



DGB



Entsendung nach Deutschland

Informationen für Arbeitnehmerinnen

Haftungsausschluss: Diese Broschüre enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.
Stand der Informationen: Dezember 2010.

Impressum

Herausgeber: DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Keithstraße 1+3
10787 Berlin
heiko.glawe@dgb.de

DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
anna.bernstorf@dgb.de

Erstellung: Bettina Wagner, Dr. Marta Böning
Übersetzung: Robert Slováček
Layout: Anne Wolf

Dresden, 2010

Vorwort

Ab dem 01. Mai 2011 gilt in 25 von 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (mit Ausnahme von Bulgarien und Rumänien) die uneingeschränkte Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften in Europa begrüßen die Freizügigkeit grundsätzlich. Selbstverständlich sollten Beschäftigte ebenso wie Unternehmen von den Vorteilen eines zusammenwachsenden Europas profitieren. Die Freizügigkeit bedeutet jedoch nicht, dass es bereits einen wirklichen europäischen Arbeitsmarkt mit eindeutigen Regeln für Arbeitgeber wie für Beschäftigte gäbe. Diese Regeln sind aber dringend notwendig, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Missbrauch zu schützen.

Die Politik der EU-Kommission und der Mitgliedstaaten ist immer noch viel zu sehr auf die Vollendung des Binnenmarkts fixiert. Der Markt allein kann jedoch die europäischen Probleme, insbesondere die sozialen Probleme nicht lösen. Dies gilt in besonderem Maße für den Arbeitsmarkt und es ist das historische und immer noch aktuelle Ziel der Gewerkschaften, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern.

2006 haben nicht zuletzt die Gewerkschaften dafür gesorgt, dass das „Herkunftslandprinzip“ zumindest größtenteils aus der EU-Dienstleistungsrichtlinie wieder herausgenommen wurde. Dieses Prinzip hätte auf dem europäischen Arbeitsmarkt zum absoluten Chaos geführt. Nach dem Herkunftslandprinzip hätten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ausland jeweils nach dem Recht ihres Herkunftslandes arbeiten müssen. In jedem Mitgliedstaat hätten demzufolge 27 verschiedene Rechtsordnungen gegolten. Gegen dieses völlig unpraktikable Herkunftslandprinzip haben die Gewerkschaften das Prinzip: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, gesetzt. Das bedeutet, dass der Vorrang des nationalen Arbeits- und Sozialrechts weiterhin gewährleistet bleiben soll, solange es keinen akzeptablen europäischen Rechtsrahmen zum Schutz von Beschäftigten gibt.

Doch die erfolgreichen Proteste gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie haben nur eine weitere Verschärfung der bestehenden Probleme verhindert, gelöst wurden sie nicht. Ein Kernproblem ist die Entsendung. So wird im Vorwort einer aktuellen Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (Frank Lorenz: „Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union Rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf“; 09-2010) völlig zu Recht darauf hingewiesen, dass „insbesondere die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (...) ohne begleitende Schutzmaßnahmen zu einem Lohndumping und schlechteren Arbeitsbedingungen führen (kann).“

Die Studie hat einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, die Entsendung in Deutschland aus der Grauzone herauszuholen. Bisher liegen nicht einmal – wie bereits 2007 vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss kritisiert – aktuelle Daten über die Zahl entsandter Beschäftigter in Deutschland vor, die Bundesregierung verweist nur auf Schätzungen aus dem Jahr 2007 (217.000). Zudem ist bekannt, dass die Entsendung durch Scheinselbständigkeit oftmals umgangen wird.

Auch die Vorschrift der Entsenderichtlinie, dass die Mitgliedstaaten den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen bei Verstößen geeignete Instrumente zur Wahrung ihrer Rechte zur Verfügung stellen müssen, ist de facto kaum umgesetzt. Ansätze gibt es im Bereich der Bauwirtschaft durch die sozialpartnerschaftliche Sozialkasse der Bauwirtschaft und seit kurzem im Land Berlin mit der vom Senat geförderten Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte. In Grenzräumen werden Information und Beratung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der EURES-Grenzpartnerschaften von der EU-Kommission gefördert.

Eine grundlegende Voraussetzung ist die Information der entsandten Beschäftigten selbst. Sie müssen wissen, welche Rechte sie haben, wenn sie in einem fremden Land arbeiten. Und sie müssen wissen, wie sie sich wehren können, wenn ihnen ihre Rechte vorenthalten werden. Mit der vorliegenden Broschüre soll dazu ein Beitrag geleistet werden. Die DGB-Bezirke danken daher den Autorinnen, Dr. Marta Böning und Bettina Wagner von der o.g. Berliner Beratungsstelle, und besonders herzlich der Friedrich-Ebert-Stiftung für die finanzielle Unterstützung, ohne die dieser Ratgeber nicht möglich gewesen wäre.

Die DGB-Bezirke treten zusammen mit ihren Partner in Polen und Tschechien dafür ein, den Arbeitsmarkt grenzüberschreitend sozial zu gestalten, dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Doro Zinke
DGB Berlin-Brandenburg

Markus Schlimbach
Präsident IGR Elbe-Neiße
DGB Sachsen

Inhalt

1. Was ist Entsendung und wann liegt eine Entsendung vor? 4
2. Welches Recht gilt? 4
3. Was sollte ich unbedingt vor der Entsendung vereinbaren? 6
4. Auf welchen Lohn habe ich Anspruch? 7
5. Welche zusätzlichen Zahlungen sind üblich? 14
6. Wie viele Stunden muss ich maximal arbeiten? 14
7. Welche Pausen stehen mir zu? 15
8. Was ist mit meinem Urlaub? 15
9. Wie bin ich versichert? 16
10. Was passiert, wenn ich einen Unfall am Arbeitsplatz habe oder erkrankte? 17
11. Ich nehme meine Familie mit, wie ist sie versichert? 18
12. Was passiert, wenn ich schwanger werde? 19
13. Wie wird die Entsendung beendet? 20
14. Was passiert, wenn mir gekündigt wird oder wenn ich kündige? 20
15. Wo zahle ich meine Steuern? 21
16. Wer vertritt meine Interessen? Wo kann ich mich beraten lassen? 22

1. Was ist Entsendung und wann liegt eine Entsendung vor?

Ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin gilt als entsandt, wenn er/sie auf Anweisung des Arbeitgebers (das entsendende Unternehmen) für einen vorher begrenzten Zeitraum eine Beschäftigung für dieses Unternehmen im Ausland ausführt.

Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer schon vorher im Ausland lebt und die Beschäftigung aufnimmt, liegt keine Entsendung vor. Es handelt sich in diesem Fall um eine Ortskraft.

2. Welches Recht gilt?

Für entsandte Arbeitnehmer/innen gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Ortes, an dem sie ihre Arbeit gewöhnlich verrichten. Bei einer „klassischen“ Entsendung, bei der der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses im Inland liegt, weil der/die Arbeitnehmer/in bereits vor der Entsendung für das Unternehmen im Inland gearbeitet hat und auch nach ihrem/seinem Auslandseinsatz ihre/seine Arbeit dort wieder aufnehmen wird, gilt das Recht des Herkunftslandes. Für einen aus Polen Entsandten gilt damit das polnische Arbeitsrecht, für einen aus Tschechien Entsandten das tschechische etc. Unabhängig davon müssen die in Deutschland geltenden zwingenden Normen des Arbeitsschutzes beachtet werden wie zum Beispiel die Höchstarbeitszeit, Mindesturlaubszeiten oder Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz.

Häufig jedoch werden Arbeitnehmer/innen nur zum Zweck und für die Dauer der Entsendung befristet eingestellt. Bei dieser sog. „Sofort- oder in-sich-Entsendung“ liegt der gewöhnliche Einsatzort, anders als bei einer „klassischen“ Entsendung, in dem Einsatzstaat. In diesem Fall findet das Recht des Einsatzortes, also bei einer Entsendung nach Deutschland das deutsche Arbeitsrecht, Anwendung.

Zudem finden in den folgenden Bereichen die in Deutschland geltenden branchenspezifische Mindestlöhne auch für entsandte Arbeitnehmer/innen Anwendung:

- Abfallwirtschaft
- Bauhauptgewerbe
- Baunebengewerbe: Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, Gerüstbauhandwerk und -gewerbe
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Gebäudereinigungsleistungen
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Pflegebranche

Im Bereich Briefdienstleistungen ist der Mindestlohn seit Januar 2010 durch einen Gerichtsbeschluss ausgesetzt.

Für die Branchen

- Wachschutz/Sicherheitsdienstleistungen
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
- Leiharbeit (Zeitarbeit)

ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Bundesregierung beantragt.

Entsante Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Branchen haben das Recht auf den gleichen Mindestlohn wie die einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

3. Was sollte ich unbedingt vor der Entsendung vereinbaren?

Arbeitnehmer/innen, die sich für eine Entsendung vorbereiten, sollten vor dieser Entsendung mit ihrem Arbeitgeber vor Ort die Einzelheiten des geplanten Auslandseinsatzes klären. Diese sollten ergänzend zu dem bereits abgeschlossenen Arbeitsvertrag in einem so genannten Entsendevertrag festgelegt werden und die folgenden Punkte umfassen:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Einsatzort
- Einsatzdauer
- Tätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers während der Entsendung

- Arbeitsentgelt: Höhe und Zusammensetzung, einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie die Fälligkeit und Währung des Entgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Urlaubes
- Ausgleich von zusätzlich entstehenden Kosten (Reisekosten, Unterkunft, Umzugskosten)
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- das auf den Vertrag anwendbare Recht
- falls zutreffend: Information über die Geltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge in der jeweiligen Branche am Ort der Entsendung

4. Auf welchen Lohn habe ich Anspruch?

In Deutschland gibt es keinen flächendeckenden Mindestlohn. Für in Deutschland lebende Arbeitnehmer/innen ist der Mindestlohn in vielen Branchen in Tarifverträgen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften geregelt.

Der tarifliche Mindestlohn ist je nach Branche unterschiedlich hoch. In der Stahlindustrie gelten also andere Löhne als im Wachschatz. In manchen Branchen unterscheiden sich die Tarifverträge auch regional, der Mindestlohn eines Wachschatzlers in Berlin ist geringer als der eines Wachschatzlers in Bayern.

Für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist entscheidend, ob der jeweilige Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, also für alle in der jeweiligen Branche (und ggf. in der jeweiligen Region) gilt.

Ist dies der Fall, dann gilt der im Tarifvertrag vereinbarte Lohn auch für sie. Wenn nicht, muss der Lohn mit dem jeweiligen Arbeitgeber vor der Entsendung ausgehandelt werden. Für die entsandten Beschäftigten in den unter 2 genannten Branchen gelten die folgenden tarifvertraglichen oder in der Rechtsverordnung verankerten Mindestlöhne (Tabellen S. 10 bis 13).

Quelle: WSI – Tarifarchiv, Stand Januar 2011. Weitere aktuelle Informationen zu Branchenmindestlöhnen unter:

http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf

Neben nationalen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gibt es auch regional allgemeinverbindliche Tarifverträge. Die jeweils für Berlin-Brandenburg gültigen Tarifverträge finden Sie (in deutscher Sprache) unter:

http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/tarifregister/mindestlohn_tv_tabelle.pdf?start&ts=1287738966&file=mindestlohn_tv_tabelle.pdf

Die jeweils für Sachsen gültigen Tarifverträge finden sie (in deutscher Sprache) unter:

http://www.smwa.sachsen.de/de/Arbeit/Arbeits-_und_Tarifrecht/Tarifrecht_Tarifregister_des_Freistaates_Sachsen/17732.html

Branche	Beschäftigten-/ Entgeltgruppe
Abfallwirtschaft	Mindestlohn
Bauhauptgewerbe - West - Berlin - Ost	Werker Fachwerker Fachwerker Werker
Bergbauspezialarbeiten - Mindestlohn II - Mindestlohn I	Hauer/Facharbeiter Werker/Hauer
Dachdeckerhandwerk	Mindestlohn
Elektrohandwerk (Montage) - West - Ost inkl. Berlin	Mindestentgelt Mindestentgelt
Maler und Lackierer - West - Ost	Ungelernte Arbeitnehmer Geselle Ungelernte Arbeitnehmer

Januar 2011 EUR/Stunde	künftige Entwicklung ab ...EUR/Stunde
8,24	
10,90 12,95 12,75 9,50	ab 07/2011 11,00 13,00 12,85 9,75
12,41 11,17	
10,80	ab 01/2012 11,00
ab 01/2012 9,70 8,40	9,80 8,65
9,50 11,50 9,50	ab 07/2011 9,75 11,75 9,75

Branche	Beschäftigten-/ Entgeltgruppe
Gebäudereinigung - West inkl. Berlin - Ost	Innen- u. Unterhaltsreinigung Glas- u. Fassadenreinigung Innen- u. Unterhaltsreinigung Glas- u. Fassadenreinigung
Pflegebranche - West inkl. Berlin - Ost	
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft - West - Ost inkl. Berlin	Mindestlohn Mindestlohn
Geld- und Wertdienste - Ost inkl. Berlin - West	Geld- und Werttransport Geldbearbeitung Geld- und Werttransport Geldbearbeitung
Wach- / Sicherheitsgewerbe - Ost inkl. Berlin - West	Mindestlohn

Januar 2011 EUR/Stunde	künftige Entwicklung ab ...EUR/Stunde
8,55 11,33 7,00 8,88	
8,50 7,50	ab 01/2012 8,75 7,75
7,65 6,50	ab 04/2011 7,80 6,75
8,20 7,50 9,50–13,50* 8,00–11,00*	ab 01/2012 9,10 7,90 10,00–13,75* 8,50–11,25*
ab 03/2012 6,53 6,53–8,46*	7,00 7,00–8,60*

5. Welche zusätzlichen Zahlungen sind üblich?

Falls der Arbeitsplatz während der Entsendung erheblich weiter entfernt ist als der alte Arbeitsplatz und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ein Pendeln nicht zugemutet werden kann, sollte der Arbeitgeber die Kosten der An- und Abreise an diesen Ort tragen. Ferner ist es üblich, dass der Arbeitgeber für die Unterkunft während der Entsendung aufkommt.

6. Wie viele Stunden muss ich maximal arbeiten?

Die Arbeitszeit eines/einer entsandten Beschäftigten richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitsvertrags. Dabei dürfen jedoch die in Deutschland geltenden Grenzen der zulässigen Arbeitsdauer nicht überschritten werden, die vor allem dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen dienen. Die werktägliche Arbeitszeit beträgt in Deutschland grundsätzlich 8 Stunden, was einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden entspricht. Die werktägliche Arbeitszeit kann jedoch auf 10 Stunden ausgedehnt werden, solange in einem gesamten Zeitraum von 6 Monaten im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden werktäglich gearbeitet wird. Falls in der jeweiligen Branche ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag einen abweichenden, zulässigen Arbeitszeitrahmen festlegt, so gilt dieser auch für die entsandten Arbeitnehmer/innen.

7. Welche Pausen stehen mir zu?

Spätestens nach sechs Stunden muss dem/der Arbeitnehmer/in eine Pause gewährt werden. Grundsätzlich gilt, dass bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden 45 Minuten Pause zu gewährleisten sind. Diese Pausen können in mehrere Abschnitte von mindestens 15 Minuten unterteilt werden und müssen mindestens vor Beginn des jeweiligen Werktages feststehen. Die Pausen zählen nicht als Arbeitszeit.

8. Was ist mit meinem Urlaub?

Grundsätzlich haben entsandte Arbeitnehmer/innen für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub und zwar in dem in Deutschland geltenden Umfang. Dieser beträgt mindestens 24 Arbeitstage pro Jahr.

Urlaub steht dem/r entsandten Arbeitnehmer/in erst nach 6 Monaten der Beschäftigung zu. Die Höhe des Urlaubsgeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Lohn der letzten 13 Wochen. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, in besonders begründeten Fällen ist dessen Übertragung auf das erste Quartal des nächsten Kalenderjahres möglich.

Zusätzliche Urlaubsleistungen können individuell- oder tarifvertraglich vereinbart werden. In der Baubranche zum Beispiel haben Arbeitnehmer/innen einen Gesamtanspruch auf 30 Urlaubs-

tage im Jahr, wobei der Anspruch auf einen Tag Urlaub bereits nach 12 Beschäftigungstagen besteht. Sie bekommen außerdem vom Arbeitgeber zusätzliches Urlaubsgeld, das durch eine der Sozialkassen des Baugewerbes erstattet wird.

Die Regeln des deutschen Urlaubsrechts gelten für die entsandten Beschäftigten auch dann, wenn das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Der/die Arbeitnehmer/in kann diesen Urlaubsanspruch auch nach Beendigung der Entsendung in seinem Heimatland geltend machen, zum Beispiel dann, wenn die Entsendung vor dem Ablauf des Kalenderjahres beendet wurde.

Zudem gelten für die entsandten Arbeitnehmer/innen die in dem entsandten Mitgliedstaat existierenden gesetzlichen Feiertage, unabhängig davon ob diese auch im Heimatland anerkannt sind.

9. Wie bin ich versichert?

Dauert die Entsendung nicht länger als 24 Monate, ist der/die Arbeitnehmer/in grundsätzlich in seinem/ihrer Heimatland weiterhin versichert. Der Arbeitgeber muss vor der Entsendung bei der zuständigen Versicherung einen Entsendeausweis (frühere Bescheinigung E 101, seit dem 1. Mai 2010 Vordruck A1) beantragen, der als Nachweis dafür gilt, dass für den/die entsandte/n Arbeitnehmer/in Sozialversicherungsbeiträge in seinem Heimatland gezahlt werden.

Durch die Bescheinigung A1 (bzw. die frühere Bescheinigung E101, die, falls bereits ausgestellt, bis zu ihrem Ablauf weiter gültig bleibt) ist der/die entsandte Arbeitnehmer/in in Deutschland nicht sozialversicherungspflichtig, kann aber auch die Leistungen der deutschen Sozialversicherung (Rente, Arbeitslosengeld etc.) nicht beanspruchen.

Ferner ist es für die Arbeitnehmer/innen unbedingt notwendig, eine europäische Krankenversicherungskarte zu besitzen. Diese Versicherungskarte erhält er/sie in seinem/ihrer Heimatland bei seiner/ihrer Krankenversicherung. Diese Karte berechtigt den versicherten Arbeitnehmer, Leistungen der Krankenversicherung im Zielland der Entsendung in Anspruch zu nehmen.

10. Was passiert, wenn ich einen Unfall am Arbeitsplatz habe oder erkrankte?

In Falle eines Unfalls oder einer Krankheit haben die entsandten Beschäftigten Anspruch auf die gleiche medizinische Behandlung, inklusive Arzneien und Hilfsmittel, wie es ein/e örtliche/r Beschäftigte/r in ihrer Situation hätte. Dazu müssen sie lediglich die europäische Krankenversicherungskarte vorlegen (dazu bereits unter 9). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit richtet sich jedoch nach dem Recht des Heimatlandes.

Das gleiche gilt für das Krankengeld und für die Geldleistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, also Leistungen anstelle von Lohnzahlungen, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer (Berufs)Krankheit wegfallen würden. Diese richten sich stets nach dem Recht des Landes, in dem der Entsandte versichert ist.

11. Ich nehme meine Familie mit, wie ist sie versichert?

Wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin von Familienmitgliedern begleitet wird, haben diese, sofern sie nicht selbst beschäftigt sind, im Rahmen der sie im Heimatland erfassenden Familienversicherung dieselben Ansprüche wie auch der entsandte Arbeitnehmer.

12. Was passiert, wenn ich schwanger werde?

Wird eine nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerin schwanger, gelten für sie die deutschen Schutzvorschriften, insbesondere das deutsche Mutterschutzgesetz. Schwangere werden durch das deutsche Recht auf besondere Weise geschützt. Dazu gehört unter anderem:

- Schutz vor Kündigung
- Schutz vor körperliche Überanstrengung
- Verbot der nächtlichen Arbeit
- Möglichkeit der Beschränkung des Arbeitsvolumens auf ärztliche Anordnung bis hin zur Freistellung

Einer entsandten Schwangeren steht die deutsche medizinische Versorgung zu. Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld und andere finanzielle Leistungen richten sich nach dem Recht des Landes, in dem diese versichert ist, also in der Regel nach dem Recht des Herkunftslandes.

Sobald die Schwangere von ihrer Schwangerschaft erfahren hat, sollte sie ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Gezwungen ist sie dazu nicht, allerdings verzichtet sie dann auf den ihr zustehenden Schutz.

13. Wie wird die Entsendung beendet?

Für die Beendigung einer Entsendung kommen vor allem die folgenden Gründe in Betracht:

- Das Ablaufenden des vorhergesehenen Zeitraums
- Das Abschließen des vorgesehenen Projektes
- Die Berufung auf das vertraglich vereinbarte Rückrufsrecht
- Die Kündigung

14. Was passiert, wenn mir gekündigt wird oder wenn ich kündige?

Die bei einer Kündigung geltenden Vorschriften richten sich nach dem anwendbaren Recht, also nach dem Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes (ausführlich dazu unter 2).

Bei einer klassischen Entsendung gilt in der Regel das Kündigungsschutzrecht des Heimatlandes. Das bedeutet, dass für die/den nach Deutschland entsandten polnischen Beschäftigte/n beispielsweise die polnischen Kündigungsfristen auf der Grundlage des polnischen Kündigungsschutzrechts gelten, für die/den tschechische/n Arbeitnehmer/in dagegen das tschechische Recht usw. Ist jedoch der gewöhnliche Arbeitsort des/der Arbeitnehmers/in Deutschland, weil diese/r nur für die Dauer der Entsendung bei seinem polnischen, tschechischen etc. Arbeitgeber eingestellt wurde, ist durch Vergleich der beiden Rechtsordnungen zu ermitteln, welches Kündigungsschutzrecht den/

die Arbeitnehmer/in besserstellt. Ist es das deutsche Recht, kommt dieses und nicht das polnische oder tschechische Kündigungsschutzrecht zur Anwendung.

Besonderes gilt hinsichtlich der Kosten, die durch vorzeitige Beendigung der Entsendung entstehen können. Kündigt der Arbeitnehmer und sieht dessen Entsendevertrag eine Rückforderung der Kosten bei vorzeitiger Beendigung der Entsendung vor, kann der seinerseits zu zahlende Betrag höchstens einen Monatslohn betragen. Die Kosten des Rückzugs gehen dagegen zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er die vorzeitige Beendigung der Entsendung zu verantworten hat.

15. Wo zahle ich meine Steuern?

Eine einheitliche Regelung für alle aus dem EU-Ausland Entsandten gibt es nicht. Zwischen Deutschland und den EU-Mitgliedstaaten bestehen aber bilaterale Abkommen, die eine Doppelbesteuerung verhindern sollen. Demnach sind die Steuern entweder im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers oder am Ort der Entsendung zu entrichten. Näheres können Sie in der zuständigen Beratungsstelle (s. gleich unten) erfahren.

16. Wer vertritt meine Interessen? Wo kann ich mich beraten lassen?

Laut Artikel 5 der gemeinschaftsrechtlichen Entsenderichtlinie ist es die Aufgabe der Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen erhalten Sie beim DGB und den Mitgliedsgewerkschaften in Berlin, Brandenburg und Sachsen sowie bei der in Berlin eingerichteten Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte und der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktpartnerschaft EURES-TriRegio im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmern-Niederschlesien.

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

Bettina Wagner, Dr. Marta Böning

DGB-Haus

Keithstraße 1–3

10787 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 21240-145

Fax: +49 (0) 30 21240-116

Zimmer: 214

E-Mail: beratung-eu@dgb.de

Internet: <http://postedwork.dgb.de>

Arbeit und Leben e.V.

Landesarbeitsgemeinschaft Berlin

Grenzüberschreitende Arbeitsmarktpartnerschaft EURES-TriRegio

Koordinator: Sebastian Klähn

Schützenplatz 14

01067 Dresden

Telefon: +49 (0) 351 86 33 116

Fax: +49 (0) 351 86 33 158

E-Mail: sebastian.klaehn@dgb.de



Internetseite der EURES-TriRegio mit Informationen zu Arbeitsrecht, zur Sozialversicherung und Kontaktdaten zur Information und Beratung für Grenzgänger: www.eures.com

tschömen- i h/ d
N € j. ein
| ö/ rk-

... i

... i

Gewerkschaften

Gewerkschaften im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien

ČMKOS

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Telefon: +42 0 23446 1111

E-Mail: info@cmkos.cz

www.cmkos.cz



NSZZ „Solidarność“

Region Jeleniogórski

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

Telefon: +48 756415910

E-Mail: soljg@solidarnosc.org.pl

www.soljg.eu



DGB

Bezirk Sachsen

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

www.sachsen.dgb.de

Mitgliedsgewerkschaften in Sachsen:



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Bezirksverband Dresden

Ritzenbergstraße 3, 01067 Dresden

Telefon: (0351) 485 04 - 0

Fax: (0351) 485 04 - 20

www.igbau.de



Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Landesbezirk Nordost

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: (030) 278 71 33-0

Fax: (030) 278 71 33-44

www.igbce.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Sachsen

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig

Telefon: (0341) 49 47-412 oder -404

Fax: (0341) 49 47-406

www.gew.de, www.gew-sachsen.de



Industriegewerkschaft Metall

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-12 oder -0

Fax: (030) 25 37 50 25

www.igmetall.de, www.igmetall-bbs.de



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 3 99 91 50

Fax: (030) 3 91 20 30

www.ngg.net



Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Sachsen

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf

Tel.: (035204) 6 87 11

Fax: (035204) 6 87 50

www.gdp.de, www.gdp-sachsen.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Dresden

Budapester Straße 31, 01069 Dresden

Tel.: (0351) 877 73 11

Fax: (0351) 877 73 20

www.transnet.org



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Karl-Liebknecht-Str. 30-32, 04107 Leipzig

Tel.: (0341) 529 01 - 100

Fax: (0341) 529 01 - 500

www.sat.verdi.de

Gewerkschaften in Berlin und Brandenburg



DGB

Bezirk Berlin-Brandenburg

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

www.berlin-brandenburg.dgb.de

Mitgliedsgewerkschaften in Berlin und Brandenburg:



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Region Berlin-Brandenburg

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-661

Fax: (030) 206 20-666

Bezirksverband Berlin

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Telefon: (030) 206 20-60

Fax: (030) 206 20-666

www.igbau.de

Zusätzliche Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Baugewerbe in verschiedenen Sprachen finden Sie unter: www.soka-bau.de



Industriergewerkschaft Metall

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-0

Fax: (030) 25 37 50-25/60

www.igmetall-bbs.de

Verwaltungsstelle Berlin

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Telefon: (030) 25 37 50-0

Fax: (030) 25 37 50-200

www.berlin.igmetall.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Berlin

Ahornstraße 5, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 99 93-0

Fax: (030) 21 99 93-50

www.gew-berlin.de

Landesverband Brandenburg

Alleestraße 6A, 14469 Potsdam

Telefon: (0331) 27 184-0

Fax: (0331) 27 184-30

www.gew-brandenburg.de



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 3 91 20 30

Region Berlin/Potsdam

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin

Telefon: (030) 39 99 15-0

Fax: (030) 39 99 15-32

www.ngg-ost.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Servicebüro Nord-Ost

Revaler Straße 100, 10243 Berlin

Telefon: (030) 42 43 91-0

Fax: (030) 42 43 91-40

E-Mail: sb-nord-ost@evg-online.org

www.evg-online.org



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

Telefon: (030) 88 66-6

Fax: (030) 88 66-4999

E-Mail: lbz.bb@verdi.de

<http://bb.verdi.de/>



Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Berlin

Kurfürstenstraße 112, 10787 Berlin

Telefon: (030) 21 00 04-0

Fax: (030) 21 00 04-29

Landesbezirk Brandenburg

Rudolf-Breitscheid-Straße 64, 14482 Potsdam

Telefon: (0331) 747 32-0

Fax: (0331) 747 32-99

www.gdp-berlin.de



Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Landesbezirk Nordost

Inselstraße 6, 10179 Berlin

Telefon: (030) 278 71 33-0

Fax: (030) 278 71 33-44

www.igbce.de

