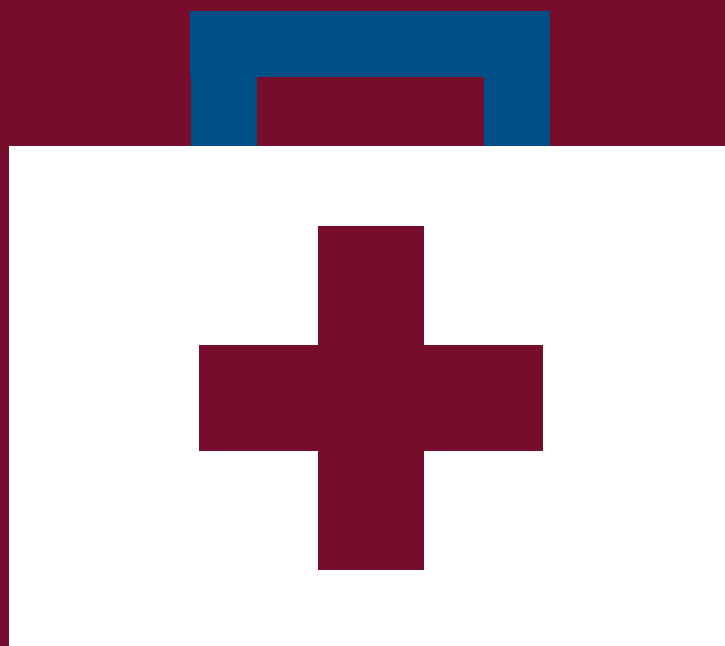
www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf?__blob=publicationFile



Formularz pomocy prawnej natomiast znajduje się w załączniku XIV na stronie 120.

Zasiłek chorobowy

- 1 Pracodawca
- 2 Kasa Chorych/leczenie w Niemczech
- 3 Urząd pracy
- 4 Kasa Chorych/leczenie zagranicą



Zasitek chorobowy

Przykład

W dniu 01.05. **Ewa** rozpoczęła pracę jako pomocnik magazyniera w supermarkecie. Uzgodniono z nią trzymiesięczny okres próbny. W dniu 16.05. Ewa poczuła bardzo silny ból pleców i dlatego nie poszła do pracy, tylko udała się na izbę przyjęć do szpitala. Ewa została przyjęta do szpitala. Podczas pobytu w szpitalu okazało się, że konieczna będzie operacja kręgosłupa, a po niej nastąpią miesiące rehabilitacji. Oznacza to, że Ewa będzie niezdolna do pracy przez dłuższy czas. Ewa chętnie wróciłaby do Polski, aby tam kontynuować leczenie przy wsparciu swojej rodziny. Po czterech tygodniach zwolnienia lekarskiego otrzymuje od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 czerwca.

Ewa martwi się o finansowanie kosztów swojego utrzymania, ubezpieczenia zdrowotnego i leczenia. Jest w Niemczech dopiero od niedawna, praca w supermarkecie jest jej pierwszą pracą tutaj i przeczytała, że prawa socjalne w Niemczech otrzymuje się dopiero po pięciu latach. Nie wie, czy coś jej się należy, jeśli jest chora.

1

Pracodawca

Ewa musi poinformować pracodawcę o tym, że jest chora i nie może przyjść do pracy od razu 16.05. Kiedy dowie się, jak długo będzie niezdolna do pracy, musi również poinformować o tym pracodawcę. Sposób, w jaki Ewa musi to zgłosić (np. telefonicznie, faksem) zależy od zasad obowiązujących w firmie, w której pracuje. Często jest to wyraźnie określone w umowie o pracę, Ewa powinna do niej zajrzeć i to sprawdzić. Jeśli w umowie nic na ten temat nie ma, najlepiej, aby Ewa wysłała zawiadomienie w sposób, który umożliwi potwierdzenie jego otrzymania przez pracodawcę, np. na oficjalny numer faksu lub na adres e-mail pracodawcy.

Ewa musi udokumentować swoją niezdolność do pracy. W tym celu otrzyma w szpitalu albo zaświadczenie o niezdolności do pracy albo zaświadczenie o pobyciu w szpitalu, które musi oddać pracodawcy w oryginale. Ewa powinna zrobić sobie kopię tego zaświadczenia i zachować ją w swojej dokumentacji.

Pracodawca jest zobowiązany do kontynuowania wypłaty pełnego wynagrodzenia, które Ewa zarabiałaby, gdyby była zdrowa przez pierwsze 6 tygodni choroby (kontynuacja wypłaty wynagrodzenia). Obowiązek ten powstaje jednak dopiero po pierwszym miesiącu zatrudnienia i trwa tylko tak długo, jak długo trwa umowa o pracę. Oznacza to, że jej pracodawca zobowiązany jest do wypłaty **dalszej wypłacie wynagrodzenia za czas choroby** dopiero od drugiego miesiąca jej zatrudnienia, czyli od 01.06. Umowa Ewy obowiązuje do dnia 30.06. i w związku z tym pracodawca musi wypłacać jej wynagrodzenie tylko do 30.06. Od 16.05. do 31.05. Ewa ma prawo do zasiłku chorobowego wypłacanego przez Kasę Chorych. Dopóki Ewa nie przedstawi pracodawcy oryginału zaświadczenia o niezdolności do pracy, nie jest on zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli jednak Ewa spóźniła się ze złożeniem zawiadomienia o niezdolności do pracy, to nie jest to podstawa do odmowy kontynuacji wypłaty wynagrodzenia. W trakcie trwania okresu próbnego pracodawca wypowiedział Ewie umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zwolnienie z pracy w czasie choroby jest w Niemczech dopuszczalne, chyba że jest ono **sprzeczne z dobrymi obyczajami** i z tego powodu niedopuszczalne. W tym przypadku jednak nic na to nie wskazuje.



2

Kasa Chorych/leczenie w Niemczech

Od początku leczenia w szpitalu - tj. od 16.05. - Ewa ma prawo do zasiłku chorobowego wypłacanego przez Kasę Chorych. Zasiłek chorobowy wynosi 70% dochodu brutto Ewy. Zasiłek chorobowy nie jest naliczany i wypłacany automatycznie. Ewa musi wystąpić o przyznanie zasiłku chorobowego, składając odpowiedni wniosek w swojej Kasie Chorych. Wniosek nie wymaga zachowania określonej formy, więc wystarczy, że Ewa wyśle do Kasy Chorych np. wiadomość email. Zasiłek chorobowy będzie jej przysługiwał do dnia 31.05. Od 01.06. będzie otrzymywała od pracodawcy wypłatę wynagrodzenia, w tym czasie jej prawo do zasiłku chorobowego zostaje zawieszane. Od 01.07. nie będzie już otrzymywała wypłaty wynagrodzenia od pracodawcy, ale nadal będzie miała prawo do zasiłku chorobowego wypłacanego przez Kasę Chorych.

Ewa ma prawo do zasiłku chorobowego przez cały okres trwania jej niezdolności do pracy. Zasiłek chorobowy wypłacany jest maksymalnie przez okres półtora roku. Warunkiem wypłaty jest wystawienie przez lekarza Ewy zaświadczenia o zwolnieniu lekarskim i złożenie go w Kasie Chorych w terminie. W terminie oznacza, że Ewa musi przedłużyć zwolnienie lekarskie u swojego lekarza nie później niż w dniu roboczym następującym po ostatnim dniu pierwszego zaświadczenia o niezdolności do pracy: Jeżeli pierwsze zwolnienie lekarskie kończy się w piątek, to kolejne musi zostać wystawione w poniedziałek. Sobota nie jest w tym przypadku liczona jako dzień roboczy. Między zaświadczeniami musi być zachowana ciągłość.

Jeśli Ewa nie dotrzyma terminu po zakończeniu okresu zatrudnienia, tj. do 30.06., ma jeszcze miesiąc na pójście do lekarza i uzyskanie zaświadczenia o niezdolności do pracy. Jest to przepis chroniący Ewę. Zapobiega on utracie przez nią podstawy do ubezpieczenia zdrowotnego.

Zwolnienie lekarskie musi wpłynąć do Kasy Chorych w ciągu siedmiu dni. Aby dotrzymać tego terminu, wystarczy przesłać je do Kasy Chorych e-mailem lub faksem. Oryginał należy również dostarczyć, ale można to zrobić w terminie późniejszym. Ewa musi być w stanie udowodnić, w razie potrzeby, że zaświadczenie o niezdolności do pracy wpłynęło w terminie. Powinna zatem upewnić się, że posiada na to dowód, np. raport wysłania faksu.

Dopóki Ewa otrzymuje zasiłek chorobowy, pozostaje ubezpieczona w Kasie Chorych bez konieczności opłacania składek.

3

Urząd Pracy (Jobcenter)

Z powodu choroby Ewa nie ma żadnych dochodów. Prawdopodobnie nie ma wystarczająco pieniędzy na godne życie. Być może Ewie przysługuje prawo do uzyskania dodatkowo **zasiłku dla bezrobotnych II (ALG II)**.

Pracowała w Niemczech wprowadzie tylko przez dwa miesiące, jednak pracę straciła w sposób niezawiniony. Ewa musi uzyskać z Urzędu Pracy (Bundesagentur für Arbeit) zaświadczenie o niezawinionym bezrobociu i złożyć je w Urzędzie Pracy (Jobcenter). Tym samym nabywa status osoby uprawnionej do korzystania ze swobody przemieszczania się na sześć miesięcy, co oznacza, że jej pobyt w Niemczech jest zgodny z prawem. W tym okresie może otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych II, o ile spełnia warunki do uzyskania świadczeń (np. potrzebuje pomocy, nie posiada majątku). W tym przypadku, aby otrzymać świadczenia z Urzędu Pracy (Jobcenter), nie jest konieczne pięcioletni pobyt stały.

Ewa może ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych II w Urzędzie Pracy (Jobcenter) w swojej dzielnicy. Formularze zgłoszeniowe zostaną przekazane Ewie w momencie składania wniosku. Można je również znaleźć na tej stronie internetowej:

 https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Antrag-ALGII_ba015207.pdf

Urząd Pracy (Jobcenter) musi podjąć decyzję w sprawie wniosku Ewy w formie pisemnej z uzasadnieniem

Poradnia dla migrantów może pomóc Ewie wypełnić formularze potrzebne do złożenia wniosku. Najbliższą poradnię można znaleźć za pomocą tej wyszukiwarki:


 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

W przypadku Ewy uprawnienie do zasiłku dla bezrobotnych II jest ograniczone do sześciu miesięcy. Po upływie sześciu miesięcy Ewa może zwrócić się do właściwych władz w kraju swojego pochodzenia w celu sprawdzenia, czy jest uprawniona do świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego w swoim kraju.

4

Kasa Chorych/leczenie zagranicą

Ewa może również wrócić do Polski i otrzymać zasiłek chorobowy z Niemiec. Podczas pobierania zasiłku chorobowego pozostaje ona ubezpieczona w swojej Kasie Chorych, mimo że zrezygnowała z pobytu w Niemczech. Ewa może kontynuować leczenie i rehabilitację w Polsce. Zaświadczenia lekarskie z Polski są równoważne z zaświadczeniami wystawianymi w Niemczech i można je przedłożyć w oryginale w niemieckiej Kasie Chorych. Kasa Chorych nie może wymagać od Ewy tłumaczenia zaświadczeń o niezdolności do pracy. Muszą być one przetłumaczone przez Kasę Chorych na własny koszt.

 **Uwaga!** Również przy składaniu zaświadczenia o niezdolności do pracy z zagranicy należy zachować termin siedmiu dni od daty wystawienia. Wszelkie opóźnienia, nawet jeśli wynikają z winy poczty, będą uznane za zawinione przez Ewę. Aby Ewa mogła w pełni korzystać z opieki medycznej w Polsce, nie wystarczy jej Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego.

Ewa musi zatem przed wyjazdem zwrócić się do swojej Kasy Chorych o wydanie formularza S1 (dawny formularz 106). Dzięki temu uzyskuje ona rozszerzoną ochronę ubezpieczeniową i może korzystać z opieki medycznej w Polsce, tak jakby posiadała tam ubezpieczenie zdrowotne.

Przed wyjazdem Ewa powinna również pamiętać o złożeniu wniosku do swojej Kasy Chorych o zgodę na pobieranie zasiłku chorobowego za granicą. Kwestią sporną pod względem prawnym jest to, czy obywatele Unii są do tego zobowiązani. Jednak, aby uniknąć ewentualnych trudności i opóźnień w wypłacie zasiłku, Ewa powinna złożyć wniosek wraz z uzasadnieniem.

 **Przykład takiego wniosku znajduje się w załączniku XV na stronie 121.**

Nie posiadając miejsca zamieszkania w Niemczech, Ewa nie ma prawa do zasiłku dla bezrobotnych II. Świadczenie to nie może być przekazywane za granicę.

Praca tymczasowa

- 1 Pracodawca
- 2 Rada zakładowa agencji pracy tymczasowej/
pracodawcy użytkownika
- 3 Arbitraż przy związkach pracodawców
- 4 Urząd Pracy
- 5 Kontrola Legalności Zatrudnienia
- 6 Pracodawca użytkownik



Praca tymczasowa

Przykład

Marisa pracuje dla agencji pracy tymczasowej od półtora roku. Od samego początku, podobnie jak 60 innych obywateli Portugalii, zatrudniona jest w centrum logistycznym, gdzie odpowiada za przygotowanie paczek do wysyłki. Lubi swoją pracę. Jedyną rzeczą, która ją martwi, jest wynagrodzenie. Mimo że zgodnie z umową pracuje na pełen etat, nigdy nie wie, ile godzin zostanie jej przydzielonych w danym miesiącu i dlatego nie może zaplanować swoich wydatków. W niektórych miesiącach dostaje tak niskie wynagrodzenie, że musi nawet pożyczać od rodziny pieniądze na czynsz. Teraz na dodatek pracodawca przedstawił Marisie i wszystkim pracownikom, którzy byli tam tak długo jak ona, porozumienie o rozwiązaniu umowy i chce, aby je podpisali. Obiecał, że zatrudni ją ponownie po trzech miesiącach. Marisa nie wie, co robić. Słyszała, że nie otrzyma zasiłku dla bezrobotnych, jeśli sama rozwiąże umowę o pracę.

1

Pracodawca

Jeśli chodzi o godziny pracy i wynagrodzenie, Marisa jest zobowiązana na mocy umowy o pracę do pozostawiania do dyspozycji pracodawcy przez 40 godzin tygodniowo. Pracodawca zgodził się zatrudnić Marisę w wymiarze 40 godzin pracy w tygodniu i zapłacić za nie. Mimo, że nie ma on pracy dla Marisy, Marisa nadal ma prawo do pełnego wynagrodzenia, nawet jeśli nie pracowała. Jest to tak zwane **wynagrodzenie gwarantowane**. Jeśli pracodawca płaci Marisie nie za 40 godzin, ale tylko za godziny, które faktycznie przepracowała, narusza swoje obowiązki wynikające z prawa pracy.

Aby Marisa mogła otrzymać gwarantowane wynagrodzenie, musi sama wystąpić do pracodawcy o jego wypłatę. Nie może tego zrobić w jej imieniu żadna instytucja. Może ona jednak zwrócić się do poradni związkowej specjalizującej się w prawie pracy, gdzie uzyska bardziej szczegółowe informacje na temat roszczenia o wynagrodzenie.

Adresy lokalnych poradni Marisa może znaleźć w internecie pod adresem:

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy

 <https://www.bema.berlin/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni. Można je sortować według tematu oraz języka:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Jak zażądać od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia opisano w **rozdziale 2 „Niewypłacone wynagrodzenie”**.

Marisa nie musi i nie powinna podpisywać porozumienia o rozwiązaniu umowy z dwóch powodów:

(1) Po 18 miesiącach zatrudnienia, Marisa musi zostać zatrudniona przez centrum logistyczne na czas nieokreślony. Jej pracodawca (agencja pracy tymczasowej) próbuje to obejść, zawieszając umowę na trzy miesiące.

(2) Jeżeli Marisa podpisze porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, to nie tylko traci możliwość zatrudnienia w centrum logistycznym, ale również musi liczyć się z tym, że przez okres do trzech miesięcy nie będzie miała prawa do zasiłku dla bezrobotnych wypłacanego przez Urząd Pracy.

2

Rada zakładowa agencji pracy tymczasowej/ pracodawcy użytkownika

Pojedynczym pracownikom, takim jak Marisa, trudno samodzielnie przeciwstawić się pracodawcy. W tym celu w wielu przedsiębiorstwach funkcjonuje wybierana przez pracowników rada zakładowa, która reprezentuje interesy wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób. Jeśli w agencji pracy tymczasowej nie ma rady zakładowej, Marisa może również skontaktować się z radą zakładową pracodawcy użytkownika, tzn. firmy logistycznej. Rada zakładowa centrum logistycznego odpowiada wobec Marisy głównie w kwestiach związanych z miejscem pracy, np. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub harmonogramu czasu pracy. Jednakże centrum logistyczne ma również **obowiązek opieki** nad Marisą i innymi pracownikami tymczasowymi. Rada zakładowa centrum logistycznego nie ma bezpośredniego wpływu na zleceniodawcę (agencję pracy tymczasowej), gdy chodzi np. o wypłatę wynagrodzenia gwarantowanego. Wskazując jednak na spoczywający na niej ww. obowiązek opieki może ona wpłynąć na własnego pracodawcę, aby ten interweniował w agencji pracy tymczasowej w sprawie prawidłowego wynagradzania pracowników tymczasowych.



3

Arbitraż przy związkach pracodawców

Większość agencji pracy tymczasowej w Niemczech posiada członkostwo w jednym z dwóch największych związków pracodawców tej branży: Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (federalny związek pracodawców zatrudniających pracowników tymczasowych - BAP) lub Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (związek agencji pracy tymczasowej - iGZ). Związki te reprezentują interesy swoich członków, negocjują zbiorowe warunki zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej i dbają o uczciwe warunki pracy, przestrzeganie prawa, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz norm etycznych. Zasady działania tych związków są określone w Kodeksie Postępowania i Etyki. Marisa może sprawdzić w swojej umowie o pracę, czy jej pracodawca należy do jednej z tych dwóch organizacji. Jeśli tak, Marisa może skontaktować się z nią i przedstawić swoją sprawę. Związek pracodawców może wówczas prowadzić mediacje i doprowadzić do porozumienia oraz zapobiec dalszemu naruszaniu umowy przez pracodawcę.

Jeśli agencja pracy tymczasowej jest członkiem iGZ, Marisa może skontaktować się z punktem kontaktowym ds. arbitrażowych (Kontakt- und Schlichtungsstelle - KuSS) pod adresem:

kontakt@kuss-zeitarbeit.de

lub telefonicznie: **+49 30 25762847**

W strukturach BAP nie została powołana komisja arbitrażowa, niemniej jednak w takich przypadkach zaleca się pisemny kontakt ze stowarzyszeniem:

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)
Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin

4

Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit)

Wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia gwarantowanego stanowi naruszenie § 615 niemieckiego kodeksu cywilnego (BGB) oraz niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AÜG) (§ 11 ust. 4 zd. 2). Próba uniemożliwienia przejścia Marisy i innych pracowników przez pracodawcę użytkownika narusza cel § 1 ust. 1b niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej.

Marisa może zgłosić te naruszenia do Urzędu Pracy, który udzielił pracodawcy pozwolenia na leasing pracowniczy. W Niemczech są trzy Urzędy Pracy odpowiedzialne za przyznawanie zezwoleń w zakresie regulowanym przepisami ustawy o pracy tymczasowej: w Norymberdze, Kilonii i Düsseldorfie. To, który Urząd Pracy jest właściwy w tym przypadku, zależy od tego, gdzie znajduje się główna siedziba agencji pracy tymczasowej:

Urząd Pracy	Zakres terytorialny	Kontakt
Agentur für Arbeit Nürnberg 90300 Nürnberg	Badenia-Wirtembergia, Bawaria, Nadrenia-Palatynat, Saara	Telefon: 0911 529-4343 Faks: 0911 529-4004343 Nuernberg.091-ANUE@arbeitsagentur.de Pon. -pt.: godz. 8-13 / dodatkowo czw.: godz. 13-16
Agentur für Arbeit Kiel 24131 Kiel	Berlin, Brandenburgia, Brema, Hamburg, Meklemburgia-Pomorze, Dolna Saksonia, Saksonia, Saksonia-Anhalt, Szlezwik-Holsztyn, Turynia	Telefon: 0431 709-1010 Faks: 0431 709-1011 Kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de Pon. -pt.: godz. 8-13 / dodatkowo czw.: godz. 13-16
Agentur für Arbeit Kiel 40180 Düsseldorf	Hesja, Nadrenia Północna-Westfalia	Telefon: 0211 692-4500 Faks: 0211 692-4501 Duesseldorf.091-ANUE@arbeitsagentur.de Pon. -pt.: godz. 8-13 / dodatkowo czw.: godz. 13-16

Właściwy Urząd Pracy może przeprowadzić dochodzenie wobec pracodawcy na podstawie skargi Marisy. W przypadku stwierdzenia naruszenia prawa agencja pracy tymczasowej musi liczyć się z karą grzywny lub może nawet otrzymać zakaz dalszego prowadzenia działalności jako agencja pracy tymczasowej. Ważne jest, aby Marisa dokładnie opisała sytuację w piśmie zawierającym skargę i dołączyła dowody, takie jak umowa o pracę i odcinki wypłaty.

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy mogą pomóc w przygotowaniu takiej skargi (patrz krok 1). Szansa na ukaranie pracodawcy wzrasta, jeżeli inne osoby poszkodowane również przyłączą się do skargi. Po złożeniu skargi Marisa nie otrzyma informacji o wyniku kontroli przeprowadzonej przez Urząd Pracy.

5

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

Poprzez wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia gwarantowanego po pierwsze naruszeniu ulega obowiązek wypłaty minimalnego wynagrodzenia, po drugie wstrzymane zostaje odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne. Z tego powodu Marisa może również złożyć skargę do Kontroli Legalności Zatrudnienia, co może doprowadzić do kontroli w firmie i jej ukarania, jeśli stwierdzone zostanie popełnienie wykroczeń:

 http://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/_function/Dienststellenfinder_Anliegen_FKS_Formular.html

6

Pracodawca użytkownik

Jeśli Marisa pracuje w centrum logistycznym dłużej niż 18 miesięcy, umowa o pracę zawarta między nią a agencją pracy tymczasowej traci ważność. W tym momencie pomiędzy Marisą a centrum logistycznym automatycznie powstaje stosunek pracy na czas nieokreślony.

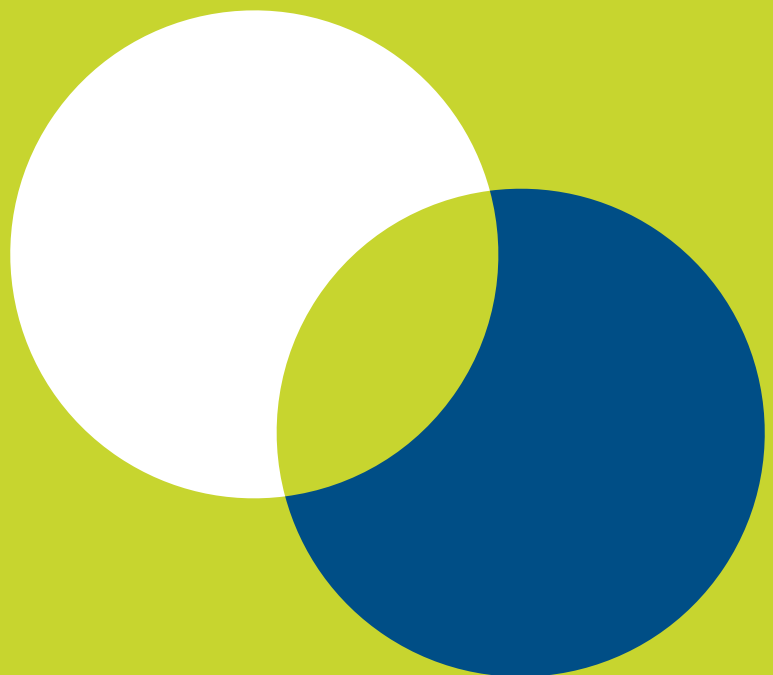


Uwaga! Wraz z rozpoczęciem nowego stosunku pracy pewne terminy ulegają wyzerowaniu. Na przykład Marisa ma prawo do ustawowej ochrony przed zwolnieniem w centrum logistycznym dopiero po 6 miesiącach od daty przejęcia. Okresy pracy w centrum logistycznym z poprzedniego zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej nie są brane pod uwagę.



Fikcyjne samozatrudnienie

- 1 Poradnie
- 2 Biuro Clearingowe
Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego
- 3 Sąd Pracy
- 4 Kasa Chorych
- 5 Urząd Skarbowy
- 6 Ewidencja działalności gospodarczej
- 7 Kontrola Legalności Zatrudnienia



Fikcyjne samozatrudnienie

Przykład

Ricardo z Włoch jest wykwalifikowanym monterem suchej zabudowy. Mimo posiadanych kwalifikacji i wieloletniego doświadczenia zawodowego ma trudności ze znalezieniem stałej pracy w pełnym wymiarze godzin. Ostatnio podpisał umowę o pracę na okres próbny z firmą budowlaną. Po miesiącu szef oznajmił mu, że w przyszłości może go zatrudnić tylko na zasadzie samozatrudnienia. Dlatego szef już zarejestrował dla Ricarda działalność gospodarczą. Ricardo pracuje od 7.00 do 16.00, tak jak poprzednio, dostaje 8 euro za godzinę na rękę, a jego szef każdego dnia mówi mu dokładnie, co ma robić. Sprawdza również, czy Ricardo dobrze wykonuje swoją pracę. Kilka dni temu Ricardo zachorował na grypę. Jego szef powiedział mu przez telefon, że nie będzie mu płacił za dni, w których nie pracuje. Co gorsza: podczas wizyty u lekarza okazało się, że Ricardo nie ma już ubezpieczenia zdrowotnego. Ricardo rozmawiał z przyjaciółmi o swojej sytuacji w pracy. Ostrzegli oni Ricarda, że praca w trybie samozatrudnienia może oznaczać dla niego problemy, jeśli na budowie będzie kontrola. Ricardo myślał, że jest zatrudniony całkowicie legalnie. Nie rozumie swojej sytuacji i chce dowiedzieć się, jakie prawa mu przysługują.

1

Poradnie


W wyniku zarejestrowania działalności gospodarczej, Ricardo formalnie stał się przedsiębiorcą. Jako przedsiębiorca powinien był złożyć w Urzędzie Skarbowym wniosek po nadanie numeru podatkowego, a szefowi wystawiać faktury za wykonaną dla niego pracę. Jego obowiązkiem było też odprowadzanie składek na ubezpieczenie zdrowotne. Szef nie płacił za Ricarda składek na ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne. Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą nie mogą na to liczyć. Nie mają też gwarancji wypłaty wynagrodzenia w przypadku choroby, ani prawa do wynagrodzenia uzgodnionego w ramach układu zbiorowego pracy czy do urlopu. W przypadku Ricarda istnieją jednak pewne wskazówki, że nie mamy tu do czynienia z samozatrudnieniem, ale z „fikcyjnym samozatrudnieniem”, czyli w rzeczywistości jest on nadal pracownikiem firmy budowlanej. W przeciwnym razie, jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek, powinien mieć swobodę decydowania o tym, dla kogo wykonuje zlecenia. Musiałby móc sam decydować, kiedy przyjść na budowę i kiedy ją opuścić. Jego szef nie miałby prawa wydawać mu poleceń dotyczących tego, jak ma wykonywać swoją pracę. Normalnie Ricardo musiałby mieć również własne narzędzia do wykonywania pracy. W przypadku Ricarda nic takiego nie ma miejsca. Poza tym nie wolno wykonywać tej samej pracy u tego samego pracodawcy najpierw na podstawie umowy o pracę, a następnie jako osoba prowadząca działalność gospodarczą. Jest zatem bardzo prawdopodobne, że Ricardo miał prowadzić działalność gospodarczą tylko dla pozorów, a w rzeczywistości jest pracownikiem firmy.

Aby dokonać wstępnej oceny swojego statusu, Ricardo może skorzystać z jednej z wielu list kontrolnych na temat fikcyjnego samozatrudnienia, które można znaleźć w internecie:

 <https://www.handwerk-magazin.de/scheinselbststaendigkeit/383/95/download>

Aby uzyskać podstawowe informacje o swoim statusie, Ricardo może zwrócić się do poradni specjalizującej się w prawie pracy:

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy:

 <https://www.bema.berlin/>
<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni. Można je sortować według tematu oraz języka:


 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Tam też Ricardo dowie się, jakie prawa przysługują mu jako fikcyjnie samozatrudnionemu. Poradnia nie może jednak stwierdzić z całą pewnością, czy Ricardo jest osobą fikcyjnie samozatrudnioną, czyli czy jest pracownikiem najemnym według obiektywnych kryteriów. Uprawnione do tego są określone instytucje, takie jak Deutsche Rentenversicherung (niemieckie towarzystwo ubezpieczeń emerytalnych), Urzędy Skarbowe i Sądy Pracy.

2

Biuro Clearingowe Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego

Status Ricarda jako pracownika podlegającego ubezpieczeniu społecznemu może zostać ustalony przez Biuro Clearingowe Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego. Jest to organ kontrolny zajmujący się wyjaśnianiem statusu prawnego osób w zakresie ubezpieczenia społecznego. Ricardo musi wypełnić formularz, który może pobrać ze strony internetowej Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego:

 **Formularz pozwalający na złożenie zapytania o status pracownika w zakresie ubezpieczenia społecznego znajduje się w załączniku XVI na stronie 122.**

W jego wypełnieniu może pomóc poradnia:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/beratungsstellen-suche>

albo punkt informacyjny ds. ubezpieczenia emerytalnego. Następnie Ricardo musi przesłać wniosek na następujący adres:

Deutsche Rentenversicherung
Bund Clearingstelle für sozialversicherungsrechtliche Statusfragen
10704 Berlin

Biuro Clearingowe Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego potrzebuje około czterech tygodni na sprawdzenie statusu. Następnie Ricardo otrzyma decyzję na piśmie.

Jeśli Biuro Clearingowe potwierdzi, że Ricardo był rzeczywiście zatrudniony jako pracownik, a nie jako osoba samozatrudniona, jego pracodawca musi zapłacić wszystkie składki (zarówno część pracodawcy, jak i część pracownika) na wszystkie ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie zdrowotne, pielęgnacyjne, na wypadek bezrobocia i emerytalne. Jest to ważne z punktu widzenia uprawnień Ricardo do emerytury lub zasiłku dla bezrobotnych. Podstawą do obliczania składek jest minimalne wynagrodzenie obowiązujące w budownictwie.

Jeśli Ricardo pozostanie zatrudniony przez pracodawcę, pracodawca może potrącić część składek na ubezpieczenie społeczne z jego wynagrodzenia, ale tylko z trzech miesięcznych wypłat przysługujących Ricardo po ustaleniu przez fundusz emerytalny jego statusu jako pracownika. Ponadto pracodawca może potrącić składki na ubezpieczenie społeczne tylko w kwocie wykraczającej ponad miesięczną kwotę wolną od zajęcia (od 2020 r. kwota ta wynosi 1 179,99 €). Kwota wolna od zajęcia jest kwotą, której nie można odliczyć od płacy Ricardo, ponieważ stanowi ona zabezpieczenie podstawowego bytu. Na przykład, jeśli Ricardo zarabia 1 800 euro netto, to 1 179,99 euro podlega ochronie. Pracodawca może zatem zatrzymać maksymalnie 620,01 euro.

Jeśli Ricardo nie będzie kontynuował pracy w tej firmie budowlanej, pracodawca nie będzie mógł żądać od niego tych składek. W tym przypadku musi on zapłacić całą składkę ubezpieczeniową do zakładu ubezpieczeń, czyli zarówno składkę pracodawcy, jak i pracownika.

3

Sąd Pracy (Arbeitsgericht)

Będąc faktycznie pracownikiem, który tylko pozornie prowadził działalność gospodarczą, Ricardo od początku stosunku pracy przysługiwały wszystkie prawa „normalnego” pracownika, tzn. również prawo do uzgodnionej w układzie zbiorowym płacy minimalnej dla wykwalifikowanych rzemieślników w wysokości 15,40 euro brutto (zachód, od października 2020 r.), jak również prawo do wypłaty wynagrodzenia w przypadku choroby.

Jego szef nie uznaje jednak decyzji Biura Clearingowego i wynikających z niej praw i nie chce ich przyznać Ricardo jako przedsiębiorcy prowadzącemu działalność

gospodarczą na własny rachunek. Aby wyegzekwować swoje prawa, Ricardo może złożyć pozew do Sądu Pracy o ustalenie stosunku pracy. Tylko w ten sposób może skutecznie dochodzić swoich praw. Więcej informacji na temat tej procedury można znaleźć w Rozdziale 2.

4

Kasa Chorych

Wprowadź Ricardo, będący najprawdopodobniej osobą fikcyjnie samozatrudnioną - a więc de facto pracownikiem - ma prawo do ubezpieczenia zdrowotnego realizowanego za pośrednictwem swojego pracodawcy. Jednak wyjaśnienie statusu Ricardo może potrwać kilka tygodni. W tym czasie Ricardo nie miałby ubezpieczenia zdrowotnego. W związku z nieuregulowanym statusem ubezpieczenia zdrowotnego Kasa Chorych może naliczać za ten czas składki i wysokie opłaty za zwłokę. Z tego powodu zaleca się, aby Ricardo poinformował Kasę Chorych o rozpoczęciu działalności na własny rachunek i przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Obecnie najniższa składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi około 150 € miesięcznie.

W całych Niemczech istnieją miejsca, które w nagłych przypadkach zapewniają opiekę medyczną nawet osobom nie posiadającym ubezpieczenia zdrowotnego. Opieka ta jest jednak ograniczona do minimalnego zakresu. Nie należy nastawiać się na korzystanie z niej i nie zgłaszać się do Kasy Chorych. Dokładne informacje o takich miejscach Ricardo może uzyskać w poradniach socjalnych:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>



Jeśli Kasa Chorych uzna, że samozatrudnienie Ricarda było faktycznie fikcyjne, jego pracodawca będzie musiał zapłacić dodatkowe składki na ubezpieczenie zdrowotne. Ricardo otrzymałby wówczas zwrot składek, które już wpłacił.

5

Urząd Skarbowy (Finanzamt)

Ricardo musi zgłaszać swoje dochody do Urzędu Skarbowego. Powinien wystąpić o nadanie numeru identyfikacji identyfikacji podatkowej i wystawić swojemu pracodawcy faktury za wykonane usługi.

Wskutek rejestracji działalności gospodarczej jest on zobowiązany, jako osoba formalnie prowadząca działalność gospodarczą, do złożenia zeznania podatkowego w kolejnym roku. Jeśli Ricardo nie zrobi tego (w terminie), grozi mu kara za zwłokę lub nawet grzywna w celu przymuszenia. W tym celu urząd oszacowałby kwotę podatku należnego od Ricarda. To może być dla niego niekorzystne.

Jeśli Urząd Skarbowy udowodniłby, że pracodawca Ricarda świadomie lub lekkomyślnie nie odprowadził podatku od jego zarobków, to pracodawca musiałby zapłacić zaległy podatek od zarobków Ricarda. W tym zakresie Ricardo powinien zwrócić się o poradę do specjalisty: doradcy podatkowego lub prawnika specjalizującego się w sprawach podatkowych.

6

Ewidencja działalności gospodarczej

Z chwilą ustalenia przez Biuro Clearingowe, że Ricardo był osobą fikcyjnie samozatrudnioną, zakończeniu ulega również jego działalność gospodarcza. Oznacza to, że najpóźniej do tego czasu Ricardo będzie musiał wyrejestrować swoją działalność gospodarczą. Najlepiej skorzystać w tym celu z tego formularza:



Wniosek o wyrejestrowanie działalności gospodarczej znajduje się w załączniku XVII na stronie 129.

7

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

Fikcyjne samozatrudnienie podlega karze z mocy prawa. Szef Ricarda prawdopodobnie popełnił czyn zabroniony, ponieważ nie odprowadzał składek na ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne i społeczne. Ricardo może więc zgłosić ten fakt w Kontroli Legalności Zatrudnienia właściwej dla siedziby firmy budowlanej. Kontrola Legalności Zatrudnienia jest instytucją, która kontroluje pracodawców i sprawdza między innymi, czy prawidłowo odprowadzają oni składki na ubezpieczenie społeczne za swoich pracowników.



https://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/dienststellenfinder_node.html

Szef może zostać ukarany grzywną, a nawet więzieniem.

Przedtem Ricardo powinien poradzić się prawnika, ponieważ istnieje ryzyko, że Kontrola Legalności Zatrudnienia może również skontrolować i wszcząć postępowanie wobec niego samego.

Ricardo może zgłosić się osobiście do Kontroli Legalności Zatrudnienia i złożyć zawiadomienie oraz wyjaśnienia. Jeśli nie jest to możliwe, może on również złożyć zawiadomienie przez internet:



https://www.zoll.de/DE/Kontakt/Meldung_FKS/kontakt_node.html

W celu efektywnego zbadania i rozpatrzenia sprawy Kontrola Legalności Zatrudnienia potrzebuje jak najwięcej informacji. W związku z tym Ricardo powinien dostarczyć informacje na temat okresu zatrudnienia, dziennego czasu pracy, otrzymywanych kwot, świadków itd.

Praca na czarno

- 1 Pracodawca
- 2 Kasa Chorych
- 3 Wykonawca generalny
- 4 Urząd Skarbowy
- 5 Kontrola Legalności Zatrudnienia



Praca na czarno

Przykład

Dona Victoria wyruszyła z wioski niedaleko Cluj (Rumunia) do Niemiec. Oferta pracy, którą złożył jej Florin była warta tak długiej podróży: Legalna praca w zakładzie mięsnym w Niemczech, zorganizowany przejazd na miejsce, zakwaterowanie u pracodawcy i, co nie mniej ważne, 1200 euro miesięcznie na rękę. Na miejscu okazało się, że będzie pracować dla dużego producenta produktów mięsnych, którego konserwy sprzedawane są nawet w Rumunii. Florina poznała w swojej rodzinnej wiosce. Szukał tam pracowników za pośrednictwem wspólnoty kościelnej. W Niemczech Florin dał Donie Victorii identyfikator, pokazał mieszkanie i wyjaśnił na czym będzie polegała jej praca. Zawsze pod koniec miesiąca przynosił Donie Victorii wynagrodzenie w gotówce zapakowane w kopertę. Dona Victoria nie otrzymała jednak pisemnej umowy o pracę. Nigdy też nie dostaje od Florina odcinków wypłaty ani innych dokumentów. Nie wie, czy ma ubezpieczenie i czy może na przykład pójść do lekarza. Pytała Florina o umowę i ubezpieczenie zdrowotne, ale bezskutecznie. Zastanawia się, czy jest zatrudniona legalnie.

1

Pracodawca

W Niemczech pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika o warunkach zatrudnienia (m.in. o wynagrodzeniu, czasie pracy, czasie trwania umowy itp.) w formie pisemnej. Zazwyczaj odbywa się to w formie umowy o pracę. Pracodawca ma na to jeden miesiąc od daty rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Zazwyczaj wszyscy zatrudnieni otrzymują pisemną umowę o pracę. To że Dona Victoria jej nie dostała nie oznacza, że jest zatrudniona nielegalnie. To, czy jej praca jest legalna, zależy od tego, czy pracodawca zgłosił ją do ubezpieczenia społecznego i odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne. Składki na ubezpieczenie społeczne muszą być potrącane od kwoty brutto wynagrodzenia.

Sposób obliczania składek na ubezpieczenie społeczne:

1 200 € netto = ok. 1 650,63 € brutto

Florin powinien zapłacić składki na ubezpieczenie społeczne od kwoty brutto wynoszącej 1 650,63 €.

Jednak stosunek pracy bez pisemnej umowy o pracę jest nietypowy i może świadczyć o tym, że Florin nie zgłosił Dony Victorii do ubezpieczenia społecznego zgodnie z obowiązującymi przepisami. Fakt, że wypłaca on jej wynagrodzenie w gotówce, również sam w sobie nie jest zabroniony. Jednak w praktyce rzadko się to zdarza i może być dla Dony Victorii kolejnym argumentem przemawiającym za tym, że pracuje na czarno.

Aby wyjaśnić sytuację, Dona Victoria powinna poprosić Florina, aby dał jej umowę o pracę na piśmie. Powinna również poprosić go o zaświadczenie o zgłoszeniu jej do ubezpieczenia społecznego. Pracodawca ma obowiązek zgłosić pracownika do ubezpieczenia społecznego wraz z wypłatą pierwszego wynagrodzenia, nie później jednak niż sześć tygodni po rozpoczęciu pracy.

Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego odbywa się w Niemczech za pośrednictwem Kasy Chorych. Florin musi więc przekazywać wszystkie dane związane z ubezpieczeniem Dony Victorii do Kasy Chorych. Jeśli Dona Victoria nigdy nie pracowała w Niemczech, Florin musi się od niej dowiedzieć, w której Kasie Chorych chce być ubezpieczona. Kiedy zagraniczni pracownicy podejmują pracę w Niemczech po raz pierwszy, ich pracodawcy często bez pytania wybierają dla nich Kasę Chorych. Nie jest to poprawne, ale często spotykane. Florin musiałby w tym przypadku powiedzieć Dony Victorii, w której Kasie Chorych ją ubezpieczył.

2

Kasa Chorych

Po zgłoszeniu do ubezpieczenia Kasa Chorych wysłała Dony Victorii kartę ubezpieczeniową, z którą można udać się do lekarza. Jeśli Dona Victoria nie otrzyma karty ubezpieczeniowej, mimo że wybrała ubezpieczenie, może skontaktować się z Kasą Chorych i zapytać, czy rzeczywiście została zgłoszona do ubezpieczenia. Informacje te może uzyskać telefonicznie lub osobiście. Poradnia dla migrantów może pomóc jej w wyjaśnieniu tej kwestii:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/beratungsstellen-suche>

Jeśli Dona Victoria nie została ubezpieczona przez Florina, musi sama wybrać sobie Kasę Chorych. Wystarczy, że poinformuje ona Kasę Chorych o podjęciu zatrudnienia podlegającego składkom na ubezpieczenie społeczne.

Lista wszystkich Kas Chorych oferujących ubezpieczenia zdrowotne znajduje się na tej stronie internetowej:

 <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkassen-liste/>

Oferty Kas Chorych różnią się od siebie. Kasy mają różne programy bonusowe i dodatkowe świadczenia. Różnią się one także formami konsultacji (osobiście na miejscu, telefonicznie, mailowo). Niektóre Kasy Chorych oferują porady w różnych językach obcych. Dona Victoria nie może ot tak, w dowolnym momencie zmienić Kasę Chorych, do której przystąpiła. Z tego powodu powinna dokładnie zapoznać się z ofertą Kas Chorych przed dokonaniem wyboru ubezpieczenia zdrowotnego. Mogą jej w tym pomóc poradnie dla migrantów.

O wyborze Kasy Chorych Dona Victoria musi powiadomić Florina. Jeśli Florin nie zapłaci składek na ubezpieczenie społeczne do wybranej Kasy Chorych, Kasa Chorych zażąda ich od Florina. Jeżeli Dona Victoria udowodni, że pozostaje w stosunku pracy z Florinem, to lukę w ubezpieczeniu zdrowotnym musi wypełnić Kasa Chorych. Powinna ona zatem dostarczyć Kasie Chorych szczegółowych informacji o swoim zatrudnieniu, w szczególności: kiedy rozpoczęła pracę, jakie otrzymała wynagrodzenie oraz przedłożyć dokumenty potwierdzające podane przez nią informacje.

3

Wykonawca generalny

Jeśli po konsultacji z Florinem i Kasą Chorych Dona Victoria stwierdzi, że Florin nie odprowadza za nią składek na ubezpieczenie społeczne, może zwrócić się do producenta konserw mięsnych, u którego wykonuje pracę.

W Niemczech pracownicy sektora przetwórstwa mięsnego, budownictwa oraz usług kurierskich są objęci specjalną ochroną w przypadku, gdy pracodawca nie opłaca składek na ubezpieczenie społeczne. Chociaż zakład mięsny nie jest bezpośrednim pracodawcą Dony Victorii, musi odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne, jeśli Florin tego nie zrobił. Jako zleceniodawca Florina, jest on do tego prawnie zobowiązany (tzw. odpowiedzialność **wykonawcy generalnego**).

Dona Victoria może skontaktować się ze związkową poradnią dla pracowników zagranicznych. Tam uzyska wsparcie w zakresie żądania od zakładu zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne.

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy:

 <https://www.bema.berlin/>

<https://www.arbeitundleben.de/beratungsstellen/beratungsstellen>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni. Można je sortować według tematu oraz języka:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Fabryka powinna wówczas sama opłacać składki na ubezpieczenie społeczne lub wpłynąć na Florina, aby ten zapłacił zaległe składki. Fabryka nie ponosi jednak odpowiedzialności, jeśli Florin wykáže, że prawidłowo zgłosił swoich pracowników do ubezpieczenia społecznego. Dokument potwierdzający takie prawidłowe zgłoszenie to zaświadczenie o braku zastrzeżeń (Unbedenklichkeitbescheinigung). W takim przypadku jednak Florin musi sam opłacać składki. W przypadku pracowników wielu sektorów (z wyjątkiem przetwórstwa mięsnego, budownictwa oraz usług kurierskich) nie obowiązuje odpowiedzialność wykonawcy generalnego za odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne. Najlepszym wyjściem jest skierowanie do pracodawcy wezwania, za pośrednictwem adwokata, do opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne.

4

Urząd Skarbowy (Finanzamt)

Florin jest również zobowiązany do zgłoszenia Dony Victorii w Urzędzie Skarbowym oraz do odprowadzania za nią podatku dochodowego. Dona Victoria może sprawdzić we właściwym Urzędzie Skarbowym, czy została tam zgłoszona. Jeśli okaże się, że pracodawca tego nie zrobił, zaległy podatek od wynagrodzeń należy zapłacić. Za to Dona Victoria i Florin odpowiadają wspólnie. Urząd Skarbowy jest uprawniony do podjęcia decyzji, od kogo żądać zaległych kwot z tytułu podatku od wynagrodzeń. Dona Victoria nie wiedziała, że Florin nie złożył deklaracji w zakresie podatku dochodowego. W takich okolicznościach Urząd Skarbowy zazwyczaj zażąda zapłaty podatku od wynagrodzeń najpierw od Florina. Podstawę wymiaru należnego podatku od wynagrodzeń stanowi wynagrodzenie brutto w wysokości 1 650,63 € (obliczone na podstawie wynagrodzenia netto w wysokości 1 200,00 €).

5

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

Kontrola Legalności Zatrudnienia jest instytucją, która kontroluje pracodawców i sprawdza między innymi, czy prawidłowo odprowadzają oni składki na ubezpieczenie społeczne za swoich pracowników. Za zbadanie sprawy Dony Victorii odpowiedzialna jest jednostka Kontroli Legalności Zatrudnienia w regionie, w którym Florin zarejestrował swoją firmę.

Dona Victoria nie wie, gdzie zarejestrowana jest firma Florina, więc powinna skontaktować się z Kontrolą Legalności Zatrudnienia właściwą dla miejscowości, w której pracuje. Adres można znaleźć w internecie:

 https://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/_function/Dienststellenfinder_Anliegen_FKS_Formular.html

Dona Victoria może zgłosić się osobiście do Kontroli Legalności Zatrudnienia i złożyć zawiadomienie oraz wyjaśnienia. Jeśli nie jest to możliwe, może ona również złożyć zawiadomienie przez internet:

 https://www.zoll.de/DE/Kontakt/Meldung_FKS/kontakt_node.html

W celu efektywnego zbadania i rozpatrzenia sprawy Kontrola Legalności Zatrudnienia potrzebuje jak najwięcej informacji. Dlatego też Dona Victoria powinna dostarczyć informacje na temat okresu zatrudnienia, dziennego czasu pracy, otrzymanych kwot, podać świadków itp.

Zawiadomienie zgłoszone przez Donę Victorię może skutkować wszczęciem dochodzenia przez Kontrolę Legalności Zatrudnienia. Florin może zostać ukarany grzywną lub nawet więzieniem za oszustwa podatkowe i socjalne. Takie działania mogą zapobiec ponownemu nielegalnemu zatrudnianiu pracowników przez Florina. Ponieważ Florin uchylał się od płacenia podatków na ubezpieczenie społeczne bez wiedzy Dony Victorii, nie musi się ona obawiać oskarżenia o współudział w oszustwie ubezpieczeniowym. Niestety po dokonaniu zgłoszenia Dona Victoria nie otrzyma żadnych informacji o wynikach śledztwa.

Dona Victoria nie powinna absolutnie znaleźć się w niekorzystnej sytuacji z powodu niepłacenia przez Florina składek na ubezpieczenie społeczne. Braki składek we wszystkich działach zabezpieczenia socjalnego (ubezpieczenie emerytalne, zdrowotne, opiekuńcze, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia i ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków) muszą zostać uzupełnione przez odpowiedni organ ubezpieczeniowy natychmiast po ich stwierdzeniu. Ochrona ubezpieczeniowa pozostaje w mocy w pełnym zakresie.



Praca przymusowa i wyzysk siły roboczej

- 1 Poradnie specjalistyczne dla ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej
- 2 Urząd pracy
- 3 Policja/Urząd Celny
- 4 Pracodawca
- 5 Sąd: Postępowanie karne/postępowanie adhezyjne



Praca przymusowa i wyzysk siły roboczej

Przykład

Daniel znalazł w swojej ojczyźnie, Rumunii, za pośrednictwem ogłoszenia internetowego agencję, która znajdzie dla niego pracę w Niemczech. Musi za to zapłacić 500 €. Ponieważ Daniel nie dysponuje tak dużą kwotą, agencja proponuje odpracowanie tej opłaty. W Niemczech, jego nowy pracodawca odbiera go z dworca autobusowego i zabiera do małego mieszkania, gdzie przebywają już inni mężczyźni. Pracodawca przekonuje Daniela, żeby oddał mu swoje dokumenty. Mówi, że u niego będą bezpieczniejsze. Za zakwaterowanie Daniel musi płacić 300 € miesięcznie. Pracodawca pokazuje mu dokumenty w języku niemieckim, których Daniel nie rozumie i mówi, że jest to jego umowa o pracę. Po złożeniu przez Daniela podpisu, pracodawca zabiera dokumenty. Daniel rozpoczyna pracę: średnio dwanaście godzin dziennie, siedem dni w tygodniu. Pracodawca wozi go codziennie na różne budowy i z powrotem, więc Daniel nie bardzo wie, gdzie jest i gdzie pracuje. Zna tylko drogę z miejsca zakwaterowania do supermarketu. Na koniec pierwszego miesiąca nie dostaje żadnych pieniędzy. Pracodawca twierdzi, że najpierw Daniel musi spłacić swój dług. Na koniec drugiego miesiąca pracodawca mówi to samo. Raz tylko Daniel dostaje 200 euro na zakup żywności. Zaprzyjaźnia się z dwoma innymi mężczyznami, z którymi mieszka. Mówią mu oni, że dostają tylko tyle pieniędzy, żeby przeżyć. Daniel chce zrezygnować z tej pracy, wyprowadzić się i żąda zwrotu swoich dokumentów. Pracodawca odmawia i grozi Danielowi, że ten nadal jest mu winien pieniądze. Mówi też, że wie, gdzie mieszka rodzina Daniela i że jeśli Daniel nie będzie dalej pracować, to odpowiednie osoby „złożą jego rodzinie wizytę”. Jednocześnie ponownie obiecuje, że wkrótce da mu pieniądze. Daniel nie zna nikogo w Niemczech, nie mówi po niemiecku, nie ma pieniędzy, nie zna swoich praw i boi się. Nie widzi innej możliwości, jak tylko kontynuować pracę.

Daniel znajduje się w sytuacji, z której sam nie może się uwolnić. Na podstawie nieprawdziwych informacji został zwabiony do pracy opartej na wyzysku. Prawie w ogóle nie dostaje pieniędzy. Ponadto, mówi się mu, że ma dług do spłacenia. Pracodawca groził, że zrobi krzywdę jego rodzinie, która została w ojczyźnie. Dodatkowo zabrał mu jego dokumenty, wskutek czego Daniel nie może tak po prostu odejść od pracodawcy.

Są to typowe oznaki handlu ludźmi, pracy przymusowej lub wyzysku w pracy. Lista cech stworzona przez podmioty zajmujące się przeciwdziałaniem wyzyskowi w pracy, pracy przymusowej i handlowi ludźmi pomaga zidentyfikować i sklasyfikować oznaki pracy przymusowej:

 <https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/indikatorenlste/>

1

Specjalistyczne poradnie dla ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej

Danielowi, jako ofierze pracy przymusowej, przysługują szczególne prawa. W szczególności władze niemieckie są zobowiązane do zidentyfikowania sytuacji przymusu jako takiej i uwolnienia go od niej. Jednocześnie ma on również prawo do informacji i porady.

Bardzo ważne jest, aby Daniel został uznany za ofiarę tego procederu i skierowany do specjalistycznej poradni doradztwa lub sam takiej poradni poszukał.

Specjalistyczna poradnia może, między innymi, doradzić mu w kwestiach związanych z pobytem i prawem socjalnym, zapewnić interwencję kryzysową i doradztwo psychologiczno-socjalne oraz zorganizować pomoc prawną. Pomaga ona w sytuacjach nagłych, ma dostęp do opieki medycznej, a w razie potrzeby może również udzielić informacji o pomocy dostępnej w kraju pochodzenia. Specjalistyczna poradnia może również pomóc Danielowi w znalezieniu zakwaterowania. Dotyczy to zarówno obywateli Unii, jak i osób z krajów trzecich.

Listę wszystkich punktów doradztwa specjalizujących się w tematyce wyzysku w pracy i pracy przymusowej można znaleźć np. tutaj:

 <https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/beratungsstellen/>

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy są zazwyczaj również przygotowane do rozpoznawania oznak pracy

przymusowej i wyzysku oraz są w stanie zaoferować pomoc osobom dotkniętym tymi zjawiskami w ich niepewnej sytuacji.

Poza tym dostępne są jeszcze inne materiały, które mają ułatwić w szczególności poradnikom i urzędom rozpoznanie oznak pracy przymusowej (np. „Visual Language“):

 https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/0_visual-language_broschuere_web/

2

Urząd Pracy

Daniel jest obywatelem Unii, a zatem ma prawo do korzystania ze swobody przemieszczania się. W zakresie pytań o to, jak zapewnić sobie środki do życia, Daniel może uzyskać pomoc w specjalistycznych poradniach dla ofiar pracy przymusowej. Zgodnie z kodeksem socjalnym SGB II wszyscy obywatele Unii, którzy zostali dotknięci pracą przymusową, mają prawo do świadczeń zapewniających utrzymanie.

W celu wniesienia roszczenia wobec urzędu pracy (Job-center) zazwyczaj wymagane jest zaświadczenie z policji, urzędu celnego lub prokuratury, potwierdzające podejrzenie wyzysku siły roboczej/pracy przymusowej/handlu ludźmi. Specjalistyczna poradnia może pomóc Danielowi w uzyskaniu takiego zaświadczenia.



3

Policja/Urząd Celnny

Daniel może również skontaktować się bezpośrednio z organami ścigania, takimi jak Policja lub Urząd Celnny. Zawsze jednak warto przedtem skontaktować się ze specjalistyczną poradnią, aby dowiedzieć się o możliwościach współpracy z właściwymi organami ścigania. Z reguły poradnia ma kontakt do odpowiedniej osoby w Policji lub w Urzędzie Celnym, która zna problematykę pracy przymusowej.

Daniel powinien wiedzieć, że wszystkie osoby pracujące w Niemczech muszą w określonym terminie zgłosić ten fakt urzędowo i - jeśli otrzymują wynagrodzenie - płacić podatki i składki na ubezpieczenie społeczne. Daniel nie był zgłoszony do ubezpieczenia społecznego i w jego imieniu nie były odprowadzane żadne podatki ani składki na ubezpieczenie społeczne. To jest w Niemczech nielegalne.

Jednak ryzyko ukarania Daniela za takie wykroczenie jest w jego przypadku niewielkie. Jeśli ofiara handlu ludźmi zgłosi popełnione przez siebie przestępstwo, prokuratura może odstąpić od ścigania. Tylko w przypadku szczególnie poważnych przestępstw prokuratura będzie musiała podjąć działania także przeciwko samemu pokrzywdzonemu. Jeżeli popełniono jedynie wykroczenie administracyjne, to od uznania właściwego organu zależy, czy wnieść on oskarżenie czy nałożyć grzywnę.

Mimo że Daniel, jako potencjalna ofiara handlu ludźmi, nie jest zobowiązany do współpracy z Policją ani Urzędem Celnym, ma to dla niego więcej zalet niż wad. Ponadto przyczynia się w ten sposób do wykorzystania wszelkich możliwych sposobów i całej mocy prawa w walce przeciwko sprawcom przestępstw.

4

Pracodawca

Daniel pracował i ma prawo do otrzymania swojego wynagrodzenia. Poradnia specjalizująca się w prawie pracy może pomóc Danielowi odzyskać wynagrodzenie za wykonaną przez niego pracę. W tym celu kontaktuje się ona z pracodawcą, a Danielowi może pomóc w znalezieniu adwokata, jeśli zajdzie potrzeba wniesienia sprawy do Sądu Pracy. Poszczególne etapy działania opisano w **rozdziale 2: Niewypłacone wynagrodzenie**.

5

Sąd: Postępowanie karne/postępowanie adhezyjne

Poradnia specjalizująca się w pracy przymusowej może poinformować Daniela o możliwościach działania i wsparcia w przypadku wszczęcia postępowania karnego przeciwko pracodawcy. Może ona również pomóc mu w znalezieniu odpowiedniego adwokata. Może również sprawdzić, czy Daniel jest uprawniony do odszkodowania za szkody materialne lub niematerialne.

Prawo pobytu członków rodziny

- 1 Poradnia specjalistyczna - prawo pobytu
- 2 Wjazd do Niemiec
- 3 Urząd Meldunkowy
- 4 Kasa Chorych
- 5 Urząd ds. cudzoziemców
- 6 Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer -
Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników
z UE
- 7 SOLVIT



Prawo pobytu członków rodziny

Przykład

Alba pochodzi z Hiszpanii. Od dwóch miesięcy przebywa w Niemczech i jest zatrudniona na umowę o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Zarabia 600 euro miesięcznie. Jej mąż, który został w Hiszpanii, ma obywatelstwo kolumbijskie i unijne prawo do pobytu stałego w Hiszpanii. Alba chce, żeby przyjechał do niej do Niemiec, by mogli razem budować tu nowe życie. Mąż Alby ma już ofertę pracy z Niemiec. Pracodawca chce go zatrudnić od razu i pyta, czy mąż Alby ma pozwolenie na pobyt i pracę. Alba zadzwoniła do miejscowego Urzędu ds. cudzoziemców. Tam powiedziano jej, że musi mieć wystarczające dochody i duże mieszkanie, aby jej mąż mógł przyjechać do Niemiec. O wszelkie pozwolenia powinien ubiegać się w Hiszpanii. Pracodawca, który chce zatrudnić jej męża, wywiera presję na Albę: jeśli jej mąż nie podejmie pracy w ciągu najbliższych kilku tygodni, pracodawca będzie musiał zatrudnić kogoś innego. Alba jest przytłoczona i rozważa sytuację, w której jej mąż zacząłby pracować bez wymaganych dokumentów.

1

Poradnia specjalistyczna - prawo pobytu

Jako obywatelka Unii Europejskiej, której przysługuje prawo do korzystania ze swobody przemieszczania się, Alba ma takie same prawa jak obywatele Niemiec. Obejmują one również prawo do życia z rodziną.

Aby uzyskać dokładne i wiarygodne informacje na temat swojego statusu, Alba może zwrócić się do poradni, która doradza w zakresie prawa pobytu. Porady w takiej placówce są bezpłatne. Aby znaleźć w swojej okolicy poradnię, w której mogłaby uzyskać poradę w swoim języku ojczystym, Alba może skorzystać z tej wyszukiwarki:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Kiedy mąż Alby dołączy do niej, ma takie same prawa jak jego żona, jest bowiem członkiem rodziny obywatela Unii Europejskiej: Może on przebywać i pracować w Niemczech bez konieczności uzyskania dodatkowego zezwolenia. W przeciwieństwie do informacji udzielonych telefonicznie przez miejscowy Urząd ds. cudzoziemców, dochody Alby i wielkość jej mieszkania nie mają tu żadnego znaczenia.

Członkowie rodziny uprawnieni do korzystania ze swobody przemieszczania się, którzy nie są obywatelami Unii, otrzymują na swój wniosek zaświadczenie o prawie pobytu (**karta pobytu**). Mąż Alby może podjąć pracę jeszcze przed wydaniem karty pobytu. Prawo do podjęcia pracy wynika z samych zapisów ustawy, a karta pobytu ma jedynie charakter „deklaracyjny”, tzn. poświadcza jedynie istniejące prawo pobytu. Tak więc mąż Alby nie ma się czego obawiać i powinien prosić o umowę o pracę.



2

Wjazd do Niemiec

Ponieważ mąż Alby posiada kartę stałego pobytu z Hiszpanii, nie potrzebuje wize, aby wjechać do Niemiec. Wystarczy ważny paszport.

Jeżeli nie posiadałby karty stałego pobytu, musiałby obowiązkowo okazać wizę wjazdową przy wjeździe. Co by się stało, gdyby pojawił się na granicy bez wize wjazdowej? W takim przypadku wiza wjazdowa może zostać wydana przez Urząd Graniczny. Wystarczy, że mąż Alby udowodni, że pozostaje w związku małżeńskim z obywatelką Unii Europejskiej, która przebywa już w Niemczech. Jako dowód musi przedstawić akt małżeństwa wydany w kraju europejskim albo uznany i uwierzytelniony w kraju europejskim.

3

Urząd Meldunkowy (Einwohnermeldeamt)

Mąż Alby jest zobowiązany do zameldowania się w Urzędzie Meldunkowym w ciągu dwóch tygodni od przyjazdu do Niemiec. Jeśli mąż Alby zachowa swój adres w Hiszpanii, bieg tego okresu rozpoczyna się dopiero po upływie trzech miesięcy od przyjazdu.

Wszelkie trudności z zarejestrowaniem pobytu nie mają wpływu na zdolność męża Alby do podjęcia pracy (patrz **rozdział 1: Praca bez meldunku**).

4

Kasa Chorych

Jeśli mąż Alby natychmiast rozpocznie pracę, zostanie objęty ubezpieczeniem zdrowotnym przez pracodawcę. Musi on tylko poinformować pracodawcę, w której Kasie Chorych chce być ubezpieczony.

Jeżeli nie podejmie pracy natychmiast, powinien zostać objęty ubezpieczeniem rodzinnym Alby, aby uniknąć pozostawania w Niemczech bez ważnego ubezpieczenia zdrowotnego.

5

Urząd ds. cudzoziemców (Ausländerbehörde)

Aby otrzymać kartę pobytu, mąż Alby musi udać się do Urzędu ds. cudzoziemców.

W Urzędzie ds. cudzoziemców Alba i jej mąż muszą przedłożyć akt małżeństwa. Być może Alba będzie musiała udokumentować przysługujące jej prawo do korzystania ze swobody przemieszczania się. Może to zrobić np. w formie pisemnego potwierdzenia zatrudnienia wystawionego przez pracodawcę. Urząd ds. cudzoziemców wyda kartę pobytu dla męża Alby. Jest ona ważna 5 lat.

 **Przykład karty pobytu UE znajduje się w załączniku XVIII na stronie 130.**

Czasami na wydanie karty pobytu czeka się kilka miesięcy. W tym czasie mąż Alby może mieć trudności w udokumentowaniu przysługujących mu praw (np. rozpoczęcie pracy).

Dlatego po wjeździe do Niemiec i zameldowaniu się w Urzędzie Meldunkowym powinien on udać się bezpośrednio do miejscowego Urzędu ds. cudzoziemców. Tam natychmiast otrzyma zaświadczenie potwierdzające złożenie wniosku o wydanie karty pobytu. Zaświadczenie potwierdza również, że mąż Alby jest uprawniony do podjęcia pracy. Może on przedstawić to zaświadczenie np. swojemu pracodawcy.

6

Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE (Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (EU-GS))

Jeżeli Alba i jej mąż mają trudności z egzekwowaniem swoich praw podczas wypełniania formalności, mogą odwiedzić stronę internetową Biura ds. Równego Traktowania Pracowników z UE w celu uzyskania odpowiednich informacji w swoim języku ojczystym. Znajdą tam też informacje o odpowiednich poradniach znajdujących się w najbliższym sąsiedztwie:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Zadaniem Biura ds. Równego Traktowania jest wspieranie pracowników z UE w korzystaniu z praw, które przysługują im na podstawie swobody przepływu pracowników w Niemczech. W ramach swoich kompetencji biuro zapewnia niezależną pomoc prawną lub inną pracownikom UE i członkom ich rodzin, świadcząc usługi doradztwa i kierując osoby zainteresowane do odpowiednich instytucji.


Swoją sprawę można zgłosić za pomocą poniższego formularza online:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/fachleute/beratungsanfrage>

7

SOLVIT

Alba i jej mąż mogą doświadczyć trudności w kontaktach z władzami publicznymi (np. z Urzędem ds. cudzoziemców lub Kasą Chorych) i/lub czuć się dyskryminowani. W takim przypadku można również skontaktować się z placówką SOLVIT za pośrednictwem poniższego formularza:

 <https://ec.europa.eu/eu-rights/enquiry-complaint-form/home?languageCode=de&origin=solvit-web>

SOLVIT jest europejską siecią krajowych poradni, których misją jest jak najszybsze (w ciągu dziesięciu tygodni) rozwiązywanie problemów transgranicznych w UE z udziałem władz publicznych.

Uznawanie zagranicznych kwalifikacji

- 1 Doradztwo w zakresie uznawania kwalifikacji
- 2 Organ uznający kwalifikacje
- 3 Szkoła językowa
- 4 Możliwości finansowania



Uznawanie zagranicznych kwalifikacji

Przykład

Beata jest wykwalifikowaną pielęgniarką. Po 14 latach pracy w szpitalu w Polsce straciła pracę i zdecydowała się na przyjazd do Niemiec, gdzie podjęła pracę jako pomoc domowa. Pomyślała, że będzie to najlepsza opcja, ponieważ w Niemczech jest wiele ofert dla osób chcących opiekować się starszymi osobami w ich własnym gospodarstwie domowym, nawet jeśli nie znają języka niemieckiego ani nie posiadają niemieckiego dyplomu. Beata znalazła pracę u pewnej rodziny za pośrednictwem firmy zajmującej się wykonywaniem takich usług. Opiekuje się teraz starszą panią, która cierpi na wiele różnych chorób. Przygotowuje i podaje jej posiłki, dotrzymuje towarzystwa i pomaga przy ubieraniu się. Za tę pracę dostaje około 1 600 € brutto miesięcznie. Beata chciałaby wrócić do swojego zawodu. Po pierwsze czuje się źle, bo pracuje poniżej swoich kwalifikacji, po drugie wie, że jako pielęgniarka mogłaby zarabiać znacznie więcej.

1

Doradztwo w zakresie uznawania kwalifikacji

Aby dowiedzieć się więcej o możliwościach pracy w wyuczonym zawodzie, Beata udaje się do jednej z wielu poradni, które mogą jej doradzić w sprawie uznania jej kwalifikacji.

Poradnie działające w ramach programu wsparcia „**Integracja poprzez kwalifikacje (IQ)**” informują o wymaganiach stawianych osobom chcącym wykonywać dany zawód w Niemczech i procedurze uznawania kwalifikacji. Porady są bezpłatne i dostępne w kilku językach. Beata znajdzie adresy lokalnych poradni na stronie internetowej:

 <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

Może również skontaktować się z Polsko-Niemiecką Izbą Przemysłowo-Handlową, która realizuje projekt **Pro Recognition**. Pro Recognition oferuje bezpłatne doradztwo w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych w wielu językach narodowych UE. Oprócz Polski w projekcie uczestniczą też m.in. Włochy. Dane kontaktowe:

- dla Polski: <https://ahk.pl/pl/hr-i-szkolenia/uznawanie-kwalifikacji/>
- dla Włoch: <https://www.ahk.de/wir-foerdern/berufsanerkennung>

Ponadto istnieje wiele innych instytucji doradczych dla migrantów, które udzielają porad dotyczących „Uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych”. Ich adresy można znaleźć w bazie danych Biura ds. Równego Traktowania Pracowników z UE:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Beata może również zwrócić się o poradę w sprawie uznania jej kwalifikacji, dzwoniąc na infolinię „**Praca i życie w Niemczech**”, ale tutaj rozmowę można prowadzić tylko w języku niemieckim i angielskim. Infolinia działa od poniedziałku do piątku w godz. 9-15 pod numerem telefonu: **+49 30 1815-1111**.

Wyuczony zawód Beaty, pielęgniarka, jest w Niemczech zawodem „regulowanym”, co oznacza, że do jego wykonywania wymagane jest oficjalne uznanie kwalifikacji.

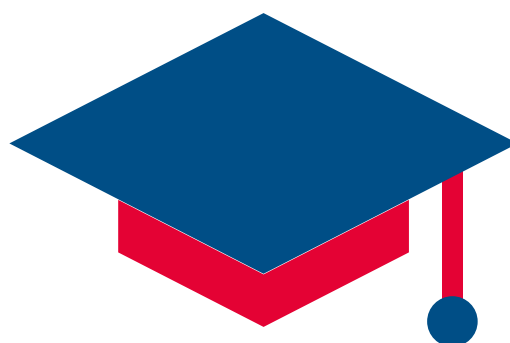
Dyplom Beaty jest automatycznie uznawany w Niemczech ze względu na regulacje europejskie. Beata uzyskała dyplom po 01.05.2004 r. (data przystąpienia Polski do UE i wejścia w życie przepisów unijnych w Polsce). Jej sytuacja byłaby inna, gdyby otrzymała dyplom przed tą datą. W takim przypadku jej kwalifikacje zostałyby automatycznie uznane tylko wtedy, gdyby mogła przedstawić zaświadczenie wydane przez właściwy organ w Polsce, stwierdzające, że wykształcenie, które zdobyła przed przystąpieniem Polski do UE, spełniało minimalne standardy europejskie.

Automatyczne uznanie oznacza, że Beata nie musi zdać egzaminu potwierdzającego kwalifikacje. Musi ona jednak przejść procedurę uznania swoich kwalifikacji.

Jeśli chce pracować jako pielęgniarka bez ograniczeń w Niemczech, potrzebuje pozwolenia **państwowego**. Mając takie pozwolenie, może używać tytułu zawodowego pielęgniarki i wykonywać swój zawód. Wówczas może również wykonywać czynności zastrzeżone dla pielęgniarki działającej na zlecenie lekarza, jak np. wykonywanie zastrzyków.

W tym celu Beata musi złożyć **wniosek o wydanie „zezwolenia na używanie tytułu zawodowego pracownika ochrony zdrowia i pielęgniarki”** do właściwego organu zajmującego się uznawaniem kwalifikacji. Poradnia specjalizująca się w zakresie uznawania kwalifikacji przekaże Beacie adres organu prowadzącego procedurę uznawania kwalifikacji oraz szczegółowe informacje o możliwościach finansowania procedury.

Beata dowiaduje się, że dobra znajomość języka niemieckiego jest niezbędną w zawodzie pielęgniarki.



2

Organ uznający kwalifikacje

Beata może znaleźć odpowiedni organ uznający kwalifikacje za pomocą wyszukiwarki internetowej:

 <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungssuche.php>

Tam Beata dowiaduje się, jakie dokumenty musi dołączyć do wniosku. W zależności od kraju związkowego dokumenty te mogą być różne. Z reguły są to:

- Dowód tożsamości (dowód osobisty lub paszport)
- Życiorys w formie tabeli
- Dokumenty poświadczające wykształcenie i ew. inne świadectwa kwalifikacji
- Zaświadczenia potwierdzające doświadczenie zawodowe
- Zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych
- Zaświadczenie o niekaralności
- Zaświadczenie o znajomości języka niemieckiego
- Aktualne zaświadczenie o braku toczących się postępowań karnych

Dokumenty muszą być złożone w oryginale wraz z tłumaczeniem uwierzytelnionym.

Jako pielęgniarka pochodząca z kraju UE Beata może się również ubiegać o wydanie **Europejskiej legitymacji zawodowej**:

 https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_de.htm

Legitymacja jest elektronicznym certyfikatem, który można wydrukować jako dokument PDF. Legitymacja upraszcza procedurę uznawania kwalifikacji, ale nie może jej zastąpić. Beata musi jeszcze wystąpić o pozwolenie na wykonywanie zawodu w Niemczech. Ubieganie się o Europejską legitymację zawodową jest korzystne szczególnie wtedy, gdy Beata zdecyduje się pracować jako pielęgniarka w innych krajach UE, nie tylko w Niemczech.

3

Szkoła językowa

Aby móc pracować jako pielęgniarka, Beata musi wykazać się znajomością języka niemieckiego na poziomie B2. W Federalnym Urzędzie ds. Migracji i Uchodźców (BAMF) Beata może uzyskać informacje na temat kursów zawodowych i integracyjnych kursów językowych:

 <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/deutschlernen-node.html>

Beata może również uzyskać odpowiedzi na pytania dotyczące kursów językowych, np. gdzie i kiedy odbędzie się następny kurs lub jakie koszty poniesie, wysyłając e-mail do BAMF w swoim kraju związkowym:

- Berlin, Brandenburgia, Saksonia, Saksonia-Anhalt, Turyngia: deufae.berlin@bamf.bund.de
- Badenia-Wirtembergia, Nadrenia-Palatynat, Saara: deufae.stuttgart@bamf.bund.de
- Bawaria: deufae.nuernberg@bamf.bund.de
- Brema, Hamburg, Meklemburgia-Pomorze Przednie, Dolna Saksonia, Szlezwik-Holsztyn: deufae.hamburg@bamf.bund.de
- Hesja, Nadrenia Północna-Westfalia: deufae.koeln@bamf.bund.de

4

Możliwości finansowania


Koszty procedury są różne w różnych krajach związkowych. Do kosztów samej procedury uznawania kwalifikacji dochodzą koszty np. tłumaczeń i ich uwierzytelnienia. Mogą one szybko przerosnąć możliwości finansowe Beaty.

Beata pracuje i ma własne dochody. Dzięki temu może finansować swoje potrzeby i nie jest uzależniona od dodatkowych świadczeń z urzędu pracy. Ale nie ma ona również możliwości uzyskania wsparcia finansowego z Urzędu Pracy.

Beata może jednak ubiegać się o przyznanie dodatku **uznaniowego**. W ramach tego wsparcia można pokryć koszty opłat i wydatków związanych z procedurą uznawania kwalifikacji, koszty tłumaczeń i uwierzytelnienia świadectw do kwoty nieprzekraczającej 600 €. Wymogi, które trzeba spełnić, składając wniosek to:

co najmniej trzymiesięczny pobyt w Niemczech oraz roczny dochód w wysokości maksymalnie 26 000 euro (brutto). Wniosek należy skierować do:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Mühlenstr. 34/36
09111 Chemnitz

 **Formularz wniosku znajduje się w załączniku XIX na stronie 131.**

Każda placówka realizująca program IQ lub inna poradnia dla migrantów pomoże wnioskodawcy wypełnić wniosek.

W krajach związkowych Hamburg i Berlin istnieją dodatkowe możliwości finansowania: fundusz „**Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin**“ i program stypendialny „**Hamburger Stipendienprogramm**“.

Szczegółowe informacje na temat funduszu „Härtefallfonds Berufsanerkennung Berlin“ można uzyskać w Biurze Pełnomocnika Senatu Berlina ds. Integracji i Migracji:

Senat von Berlin für Integration und Migration
Willkommenszentrum Berlin
Potsdamer Straße 65
10785 Berlin

Telefon: **(030) 9017-2326**
Faks: **(030) 9017-2320**
haertefallfonds@intmig.berlin.de

natomiast o programie stypendialnym w Diakonii Hamburgskiej:

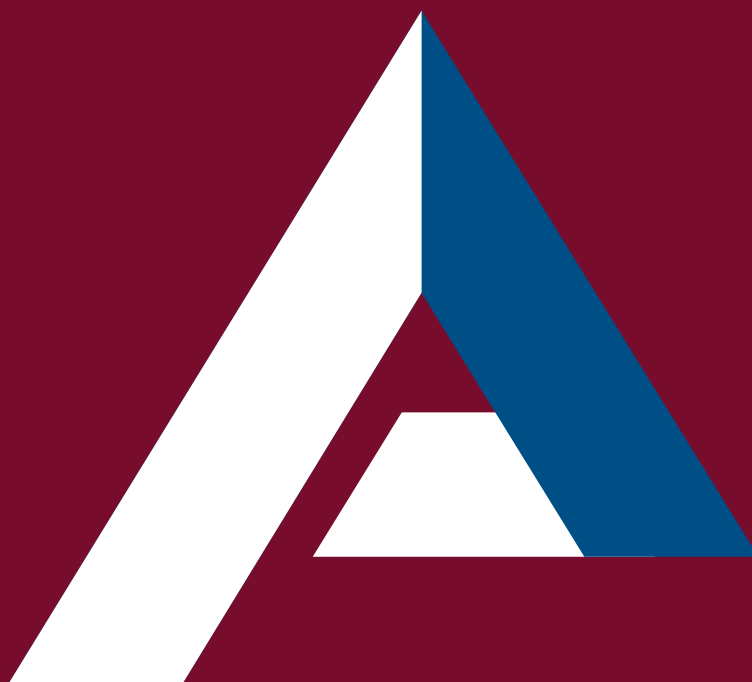
Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)
Schauenburgerstraße 49
20095 Hamburg

Telefon: **(040) 30620-396**
zaa@diakonie-hamburg.de



Praca w skróconym wymiarze godzin

- 1 Poradnia
- 2 Sąd Pracy
- 3 Urząd Pracy
- 4 Kontrola Legalności Zatrudnienia



Praca w skróconym wymiarze godzin

Przykład

Jiří od roku pracuje jako doradca klienta w firmie turystycznej. Pod koniec marca pracodawca zmienił tryb świadczonej przez niego pracy na pracę w skróconym wymiarze godzin z powodu pandemii koronawirusa. Szef dał mu do podpisania umowę i powiedział, że musi ją podpisać. Jeśli tego nie zrobi, stosunek pracy zostanie rozwiązany.

Dla Jiříego ta umowa nie była wcale jasna: Zapisano w niej, że będzie on pracował od 0 do 40 godzin tygodniowo, nie podano jednak, przez jaki okres czasu obowiązywać będzie zmniejszony wymiar godzin. Jiří podpisał umowę tak jak wszyscy jego koledzy. W następnych miesiącach Jiří pracował różnie: Czasami tylko dwie godziny dziennie, w inne dni po osiem i więcej godzin. W maju wziął tydzień wolnego, w między czasie były też dni ustawowo wolne od pracy. Co miesiąc Jiří otrzymywał tylko 1 200 euro zamiast 2 000, które otrzymywał wcześniej. Jiří nie rozumie informacji zawartych na odcinkach wypłaty: Kwoty obok pozycji dodatek za skrócony czas pracy, urlop i dni świąteczne są dla niego niezrozumiałe. Po trzech miesiącach nastąpiło coś, czego Jiří w ogóle się nie spodziewał: dostał wypowiedzenie. Jako powód rozwiązania umowy podano „z przyczyn zakładowych”. Jiří jest bardzo rozczarowany, ponieważ okazało się, że jego szef nie dotrzymał obietnic: stanowisko Jiříego miało zostać utrzymane. Jiří uważa zwolnienie za niesprawiedliwe i chce coś z tym zrobić. Chce też otrzymać całe wynagrodzenie, a także zgłosić, że szef za mało mu zapłacił. Ale gdzie ma to zgłosić?

1

Poradnia

Jiří udaje się bezpośrednio do poradni dla pracowników zagranicznych, która pomogła wielu jego znajomym w rozwiązaniu problemów z pracodawcami. W całych Niemczech istnieje kilka takich poradni

Poradnie specjalizujące się w prawie pracy:

 <https://www.bema.berlin/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Pod podanym poniżej adresem znajduje się wykaz wszystkich poradni. Można je sortować według specjalizacji oraz języka:

 <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/beratungsstellensuche>

Porady są bezpłatne. Doradcy mówią w wielu językach i mogą sprawdzić dokumenty dotyczące zatrudnienia Jiříego pod kątem aspektów prawnych i zaproponować konkretne rozwiązania.

Podczas konsultacji Jiří dowiadyuje się więcej o pracy w skróconym wymiarze godzin: jest to działanie, które ma pomóc w uniknięciu zwolnień. Pracodawcy, którzy tymczasowo borykają się z problemami, tak jak obecnie pracodawca Jiříego z powodu restrykcji związanych z koronawirusem, nie muszą od razu zwalniać swoich pracowników. Zamiast tego mogą na jakiś czas ograniczyć godziny ich pracy. Gdy sytuacja w zakresie zleceń poprawi się, można od razu zwiększyć liczbę godzin pracy.

Jeśli pracodawca chce wprowadzić skrócony czas pracy, musi uzyskać zgodę pracownika. W większości przypadków zgoda zostaje potwierdzona w formie pisemnej umowy. Umowy takie muszą być sformułowane w sposób jasny i jednoznaczny. Należy wyraźnie określić początek i koniec pracy w skróconym wymiarze czasu pracy. Umowa, którą podpisał Jiří, nie spełniała tych wymogów i być może jest nieważna. Jedną z konsekwencji takiego stanu rzeczy byłoby to, że Jiří miałby prawo do pełnego wynagrodzenia, w tym za godziny pracy, o które czas pracy został skrócony. Należałoby to jednak dokładnie zbadać pod kątem prawnym, np. przez prawnika specjalizującego się w prawie pracy.

Za godziny pracy, o które czas pracy został skrócony, pracownik otrzymuje 60% utraconego wynagrodzenia (w przypadku posiadania dzieci 67%). Wynagrodzenie to nazywane jest również dodatkiem za pracę

w skróconym wymiarze godzin. W zamian za to pracodawca otrzymuje dotację z Urzędu Pracy. Na koniec miesiąca pracodawca Jiříego zgłasza do Urzędu Pracy, o ile godzin rzeczywiście skrócił się jego czas pracy. Informacje te muszą być zgodne z prawdą. W czasie urlopu Jiří musi otrzymać swoje zwykłe pełne, wynagrodzenie urlopowe. Pracodawca Jiříego musi również zapłacić za dni świąteczne, ale tylko w wysokości dodatku za pracę w skróconym wymiarze godzin.

Porównawszy karty ewidencji czasu pracy z odcinkiem wypłaty, doradcy ustalili, że Jiří otrzymał zbyt niskie wynagrodzenie. Radzą Jiříemu, aby złożył pozew o wypłatę zaległego wynagrodzenia. Poszczególne kroki tej procedury zostały opisane w **rozdziale 2: Niewypłacone wynagrodzenie**.

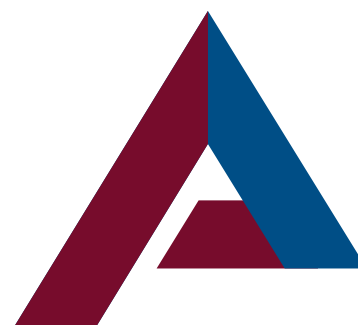
Jeśli chodzi o zwolnienie Jiříego: W trybie pracy w skróconym wymiarze czasu pracy nie ma zakazu zwolnienia pracownika.

Jeżeli sytuacja ekonomiczna pracodawcy nie ulegnie poprawie pomimo stosowania skróconego czasu pracy, a tym samym stanowisko Jiříego ulegnie likwidacji, pracodawca może go zwolnić, ale musi spełnić określone warunki:

Jiří pracuje dłużej niż sześć miesięcy w przedsiębiorstwie, które zatrudnia więcej niż dziesięciu pracowników. Podlega on zatem ustawowej ochronie przed zwolnieniem. To, czy zwolnienie dokonane przez pracodawcę jest uzasadnione i społecznie akceptowalne, może stać się przedmiotem badania przez Sąd Pracy. Jeśli Jiří chce, może zaskarżyć to zwolnienie w Sądzie Pracy. Doradcy pomogą Jiříemu przygotować się do złożenia pozwu w sprawie nieuprawnionego zwolnienia z pracy.

Praca w skróconym wymiarze czasu kończy się wraz z wypowiedzeniem. Pracodawca musi jednak i tak zapłacić Jiříemu wynagrodzenie. Zgodnie z oficjalnym oświadczeniem **BMAS**, Jiří ma prawo do pełnego wynagrodzenia od dnia wypowiedzenia umowy do zakończenia okresu wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy jest nadal zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, czy nie. Po wypowiedzeniu umowy Jiří powinien nadal świadczyć pracę, tak jak zostało to uzgodnione w umowie!

Jeżeli Jiří otrzyma zasiłek dla bezrobotnych I, nie będzie miał żadnych strat z powodu pracy w skróconym wymiarze godzin, ponieważ zasiłek dla bezrobotnych zostanie obliczony tak, jakby Jiří pracował w pełnym wymiarze godzin.



2

Sąd Pracy (Arbeitsgericht)


Jiří może złożyć pozew ustnie do protokołu w biurze podawczym właściwego Sądu Pracy. Właściwość sądu jest zazwyczaj określana na podstawie miejsca prowadzenia działalności przez pracodawcę. Jeżeli Jiří pracował w innym miejscu niż siedziba pracodawcy, może również złożyć pozew w tamtejszym Sądzie Pracy. Wybór należy do niego. Sąd Pracy właściwy miejscowo Jiří znajdzie w internecie:

 <https://www.gerichtsverzeichnis.de/verzeichnis.php>

Jiří może również wypełnić formularz wniosku i wysłać go do Sądu Pracy pocztą lub faksem. Formularze wniosków można znaleźć na stronach internetowych Sądów Pracy:

 **Wzór pozwu o ochronę przed wypowiedzeniem Jiří znajdzie w załączniku XX na stronie 137.**

W wypełnieniu formularza, za pośrednictwem którego składa się taki pozew, pomogą doradcy z poradni specjalizujących się w prawie pracy.

 **Ważne!** Jiří musi złożyć pozew w sądzie w ciągu trzech tygodni od dnia, w którym otrzymał pismo z wypowiedzeniem. Po upływie tego terminu nie będzie to już możliwe.

Jeżeli Sąd Pracy uzna, że zwolnienie było prawnie lub społecznie nieuzasadnione, Jiří może zachować stanowisko.

3

Urząd Pracy (Bundesagentur für Arbeit)

Ponieważ doradcy stwierdzili duże rozbieżności między kartami ewidencji czasu pracy a odcinkami wypłaty, a tym samym najprawdopodobniej nadużycie w zakresie pobierania dodatku za skrócony czas pracy, radzą Jiříemu poinformować Urząd Pracy o zaistniałych okolicznościach i przedstawić dowody, np. prawdziwe karty ewidencji czasu pracy. Najlepiej jest zrobić to pisemnie, wysyłając e-mail lub list. Dane kontaktowe miejscowego Urzędu Pracy Jiří znajdzie w internecie:

 <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen>

Wprawdzie nie pomoże to Jiříemu w uzyskaniu pełnego wynagrodzenia, ale może doprowadzić do ukarania pracodawcy i zniechęcić go, a także innych, do podobnych praktyk w przyszłości.

Jeśli okoliczności wskazują na oszustwo, Urząd Pracy przekaże stosowną informację do prokuratury. Śledczy wszczynają postępowanie karne, jeżeli dodatek za pracę w skróconym wymiarze godzin został nienależnie pobrany i tym samym popełniono przestępstwo. Jiří i jego koledzy mogą wtedy wystąpić jako świadkowie w postępowaniu.

Jeśli przepracowali więcej godzin niż podano, pracodawca musi liczyć się z karą grzywny lub nawet więzienia. Dalsze konsekwencje mogą obejmować np. wykluczenie pracodawcy z możliwości udziału w przetargach publicznych. Pracodawca nie będzie bowiem uznawany za wiarygodnego w świetle przepisów prawa handlowego.

Z reguły tylko pracodawcy grozi odpowiedzialność karna. Istnieją jednak wyjątki, w których pracownicy mogą zostać oskarżeni o pomocnictwo w popełnieniu przestępstwa. W praktyce zdarza się to jednak rzadko.

4

Kontrola Legalności Zatrudnienia (Finanzkontrolle Schwarzarbeit - FKS)

W przypadku Jiříego można również rozważyć naruszenie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, co może grozić nałożeniem grzywny administracyjnej w wysokości do 500 000 euro z tytułu wykroczenia administracyjnego.

Jiří może więc również przekazać fakty w tej sprawie do Kontroli Legalności Zatrudnienia. Kontrola Legalności Zatrudnienia jest instytucją, która kontroluje pracodawców i sprawdza między innymi, czy prawidłowo odprowadzają oni składki na ubezpieczenie społeczne za pracowników. Adres właściwej miejscowo Kontroli Legalności Zatrudnienia Jiří znajdzie w internecie. Wystarczy, że poda kod pocztowy miejscowości, w której pracodawca ma swoją firmę:

 http://www.zoll.de/DE/Service/Dienststellensuche/FKS/Schritt_02/_function/Dienststellenfinder_Anliegen_FKS_Formular.html

Jiří może zgłosić się osobiście do Kontroli Legalności Zatrudnienia i złożyć zawiadomienie oraz wyjaśnienia. Jeśli nie jest to możliwe, może on również złożyć zawiadomienie przez internet:

 https://www.zoll.de/DE/Kontakt/Meldung_FKS/kontakt_node.html

Glosariusz

Wykaz skrótów

Indeks

Glosariusz

Wypadek przy pracy

Jest to wypadek, który wydarzył się podczas pracy lub w drodze do lub z pracy. Wypadki to zdarzenia, które nagle oddziałują na organizm z zewnątrz i mogą powodować obrażenia.

Konto podstawowe

Jest to konto w banku, które może otworzyć każda osoba, również bezdomna lub nie posiadająca meldunku pod żadnym adresem w Niemczech. Osoba posiadająca konto podstawowe może wpłacać, wypłacać i przelewać pieniądze (również dokonywać płatności w trybie polecenia zapłaty lub zlecenia stałego). Otrzymuje też kartę EC, za pomocą której można płacić elektronicznie.

Postępowanie przyspieszone przed Sądem Pracy

Gdy sprawa jest pilna, pracownicy mogą dochodzić swoich praw w postępowaniu przyspieszonym. Dotyczy to między innymi wypłaty wynagrodzenia. Muszą oni jedynie wykazać, że są całkowicie zależni od wypłaty spornego wynagrodzenia.

ELSTAM

ELSTAM to skrót od **Elektronische LohnSTeuerAbzugsMerkmale** - dane do potrącenia podatku od wynagrodzeń Urząd Skarbowy nalicza podatek elektronicznie. W tym celu potrzebuje on takich informacji jak np. klasa podatkowa, ulgi, przynależność kościelna. To są właśnie dane do potrącenia podatku od wynagrodzeń (ELSTAM). Informacje te znajdują się na każdym odcinku wypłaty. Można je również przeglądać online; w tym celu należy zarejestrować się w internecie na stronie www.elster.de (Urząd Skarbowy online).

Obowiązek pracodawcy w zakresie opieki nad pracownikami

Pracodawca ma obowiązek opieki nad swoimi pracownikami: Jest on odpowiedzialny za zdrowie i ochronę interesów swoich pracowników. Musi on między innymi chronić ich przed mobbingiem i jest zobowiązany do przekazywania im ważnych informacji.

Płaca gwarantowana (płaca z tytułu przestoju)

Sytuację, gdy pracownicy pojawiają się w pracy, ale pracodawca mówi, że nie ma dla nich pracy, nazywa się zwłoką w odbiorze. W takiej sytuacji pracownikom nadal przysługuje wynagrodzenie. Nie mają oni obowiązku nadrabiania tego czasu pracy. Wynagrodzenie za ten czas nazywane jest wynagrodzeniem gwarantowanym lub wynagrodzeniem z tytułu przestoju.

Odpowiedzialność wykonawcy generalnego

Jeśli pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia, pracownicy mogą żądać wypłaty należnych im kwot z tego tytułu. Prawo stanowi, że nawet w przypadku korzystania z usług podwykonawców, generalny wykonawca musi zapewnić wypłatę wynagrodzenia, co najmniej na poziomie płacy minimalnej.

Ochrona prawna członków związków zawodowych

Każdy członek związku zawodowego otrzymuje pomoc i wsparcie w razie problemów prawnych we wszystkich kwestiach prawa pracy i prawa socjalnego. Jeśli członek związku zawodowego idzie do sądu, to przed sądem reprezentuje go prawnik związkowy. Taka pomoc prawna jest bezpłatna.

Posiedzenie pojednawcze

Jest to pierwsze spotkanie w Sądzie Pracy. Zanim dojdzie do pierwszej rozprawy, spór może zostać rozstrzygnięty na posiedzeniu pojednawczym. Na posiedzeniu pojednawczym pracownik i pracodawca próbują dojść do porozumienia. Jeśli spór kończy się na posiedzeniu pojednawczym, obie strony idą na kompromis i częściowo zrzekają się swoich praw, ale oszczędzają czas i pieniądze.

Zasiłek upadłościowy

Kiedy pracodawca ma długi i nie jest w stanie dłużej płacić swoich zobowiązań, ogłasza upadłość. W tym przypadku agencja pracy wypłaca na wniosek pracownika w miejsce niewypłaconego wynagrodzenia - tzw. zasiłek upadłościowy. Zasiłek upadłościowy wypłacany jest za ostatnie trzy miesiące przed ogłoszeniem upadłości. Zasiłek upadłościowy wypłacany jest również w przypadku trwałego zamknięcia przedsiębiorstwa pracodawcy.

Oświadczenie o odmowie świadczenia pracy

Jeśli pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia przez dłuższy okres czasu, mogą odmówić świadczenia pracy. Muszą jednak wyjaśnić pracodawcy, że nie będą świadczyć pracy, dopóki nie otrzymają wynagrodzenia. Nazywa się to „oświadczeniem o odmowie świadczenia pracy”. Pracownicy muszą również otrzymać wynagrodzenie za ten czas, mimo że nie przychodzą do pracy.

Postępowanie upominawcze

Postępowanie upominawcze to szybka i prosta procedura prawna mająca na celu wyegzekwowanie prawa do wypłaty wynagrodzenia. Nie ma wtedy rozprawy w sądzie. Postępowanie upominawcze kończy się wydaniem wykonalnego nakazu zapłaty. Wykonalny nakaz zapłaty ma moc wyroku.

Obowiązek meldunkowy

Zgodnie z prawem po zmianie miejsca zamieszkania należy zameldować się w biurze meldunkowym i podać nowy adres zamieszkania. Jako potwierdzenie należy zabrać ze sobą np. umowę najmu.

Doręczenie urzędowe

Może się zdarzyć, że pracodawca zmienił siedzibę, co oznacza, że jego aktualny adres jest nieznany. Jednakże, trzeba np. doręczyć mu listy z sądu, w przeciwnym razie nie będą skuteczne prawnie. Jeśli nowy adres jest nieznany i nie można go znaleźć, można wywiesić pismo do publicznej wiadomości w budynku sądu. Zastępuje to wysyłkę pocztą.

Zwolnienie z kosztów procesowych

Jeśli ktoś nie dysponuje wystarczającą ilością pieniędzy, może uzyskać zwolnienie z kosztów sądowych. Oznacza to, że państwo płaci adwokatowi, który daną osobę reprezentuje. Aby takie zwolnienie z kosztów procesowych uzyskać, należy złożyć stosowny wniosek. Wniosek taki składa się w Sądzie Pracy. Sąd Pracy sprawdza, czy istnieje szansa na wygranie procesu. Jeśli tak, to uzyskanie zwolnienia z kosztów procesowych jest możliwe po spełnieniu kilku warunków.

Biuro podawcze Sądu Pracy

Jest to jeden z wydziałów Sądu Pracy. Jeśli pracownik nie ma prawnika, może pokazać urzędnikowi swoją umowę o pracę oraz wypowiedzenie i wyjaśnić, jakie roszczenia ma względem pracodawcy. Pracownik sądu sporządzi pisemne podsumowanie faktów w sprawie. Nie może on jednak ani sporządzić wycenienia ewentualnych należności, ani udzielać porad prawnych. Trasę dojazdu do biur podawczych oraz godziny ich otwarcia można znaleźć na stronie internetowej właściwego Sądu Pracy. Pomoc udzielana przez pracowników biura podawczego sądu jest bezpłatna.

Fikcyjne samozatrudnienie

Ktoś rejestruje działalność gospodarczą i zaczyna oficjalnie nazywać się przedsiębiorcą. W rzeczywistości osoba ta jest tylko pracownikiem, a nie przedsiębiorcą. Oznacza to, że taka osoba ma szefa. Taka osoba nie reklamuje się i nie poszukuje dodatkowych zleceń. To szef określa, od kiedy do kiedy trzeba pracować, udostępnia narzędzia, płaci za każdą godzinę pracy, kontroluje pracę i mówi, jak ją wykonywać. Jeśli tak wygląda sytuacja, to mamy do czynienia z fikcyjnym samozatrudnieniem.

Układ zbiorowy pracy

Aby zawrzeć umowę, potrzebne są zawsze dwie strony. W przypadku zbiorowego układu pracy są to związek zawodowy i związek pracodawców. Państwo nie jest stroną. Układ zbiorowy pracy zapewnia lepsze warunki pracy. Układ zbiorowy pracy określa, ile pieniędzy otrzymują pracownicy. Układ zbiorowy pracy reguluje również inne warunki pracy, np. czas pracy, liczbę dni urlopu lub premie świąteczne. Ponieważ ceny stale rosną (inflacja), podpisane układy zbiorowe pracy podlegają renegotiacjom w regularnych odstępach czasu.

Egzekucja

Jeśli sąd wydał wyrok, to pracodawca musi wykonać to, co wyrok ten nakazuje, np. wypłacić wynagrodzenie. Jeśli pracodawca nie zrobi tego dobrowolnie, decyzja sądu przekazywana jest komornikowi. Komornik prowadzi egzekucję długu, czyli szuka u pracodawcy pieniędzy i innych wartościowych przedmiotów, które następnie są licytowane, a uzyskane środki przeznaczane na spłatę długów pracodawcy.

Wykaz skrótów

ALG	Arbeitslosengeld / Zasiłek dla bezrobotnych
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz / niemiecka Ustawa o pracy tymczasowej
BAG	Bundesamt für Güterverkehr / Federalny Urząd Transportowy
BAP	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. / Federalne Stowarzyszenie Pracodawców Branży Usług Personalnych
BEMA	Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit / Berlińskie Centrum Doradztwa dla Migrantów w zakresie Dobrych Warunków Pracy
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch / niemiecki Kodeks cywilny
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych
BMG	Bundesmeldegesetz / niemiecka ustawa o obowiązku meldunkowym
DEKRA	Deutscher Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein / niemieckie Stowarzyszenie nadzoru nad pojazdami mechanicznymi
ELSTAM	Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale / dane do potrącenia podatku od wynagrodzeń
EStG	Einkommenssteuergesetz / niemiecka ustawa o podatku dochodowym
EU/UE	Europäische Union / Unia Europejska
EU-GS	Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer / Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit / Kontrola Legalności Zatrudnienia
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung / spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. / związek agencji pracy tymczasowej
SGB	Sozialgesetzbuch / niemiecki kodeks socjalny
SOKA-BAU	Sozialkasse des Baugewerbes / fundusz ubezpieczeń społecznych dla branży budowlanej

Indeks

DEKRA	34
Europejska legitymacja zawodowa	72
Federalny Urząd Transportowy	33
Czas jazdy i odpoczynku	33
Handel ludźmi i praca przymusowa	63
Poradnie specjalistyczne	63
Postępowanie adhezyjne	64
Wyzysk siły roboczej	63
Kasa Chorych	13, 38, 41, 67, 68
Instytucja pobierająca składki	19
Zaświadczenie o zgłoszeniu do Kasy Chorych ..	13
Konto podstawowe	13
Kontrola Legalności Zatrudnienia	22, 26, 30, 34, 47, 53, 58, 78
Leasing pracowniczy	46
Lekarz orzecznik	37
Meldunek	12, 13, 14, 15
Informacja z Rejestru Meldunków	21
Obowiązek meldunkowy	15
Rejestr Handlowy	21
Urząd Meldunkowy	67
Zaświadczenie o zameldowaniu	13, 15
Odpowiedzialność wykonawcy generalnego	58
Organizacja przeciwdziałająca dyskryminacji	14
Podatek	
Klasa podatkowa	14
Numer identyfikacji podatkowej	14
Zaświadczenie dla celów ustalenia danych do potrącenia podatku od wynagrodzeń	14
Zeznanie podatkowe	14, 53
Policja	33
Poradnie	
Lista wszystkich poradni	20
Poradnie specjalistyczne - prawo pracy	20
Praca	
Bezpieczeństwo i higiena pracy	32
Czas pracy	25, 26, 29, 32, 33, 34, 45, 57
Dochodzenie roszczeń	20, 25
Nakaz zapłaty	20
Niezdolność do pracy	41
Oświadczenie o odmowie świadczenia pracy ...	19
Płaca gwarantowana	45
Posiedzenie pojednawcze	20
Postępowanie upominawcze	20
Procedura przyspieszona	20
Umowa o pracę ...	19, 20, 26, 41, 45, 47, 51, 57
Urząd Ochrony Pracy	26
Ustawa o czasie pracy	25, 26
Wykonalny nakaz zapłaty	20
Zaświadczenie o niezdolności do pracy	41, 42
Praca na czarno	57
Prawnik	
Adwokat	21
Zwrot kosztów za doradztwo prawne	37
Prawo pobytu	67
Członek rodziny	67
Karta pobytu	67
Karta pobytu stałego	67
Pro Recognition	71
Sąd	
Biuro podawcze sądu	20
Dochodzenie roszczeń	21
Egzekucja	22
Komornik	22
Sąd Pracy	21, 26, 37, 52, 64
Sąd Rejonowy	21, 37
Zwolnienie z kosztów procesowych	21
SOKA-BAU	30
SOLVIT	68
Ubezpieczalnia Wypadkowa	37
Ubezpieczenie społeczne	19, 52, 53, 57, 58
Numer ubezpieczenia społecznego	13
Urząd Pracy	11, 14, 19, 22, 42, 45, 46, 72
Przyznanie świadczenia mimo aktywnego stosunku pracy	19
Urząd pracy	19, 42
Zasiłek upadłościowy	22
Zgłoszenie się jako osoba bezrobotna aktywnie poszukująca pracy	14
Uznawanie zagranicznych kwalifikacji zawodowych	
Dodatek w ramach procedury uznawania kwalifikacji	72
Doradztwo w zakresie uznawania kwalifikacji ..	71
Procedura uznawania	71
Wniosek o przeprowadzenie sprawdzenia	13
Wynagrodzenie	
Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia	41
Płaca minimalna	24
Układy zbiorowe pracy	29, 30
Zaliczka	19
Wypadek przy pracy	36, 37, 38
Ubezpieczalnia Wypadkowa	38
Ubezpieczenie wypadkowe	22, 37, 38, 59
Zgłoszenie wypadku	37
Zarejestrowanie działalności gospodarczej ..	51, 53
Fałszywe samozatrudnienie	51
Samozatrudnienie	51
Zasiłek chorobowy	40
Związki zawodowe	21, 26, 29, 33

Załącznik - dokumenty

Załącznik - dokumenty

- I.** Wniosek o zawarcie umowy o otwarcie konta podstawowego
- II.** Wniosek w postępowaniu administracyjnym w przypadku odmowy zawarcia umowy o otwarcie konta podstawowego
- III.** Wniosek o wydanie zaświadczenia dla celów ustalenia danych do potrącenia podatku od wynagrodzeń
- IV.** Formularz: Pozew do Sądu Pracy
- V.** Formularz: Nakaz zapłaty Sąd Pracy
- VI.** Wniosek o zwolnienie z kosztów procesowych
- VII.** Wniosek o udzielenie informacji z Rejestru Meldunków
- VIII.** Wniosek o udzielenie informacji o treści Rejestru Handlowego
- IX.** Wniosek o doręczenie publiczne w przypadku nieznanego miejsca pobytu adresata
- X.** Wniosek o wypłatę zasiłku upadłościowego
- XI.** Wniosek o zwolnienie z kosztów doradztwa prawnego
- XII.** Lista Ubezpieczalni Wypadkowych
- XIII.** Lista Kas Wypadkowych
- XIV.** Formularz zgłoszenia wypadku
- XV.** Przykład: Wniosek o wydanie zgody na pobieranie zasiłku chorobowego zagranicą
- XVI.** Wniosek o stwierdzenie statusu pracownika przez Biuro Clearingowe Niemieckiego Ubezpieczenia Emerytalnego
- XVII.** Wyrejestrowanie działalności gospodarczej
- XVIII.** Przykład: Karta pobytu
- XIX.** Wniosek o przyznanie dodatku w ramach procedury uznawania kwalifikacji
- XX.** Wzór pozwu w sprawie o ochronę przed wypowiedzeniem

Antrag auf Abschluss eines Basiskontovertrags

(§ 33 des Zahlungskontengesetzes)

Antrag eingegangen am (Datum)

..... (Stempel des Kreditinstituts)

..... (Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters)

1. Antrag:

Hiermit beantrage ich den Abschluss eines Basiskontovertrags.

- Das Basiskonto soll als Pfändungsschutzkonto (§ 850k der Zivilprozessordnung) geführt werden. Ich versichere, dass ich zurzeit kein Pfändungsschutzkonto habe.

2. Angaben zu meiner Person:

Frau / Herr:
(Vorname(n) und Nachname)

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Anschrift:

Straße und Hausnummer:

Postleitzahl und Ort:

3. Angaben zur beabsichtigten Nutzung meines Basiskontos:

Ich beabsichtige, für Ein- und Auszahlungen von Bargeld sowie für Zahlungen (z. B. per Überweisung) vorwiegend

- den Schalter in einer Filiale meines kontoführenden Kreditinstituts zu nutzen.
- Online-Banking, Telefon-Banking, Geldautomaten, SB-Terminals oder Ähnliches zu nutzen.

Hinweis: Wie hoch die anfallenden Kosten und Entgelte für Ihr Basiskonto sind, kann davon abhängen, welche der beiden Varianten Sie vorwiegend nutzen. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie von Ihrem kontoführenden Kreditinstitut.

4. Hinweise zum Basiskonto:

- a) Sie sind nicht verpflichtet, zusätzliche Dienstleistungen zu erwerben, um ein Basiskonto eröffnen zu können. Eine zusätzliche Dienstleistung ist zum Beispiel, wenn Ihnen die Möglichkeit eingeräumt wird, das Konto zu überziehen.
- b) Nach dem Zahlungskontengesetz haben Sie keinen Anspruch auf Abschluss eines Basiskontovertrags, wenn Sie Ihr Basiskonto überwiegend für gewerbliche Zwecke oder für eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit nutzen.

5. Angaben zu gegebenenfalls vorhandenen weiteren Zahlungskonten

Die folgenden Angaben werden benötigt, um zu prüfen, ob Sie berechtigt sind, ein Basiskonto zu eröffnen.

- Ich habe bislang kein Zahlungskonto (z. B. Girokonto) in Deutschland.
- Ich habe bereits ein Zahlungskonto (z. B. Girokonto) in Deutschland.

Falls Sie bereits ein Zahlungskonto in Deutschland haben, machen Sie bitte die folgenden Angaben, soweit für Sie zutreffend. Falls Sie mehrere Zahlungskonten haben, machen Sie die entsprechenden Angaben bitte auf einem Zusatzblatt.

Dieses Zahlungskonto habe ich bei:

.....(Name des kontoführenden Instituts)

Dieses Zahlungskonto hat folgende IBAN-Nummer:

Dieses Zahlungskonto wird als Pfändungsschutzkonto geführt:

- ja nein

- Das kontoführende Institut hat dieses Zahlungskonto gekündigt beziehungsweise hat mir mitgeteilt, dass es dieses Zahlungskonto schließen wird.

- Ich habe dieses Zahlungskonto gekündigt.

- Obwohl ich bereits ein Zahlungskonto habe, kann ich dieses aus folgenden Gründen* nicht tatsächlich für die Ausführung von Zahlungsvorgängen nutzen:
 - Das Guthaben auf meinem Konto wird gepfändet und es handelt sich bei dem Konto nicht um ein Pfändungsschutzkonto.

 - Sonstiges: -----

*Wenn Sie dieses Konto zum Beispiel nicht für Überweisungen nutzen können, weil Ihnen kein Kredit eingeräumt worden ist, gilt dies nicht als Grund.

6. Datum und Unterschrift:

.....
 Ort, Datum

.....
 Unterschrift

7. Übergabevermerk:

Eine Kopie des ausgefüllten Formulars wurde der Antragstellerin / dem Antragsteller übergeben

am _____ (Datum)

von

(Vorname(n) und Name

sowie Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters des Kreditinstituts)



Antrag auf Durchführung eines Verwaltungsverfahrens bei Ablehnung eines Antrags auf Abschluss eines Basiskontovertrags
(§ 48 des Zahlungskontengesetzes)

An die
Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
Postfach 1253
53002 Bonn

Hiermit beantrage ich wegen der Ablehnung meines Antrags auf Abschluss eines Basiskontovertrags die Durchführung eines Verwaltungsverfahrens gegen

..... (Name des Kreditinstituts)

Angaben zu meiner Person:

Frau / Herr:

Vorname(n), Nachname

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Anschrift:

Straße, Hausnummer:

Postleitzahl, Ort:

Telefon(optional)

E-Mail(optional)

* Falls Wohnanschrift nicht vorhanden, etwa bei Obdachlosigkeit, postalische Anschrift.

Ich habe beim oben genannten Kreditinstitut einen Antrag auf Abschluss eines Basiskontovertrags gestellt.

Dieser Antrag

- * liegt in Kopie bei
- ** wurde von mir am.....(bitte Datum einsetzen) gestellt.

Mein Antrag auf Abschluss eines Basiskontovertrags wurde vom Kreditinstitut abgelehnt.

Diese Ablehnung

- * liegt in Kopie bei
- ** wurde mir am(bitte Datum einsetzen) mitgeteilt.

Die Ablehnung wurde wie folgt begründet:

.....
.....

bitte ergänzen, soweit eine Begründung mitgeteilt wurde

** Ich habe zu dieser Ablehnung das Folgende zu erklären:

.....
.....
.....

Hier können Sie eine Begründung Ihres Antrags erklären. Wenn Sie hier keine Erklärung abgeben möchten, wird die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht Sie im Verlaufe des Verfahrens um weitere Informationen bitten, soweit erforderlich).

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

.....
Anmerkung:

*: Bei Nichtzutreffen bitte streichen

**: Bei Zutreffen bitte ankreuzen

Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 20__ für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer

Zur Beachtung:

Für Arbeitnehmer, die in der Bundesrepublik Deutschland (Inland) weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben (beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer), hat der Arbeitgeber die Lohnsteuerabzugsmerkmale ab 2020 elektronisch über das ELStAM-Verfahren abzurufen. Dieser Antrag ist daher nur dann zu verwenden, wenn Sie einen Freibetrag (Abschnitt B), die Begrenzung des Steuerabzugs (Abschnitt C) oder eine Steuerbefreiung (Abschnitte D, E oder F) beantragen möchten. In diesen Fällen stellt Ihnen das Betriebsstättenfinanzamt zur Vorlage bei Ihrem Arbeitgeber weiterhin eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug aus, die für den vermerkten Gültigkeitszeitraum an die Stelle der ggf. bereits abgerufenen ELStAM tritt.

Wenn Sie keinen Antrag nach den Abschnitten B, C, D, E oder F stellen möchten, benötigt Ihr Arbeitgeber zum Abruf der Lohnsteuerabzugsmerkmale Ihre steuerliche Identifikationsnummer. Sofern Ihnen diese noch nicht erteilt wurde, können Sie oder der von Ihnen bevollmächtigte Arbeitgeber die Zuteilung mit dem „Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nicht meldepflichtige Personen durch das Finanzamt“ beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers beantragen [www.formulare-bfinv.de unter Formularcenter/Steuerformulare/Lohnsteuer (Arbeitnehmer)]. Wurde Ihnen bereits eine Identifikationsnummer zugeteilt, teilt das Betriebsstättenfinanzamt diese auf Anfrage mit.

Der Antrag auf Erteilung oder Änderung der Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug kann nur bis zum Ablauf des Kalenderjahres gestellt werden, für das die Bescheinigung gilt. Bei beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern gilt die Einkommensteuer mit der Durchführung des Lohnsteuerabzugs grundsätzlich als abgegolten.

Insbesondere wenn Ihnen aufgrund der Angaben in Abschnitt B dieses Antrags ein Freibetrag in der Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug eingetragen wird und der im Kalenderjahr insgesamt erzielte Arbeitslohn 11.900 € übersteigt, sind Sie verpflichtet, nach Ablauf des Kalenderjahres eine Einkommensteuererklärung beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abzugeben.

Nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Belgien wird die einzubehaltende Lohnsteuer grundsätzlich um 8 % gemindert, wenn Sie in Belgien ansässig sind und Ihre Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland besteuert werden. Soweit diese Voraussetzungen vorliegen, enthält die von Ihnen beantragte Bescheinigung einen entsprechenden Hinweis für Ihren Arbeitgeber.

Wenn Sie eine Bescheinigung nach Abschnitt C, D, E oder F beantragen, ist außer diesem Abschnitt nur noch Abschnitt A auszufüllen. Bitte fügen Sie dem Antrag für dasselbe Kalenderjahr bereits erteilte Bescheinigungen bei.

Nach den Vorschriften der Datenschutzgesetze wird darauf hingewiesen, dass die Angabe der Telefonnummer freiwillig im Sinne dieser Gesetze ist und im Übrigen die mit diesem Antrag angeforderten Daten auf Grund der §§ 149, 150 der Abgabenordnung und der §§ 1 Abs. 4, 39 Abs. 2 und 3 des Einkommensteuergesetzes - EStG - erhoben werden. Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten in der Steuerverwaltung und über Ihre Rechte nach der Datenschutz-Grundverordnung sowie über Ihre Ansprechpartner in Datenschutzfragen entnehmen Sie bitte dem allgemeinen Informationsschreiben der Finanzverwaltung.

Dieses Informationsschreiben finden Sie unter www.finanzamt.de (unter der Rubrik „Datenschutz“) oder erhalten Sie bei Ihrem Finanzamt.

A Angaben zur Person

Weißer Felder bitte ausfüllen oder ankreuzen.

Identifikationsnummer -soweit erhalten-	<input type="text"/>	Identifikationsnummer nicht vorhanden	<input type="checkbox"/>
Name, Vorname	<input type="text"/>	Geburtsdatum	Tag <input type="text"/> Monat <input type="text"/> Jahr <input type="text"/>
Verheiratet/Lebensp. begründet seit <input type="text"/>	Verwitwet seit <input type="text"/>	Geschieden/Lebensp. aufgehoben seit <input type="text"/>	Dauernd getrennt lebend seit <input type="text"/>
Aufenthalt im Inland (ggf. jahresübergreifend)	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	vom <input type="text"/> (vorauss.) bis <input type="text"/>	überwiegend tägliche Rückkehr an Wohnsitz im Ausland <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort im Inland			
Wohnsitz im Ausland	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	Straße, Hausnummer	
Postleitzahl, Ort, Staat			
Geburtsort		Staatsangehörigkeit	
Bei Verheirateten/bei Lebenspartnerschaften: Der Ehegatte/Lebenspartner hat im Inland	einen Wohnsitz <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	ein Arbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
Aufenthalt des Ehegatten/Lebenspartners im Inland	<input type="checkbox"/> Nein	Ja, vom <input type="text"/>	(voraussichtlich) bis <input type="text"/>
(inländischer) Arbeitgeber der antragstellenden Person (Name, Anschrift)			
			Steuernummer
Beschäftigt als	seit <input type="text"/>	(voraussichtlich) bis <input type="text"/>	
voraussichtlicher inländischer Jahresarbeitslohn			€
Weitere Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr (Name, Anschrift, Steuernummer)			vom - bis
Bescheinigungen für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr sind mir bereits erteilt worden			<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, vom Finanzamt

B Berücksichtigung von Freibeträgen

I. Werbungskosten Nur ausfüllen, wenn die Werbungskosten höher sind als der (ggf. zeitanteilige) maßgebende Pauschbetrag von 1000 €/102 €.							Erläuterungen	
1. Wege zwischen Wohnung und erste Tätigkeitsstätte (Entfernungspauschale)						Fahrtkostenersatz des Arbeitgebers ¹⁾	1) Nur Fahrtkostenersatz eintragen, der pauschal besteuert oder steuerfrei gewährt wird	
Die Wege werden ganz oder teilweise zurückgelegt mit einem eigenen oder zur Nutzung überlassenen <input type="checkbox"/> privaten Kfz <input type="checkbox"/> Firmenwagen						€		
erste Tätigkeitsstätte in (Ort und Straße) - ggf. nach besonderer Aufstellung -			Arbeitsstage je Woche	Urlaubs- und Krankheitstage		Behinderungsgrad mind. 70 oder mind. 50 und Merkzeichen „G“	2) Die Entfernungspauschale beträgt 0,30 € je Entfernungskilometer; bei anderen Verkehrsmitteln als eigenem oder zur Nutzung überlassenen Pkw höchstens 4.500 €.	
1.						<input type="checkbox"/> Ja		
2.						<input type="checkbox"/>	3) Erhöhter Kilometersatz wegen Behinderung: 0,60 € je Entfernungskilometer	
Tätigkeitsstätte Nr.	aufgesucht an Tagen	einfache Entfernung (km)	davon zurückgelegte km mit eigenem oder zur Nutzung überlassenen Pkw ^{2) 3)} Sammelbeförderung des Arbeitgebers		öffentl. Verkehrsmitteln, Motorrad, Fahrrad o.ä., als Fußgänger, als Mitfahrer einer Fahrgemeinschaft ²⁾	Aufwendungen für öffentl. Verkehrsmittel ⁴⁾		EUR
2. Beiträge zu Berufsverbänden (Bezeichnung der Verbände)							4) Die tatsächlichen Aufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel (ohne Flug- und Fahrtkosten) werden nur angesetzt, wenn sie höher sind als die Entfernungspauschale.	
3. Aufwendungen für Arbeitsmittel (Art der Arbeitsmittel) ⁵⁾ - soweit nicht steuerfrei ersetzt -								
4. Weitere Werbungskosten (z.B. Fortbildungskosten, Fahrt-/Übernachungskosten bei Auswärtstätigkeit) ⁵⁾ - soweit nicht steuerfrei ersetzt -							5) Ggf. auf besonderem Blatt erläutern	
5. Pauschbeträge für Mehraufwendungen für Verpflegung bei Auswärtstätigkeit ⁷⁾							7) nur für die ersten drei Monate an der selben Tätigkeitsstätte/demselben Tätigkeitsort	
An-/Abreisetag (bei auswärtiger Übernachtung)			Abwesenheitsdauer 24 Std.		Abwesenheitsdauer mehr als 8 Std.			
Zahl der Tage <input type="text"/> x 14 € 0			Zahl der Tage <input type="text"/> x 28 € 0		Zahl der Tage <input type="text"/> x 14 € 0			
					Summe Pauschbeträge 0,00 €			
Kürzungsbeträge wegen Mahlzeitengestellung ⁸⁾ (eigene Zuzahlungen sind ggf. gegenzurechnen) ⁹⁾			-	€	-	0,00 € =		
6. Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung Der doppelte Haushalt ist aus beruflichem Anlass begründet worden							8) je Mahlzeit: Frühstück: 5,60 € Mittagessen: 11,20 € Abendessen: 11,20 €	
Grund ⁵⁾			Beschäftigungsort		am			
					besteht voraussichtlich bis			
Eigener Hausstand am Lebensmittelpunkt:					seit			
<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, in								
Kosten der ersten Fahrt zum Beschäftigungsort und der letzten Fahrt zum eigenen Hausstand						steuerfreier Arbeitgeberersatz	9) max. in Höhe des jeweiligen Kürzungsbetrags anrechenbar	
<input type="checkbox"/> mit öffentlichen Verkehrsmitteln <input type="checkbox"/> mit privatem Kfz			Entfernung km x		€ = 0,00 €			
Fahrtkosten für Heimfahrten (nicht bei Firmenwagennutzung) ^{3) 4) 6)}						Finanzamts		
<input type="checkbox"/> einfache Entfernung ohne Flugstrecken			km x Anzahl		x 0,30 € = 0,00 €			
Kosten der Unterkunft am Beschäftigungsort (lt. Nachweis) höchstens 1.000 € im Monat						Vermerke des		
<input type="checkbox"/> mit öffentlichen Verkehrsmitteln			=		€ - € = 0,00			
Pauschbeträge für Mehraufwendungen für Verpflegung ^{5) 7)}							Summe €	
An-/Abreisetag (bei auswärtiger Übernachtung)			Abwesenheitsdauer 24 Std.		Summe Pauschbeträge			
Zahl der Tage <input type="text"/> x 14 € 0			Zahl der Tage <input type="text"/> x 28 € 0		Zahl der Tage <input type="text"/> x 14 € 0			
					0,00 €			
Kürzungsbeträge wegen Mahlzeitengestellung ⁸⁾ (eigene Zuzahlungen sind ggf. gegenzurechnen) ⁹⁾			-	€	-	0,00 € =		
Summe						Se.: €		
Übertragen in Vfg.								

Bitte Belege beifügen !

Bitte Belege beifügen !

3

II. Sonderausgaben		EUR	Vermerke des Finanzamts
Spenden und Mitgliedsbeiträge Bitte jeweils Bescheinigungen nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck beifügen			Summe € abzüglich – ggf. zeitanteiligen – Sonderausgaben-Pauschbetrag von 36 € - € Se.: €
a) Spenden und Mitgliedsbeiträge zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke			
b) Spenden in das zu erhaltende Vermögen (Vermögensstock) einer Stiftung			
c) Spenden und Mitgliedsbeiträge an politische Parteien			
Summe			Übertragen in VfG.
III. Freibetrag wegen Förderung des Wohneigentums			€ Übertragen in VfG.
<input type="checkbox"/> wie im Vorjahr <input type="checkbox"/> Erstmaler Antrag oder Änderung gegenüber dem Vorjahr (Ermittlung bitte auf gesondertem Blatt erläutern)			
IV. Übertragung Freibetrag/Hinzurechnungsbetrag			
<input type="checkbox"/> Der Jahresarbeitslohn aus meinem ersten Dienstverhältnis beträgt bei Steuerklasse I in 2020 voraussichtlich nicht mehr als 12.974 €.			
Bitte tragen Sie auf der Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für mein zweites Dienstverhältnis einen Freibetrag in Höhe von		<input type="text"/>	€,
für ein drittes oder weiteres Dienstverhältnis einen Freibetrag in Höhe von		<input type="text"/>	€
und einen entsprechenden Hinzurechnungsbetrag auf der Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für das erste Dienstverhältnis ein. Die Bescheinigung(en) für den Lohnsteuerabzug habe ich beigelegt.			
(C) Begrenzung des Steuerabzugs bei beschränkt einkommensteuerpflichtigen Versorgungsempfängern			
Ich bin Empfänger von Versorgungsleistungen i.S.d. § 19 EStG			
<input type="checkbox"/> Ich beantrage, die Besteuerung der Versorgungsleistungen nach Artikel 18 Abs. 1 DBA Norwegen auf 15 % der Bruttozahlung zu begrenzen.			
<input type="checkbox"/> Es liegen Versorgungsleistungen nach Artikel 17 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 DBA Spanien vor, die erstmals nach dem 31.12.2014 zufließen. Die Besteuerung ist auf 5 % des Bruttobetrags zu begrenzen.			
(D) Steuerbefreiung von beschränkt einkommensteuerpflichtigen Studenten			
Ich bin Student einer Lehranstalt außerhalb der Bundesrepublik Deutschland. Eine Bescheinigung der Lehranstalt über die Studenteneigenschaft und ggf. über die Notwendigkeit einer praktischen Ausbildung ist beigelegt.			
Bezeichnung der Lehranstalt		Ort, Staat	
Studienfach	Art der Tätigkeit, für die eine Steuerbefreiung beantragt wird	Höhe des monatlichen Arbeitslohns	€
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
(E) Steuerbefreiung von beschränkt einkommensteuerpflichtigen Versorgungsempfängern			
Ich bin Empfänger von Versorgungsleistungen i. S. d. § 19 EStG, die nach § 39 Abs. 4 Nr. 5 EStG und dem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und			
Staat	Artikel/Absatz	nicht dem Steuerabzug unterliegen.	
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Eine Ansässigkeitsbescheinigung des Wohnsitzfinanzamts ist beigelegt.			
<input type="checkbox"/> Ich beantrage, die Versorgungsleistungen nach Artikel 18 Abs. 2 DBA Türkei bis zur Höhe von 10.000 € von der Besteuerung freizustellen und die Besteuerung auf 10 % zu begrenzen.			
<input type="checkbox"/> Ich beantrage, die Versorgungsleistungen nach Artikel 17 Abs. 2 DBA Niederlande von der Besteuerung freizustellen. Meine gesamten Alterseinkünfte überschreiten nicht den Betrag von 15.000 € im Kalenderjahr. Ein Nachweis ist beigelegt.			
(F) Steuerbefreiung aus anderen Gründen			
Der von mir bezogene inländische Arbeitslohn unterliegt nach dem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und			
Staat	Artikel/Absatz	nicht der Besteuerung im Inland.	
<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Gründe bitte auf gesondertem Blatt erläutern.			

IV. Formularz: Pozew do Sądu Pracy

An das Arbeitsgericht _____

Ich
Herr/Frau _____

Tel. _____
-Kläger/in-

erhebe hiermit gegen

_____ -Beklagte/r-

Zahlungsklage

und beantrage:

1. d. Beklagte/n zu verurteilen, an d. Kläger/in _____ EUR netto/brutto*
 abzüglich bereits gezahlter _____ EUR
 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
 seit dem _____ (oder) ab Klagezustellung zu zahlen.

2. _____

Hinweis:

*Unzutreffendes bitte durchstreichen
Zutreffendes bitte ankreuzen

V. Formularz: Nakaz zapłaty Sąd Pracy

Der Antrag wird gerichtet
an das

Arbeitsgericht

PLZ, Ort

①

Geschäftsnummer des Arbeitsgerichts
Bei Schreiben an das Gericht stets angeben

Die dunklen Felder bitte freilassen.
Diese werden vom zuständigen Gericht ausgefüllt.

②

Antragsgegner/Antragsgegnerin; gesetzl. Vertr.

PLZ Ort

Mahnbescheid

← Datum des Mahnbeseids

③

Antragsteller/Antragstellerin; gesetzl. Vertr., Prozessbevollm.; Bankverbindung

Geschäftszeichen des Antragstellers/der Antragstellerin:

④

macht gegen Sie

und

als Gesamtschuldner

⑤

folgenden Anspruch geltend (genaue Bezeichnung, insbes. mit Zeitangabe, brutto oder netto):

⑥

Die Antragstellerin/der Antragsteller erklärt, dass der Anspruch nicht von einer Gegenleistung abhängt oder die Gegenleistung bereits erbracht wurde.

⑦

Hauptforderung

Zinsen, Bezeichnung der Nebenforderung

EUR

⑧

Nebenforderung

EUR

⑨

Auslagen für dieses Verfahren

EUR

⑩

Gesamtbetrag

EUR

**zuzügl. der oben
genannten Zinsen**

Die Gerichtskosten werden vom Gericht erst nach Beendigung des Mahnverfahrens
eingezogen.

Das Gericht hat nicht geprüft, ob dem Antragsteller/der Antragstellerin der Anspruch zusteht.

Es fordert Sie hiermit auf, innerhalb von **einer Woche** seit der Zustellung dieses Bescheids **entweder** die vorstehend bezeichneten Beträge, soweit Sie den geltend gemachten Anspruch als begründet ansehen, zu begleichen **oder** dem Gericht auf dem beigefügten Vordruck mitzuteilen, ob und in welchem Umfang Sie dem Anspruch widersprechen.

Wenn Sie die geforderten Beträge nicht begleichen und wenn Sie auch nicht Widerspruch erheben, kann der Antragsteller/die Antragstellerin nach Ablauf der Frist einen **Vollstreckungsbescheid** erwirken und aus diesem die Zwangsvollstreckung betreiben.

Rechtspfleger/Rechtspflegerin

Antrag

Ort, Datum

Anschrift Antragst./gesetzl. Vertr./Prozessbevollm.

⑪

Eingangsstempel des Gerichts

Es wird beantragt, aufgrund der vorstehenden Angaben einen Mahnbescheid zu erlassen.

⑫ Im Falle des Widerspruchs wird Termin zur mündlichen Verhandlung beantragt.

⑬ Ordnungsgemäße Bevollmächtigung wird versichert.

⑭ Hier die Zahl der ausgefüllten Vordrucke angeben, falls sich der Antrag gegen mehrere Personen richtet.

VI. Wniosek o zwolnienie z kosztów procesowych

Bezeichnung, Ort und Geschäftsnummer des Gerichts:

Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse bei Prozess- oder Verfahrenskostenhilfe

– Belege sind in Kopie durchnummeriert beizufügen–

A Angaben zu Ihrer Person						
Name, Vorname, ggf. Geburtsname		Beruf, Erwerbstätigkeit		Geburtsdatum	Familienstand	
Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort)				Tagsüber tel. erreichbar unter Nummer		
Sofern vorhanden: Gesetzlicher Vertreter (Name, Vorname, Anschrift, Telefon)						
B Rechtsschutzversicherung/Mitgliedschaft						
1. Trägt eine Rechtsschutzversicherung oder eine andere Stelle/Person (z. B. Gewerkschaft, Mieterverein, Sozialverband) die Kosten Ihrer Prozess- oder Verfahrensführung?					Beleg Nummer	
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:					
In welcher Höhe? Wenn die Kosten in voller Höhe von einer Versicherung oder anderen Stelle/Person getragen werden, ist die Bewilligung von Prozess- oder Verfahrenskostenhilfe nicht möglich und damit die Beantwortung der weiteren Fragen <u>nicht</u> erforderlich.						
2. <u>Wenn nein</u> : Besteht eine Rechtsschutzversicherung oder die Mitgliedschaft in einem Verein/einer Organisation (z. B. Gewerkschaft, Mieterverein, Sozialverband), der/die die Kosten der beabsichtigten Prozess- oder Verfahrensführung tragen oder einen Prozessbevollmächtigten stellen könnte?					Beleg Nummer	
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:					
Bezeichnung der Versicherung/des Vereins/der Organisation. Klären Sie möglichst vorab, ob die Kosten getragen werden. Bereits vorhandene Belege über eine (Teil-)Ablehnung seitens der Versicherung/des Vereins/der Organisation fügen Sie dem Antrag bei.						
C Unterhaltsanspruch gegenüber anderen Personen						
Haben Sie Angehörige, die Ihnen gegenüber gesetzlich zur Leistung von Unterhalt verpflichtet sind (auch wenn tatsächlich keine Leistungen erfolgen)? z. B. Mutter, Vater, Ehegatte/Ehegattin, eingetragene(r) Lebenspartner/Lebenspartnerin					Beleg Nummer	
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:					
Name des Unterhaltsverpflichteten. Bitte geben Sie auf einem weiteren Exemplar dieses Formulars seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse an, sofern diese nicht bereits vollständig aus den folgenden Abschnitten ersichtlich sind.						
D Angehörige, denen Sie Bar- oder Naturalunterhalt gewähren						
Name, Vorname, Anschrift (sofern sie von Ihrer Anschrift abweicht)	Geburtsdatum	Verhältnis (z. B. Ehegatte, Kind, Mutter)	Monatsbetrag in EUR, soweit Sie den Unterhalt nur durch Zahlung gewähren	Haben diese Angehörigen eigene Einnahmen? z. B. Ausbildungsvergütung, Unterhaltszahlung vom anderen Elternteil usw.		Beleg Nummer
1				<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
					mtl. EUR netto	
2				<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
					mtl. EUR netto	
3				<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
					mtl. EUR netto	
4				<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
					mtl. EUR netto	
5				<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
					mtl. EUR netto	

- Allgemeine Fassung -

1

Wenn Sie laufende Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (Sozialhilfe) beziehen und den aktuellen Bescheid einschließlich des Berechnungsbogens vollständig beifügen, müssen Sie die Abschnitte E bis J nicht ausfüllen, es sei denn, das Gericht ordnet dies an.

E Bruttoeinnahmen

Belege (z. B. Lohnbescheinigung, Steuerbescheid, Bewilligungsbescheid mit Berechnungsbogen) müssen in Kopie beigelegt werden.

1. Haben Sie Einnahmen aus (bitte die monatlichen Bruttobeträge in EUR angeben)

			Beleg Nummer				Beleg Nummer
Nichtselbständiger Arbeit?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Unterhalt?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Selbständiger Arbeit/ Gewerbebetrieb/ Land- und Forstwirtschaft?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Rente/Pension?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Vermietung und Verpachtung?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Arbeitslosengeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Kapitalvermögen?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Arbeitslosengeld II?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Kindergeld/ Kinderzuschlag?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Krankengeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Wohngeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Elterngeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	

2. Haben Sie andere Einnahmen? auch einmalige oder unregelmäßige

Wenn Ja, bitte Art, Bezugszeitraum und Höhe angeben

z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld jährlich, Steuererstattung jährlich, BAföG mtl.

Nein Ja

Beleg Nummer

	EUR brutto	
	EUR brutto	

3. Hat Ihr Ehegatte/eingetragener Lebenspartner bzw. Ihre Ehegattin/eingetragene Lebenspartnerin Einnahmen aus (bitte die monatlichen Bruttobeträge in EUR angeben)

			Beleg Nummer				Beleg Nummer
Nichtselbständiger Arbeit?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Unterhalt?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Selbständiger Arbeit/ Gewerbebetrieb/Land- und Forstwirtschaft?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Rente/Pension?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Vermietung und Verpachtung?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Arbeitslosengeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Kapitalvermögen?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Arbeitslosengeld II?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Kindergeld/ Kinderzuschlag?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Krankengeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	
Wohngeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>		Elterngeld?	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja: <small>mtl. EUR brutto</small>	

4. Hat Ihr Ehegatte/eingetragener Lebenspartner bzw. Ihre Ehegattin/eingetragene Lebenspartnerin andere Einnahmen? auch einmalige oder unregelmäßige

Wenn Ja, bitte Art, Bezugszeitraum und Höhe angeben

z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld jährlich, Steuererstattung jährlich, BAföG mtl.

Nein Ja

Beleg Nummer

	EUR brutto	
	EUR brutto	

5. Falls zu den Einnahmen alle Fragen verneint werden: Auf welche Umstände ist dies zurückzuführen? Wie bestreiten Sie Ihren Lebensunterhalt? Angaben hierzu sind auf einem gesonderten Blatt beizufügen!

F Abzüge Art der Abzüge bitte kurz bezeichnen (z. B. Lohnsteuer, Pflichtbeiträge, Lebensversicherung). Belege müssen in Kopie beigelegt werden.

1. Welche Abzüge haben Sie?		Beleg	2. Welche Abzüge hat Ihr Ehegatte/eing. Lebenspartner		Beleg
Steuern/Solidaritätszuschlag	EUR mtl.		Steuern/Solidaritätszuschlag	EUR mtl.	
Sozialversicherungsbeiträge	EUR mtl.		Sozialversicherungsbeiträge	EUR mtl.	
Sonstige Versicherungen	EUR mtl.		Sonstige Versicherungen	EUR mtl.	
Fahrt zur Arbeit (Kosten für öffentliche Verkehrsmittel oder einfache Entfernung bei KFZ-Nutzung)	EUR mtl./KM		Fahrt zur Arbeit (Kosten für öffentliche Verkehrsmittel oder einfache Entfernung bei KFZ-Nutzung)	EUR mtl./KM	
Sonstige Werbungskosten/Betriebsausgaben	EUR mtl.		Sonstige Werbungskosten/Betriebsausgaben	EUR mtl.	

G Bankkonten/Grundeigentum/Kraftfahrzeuge/Bargeld/Vermögenswerte

Verfügen Sie oder Ihr Ehegatte/Ihre Ehegattin bzw. Ihr eingetragener Lebenspartner/Ihre eingetragene Lebenspartnerin allein oder gemeinsam über ...

1. Bank-, Giro-, Sparkonten oder dergleichen? Angaben zu allen Konten sind auch bei fehlendem Guthaben erforderlich.

		Beleg
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
Art des Kontos, Kontoinhaber, Kreditinstitut		Kontostand in EUR

2. Grundeigentum? z. B. Grundstück, Haus, Eigentumswohnung, Erbbaurecht

		Beleg
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
Größe, Anschrift/Grundbuchbezeichnung, Allein- oder Miteigentum, Zahl der Wohneinheiten		Verkehrswert in EUR

3. Kraftfahrzeuge?

		Beleg
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
Marke, Typ, Baujahr, Anschaffungsjahr, Allein- oder Miteigentum, Kilometerstand		Verkehrswert in EUR

4. Bargeld oder Wertgegenstände? z. B. wertvoller Schmuck, Antiquitäten, hochwertige elektronische Geräte

		Beleg
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
Bargeldbetrag in EUR, Bezeichnung der Wertgegenstände, Allein- oder Miteigentum		Verkehrswert in EUR

5. Lebens- oder Rentenversicherungen?

		Beleg
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
Versicherung, Versicherungsnehmer, Datum des Vertrages/Handelt es sich um eine zusätzliche Altersvorsorge gem. Einkommensteuergesetz, die staatlich gefördert wurde („Riester-Rente“)?		Rückkaufwert in EUR

6. sonstige Vermögenswerte? z. B. Bausparverträge, Wertpapiere, Beteiligungen, Forderungen

		Beleg
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja:	
Bezeichnung, Allein- oder Miteigentum		Verkehrswert in EUR

H Wohnkosten Belege sind in Kopie beizufügen (z. B. Mietvertrag, Heizkostenabrechnung, Kontoauszüge)					Beleg
1. Gesamtgröße des Wohnraums, den Sie allein oder gemeinsam mit anderen Personen bewohnen: (Angabe in Quadratmeter)					
2. Zahl der Zimmer:		3. Anzahl der Personen, die den Wohnraum			
4. Nutzen Sie den Raum als Mieter oder in einem ähnlichen Nutzungsverhältnis? Wenn ja, bitte die nachfolgenden Angaben in EUR pro Monat ergänzen				<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja
Miete ohne Nebenkosten	Heizungskosten	Übrige Nebenkosten	Gesamtbetrag	Ich allein zahle davon	
5. Nutzen Sie den Raum als Eigentümer, Miteigentümer oder Erbbauberechtigter? Wenn ja, bitte die nachfolgenden Angaben in EUR pro Monat ergänzen				<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja
Zinsen und Tilgung	Heizungskosten	Übrige Nebenkosten	Gesamtbetrag	Ich allein zahle davon	
6. Genaue Einzelangaben zu der Belastung aus Fremdmitteln bei Nutzung als (Mit-)Eigentümer usw. z. B. Datum des Darlehensvertrages, Darlehensnehmer, Kreditinstitut, Darlehensrate pro Monat, Zahlungen laufen bis ...					Beleg Nummer
			Restschuld in EUR	Zinsen und Tilgung mtl.	
			Restschuld in EUR	Zinsen und Tilgung mtl.	

I Sonstige Zahlungsverpflichtungen Angabe, an wen, wofür, seit wann und bis wann die Zahlungen geleistet werden z. B. Ratenkredit der ... Bank vom ... für ..., Raten laufen bis ... / Belege (z. B. Darlehensvertrag, Zahlungsnachweise) sind in Kopie beizufügen					Beleg Nummer
			Restschuld in EUR	Gesamtbelastung mtl.	Ich allein zahle davon
			Restschuld in EUR	Gesamtbelastung mtl.	Ich allein zahle davon
			Restschuld in EUR	Gesamtbelastung mtl.	Ich allein zahle davon

J Besondere Belastungen Angaben sind zu belegen, z. B. Mehrausgaben für körperbehinderten Angehörigen und Angabe des GdB/Mehrbedarfe gemäß § 21 SGB II und § 30 SGB XII					Beleg Nummer
				Ich allein zahle davon	
				Ich allein zahle davon	

K Ich versichere hiermit, dass meine Angaben vollständig und wahr sind. Das Hinweisblatt zu diesem Formular habe ich erhalten und gelesen.		
<p>Mir ist bekannt, dass unvollständige oder unrichtige Angaben die Aufhebung der Bewilligung von Prozess- oder Verfahrenskostenhilfe und eine Strafverfolgung nach sich ziehen können. Das Gericht kann mich auffordern, fehlende Belege nachzureichen und meine Angaben an Eides statt zu versichern.</p> <p>Mir ist auch bekannt, dass ich während des Gerichtsverfahrens und innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren seit der rechtskräftigen Entscheidung oder der sonstigen Beendigung des Verfahrens verpflichtet bin, dem Gericht wesentliche Verbesserungen meiner wirtschaftlichen Lage oder eine Änderung meiner Anschrift unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen. Bei laufenden Einkünften ist jede nicht nur einmalige Verbesserung von mehr als 100 Euro (brutto) im Monat mitzuteilen. Reduzieren sich geltend gemachte Abzüge, muss ich dies ebenfalls unaufgefordert und unverzüglich mitteilen, wenn die Entlastung nicht nur einmalig 100 Euro im Monat übersteigt. Ich weiß, dass die Bewilligung der Prozess- oder Verfahrenskostenhilfe bei einem Verstoß gegen diese Pflicht aufgehoben werden kann, und ich dann die gesamten Kosten nachzahlen muss.</p>		
Anzahl der beigelegten Belege:		
Ort, Datum	Unterschrift der Partei oder Person, die sie gesetzlich vertritt	Aufgenommen: Unterschrift/Amtsbezeichnung

Antrag auf Erteilung einer einfachen Melderegisterauskunft

Antragsteller/in

Name (oder Firmenname)
Vorname
Straße, Hausnummer, PLZ, Ort

Ich bitte, mir eine einfache Melderegisterauskunft gemäß § 44 Bundesmeldegesetz zu erteilen. Die Daten werden benötigt für

- private Zwecke (**nicht** für Zwecke der Werbung und / oder des Adresshandels).
- gewerbliche Zwecke (weitere Angaben erforderlich, siehe unten).

Angaben bei Melderegisterauskünften für **gewerbliche Zwecke**

Angabe des Geschäftszeichens oder sonstige Vorgangsbezeichnung
--

- Die Daten werden **nicht** für Zwecke der Werbung und / oder des Adresshandels verwendet.
- Die Daten werden für Zwecke der Werbung und / oder des Adresshandels verwendet.
- Die dazu erforderliche Einwilligung des Betroffenen gemäß § 44 Abs. 3 Bundesmeldegesetz liegt mir vor.

Art des gewerblichen Zwecks (Mehrfachnennung möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Werbung | <input type="checkbox"/> Adresshandel |
| <input type="checkbox"/> Forderungsmanagement | <input type="checkbox"/> Bonitätsrisikoprüfungen |
| <input type="checkbox"/> Aktualisierung eigener Bestandsdaten | <input type="checkbox"/> Adressabgleich |
| <input type="checkbox"/> Speicherung und Nutzung zum Adressabgleich für Dritte | <input type="checkbox"/> Speicherung und Nutzung zur Adresshistorisierung |
| <input type="checkbox"/> Markt-, Meinungs- oder Sozialforschung | |
| <input type="checkbox"/> Adressermittlung und -weitergabe an _____ | |
| <input type="checkbox"/> weiterer gewerblicher Zweck sowie ggf. weitere Empfänger der Daten: | |

Die Daten dürfen gemäß § 47 Bundesmeldegesetz nur für den angegebenen gewerblichen Zweck verwendet werden. Soweit die Daten zum Zwecke der geschäftsmäßigen Anschriftenermittlung für Dritte erhoben werden, dürfen diese nicht wiederverwendet werden.

Ort, Datum

Unterschrift

Namenswiederholung in Blockbuchstaben

Angaben zur gesuchten Person

Familiename	
Vorname(n)	Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
Geburtsdatum und ggf. Geburtsort	
letzte bekannte Anschrift	
Weitere Angaben (z.B. früherer Familienname, Daten des Ehe- oder Lebenspartners etc.)	

VIII. Wniosek o udzielenie informacji z Rejestru Handlowego

MUSTER

[Briefkopf Rechtsanwalt]

An das

Amtsgericht _____

– Handelsregister/Grundbuchamt –

Auskunft aus dem Handelsregister

Betr.: _____

GmbH HR _____

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bitte um Übersendung eines unbeglaubigten Handelsregisterauszuges betreffend die oben genannte _____ GmbH.

Des weiteren bitten wir um Übersendung des letzten zum Handelsregister eingereichten Jahresabschlusses sowie der letzten Gesellschafterliste der Gesellschaft.

Mit freundlichen Grüßen

[Rechtsanwalt]

Das Originalformular muss unter

bestellt oder online ausgefüllt werden. Für die Auskunft fallen Gebühren an.

Antrag auf öffentliche Zustellung bei unbekanntem Aufenthalt gem. § 185 Nr. 1 ZPO

[Briefkopf Rechtsanwalt]

An das

... gericht ...

Az....

In Sachen

... ./... ..

beantrage ich,

die öffentliche Zustellung der Klage an den Beklagten zu bewilligen.

Begründung:

Der Aufenthalt des Beklagten ist seit dem ... unbekannt.

Die von uns angeschriebenen Verwandten und Bekannten des Beklagten haben entweder gar nicht geantwortet oder sie wissen nichts über den derzeitigen Aufenthaltsort des Beklagten.

Beweis:	1. Unser Schreiben vom, als Kopie in Anlage K 1
	2. Schreiben des Herrn ... vom ..., als Kopie in Anlage K 2
	3. Schreiben der Frau ... vom ..., als Kopie in Anlage K 3

Erfolglos geblieben sind auch Anfragen bei dem früheren Arbeitgeber des Beklagten

Beweis:	Schreiben des Arbeitgebers vom ..., als Kopie in Anlage K 4
----------------	--

sowie bei seinem früheren Vermieter.

Beweis:	Schreiben des Vermieters vom ..., als Kopie in Anlage K 5
----------------	--

Schließlich ist auch eine Anfrage bei dem Einwohnermeldeamt ergebnislos geblieben.

Beweis:	Bescheinigung des Einwohnermeldeamts der Stadt ... vom ...,
	als Kopie in Anlage K 6

Aus Vorstehendem ist ersichtlich, dass der Aufenthaltsort des Beklagten niemandem bekannt ist und die öffentliche Zustellung notwendig ist, § 185 Nr. 1 ZPO.

...

Rechtsanwalt

Antrag auf Insolvenzgeld
(Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)



Eintragung erfolgt durch die Agentur für Arbeit

Tag der Antragstellung / Nz. Agentur / Team

Eingangsstempel der Agentur für Arbeit

Kunden-Nr. Insolvenzgeld: **Insg** _____

Hinweise: Die Agentur für Arbeit benötigt die nachstehenden Angaben für die Beurteilung Ihres Anspruchs auf Insolvenzgeld (Insg) nach §§ 165 ff Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III); Ihre Mitwirkungspflicht ergibt sich aus § 60 Erstes Buch Sozialgesetzbuch. Beachten Sie bitte die beiliegenden Ausfüllhinweise des Merkblattes 10 "Insolvenzgeld". Informationen, Vordrucke und Merkblätter erhalten Sie bei der Agentur für Arbeit oder auch im Internet unter www.arbeitsagentur.de.



3

Angaben zur Person

1. Name, Vorname

2. Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

3. Kundennummer (Arbeitslosengeld)

Versicherungsnummer (Rentenversicherung)

4. Anschrift (Straße, Hausnummer)

Anschriftenzusatz (wohnhaft bei)

Postleitzahl, Wohnort

5. Telefon

E-Mail

6. Name des Geldinstitutes

BIC

IBAN

Ist die Antragstellerin/der Antragsteller mit der Kontoinhaberin/dem Kontoinhaber identisch?

Ja

Nein

Wenn nein: Name und Vorname

der Kontoinhaberin/des Kontoinhabers

Angaben zur zahlungsunfähigen Arbeitgeberin/zum zahlungsunfähigen Arbeitgeber

7. Name und Anschrift (Hauptsitz)

Anschrift der Lohnabrechnungsstelle, wenn diese von der o.a. Anschrift abweicht

8. Name und Anschrift Geschäftsführer/in / Inhaber/in oder sonst für die Firma Verantwortliche/n

Name Arbeitgeber/in _____

Name, Vorname Arbeitnehmer/in _____ Kunden-Nr. Insg _____

Angaben zum Insolvenzereignis

9. Falls bekannt, bitte angeben:

Tag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens _____

Tag der Abweisung des Insolvenzantrages mangels Masse _____

Tag der vollständigen Beendigung der Betriebstätigkeit _____

Hinweis: Falls sich die Antragstellung um mehr als 2 Monate seit dem Insolvenzereignis verzögert hat, bitte **auf einem gesonderten Blatt** ausführlich die Gründe der Verzögerung darlegen und dabei insbesondere angeben, wann und wodurch Sie von dem Insolvenzereignis Kenntnis erlangt haben und was Sie bis zu diesem Zeitpunkt unternommen haben, um Ihre Ansprüche durchzusetzen.

Verfahren beantragt am _____ beim Insolvenzgericht _____

AZ: _____

10. Haben Sie in Unkenntnis des Insolvenzereignisses

- weitergearbeitet oder

Ja Nein

- die Arbeit aufgenommen?

Ja Nein

Wenn ja: letzter Arbeits-/Urlaubs-/Krankheitstag _____

Wann und wodurch haben Sie von dem Insolvenzereignis Kenntnis erlangt?

Angaben zum Arbeitsverhältnis

11. Beschäftigt gewesen als _____

12. Sind Sie in der Zeit, für die Sie Insolvenzgeld beantragen,

- geschäftsführende/r Gesellschafter/in oder nur Gesellschafter/in gewesen?

Ja Nein

- Vorstandsmitglied der Aktiengesellschaft gewesen?

Ja Nein

- mitarbeitende/r Angehörige/r (z.B. Ehegattin/Ehegatte, eingetragene/r Lebenspartner/in, geschiedene/r Ehegattin/Ehegatte, Lebensgefährtin/Lebensgefährte, Verwandte/r, sonst. Familienangehörige/r) der zahlungsunfähigen Arbeitgeberin/des zahlungsunfähigen Arbeitgebers gewesen?

Ja Nein

Wenn ja: wurde die Beschäftigung mit Bescheid der Krankenkasse oder - im Rahmen eines Antragsverfahrens nach § 7a Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - der Clearingstelle der DRV-Bund festgestellt?

Ja Nein

Wenn ja: bitte Kopie beifügen.

Wenn nein: bitte das entsprechende Zusatzblatt zur Beurteilung beifügen. Sie erhalten es bei der Agentur für Arbeit oder über das Internet (www.arbeitsagentur.de).

13. Ist Ihr Arbeitsverhältnis mit vorgenannter Arbeitgeberin/vorgenanntem Arbeitgeber unter Einhaltung der Schriftform (§ 623 BGB) gelöst?

Ja Nein

Wenn ja:

durch Kündigung der/des Insolvenzverwalterin/Insolvenzverwalters / Arbeitgeberin/Arbeitgebers zum _____

Haben Sie gegen die Kündigung Klage erhoben oder beabsichtigen Sie Klage zu erheben?

Ja Nein

Wenn ja: beim Arbeitsgericht _____ Az. _____

Hinweis: bitte Klageschrift sowie ein bereits ergangenes Urteil in Kopie beifügen.

durch eigene Kündigung zum _____

durch _____ zum _____

Haben Sie nach dem oben genannten Ende des Arbeitsverhältnisses nochmals eine Beschäftigung (ggf. auch geringfügig) bei dieser Arbeitgeberin/diesem Arbeitgeber aufgenommen?

Ja Nein

Wenn ja: bitte Beschäftigungszeiten angeben _____

Name Arbeitgeber/in _____

Name, Vorname Arbeitnehmer/in _____ Kunden-Nr. Insg _____

Angaben zum Arbeitsentgelt

14. Für welchen Monat wurde erstmalig kein Arbeitsentgelt gezahlt (auch teilweise)?

Wurde die Nichtzahlung des Arbeitsentgelts mit **Zahlungsunfähigkeit** begründet? Ja Nein

15. Haben Sie wegen des Arbeitsentgelts, für das Sie Insolvenzgeld beantragen, Klage beim Arbeitsgericht erhoben? Ja Nein

Wenn ja: beim Arbeitsgericht _____ Az. _____

Hinweis: bitte Klageschrift sowie ein bereits ergangenes Urteil in Kopie beifügen.

16. Haben Sie Arbeitsentgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung umgewandelt? Ja Nein

Hinweis: Entgeltumwandlungen zugunsten einer Unterstützungskasse bzw. im Rahmen einer Direktzusage werden im Rahmen des Insolvenzgeldes nicht berücksichtigt.

Wenn ja: Versorgungsträger/in _____

monatlicher Betrag der Entgeltumwandlung _____

Die umgewandelten Entgelteile unterliegen (auf Grund der gesetzlichen Regelung des § 165 Abs. 2 Satz 3 SGB III) **für die Berechnung des Insolvenzgeldes** grundsätzlich der Steuer- und Beitragspflicht und sind daher dem Brutto-Arbeitsentgelt (vgl. Zeile A2 der Seite 5) hinzuzurechnen.

Angaben zum Bezug von anderen Sozialleistungen / zu neuem Arbeitsverhältnis

17. Haben Sie für den Zeitraum, für den Sie Insolvenzgeld beantragen, Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe, Übergangsgeld, Arbeitslosengeld II, Krankengeld oder eine vergleichbare Entgeltersatzleistung beantragt oder bezogen? Ja Nein

Wenn ja:

bei der Agentur für Arbeit/Geschäftsstelle _____

Leistung _____ ab _____

beim zuständigen Träger der Grundsicherung (Jobcenter) _____

Arbeitslosengeld II ab _____ BG-Nummer _____

bei _____

Leistung _____ ab _____ Geschäftszeichen _____

18. Sind Sie in der Zeit, für die Sie Insolvenzgeld beantragen, ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen oder haben Sie eine selbständige Tätigkeit aufgenommen? Ja Nein

Wenn ja: ab _____ Name und Anschrift der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers:

Das Netto-Arbeitsentgelt/Entgelt hieraus beträgt wöchentlich monatlich

_____ €. Bitte Nachweis beifügen.

19. Beziehen Sie eine der unten genannten Renten oder haben Sie eine solche Rente beantragt? Ja Nein

Wenn ja:

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wegen Berufsunfähigkeit für Bergleute

bei dem Rententräger _____

ab _____ Geschäftszeichen _____

Name Arbeitgeber/in _____

Name, Vorname Arbeitnehmer/in _____ Kunden-Nr. Insg _____

Angaben zur Sozialversicherung

20. Welcher Krankenkasse haben Sie während Ihrer letzten Beschäftigung angehört?

Name der Krankenkasse _____

Ich war pflichtversichert. freiwillig/privat versichert.

21. Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung? Ja Nein

Wenn nein: Ich bin privat freiwillig rentenversichert bei: _____

22. Zahlen Sie in der gesetzlichen Pflegeversicherung den Beitragszuschlag für Kinderlose? Ja Nein

Lohnsteuermerkmale

23. Steuerklasse _____ Zahl der Kinderfreibeträge _____

24. monatlicher Freibetrag _____ gültig seit _____

25. Kirchensteuerabzug Ja Nein

26. Steuer-Identifikationsnummer _____

Vorschuss

27. Ich beantrage einen angemessenen Vorschuss auf das zu erwartende Insolvenzgeld.

Bitte folgende Unterlagen beifügen:

- Letzte vollständige Arbeitsentgeltabrechnung oder eine gleichwertige Bescheinigung sowie
- eine schriftliche Erklärung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, der/des (vorläufigen) Insolvenzverwalterin/Insolvenzverwalters, einer für die Lohnabrechnung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zuständigen Person (z.B. Lohnbuchhalter/in) oder des Betriebsrates, **für welchen Zeitraum** und **in welchem Umfang** die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Ihnen Arbeitsentgelt schuldet.

Mir ist bekannt, dass der Vorschuss auf das Insolvenzgeld angerechnet wird und zurückgezahlt werden muss, soweit Insolvenzgeld nicht oder nur in geringerer Höhe zusteht. Die Voraussetzungen für die Gewährung eines Vorschusses entnehmen Sie bitte dem Merkblatt 10 "Insolvenzgeld".

Erklärung

Ich versichere, sämtliche Angaben (einschließlich der Seite 5) vollständig und wahrheitsgemäß gemacht zu haben. Mir ist bekannt, dass meine Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die den Anspruch auf Insolvenzgeld begründen, mit Stellung dieses Antrages auf die Bundesagentur für Arbeit übergehen. Etwaige Änderungen (z.B. Adresse, Bankverbindung, Arbeitsaufnahme, Beantragung/Bezug von Arbeitslosengeld oder anderen Entgeltersatzleistungen), die sich auf den Zeitraum beziehen, für den Insolvenzgeld geltend gemacht wird, werde ich der Agentur für Arbeit unverzüglich mitteilen. Das Merkblatt 10 "Insolvenzgeld" habe ich erhalten und von seinem Inhalt Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Unterschrift der Antragstellerin/des Antragstellers

Die Richtigkeit der Änderung/Ergänzung wird bescheinigt:

Unterschrift Antragsannehmer/-in Agentur/Team

Unterschrift der Antragstellerin/des Antragstellers

Hinweise zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt (siehe nachfolgende Seite 5):

In den nachfolgenden Fragen A 1 bis A 7 der Seite 5 des Antrages sind die ganz oder teilweise ausstehenden Ansprüche auf Arbeitsentgelt der letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis anzugeben. Falls das Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt beendet worden ist, sind die letzten **drei** Monate des Arbeitsverhältnisses maßgebend. Bei Weiterarbeit (auch Urlaub, Krankheit) oder Arbeitsaufnahme in Unkenntnis des Insolvenzereignisses gelten Besonderheiten, die Sie bitte dem Merkblatt 10 entnehmen.

Name Arbeitgeber/in _____

Name, Vorname Arbeitnehmer/in _____ Kunden-Nr. Insg _____

A1 Für welche Zeiträume machen Sie ausstehendes Arbeitsentgelt geltend?

A2 Höhe des laufenden Brutto-Arbeitsentgeltsanspruchs
 monatlich gleichbleibend in Höhe von _____ € monatlich unterschiedlich

Auf welcher Grundlage erfolgte die Berechnung:

Hinweis: Sofern Sie bei den nachfolgenden Fragen mit **Ja** antworten, füllen Sie bitte die jeweilige Tabelle aus.

A3 Machen Sie für den Insolvenzgeldzeitraum Sonderzahlungen (wiederkehrende oder einmalige Zuwendungen wie z. B. Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld, Provision, Boni o. ä.) und / oder Sachbezüge (z. B. Dienstwagen, Dienstwohnung) geltend? Ja Nein

Art der Bezüge	Höhe	Abrechnungszeitraum
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

A4 Haben Sie Entgeltumwandlung zur Finanzierung betrieblicher Altersvorsorge vereinbart? Ja Nein

Wenn ja: Bitte geben Sie nur die Abrechnungszeiträume an, für die der Arbeitgeber Beiträge nicht mehr abgeführt hat.

Versorgungsträger	Höhe	Abrechnungszeitraum
_____	_____	_____
_____	_____	_____

A5 Haben Sie Anspruch auf einen Arbeitgeber-Beitragszuschuss zur freiwilligen/privaten Kranken-/Pflege-/Rentenversicherung? Ja Nein

Versicherung	Höhe	Abrechnungszeitraum
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

A6 Hat Ihr Arbeitgeber auf hier unter A2 bis A7 genannte Ansprüche ganz oder teilweise Zahlungen an Sie oder Dritte (z. B. Pfändungsgläubiger) geleistet? Ja Nein

Empfänger	Höhe	Abrechnungszeitraum
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

A7 Sind Abzweigungen an Dritte noch nicht durchgeführt worden? Ja Nein

Empfänger	Höhe	Abrechnungszeitraum
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Ort, Datum

Formular drucken

Formular speichern

Formular zurücksetzen

Unterschrift

XI. Wniosek o zwolnienie z kosztów doradztwa prawnego

An das

Amtsgericht

.....
Postleitzahl, Ort

.....
Geschäftsnummer des Amtsgerichts

Diese Felder sind nicht vom Antragsteller auszufüllen.

Eingangsstempel des Amtsgerichts:

Antrag auf Bewilligung von Beratungshilfe

Antragsteller (Name, Vorname, ggf. Geburtsname)	Beruf, Erwerbstätigkeit	Geburtsdatum	Familienstand
Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort)		Tagsüber telefonisch erreichbar unter Nummer	

A Ich beantrage Beratungshilfe in folgender Angelegenheit (bitte Sachverhalt kurz erläutern):

B

In der vorliegenden Angelegenheit tritt keine Rechtsschutzversicherung ein.

In dieser Angelegenheit besteht für mich nach meiner Kenntnis keine andere Möglichkeit, kostenlose Beratung und Vertretung in Anspruch zu nehmen.

In dieser Angelegenheit ist mir bisher Beratungshilfe weder bewilligt noch versagt worden.

In dieser Angelegenheit wird oder wurde von mir bisher kein gerichtliches Verfahren geführt.

Wichtig: Wenn Sie nicht alle diese Kästchen ankreuzen können, kann Beratungshilfe nicht bewilligt werden. Eine Beantwortung der weiteren Fragen ist dann nicht erforderlich.

Wenn Sie laufende Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch („Sozialhilfe“) beziehen und den derzeit gültigen Bescheid einschließlich des Berechnungsbogens des Sozialamtes beifügen, müssen Sie keine Angaben zu den Feldern C bis G machen, es sei denn, das Gericht ordnet dies ganz oder teilweise an. Wenn Sie dagegen Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch („Arbeitslosengeld II“) beziehen, müssen Sie die Felder ausfüllen.

C Ich habe monatliche Einkünfte in Höhe von bruttoEUR, netto EUR.

Mein Ehegatte/meine Ehegattin bzw. mein eingetragener Lebenspartner/meine eingetragene Lebenspartnerin hat monatliche Einkünfte von nettoEUR.

D Meine Wohnung hat eine Größe von m². Die Wohnkosten betragen monatlich insgesamtEUR. Ich zahle davon EUR.

Ich bewohne diese Wohnung allein / mit weiteren Person(en).

E	Welchen Angehörigen gewähren Sie Unterhalt? Unterhalt kann in Form von Geldzahlungen, aber auch durch Gewährung von Unterkunft, Verpflegung etc. erfolgen. Bitte nennen Sie hier Name, Vorname dieser Angehörigen (Anschrift nur, wenn sie von Ihrer Anschrift abweicht)	Geburtsdatum	Familienverhältnis des Angehörigen zu Ihnen (z. B. Ehegatte, Kind)	Wenn Sie den Unterhalt ausschließlich durch Zahlung leisten Ich zahle mtl. EUR:	Hat dieser Angehörige eigene Einnahmen? (z. B. Ausbildungsvergütung, Unterhaltszahlung vom anderen Elternteil)	
					nein <input type="checkbox"/>	ja, mtl. EUR netto:
1					nein <input type="checkbox"/>	ja, mtl. EUR netto:
2					nein <input type="checkbox"/>	ja, mtl. EUR netto:
3					nein <input type="checkbox"/>	ja, mtl. EUR netto:
4					nein <input type="checkbox"/>	ja, mtl. EUR netto:

F			
Bankkonten/Grundeigentum/Kraftfahrzeuge/Bargeld/Vermögenswerte			
Bitte geben Sie unter „Eigentümer/Inhaber“ an, wem dieser Gegenstand gehört: A = mir allein, B = meinem Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner allein bzw. meiner Ehegattin/meiner eingetragenen Lebenspartnerin allein, C = meinem Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner bzw. meiner Ehegattin/eingetragenen Lebenspartnerin und mir gemeinsam			
Giro-, Sparkonten und andere Bankkonten, Bausparkonten, Wertpapiere <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	Inhaber: <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C	Bezeichnung der Bank, Sparkasse/des sonstigen Kreditinstituts; bei Bausparkonten Auszahlungstermin und Verwendungszweck:	Kontostand in EUR:
Grundeigentum (zum Beispiel Grundstück, Familienheim, Wohnungseigentum, Erbbaurecht) <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	Eigentümer: <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C	Bezeichnung nach Lage, Größe, Nutzungsart:	Verkehrswert in EUR:
Kraftfahrzeuge <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	Eigentümer: <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C	Fahrzeugart, Marke, Typ, Bau-, Anschaffungsjahr, km-Stand:	Verkehrswert in EUR:
Sonstige Vermögenswerte (zum Beispiel Kapitallebensversicherung, Bargeld, Wertgegenstände, Forderungen, Anspruch aus Zugewinnausgleich) <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	Inhaber: <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C	Bezeichnung des Gegenstands:	Rückkaufwert oder Verkehrswert in EUR:

G						
Zahlungsverpflichtungen und sonstige besondere Belastungen						
Haben Sie oder Ihr Ehegatte/eingetragener Lebenspartner bzw. Ihre Ehegattin/eingetragene Lebenspartnerin Zahlungsverpflichtungen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja						
Verbindlichkeit (z. B. „Kredit“)	Gläubiger (z.B. „Sparkasse“)	Verwendungszweck:	Raten laufen bis:	Restschuld EUR:	Ich zahle darauf mit. EUR:	Ehegatte/ingetr. Lebenspartner bzw. Ehegattin/ingetr. Lebenspartnerin zahlt darauf mit.. EUR :

Haben Sie oder Ihr Ehegatte/eingetragener Lebenspartner bzw. Ihre Ehegattin/eingetragene Lebenspartnerin sonstige besondere Belastungen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja		
Art der Belastung und Begründung dafür:	Ich zahle dafür mtl. EUR:	Ehegatte/ingetr. Lebenspartner bzw. Ehegattin/ingetr. Lebenspartnerin zahlt mtl. EUR:

Ich habe mich unmittelbar an eine Beratungsperson gewandt. Die Beratung und/oder Vertretung hat erstmals amstattgefunden.

Name und Anschrift der Beratungsperson (ggf. Stempel):

.....

Ich versichere, dass mir in derselben Angelegenheit Beratungshilfe weder gewährt noch durch das Gericht versagt worden ist und dass in derselben Angelegenheit kein gerichtliches Verfahren anhängig ist oder war.

Ich versichere, dass meine Angaben vollständig und wahr sind. Die Allgemeinen Hinweise und die Ausfüllhinweise zu diesem Formular habe ich erhalten.

Mir ist bekannt, dass das Gericht verlangen kann, dass ich meine Angaben glaubhaft mache und insbesondere auch die Abgabe einer Versicherung an Eides statt fordern kann.

Mir ist bekannt, dass unvollständige oder unrichtige Angaben die Aufhebung der Bewilligung von Beratungshilfe und ggf. auch eine Strafverfolgung nach sich ziehen können.

Ort, Datum	Unterschrift des Antragstellers/der Antragstellerin

Dieses Feld ist nicht vom Antragsteller auszufüllen.

Belege zu folgenden Angaben haben mir vorgelegen:

- Bewilligungsbescheid für laufende Leistungen zum Lebensunterhalt nach SGB XII
- Einkünfte
- Wohnkosten
- Sonstiges:

Ort, Datum	Unterschrift des Rechtspflegers/der Rechtspflegerin

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)

Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg
Telefon: 06221 5108-0
www.bgrci.de
info@bgrci.de

Berufsgenossenschaft Holz und Metall

Isaac-Fulda-Allee 18
55124 Mainz
kostenfreie Service-Nummern:
0800 999 0080-0 Allgemeine Fragen
0800 999 0080-1 Mitglieder und Beitrag
0800 999 0080-2 Arbeitsschutz
0800 999 0080-3 Heilbehandlung und Rehabilitation
Telefax: 06131 802-20800
www.bghm.de
servicehotline@bghm.de

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
Notfall-Hotline: 0211 30180531
Telefax: 0221 3778-1199
www.bgetem.de
info@bgetem.de

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe

Dynamostraße 7 - 11
68165 Mannheim
Telefon: 0621 4456-0
Telefax: 0621 4456-1554
www.bgn.de
info@bgn.de

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft - BG BAU

Hildegardstraße 28 - 30
10715 Berlin
Telefon: 030 85781-0
Telefax: 030 85781-500
www.bgbau.de
info@bgbau.de

Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik

M 5, 7
68161 Mannheim
Telefon: 0621 183-0
Telefax: 0621 183-5191
www.bghw.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

Massaquoipassage 1
22305 Hamburg
Telefon: 040 5146-0
Telefax: 040 5146-2146
www.vbg.de
kundendialog@vbg.de

Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr)

Ottenser Hauptstraße 54
22765 Hamburg
Telefon: 040 3980-0
Telefax: 040 3980-1666
www.bg-verkehr.de
info@bg-verkehr.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Pappelallee 33/35/37
22089 Hamburg
Telefon: 040 20207-0
Telefax: 040 20207-2495
www.bgw-online.de
online-redaktion@bgw-online.de

XIII. Lista Kas Wypadkowych

Bundesweite Träger

Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)

Am 1. Januar 2015 haben die Unfallkasse des Bundes und die Eisenbahn-Unfallkasse zur neuen Unfallversicherung Bund und Bahn fusioniert.

www.uv-bund-bahn.de

Bereich Bund	Bereich Bahn
Weserstraße 47 26382 Wilhelmshaven Postfach 180 26380 Wilhelmshaven Tel.: 04421 407-4007 Fax: 04421 407-4070 E-Mail: info@uv-bund-bahn.de	Salvador-Allende-Straße 9 60487 Frankfurt Tel.: 069 47863-0 Fax: 069 47863-2901 E-Mail: info@uv-bund-bahn.de

Fusion zum 01.01.2016: Aus der UK PT wird die BG Verkehr

Zum 1. Januar 2016 haben die Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft und die Unfallkasse Post und Telekom fusioniert. Die neue Berufsgenossenschaft führt den Namen "Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation". Das Service-Center wird weiterhin für alle Fragen der Sparte Post, Postbank, Telekom in der BG Verkehr zur Verfügung stehen.

Europaplatz 2
72072 Tübingen
Tel.: 07071 933-0
Fax: 07071 933-4398
E-Mail: tuebingen@bg-verkehr.de

Baden-Württemberg

Unfallkasse Baden-Württemberg

Augsburger Straße 700
70329 Stuttgart

Postanschrift:
70324 Stuttgart
Tel.: 0711 9321-0
Fax: 0711 9321-9500
E-Mail: info@ukbw.de
<http://www.ukbw.de>

Bayern

Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) & Bayerische Landesunfallkasse (Bayer.LUK)

Ungererstraße 71
80805 München

Postanschrift:
80791 München
Tel.: 089 36093-0
Fax: 089 36093-135
E-Mail: post@kuvb.de
E-Mail: post@bayerluk.de
www.kuvb.de

Berlin

Unfallkasse Berlin

Culemeyerstraße 2
12277 Berlin-Marienfelde
Tel.: 030 7624-0
Fax: 030 7624-1109
E-Mail: unfallkasse@unfallkasse-berlin.de
<http://www.unfallkasse-berlin.de>

Brandenburg

Unfallkasse Brandenburg

Müllroser Chaussee 75
15236 Frankfurt (Oder)
Postfach 1113
15201 Frankfurt (Oder)
Tel.: 0335 5216-0
Fax: 0335 5216-222
E-Mail: info@ukbb.de
<http://www.ukbb.de>

Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

Müllroser Chaussee 75
15236 Frankfurt (Oder)
Postfach 1113
15201 Frankfurt (Oder)
Tel.: 0335 5216-0
Fax: 0335 5216-222
E-Mail: info@ukbb.de
<http://www.ukbb.de>

Bremen

Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen

Konsul-Smidt-Straße 76 a
28217 Bremen
Tel.: 0421 35012-0
Fax: 0421 35012-14
E-Mail: office@ukbremen.de
<http://www.ukbremen.de>

Hamburg

Unfallkasse Nord

Standort Hamburg:
Spohrstraße 2
22083 Hamburg
Tel.: 040 27153-0
Fax: 040 27153-1000
E-Mail: ukn@uk-nord.de
<http://www.uk-nord.de/>

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord

Mönckebergstraße 5
20095 Hamburg
Tel.: 040 253280 - 66
Fax: 040 253280 - 73
E-Mail: info@hfuk-nord.de
<http://www.hfuk-nord.de>

Hessen

Unfallkasse Hessen

Leonardo-da-Vinci-Allee 20
60486 Frankfurt am Main
Postfach 101042
60010 Frankfurt
Tel.: 069 29972-440 (Servicetelefon 7:30 -
18:00 Uhr)
Fax: 069 29972-133
E-Mail: ukh@ukh.de
<http://www.unfallkasse-hessen.de>

Mecklenburg-Vorpommern

Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern

Wismarsche Straße 199
19053 Schwerin
Postfach 110232
19002 Schwerin
Tel.: 0385 5181-0
Fax: 0385 5181-111
E-Mail: postfach@uk-mv.de
<http://www.uk-mv.de>

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord

Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin
Tel.: 0385 3031-700
Fax: 0385 3031-706
E-Mail: info@hfuk-nord.de
<http://www.hfuk-nord.de>

Niedersachsen

Braunschweigischer Gemeinde- Unfallversicherungsverband

Berliner Platz 1 C (Ring-Center)
38102 Braunschweig
Postfach 1542
38005 Braunschweig
Tel.: 0531 27374-0
Fax: 0531 27374-30
E-Mail: info@bs-guv.de
<http://www.bs-guv.de>

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover

Am Mittelfelde 169
30519 Hannover
Postfach 810361
30503 Hannover
Tel.: 0511 8707-0
Fax: 0511 8707-188
E-Mail: info@guvh.de
<http://www.guvh.de>

Landesunfallkasse Niedersachsen

Am Mittelfelde 169
30519 Hannover
Postfach 810361
30503 Hannover
Tel.: 0511 8707-0
Fax: 0511 8707-188
E-Mail: info@lukn.de
<http://www.lukn.de>

Gemeinde-Unfallversicherungsverband Oldenburg

Gartenstraße 9
26122 Oldenburg
Postfach 2761
26017 Oldenburg
Tel.: 0441 779090
Fax: 0441 779095-0
E-Mail: info@guv-oldenburg.de
<http://www.guv-oldenburg.de>

Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen

Bertastraße 5
30159 Hannover
Tel.: 0511 9895-555
Fax: 0511 9895-433
E-Mail: info@fuk.de
<http://www.fuk.de>

Nordrhein-Westfalen

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Moskauer Straße 18
40227 Düsseldorf
Tel.: 0211 9024-0
Fax: 0211 9024-180
E-Mail: info@unfallkasse-nrw.de
<http://www.unfallkasse-nrw.de>

Rheinland-Pfalz

Unfallkasse Rheinland-Pfalz

Orensteinstraße 10
56626 Andernach

Postanschrift:
56624 Andernach
Tel.: 02632 960-0
Fax: 02632 960-100
E-Mail: info@ukrlp.de
<http://www.ukrlp.de>

Saarland

Unfallkasse Saarland

Beethovenstraße 41
66125 Saarbrücken
Postfach 200280
66043 Saarbrücken
Tel.: 06897 9733-0
Fax: 06897 9733-37
E-Mail: poststelle@uks.de
<http://www.uks.de>

Sachsen

Unfallkasse Sachsen

Rosa-Luxemburg-Straße 17a
01662 Meißen
Postfach 42
01651 Meißen
Tel.: 03521 724-0
Fax: 03521 724-222
E-Mail: sekretariat@unfallkassesachsen.com
<http://www.unfallkassesachsen.de>

Sachsen-Anhalt

Unfallkasse Sachsen-Anhalt

Käserstraße 31
39261 Zerbst/Anhalt
Tel.: 03923 751-0
Fax: 03923 751-333
E-Mail: info@ukst.de
<http://www.ukst.de>

Feuerwehr-Unfallkasse Mitte

Geschäftsstelle Magdeburg
Carl-Miller-Straße 7
39112 Magdeburg
Tel.: 0391 6224873 und 0391 54459-0
Fax: 0391 54459-22
E-Mail: sachsen-anhalt@fuk-mitte.de
www.fuk-mitte.de

Schleswig-Holstein

Unfallkasse Nord

Seekoppelweg 5 a
24113 Kiel
Tel.: 0431 6407-0
Fax: 0431 6407-250
E-Mail: ukn@uk-nord.de
<http://www.uk-nord.de/>

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord

Hopfenstraße 2d
24114 Kiel
Tel.: 0431 990748-0
Fax: 0431 990748-50
E-Mail: info@hfuk-nord.de
<http://www.hfuk-nord.de>

Thüringen

Unfallkasse Thüringen

Humboldtstraße 111
99867 Gotha
Postfach 100302
99853 Gotha
Tel.: 03621 777-0
Fax: 03621 777-111
E-Mail: info@ukt.de
<http://www.ukt.de>

Feuerwehr-Unfallkasse Mitte

Geschäftsstelle Thüringen
Magdeburger Allee 4
99086 Erfurt
Tel.: 0361 5518-201
Fax: 0361 5518-221
E-Mail: thueringen@fuk-mitte.de
<http://www.fuk-mitte.de>

UNFALLANZEIGE			
1 Name und Anschrift des Unternehmens		2 Unternehmensnummer des Unfallversicherungsträgers	
3 Empfänger/-in			
4 Name, Vorname der versicherten Person		5 Geburtsdatum	
		Tag	Monat
		Jahr	
6 Straße, Hausnummer		Postleitzahl	
		Ort	
7 Geschlecht		8 Staatsangehörigkeit	
<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
9 Leiharbeiter/-in		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
10 Auszubildende/-r		11 Die versicherte Person ist	
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		<input type="checkbox"/> Unternehmer/-in <input type="checkbox"/> mit der Unternehmerin/ dem Unternehmer:	
		<input type="checkbox"/> Gesellschafter/-in <input type="checkbox"/> verheiratet	
		<input type="checkbox"/> Geschäftsführer/-in <input type="checkbox"/> in eingetragener Lebenspartnerschaft lebend	
		<input type="checkbox"/> verwandt	
12 Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für <input type="text"/> Wochen		13 Krankenkasse (Name, PLZ, Ort)	
14 Tödlicher Unfall?		15 Unfallzeitpunkt	
<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		Tag	
		Monat	
		Jahr	
		Stunde	
		Minute	
16 Unfallort (genaue Orts- und Straßenangabe mit PLZ)			
17 Ausführliche Schilderung des Unfallhergangs (Verlauf, Bezeichnung des Betriebsteils, ggf. Beteiligung von Maschinen, Anlagen, Gefahrstoffen)			
Die Angaben beruhen auf der Schilderung <input type="checkbox"/> der versicherten Person <input type="checkbox"/> anderer Personen			
18 Verletzte Körperteile		19 Art der Verletzung	
20 Wer hat von dem Unfall zuerst Kenntnis genommen? (Name, Anschrift)		War diese Person Augenzeugin/Augenzeuge des Unfalls?	
		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
21 Erstbehandlung: Name und Anschrift der Ärztin/des Arztes oder des Krankenhauses		22 Beginn und Ende der Arbeitszeit der versicherten Person	
		Beginn	
		Stunde	
		Minute	
		Ende	
		Stunde	
		Minute	
23 Zum Unfallzeitpunkt beschäftigt/tätig als		24 Seit wann bei dieser Tätigkeit?	
		Monat	
		Jahr	
25 In welchem Teil des Unternehmens ist die versicherte Person ständig tätig?			
26 Hat die versicherte Person die Arbeit eingestellt? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Sofort <input type="checkbox"/> Später, am			
27 Hat die versicherte Person die Arbeit wieder aufgenommen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, am			
28 Datum			
Unternehmer/-in (Bevollmächtigte/-r)		Betriebsrat (Personalrat)	
Telefon-Nr. für Rückfragen			

XV. Przykład: Wniosek o wydanie zgody na pobieranie zasiłku chorobowego zagranicą

Ewa Nowak
Ul. Niepodległości 30
Warszawa
Polen

**AOK Die Gesundheitskasse
Berlin**

Berlin, dnia 15 lipca 2019 r.

**Antrag auf Zustimmung nach § 16 Abs. 4 SGB V ab dem 01.08.2019
Versichertennummer: XXXXX**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich Ihre Zustimmung ab dem 01.08.2019 zu meinem Aufenthalt in Polen während der Arbeitsunfähigkeit und des Krankengeldbezugs.

Zum 01.08.2019 werde ich meinen Wohnsitz in Deutschland aufgeben und nach Polen ziehen. Mein Arbeitsverhältnis wurde beendet und ich bin gezwungen, mich in weitere medizinische Behandlung zu begeben.

*In meinem gesundheitlichen Zustand kann ich mich während der Arbeitsunfähigkeit nicht in Deutschland aufhalten, weil die Pflege meiner Familie, die in Polen lebt, für mich unerlässlich ist und meinen Genesungsprozess unterstützt.
Darüber hinaus ist Kontakt mit den Ärzten in Polen für mich sprachlich einfacher, was leider in Deutschland wegen meiner eingeschränkten Deutschkenntnisse nicht der Fall ist. Damit verläuft auch die Therapie effektiver.*

Für eine baldige schriftliche Antwort bedanke ich mich.

*Mit freundlichen Grüßen
Ewa Nowak*

Versicherungsnummer	Kennzeichen
	4 8 7 9

Eingangsstempel

Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status

V0027

Hinweis: Das Statusfeststellungsverfahren dient der Klärung der Frage, ob eine Beschäftigung vorliegt, die zur Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung führt. Um über diese Frage entscheiden zu können, benötigen wir aufgrund des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV) - von Ihnen einige wichtige Informationen und Unterlagen. Wir möchten Sie deshalb bitten, die gestellten Fragen vollständig zu beantworten und uns die erbetenen Unterlagen möglichst umgehend zu überlassen. Ihre Mithilfe erleichtert uns eine rasche Erledigung Ihrer Angelegenheiten.

In welchem Umfang Ihre Mithilfe benötigt wird, ergibt sich aus § 280 Absatz 2 SGB IV, § 196 Absatz 1 des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches - Gesetzliche Rentenversicherung - und § 98 Absatz 1 des Zehnten Buches des Sozialgesetzbuches - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz -. Danach sind Sie verpflichtet, alle Tatsachen anzugeben und uns die notwendigen Urkunden und sonstigen Beweismittel zur Verfügung zu stellen. Weitere Informationen können Sie den Erläuterungen zum Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status entnehmen.

1 Angaben zum Auftragnehmer

1.1 Persönliche Angaben		
Name		Vorname (Rufname)
Geburtsname		frühere Namen
Geburtsdatum	Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	Staatsangehörigkeit (ggf. frühere Staatsangehörigkeit bis)
Geburtsort (Kreis, Land)		
Straße, Hausnummer		telefonisch tagsüber zu erreichen (Angabe freiwillig)
Postleitzahl	Wohnort	Telefax (Angabe freiwillig)
E-Mail (Angabe freiwillig)		
1.2 Sind Sie bzw. waren Sie bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert?		
bitte Namen und Anschrift der gesetzlichen Krankenkasse angeben, bei der Sie versichert sind bzw. zuletzt versichert waren		
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		
1.3 Haben Sie zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine Gesellschaft gegründet oder sind Sie an einer Gesellschaft beteiligt?		
bitte Namen und Gesellschaftsform (z. B. GmbH, Limited, KG, Praxisgemeinschaft, Partnerschaftsgesellschaft, GbR) angeben		
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja		
Bitte Gesellschaftsvertrag in Kopie beifügen. Sofern Sie Gesellschafter-Geschäftsführer, Fremdgeschäftsführer oder mitarbeitender Gesellschafter einer GmbH oder Geschäftsführer einer Familien-GmbH sind, bitte die "Anlage zum Statusfeststellungsantrag für Gesellschafter / Geschäftsführer einer GmbH" (Vordruck C0032) beifügen.		



Versicherungsnummer

Kennzeichen
4 8 7 9

<p>1.4 Sind Sie Mitglied des Vorstandes einer Aktiengesellschaft?</p> <p>bitte Namen der Aktiengesellschaft angeben</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>1.5 Beschäftigen Sie im Zusammenhang mit der zu beurteilenden Tätigkeit eigene Arbeitnehmer / Auszubildende?</p> <p>bitte Betriebsnummer angeben und Arbeitsverträge in Kopie beifügen</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>1.6 Beziehen oder bezogen Sie für die zu beurteilende Tätigkeit einen Existenzgründungszuschuss oder einen Gründungszuschuss von der Agentur für Arbeit?</p> <p>bitte Zeitraum angeben und sämtliche Bescheide der Agentur für Arbeit in Kopie beifügen</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>1.7 Sind Sie mit Ihrem Auftraggeber verheiratet, verwandt oder verschwägert oder besteht eine Eingetragene Lebenspartnerschaft oder eine sonstige Familienzugehörigkeit (siehe Erläuterungen)?</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, bitte die "Anlage zum Statusfeststellungsantrag für mitarbeitende Angehörige" (Vordruck C0033) beifügen</p>
<p>1.8 Sind Sie für mehrere Auftraggeber tätig?</p> <p>bitte Namen und Adressen der Auftraggeber angeben</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>1.9 Sind Sie neben dem zu beurteilenden Vertragsverhältnis selbständig tätig und stellt das Arbeitseinkommen aus dieser Tätigkeit den überwiegenden Teil Ihres Gesamteinkommens dar?</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>1.10 Waren Sie am 31.12.1991 im Beitrittsgebiet versicherungspflichtig selbständig tätig und sind Sie nach § 20 des Gesetzes über die Sozialversicherung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit worden?</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>1.11 Sind Sie einschließlich der zu beurteilenden Tätigkeit im Kalenderjahr mehr als 50 Arbeitstage bzw. mehr als 2 Monate bis 31.12.2014, ab 1.1.2015 mehr als 70 Arbeitstage bzw. mehr als 3 Monate abhängig beschäftigt oder ist bereits heute abzusehen, dass Sie dies in diesem Umfang sein werden?</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, bitte weiter bei Ziffer 1.13</p>
<p>1.12 Sind Sie als Arbeitsuchender bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet?</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja</p>
<p>1.13 Übersteigt das monatliche Arbeitsentgelt / Arbeitseinkommen aus der zu beurteilenden Tätigkeit regelmäßig 450 EUR?</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, bitte weiter bei Ziffer 1.17</p>
<p>1.14 Sofern Sie Ihre zu beurteilende Tätigkeit bis zum 31.12.2012 aufgenommen haben: Übersteigt das monatliche Arbeitsentgelt / Arbeitseinkommen aus der zu beurteilenden Tätigkeit regelmäßig 400 EUR?</p> <p><input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, bitte weiter bei Ziffer 1.17</p>



Versicherungsnummer

Kennzeichen

4 8 7 9

1.15 Üben Sie neben der zu beurteilenden Tätigkeit weitere abhängige Beschäftigungen aus?

nein, bitte weiter bei Ziffer 1.21

ja, bitte machen Sie zu jeder weiteren Beschäftigung Angaben zur Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts. Sofern Sie in einer der weiteren Beschäftigungen wegen Geringfügigkeit auf die Rentenversicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit verzichtet haben oder aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind, bitten wir ebenfalls um Angaben.

Angaben zu Beschäftigungen mit einem Beschäftigungsbeginn **bis** zum 31.12.2012

1. Beschäftigung bis 400 EUR mehr als 400 EUR Verzicht liegt vor

2. Beschäftigung bis 400 EUR mehr als 400 EUR Verzicht liegt vor

Angaben zu Beschäftigungen mit einem Beschäftigungsbeginn **ab** dem 1.1.2013

1. Beschäftigung bis 450 EUR mehr als 450 EUR Befreiung liegt vor

2. Beschäftigung bis 450 EUR mehr als 450 EUR Befreiung liegt vor

1.16 Bitte geben Sie die Summe Ihrer Arbeitsentgelte aus der / den unter Ziffer 1.15 angegebenen Beschäftigung / Beschäftigungen und der zu beurteilenden Tätigkeit an:

bis 400 EUR, bitte weiter bei Ziffer 1.21

über 400 EUR und nicht mehr als 450 EUR, bitte weiter bei Ziffer 1.21

über 450 EUR

1.17 Wird Ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Tätigkeit und / oder weiteren abhängigen Beschäftigungen die **allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze - JAEG** - (2017: 57.600 EUR) übersteigen?

nein ja, machen Sie bitte Angaben seit Aufnahme der zu beurteilenden Tätigkeit.

2017 wird JAEG (57.600 EUR) voraussichtlich überschritten nein ja

2016 JAEG (56.250 EUR) überschritten nein ja

2015 JAEG (54.900 EUR) überschritten nein ja

2014 JAEG (53.550 EUR) überschritten nein ja

2013 JAEG (52.200 EUR) überschritten nein ja

Sofern Sie die zu beurteilende Tätigkeit im Zeitraum vom 2.2.2007 bis zum 30.12.2010 aufgenommen haben, machen Sie bitte zusätzlich auf einem Extrablatt Angaben, ob Ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt in den letzten 3 Kalenderjahren vor Aufnahme der zu beurteilenden Tätigkeit die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat.

1.18 Waren Sie am 31.12.2002 wegen Überschreitens der JAEG privat krankenversichert?

nein, bitte weiter bei Ziffer 1.20

ja



Versicherungsnummer

Kennzeichen

4 8 7 9

1.19 Wird Ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Tätigkeit und / oder weiteren abhängigen Beschäftigungen die **besondere JAEG** (2017: 52.200 EUR) übersteigen?

nein ja, machen Sie bitte Angaben seit Aufnahme der zu beurteilenden Tätigkeit.

2017 wird JAEG (52.200 EUR) voraussichtlich überschritten nein ja

2016 JAEG (50.850 EUR) überschritten nein ja

2015 JAEG (49.500 EUR) überschritten nein ja

2014 JAEG (48.600 EUR) überschritten nein ja

2013 JAEG (47.250 EUR) überschritten nein ja

Sofern Sie die zu beurteilende Tätigkeit im Zeitraum vom 2.2.2007 bis zum 30.12.2010 aufgenommen haben, machen Sie bitte zusätzlich auf einem Extrablatt Angaben, ob Ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt in den letzten 3 Kalenderjahren vor Aufnahme der zu beurteilenden Tätigkeit die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat.

1.20 Sind Sie im Zusammenhang mit der Änderung der JAEG oder aus sonstigen Gründen von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit worden?

nein ja, bitte Befreiungsbescheid in Kopie beifügen

1.21 Sind Sie Schüler an einer allgemeinbildenden Schule?

nein ja, bitte weiter bei Ziffer 2

1.22 Sind Sie als ordentlich Studierender an einer Hochschule oder einer Fachschule immatrikuliert?

bitte derzeitiges Fachsemester angeben

nein ja

bitte weiter bei Ziffer 1.27

Bitte nur ausfüllen, wenn Sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, sonst weiter bei Ziffer 1.27:

1.23 Waren Sie in den letzten 5 Jahren vor Aufnahme der zu beurteilenden Tätigkeit in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, freiwillig versichert oder familienversichert?

nein ja, bitte weiter bei Ziffer 1.26

1.24 Waren Sie innerhalb dieser 5 Jahre mindestens die Hälfte der Zeit (2 Jahre und 6 Monate) krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherung befreit oder hauptberuflich selbständig tätig?

nein ja, bitte weiter bei Ziffer 1.26

1.25 Erfüllt Ihr Ehegatte / Lebenspartner die in Ziffer 1.24 genannten Voraussetzungen?

nein ja

Bitte nur ausfüllen, wenn Sie das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet haben:

1.26 Waren Sie bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert oder - wenn Sie versichert waren - haben Sie nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Beitragerstattung aus Ihrer Versicherung erhalten?

nein ja

1.27 Üben Sie neben der zu beurteilenden Tätigkeit eine Beschäftigung aus, in der nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge besteht?

nein ja



Versicherungsnummer	Kennzeichen
	4 8 7 9

1.28 Beziehen Sie eine der nachfolgenden Leistungen?	nein	ja
Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen mit beamtenrechtlichem Beihilfeanspruch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersvollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, Rentenbeginn:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze nach beamtenrechtlichen Vorschriften bzw. kirchenrechtlichen Regelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gemeinschaftsübliche Altersversorgung als satzungsmäßiges Mitglied einer geistlichen Genossenschaft, als Diakonisse oder als Angehöriger einer ähnlichen Gemeinschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitslosengeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Angaben zum Auftraggeber, zu dem das zu klärende Auftragsverhältnis besteht

2.1 Angaben zum Auftraggeber	
Firmenname, Name, Vorname des Inhabers	Betriebsnummer
Firmenadresse (Straße, Hausnummer)	Telefon (Angabe freiwillig)
Postleitzahl Ort	Telefax (Angabe freiwillig)
E-Mail (Angabe freiwillig)	
2.2 Wurde eine Betriebsprüfung durchgeführt bzw. ist eine Betriebsprüfung terminiert (beachte Erläuterungen)?	
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	Datum der Prüfung Prüfungszeitraum
Sozialversicherungsträger	
2.3 Sofern der Auftragnehmer angegeben hat, dass er Mitglied des Vorstandes einer Aktiengesellschaft ist (siehe Ziffer 1.4): Sind Ihr Unternehmen und die Aktiengesellschaft, in der der Auftragnehmer Mitglied des Vorstandes ist, Konzernunternehmen im Sinne von § 18 Aktiengesetz?	
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	

3 Angaben zur Tätigkeit, für die der sozialversicherungsrechtliche Status festgestellt werden soll

3.1 Ausgeübte Tätigkeit (bitte sämtliche Verträge und Unterlagen über die Tätigkeit in Kopie beifügen)
Bezeichnung der Tätigkeit für den Auftraggeber, für den ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden soll
Beginn und ggf. Ende der Tätigkeit
3.2 Wurde bereits durch eine Krankenkasse / einen Rentenversicherungsträger oder die Künstlersozialkasse für diese Tätigkeit ein Feststellungsverfahren eingeleitet oder eine Feststellung getroffen, dass eine selbständige Tätigkeit vorliegt bzw. ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht (beachte Erläuterungen)?
Datum (bitte Bescheid der Krankenkasse / des Rentenversicherungsträgers bzw. der Künstlersozialkasse in Kopie beifügen)
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja



Versicherungsnummer

Kennzeichen
4 8 7 9

3.3 Wurde vor der jetzigen Tätigkeit eine abhängige Beschäftigung bei diesem Auftraggeber ausgeübt?

bitte den Unterschied zur vorherigen Tätigkeit beschreiben

nein ja

4 Anlagen zum Statusfeststellungsantrag

Bitte beschreiben Sie das zu beurteilende Auftragsverhältnis auf der "Anlage zum Statusfeststellungsantrag zur Beschreibung des Auftragsverhältnisses" (Vordruck C0031).

Sind Sie Gesellschafter-Geschäftsführer, Fremdgeschäftsführer oder mitarbeitender Gesellschafter einer GmbH oder Geschäftsführer einer Familien-GmbH (siehe Ziffer 1.3), beschreiben Sie das Auftragsverhältnis bitte auf der "Anlage zum Statusfeststellungsantrag für Gesellschafter / Geschäftsführer einer GmbH" (Vordruck C0032).

Sind Sie Angehöriger des Auftraggebers (siehe Ziffer 1.7), beschreiben Sie das Auftragsverhältnis bitte auf der "Anlage zum Statusfeststellungsantrag für mitarbeitende Angehörige" (Vordruck C0033).

Ohne Beschreibung des zu beurteilenden Auftragsverhältnisses kann eine Statusfeststellung **nicht** erfolgen.

5 Dokumentenzugang

5.1 Per De-Mail

Ich bitte ausschließlich um Übermittlung der Dokumente in elektronischer Form an mein De-Mail-Postfach. Damit entfällt eine Übersendung der Dokumente in Papierform. Meine De-Mail-Adresse lautet:

5.2 Für sehbehinderte Menschen

Menschen mit einer Behinderung (z. B. blinde oder sehbehinderte Menschen) haben Anspruch darauf, Dokumente in einer für sie wahrnehmbaren Form zu erhalten.

Aufgrund meiner Behinderung bitte ich darum, mir Dokumente zusätzlich in **einer** für mich wahrnehmbaren Form zuzusenden, und zwar

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> als Großdruck | <input type="checkbox"/> als CD (Schriftdatei / Textdatei im ".doc"-Format) |
| <input type="checkbox"/> in Braille (Kurzschrift) | <input type="checkbox"/> als Hörmedium (CD-DAISY Format) |
| <input type="checkbox"/> in Braille (Vollschrift) | |

6 Antrag / Erklärung des Auftragnehmers

Hiermit beantrage ich nach § 7a Absatz 1 SGB IV festzustellen, dass eine Beschäftigung

nicht vorliegt. vorliegt.

Ich versichere, dass meine Angaben der Wahrheit und die Vereinbarungen in den übersandten Verträgen den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen.

Für den Fall, dass Krankenversicherungspflicht als Arbeitnehmer festgestellt wird, werde ich mich bei folgender gesetzlichen Krankenkasse versichern (Eine Krankenkassenwahl ist nur möglich, wenn in den letzten 18 Monaten keine Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse bestanden hat.):



Versicherungsnummer

Kennzeichen
4 8 7 9

noch Ziffer **6**

bitte Namen und Anschrift der Krankenkasse angeben
--

Ort, Datum

Unterschrift der Auftragnehmerin / des Auftragnehmers

7 Antrag / Erklärung des Auftraggebers

Hiermit beantrage ich nach § 7a Absatz 1 SGB IV festzustellen, dass eine Beschäftigung

nicht vorliegt. vorliegt.

Ich versichere, dass die Angaben der Wahrheit und die Vereinbarungen in den übersandten Verträgen den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen.

Wenn der Auftragnehmer nicht in der **gesetzlichen** Krankenversicherung versichert ist bzw. war (siehe Ziffer 1.2) und von seinem Wahlrecht nach Ziffer 6 keinen Gebrauch gemacht hat, welche **gesetzliche** Krankenkasse wählen Sie als Einzugsstelle?

bitte Namen und Anschrift der Krankenkasse angeben
--

Ort, Datum

Unterschrift, Firmenstempel der Auftraggeberin / des Auftraggebers

8 Anlagen

- Anlage zum Statusfeststellungsantrag zur Beschreibung des Auftragsverhältnisses (Vordruck C0031)
- Anlage zum Statusfeststellungsantrag für Gesellschafter / Geschäftsführer einer GmbH (Vordruck C0032)
- Anlage zum Statusfeststellungsantrag für mitarbeitende Angehörige (Vordruck C0033)

Anlagen bitte in Kopie beifügen

- Arbeitsvertrag
- Unterlagen über die Tätigkeit (z. B. Dienstvereinbarungen, Niederschrift mündlicher Absprachen)
- Gesellschaftsvertrag
- _____
- _____

Urschriftlich

--

Deutsche Rentenversicherung Bund
Clearingstelle für sozialversicherungsrechtliche
Statusfragen
10704 Berlin



XVII. Wyrejestrowanie działalności gospodarczej

Name der entgegennehmenden Gemeinde		Gemeindekennzahl Betriebsstätte (Sitz)	GewA 3	
Gewerbe-Abmeldung nach § 14 GewO oder § 55 c GewO		Bitte vollständig und gut lesbar ausfüllen sowie die zutreffenden Kästchen ankreuzen		
Angaben zum Betriebsinhaber Bei Personengesellschaften (z.B. OHG) ist für jeden geschäftsführenden Gesellschafter ein eigener Vordruck auszufüllen. Bei juristischen Personen ist bei Feld Nr. 3 bis 9 der gesetzliche Vertreter anzugeben (bei inländischer AG wird auf diese Angaben verzichtet). Die Angaben für weitere gesetzliche Vertreter zu diesen Nummern sind ggf. auf Beiblättern zu ergänzen.				
1	Im Handels-, Genossenschafts- oder Vereinsregister eingetragener Name mit Rechtsform (ggf. bei GbR: Angabe der weiteren Gesellschafter)		2	Ort
			Nr. des Registerintrags	
Angaben zur Person				
3	Name		4	Vornamen
			4a	Geschlecht <input type="checkbox"/> männl. <input type="checkbox"/> weiblich
5	Geburtsname (nur bei Abweichung vom Namen)			
6	Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ)	7	Geburtsort	Geburtsland
8	Staatsangehörigkeit/en <input type="checkbox"/> deutsch <input type="checkbox"/> andere:			
9	Anschrift der Wohnung (Straße, Hausnr., PLZ, Ort)		Telefon	Telefax
			E-Mail/web (Angabe freiwillig)	
Angaben zum Betrieb				
10	Zahl der geschäftsführenden Gesellschafter (nur bei Personengesellschaften)			
	Zahl der gesetzlichen Vertreter (nur bei juristischen Personen)			
11	Vertretungsberechtigte Person/Betriebsleiter (nur bei inländischen Aktiengesellschaften, Zweigniederlassungen und unselbständigen Zweigstellen)			
	Name	Vorname		
Anschriften (Straße, Hausnr., PLZ, Ort)				
12	Betriebsstätte		Telefon	Telefax
			E-Mail/web (Angabe freiwillig)	
13	Hauptniederlassung		Telefon	Telefax
			E-Mail/web (Angabe freiwillig)	
14	Künftige Betriebsstätte, falls an einem anderen Ort eine Neuerrichtung beabsichtigt ist		Telefon	Telefax
			E-Mail/web (Angabe freiwillig)	
15	Abgemeldete Tätigkeit - ggf. ein Beiblatt verwenden (genauer angeben: z.B. Herstellung von Möbeln, Elektroinstallationen und Elektroeinzelhandel, Großhandel mit Lebensmitteln usw.; bei mehreren Tätigkeiten bitte Schwerpunkt unterstreichen)			
16	Wurde die Tätigkeit (zuletzt) im Nebenerwerb betrieben?		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	17
			Datum der Betriebsaufgabe	
18	Art des abgemeldeten Betriebes: <input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Handwerk <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Sonstiges			
19	Zahl der bei Geschäftsaufgabe/übergabe tätigen Personen (ohne Inhaber)		Vollzeit	Teilzeit <input type="checkbox"/> Keine
Die Abmeldung wird erstattet für		20	<input type="checkbox"/> Eine Hauptniederlassung <input type="checkbox"/> eine Zweigniederlassung <input type="checkbox"/> eine unselbständige Zweigstelle	
		21	<input type="checkbox"/> ein Automatenaufstellungsgewerbe <input type="checkbox"/> ein Reisegewerbe	
Grund		23	24 Aufgabe/Übergabe	
			<input type="checkbox"/> Vollständige Aufgabe	<input type="checkbox"/> Verlegung in einen anderen Meldebezirk
			<input type="checkbox"/> Wechsel der Rechtsform	<input type="checkbox"/> Gründung nach Umwandlungsgesetz (z.B. Verschmelzung, Spaltung)
			<input type="checkbox"/> Gesellschafteraustritt	<input type="checkbox"/> Erbfolge/Verkauf/Verpachtung
26	Name des künftigen Gewerbetreibenden oder Firmenname			
27	Gründe für die Betriebsaufgabe (z.B. Alter, wirtschaftliche Schwierigkeiten, Insolvenzverfahren usw.)			

Hinweis: Bitte auf der Rückseite die Unterrichtung nach § 17 des Bundesstatistikgesetzes beachten. Es wird darauf hingewiesen, dass eine Wiederaufnahme der abgemeldeten Tätigkeit erneut anzeigepflichtig ist.

32 Ort, Datum 33 Unterschrift

Antrag auf Anerkennungszuschuss

Stand: 26.11.2019

Eingangsstempel zentrale Förderstelle



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
(f-bb) gGmbH
Mühlenstr. 34
09111 Chemnitz

Mit dem „Anerkennungszuschuss“ können spezifische Kosten gefördert werden, die bei der beruflichen Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder der Bewertung ausländischer Hochschulabschlüsse entstehen.

HINWEIS: Vor der Antragstellung zum „Anerkennungszuschuss“ sollten Sie das Anerkennungsverfahren nicht beginnen. In jedem Fall können nur Kosten gefördert werden, die nach der Stellung des Antrags auf Anerkennungszuschuss anfallen.

BITTE DIGITAL ODER GUT LESBAR IN DRUCKBUCHSTABEN AUSFÜLLEN!

Angaben zur Person

1 Name (Familiename) Vorname(n)

2 Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ) Geschlecht weiblich männlich

3 Geburtsort Geburtsland

4 Staatsangehörigkeiten

5 Einreise nach Deutschland (TT.MM.JJJJ)

6 Straße Hausnummer

7 Postleitzahl Wohnort Bundesland

8 Telefonnummer (für Rückfragen)
Vorwahl - Rufnummer

9 E-Mail @

10 Familienstand ledig geschieden im Trennungsjahr verwitwet
 verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft

Angaben zur beruflichen Situation

Zeitpunkt des Berufs-/Studienabschlusses (TT.MM.JJJJ, Datum Abschlussprüfung oder Zeugnis)

11 | |

Erwerbsland des Berufs-/Studienabschlusses (Land, in dem der Abschluss erworben wurde)

12

Wenn Sie die Anerkennung Ihres ausländischen Berufsabschlusses anstreben:

Angestrebter Referenzberuf (Beruf, der anerkannt werden soll)

13a

Wenn Sie die Zeugnisbewertung Ihres ausländischen Hochschulabschlusses bei der ZAB anstreben:

Fachrichtung des Studienabschlusses, der bewertet werden soll

13b

Derzeitige Erwerbstätigkeit als

14

Umfang der Erwerbstätigkeit

15 Vollzeit Teilzeit selbstständig erwerbslos (keine Arbeit)

Minijob (max. 450 Euro/Monat; 5.400 Euro/Jahr) in Elternzeit

Angaben zur sonstigen Kostenübernahme

Ich bin bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet.

16 nein ja, dann **Anlage B** ausfüllen lassen!

Ich wohne in den Bundesländern Berlin oder Hamburg.

17 nein ja, dann **Anlage C** ausfüllen lassen!

Ich kann weitere Institutionen zur Kostenübernahme im Rahmen der Anerkennung hinzuziehen (z. B. Migrantenorganisationen, zuständige Asylstelle).

18 nein ja, dann **Anlage C** ausfüllen lassen!

Verpflichtung auf wahrheitsgemäße und vollständige Daten

Ich habe den Antrag zum „Anerkennungszuspruch“ wahrheitsgemäß und vollständig ausgefüllt. Wenn ich unrichtige und/oder unvollständige Angaben mache, bekomme ich die Förderung unter Umständen nicht bzw. muss die Förderung zurückzahlen. **Wenn sich meine Angaben ändern, informiere ich die zentrale Förderstelle sofort.** Ich habe keinen Rechtsanspruch auf den „Anerkennungszuspruch“.

Ort

19

Datum (TT.MM.JJJJ)

| |

Unterschrift Antragsteller*in

20

Einschätzung über die Aufnahme in die Förderung durch die zuleitende Stelle

VON DER ZULEITENDEN STELLE AUSZUFÜLLEN!

Hiermit wird bestätigt, dass sich der/die Antragsteller/in bei der zuleitenden Stelle zum Anerkennungsverfahren beraten ließ und die Aufnahme des Anerkennungsverfahrens für den im Mantelbogen angegebenen Referenzberuf bzw. die Bewertung des ausländischen Hochschulabschlusses bei der ZAB als zweckmäßig unterstützt/betrachtet wird.

Weitere Anmerkungen:

21

HINWEIS: Durch die Einschätzung entstehen für zuleitende Stellen keinerlei Rechtsfolgen. Ihre in diesem Formular hinterlegten Daten werden durch die zentrale Förderstelle allein zum Zweck der Antragsbearbeitung sowie zur nachfolgenden Befragung gespeichert und verarbeitet.

Kontakt zuleitende Stelle Teil des IQ-Netzwerkes

Institution

22

Straße

23

Hausnummer

Postleitzahl

24

Ort

zuständige/r Ansprechpartner/in (Frau/Herr Nachname, Vorname)

25

Telefonnummer (für Rückfragen, bitte keine Hotline)

Vorwahl

26

Rufnummer

E-Mail

27

@

Ort

28

Datum (TT.MM.JJJJ)

Unterschrift der/des Ansprechpartnerin/s der zuleitenden Stelle; Stempel

29

Alle Antragsunterlagen auf einen Blick

Folgende Unterlagen und Nachweise sind dem Antrag beizufügen, da der Antrag sonst nicht bearbeitet werden kann!

30 **Anlage A: Einwilligungs- und Verpflichtungserklärung**

31 **Identitätsnachweis mit Lichtbild**

(z.B. Kopie Reisepass, Personalausweis, Aufenthaltstitel)

32 **Nachweis über mindestens 3-monatigen gewöhnlichen Aufenthalt bzw. Hauptwohnsitz in Deutschland**

(nachzuweisen z. B. durch Identitätsnachweis, Aufenthaltstitel, Meldebescheinigung; es ist die einfachste Alternative zu wählen)

Einkommensnachweise

Antragsteller/in

33 Einkommensteuerbescheid des letzten Jahres

Falls kein Einkommensteuerbescheid vorhanden:

34 Beschäftigte:
Jahreslohnsteuerbescheinigung oder 3 aktuelle Gehaltsnachweise

35 Selbstständige:
Betriebswirtschaftliche Auswertung

36 Erwerbslose mit Sozialleistungen:
Nachweise der jeweiligen Stelle (z. B. Agentur für Arbeit, Jobcenter, Sozialhilfeträger, Elterngeldstelle)

37 Erwerbslose ohne Sozialleistungen:
Nachweis über sonstiges Einkommen (z. B. Taschengeld BFD/FSJ/Au-Pair, Stipendium), falls nicht vorhanden:

Anlage D: Selbstauskunft zum Lebensunterhalt

Ehepartner/eingetragener Lebenspartner (soweit vorhanden)

38 Einkommensteuerbescheid des letzten Jahres

Falls kein Einkommensteuerbescheid vorhanden:

39 Beschäftigte:
Jahreslohnsteuerbescheinigung oder 3 aktuelle Gehaltsnachweise

40 Selbstständige:
Betriebswirtschaftliche Auswertung

41 Erwerbslose mit Sozialleistungen:
Nachweise der jeweiligen Stelle (z. B. Agentur für Arbeit, Jobcenter, Sozialhilfeträger, Elterngeldstelle)

42 Erwerbslose ohne Sozialleistungen:
Nachweis über sonstiges Einkommen (z. B. Taschengeld BFD/FSJ/Au-Pair, Stipendium), falls nicht vorhanden:

Anlage D: Selbstauskunft zum Lebensunterhalt

Folgende Anlage ist einzureichen, wenn der/die Antragsteller/in bei der Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet ist. Hinweise, in welchen weiteren Fällen Anlage B einzureichen ist, entnehmen Sie bitte der Anleitung zum Antrag.

43 **Anlage B: Auskunft zur Übernahme von Kosten im Anerkennungsverfahren durch die Agentur für Arbeit/Jobcenter**

Folgende Anlage ist nur einzureichen, wenn der/die Antragsteller/in grundsätzlich die Möglichkeit hat, anderen Förderungen in Anspruch zu nehmen.

44 **Anlage C: Auskunft zur Übernahme von Kosten im Anerkennungsverfahren durch weitere Fördermöglichkeiten**

(z. B. Stipendienprogramme Berlin oder Hamburg, zuständige Asylstelle, Migrantenorganisationen)

Anlage A: Einwilligungserklärung

BITTE DIGITAL ODER GUT LESBAR IN DRUCKBUCHSTABEN AUSFÜLLEN!

Angaben zur Person

1

2

I Speicherung und Weitergabe der persönlichen Daten

Erlaubnis/Zustimmung. Meine Daten werden an die Zentrale Förderstelle weitergegeben. Die Zentrale Förderstelle darf meine Daten speichern und nutzen.

Die zentrale Förderstelle braucht meine Daten und Dokumente für den „Anerkennungszuschluss“. Dazu darf die zuleitende Stelle (Institution, die mich berät und mich in der Antragstellung unterstützt) meine Daten im Rahmen der Antragstellung bekommen und an die zentrale Förderstelle weiterleiten.

3 *entfällt*

Die zentrale Förderstelle darf bei der Agentur für Arbeit/Jobcenter, bei sonstigen Förderstellen (Anlage C), bei Übersetzern oder der für mich zuständigen Anerkennungsstelle bzw. der ZAB Daten einholen, die für die Bearbeitung des Antrags notwendig sind. Die zentrale Förderstelle darf meine Daten für die Bearbeitung der Förderung speichern und verarbeiten.

Die zentrale Förderstelle wird meine Daten nur für den „Anerkennungszuschluss“ nutzen. Die zentrale Förderstelle wird einen Teil der Daten – anonym (ohne meinen Namen und ohne meine Adresse) – für die Statistik weitergeben an diese Stellen:

- ✓ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- ✓ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Diese Einwilligung kann ich später widerrufen (absagen/zurückziehen). Dann dürfen die Daten nicht mehr genutzt werden. Dann kann die Förderung „Anerkennungszuschluss“ nicht an mich ausgezahlt werden.

4 **Ja, ich bin einverstanden.**

5 **Nein, ich bin nicht einverstanden.**

II Einwilligung zur Befragung zum weiteren Verlauf/zur beruflichen Weiterentwicklung

Erlaubnis/Zustimmung. Die zentrale Förderstelle wird mich später fragen.

Die zentrale Förderstelle darf mich später z. B. fragen: Wie viel habe ich für das Anerkennungsverfahren bzw. das Verfahren bei der ZAB insgesamt bezahlt? Was habe ich gemacht, nachdem ich das Anerkennungsverfahren bzw. das Verfahren bei der ZAB durchlaufen habe? Habe ich eine volle Anerkennung? Welchen Beruf habe ich jetzt?

Die zentrale Förderstelle darf mich hierfür ca. 6 Monate nach der Förderung per E-Mail bzw. Post fragen. Die zentrale Förderstelle kann meine Daten – anonym (ohne meinen Namen und ohne meine Adresse) – für die Statistik weitergeben an diese Stellen:

✓ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

✓ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Die Befragung ist freiwillig und anonym (ohne meinen Namen und ohne meine Adresse). Diese Einwilligung kann ich später widerrufen (absagen/zurückziehen). Dann darf die zentrale Förderstelle mich nicht mehr kontaktieren (fragen).

6 **Ja, ich bin einverstanden.**

7 **Nein, ich bin nicht einverstanden.**

Ort

8

Datum (TT.MM.JJJJ)

Unterschrift Antragsteller*in

9

Stand: 26.11.2019

Zentrale Förderstelle im Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Mühlenstraße 34/36, 09111 Chemnitz

E-Mail: anerkennungszuspruch@f-bb.de

Telefon: 0371 / 433 11 222

www.anerkennungszuspruch.de

XX. Wzór pozwu w sprawie o ochronę przed wypowiedzeniem

MUSTER

[Briefkopf Rechtsanwalt]

An das Arbeitsgericht _____

Klage

des _____ (Vorname, Nachname, Adresse)

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte: _____

gegen

_____ (Bezeichnung des Arbeitgebers, Name und Vorname der Vertretungsberechtigten, Adresse)

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte: _____

Wir bestellen uns für den Kläger.

Wir beantragen:

- festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch schriftliche Kündigung der Beklagten vom _____, zugegangen am _____, zum _____ nicht aufgelöst worden ist;
- festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den Beendigungszeitpunkt hinaus fortbesteht;
- die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Sollte die Beklagte im Gütetermin nicht zu Protokoll des Gerichtes erklären, dass sie den Kläger weiterbeschäftigen wird, sofern ein der Klage stattgebendes Urteil ergeht, wird weiter beantragt,

- die Beklagte zu verurteilen, den Kläger für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1) zu den im Arbeitsvertrag vom _____ geregelten Arbeitsbedingungen als _____ zu einem Bruttogehalt von _____ EUR bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiter zu beschäftigen;

Begründung:

Der Kläger ist am _____ geboren. Er ist verheiratet und hat folgende Unterhaltsverpflichtungen: _____. Der Kläger ist seit dem _____ bei der Beklagten als _____ beschäftigt. Die durchschnittliche Vergütung des Klägers beträgt monatlich _____ EUR.

Beweis: 1. Arbeitsvertrag vom _____ (Anlage K 1)

2. Gehaltsabrechnung des Klägers vom _____ (Anlage K 2)

Mit Schreiben vom _____ hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum _____ gekündigt. Die Kündigung ist dem Kläger am _____ zugegangen.

Beweis: Schreiben der Beklagten vom _____ (Anlage K 3)

Es wird bestritten, dass der Betriebsrat zu dieser Kündigung ordnungsgemäß angehört wurde.

Die streitgegenständliche Kündigung ist rechtsunwirksam. Sie beendet das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht. Die Kündigung ist nach [§ 1 KSchG](#) sozial ungerechtfertigt. Der Kläger ist länger als 6 Monate bei der Beklagten tätig. Die Beklagte beschäftigt ständig mehr als 10 Arbeitnehmer ([§§ 1, 23 KSchG](#)). Die Kündigung ist weder durch betriebsbedingte Gründe noch durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Klägers liegen, gerechtfertigt. Eine verhaltensbedingte Kündigung wäre auch deshalb unwirksam, weil die Beklagte den Kläger nicht abgemahnt hat (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 – Verhaltensbedingte Kündigung). Das Vorliegen von betriebs- und personenbedingten Kündigungsgründen wird bestritten. Hierzu wird weiterer Sach- und Rechtsvortrag erfolgen, wenn die Beklagte eine konkrete Kündigungsbegründung vorgelegt hat.

Es wird bestritten, dass die Beklagte die Sozialauswahl gem. [§ 1 Abs. 3 S. 1 KSchG](#) ordnungsgemäß durchgeführt hat. Soweit die Beklagte die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt, mag sie die Namen und sozialen Daten der Mitarbeiter bekannt geben, die sie in die soziale Auswahl einbezogen hat.

Im Hinblick auf die Entscheidungen des [BAG \(NZA 1994, 812; NZA 1994, 860\)](#) wird klargestellt, dass der Klageantrag auch eine selbstständige allgemeine Feststellungsklage nach [§ 256 ZPO](#) enthält. Dem Kläger sind derzeit keine anderen Beendigungstatbestände außer der streitgegenständlichen Kündigung bekannt. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Beklagte im Verlaufe des Verfahrens weitere Kündigungen ausspricht. Der vorliegende Klageantrag ist zur Absicherung des Klägers und aus haftungsrechtlichen Gründen erforderlich.

Die Beklagte ist zur Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet. Nach der Rechtsprechung des BAG (AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen zu, wenn ein obsiegendes erstinstanzliches Urteil vorliegt. Das Weiterbeschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt das Gegeninteresse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers. Sofern die Beklagte im Gutetermin nicht erklärt, sie werde den Kläger weiter beschäftigen, ist davon auszugehen, dass die Beklagte den Weiterbeschäftigungsanspruch nicht freiwillig erfüllt. Daher ist dem Antrag stattzugeben.

Vorsorglich bietet der Kläger hiermit der Beklagten die weitere Arbeitsleistung an.

Weiterer Sach- und Rechtsvortrag bleibt ausdrücklich vorbehalten, bis die Beklagte ihrer Darlegungs- und Beweispflicht ...

Für die Umsetzung der Kündigungsschutzklage sollte ein Rechtsanwalt kontaktiert werden.

