

If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet and the written conditions of employment issued in your native language.

Merkblatt

für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

Sie sind Leiharbeiterin oder Leiharbeiter, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Wenn Sie nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, können Sie vom Verleiher verlangen, dass er Ihnen dieses Merkblatt und den Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (siehe A. 2) in Ihrer Muttersprache aushändigt.

A. Arbeitsverhältnis

1. Ihr Verleiher muss eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung haben. Ihr Arbeitsvertrag ist unwirksam, wenn Ihr Arbeitgeber keine Erlaubnis besitzt und auch die Ausnahmen von der Erlaubnispflicht nicht zutreffen. In diesem Fall kommt es zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher, und zwar ab dem Zeitpunkt, der zwischen Verleiher und Entleiher vereinbart wurde. Wenn die Erlaubnis im Laufe des Arbeitsverhältnisses wegfällt, muss der Verleiher Sie darüber sofort informieren. Der Verleiher muss Sie auf das voraussichtliche Ende der Abwicklungsfrist hinweisen. Die Frist zur Abwicklung des Vertrags beträgt höchstens 12 Monate. Unter Abwicklungsfrist versteht man die Frist, die dem Verleiher maximal bleibt, um mit dem Entleiher bereits geschlossene Verträge zu realisieren.
2. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach § 11 Absatz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und den Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Der Verleiher ist verpflichtet, die wesentlichen Inhalte des Leiharbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten. Der schriftliche Nachweis muss mindestens folgende Angaben enthalten:
 - Ihren Namen und Ihre Anschrift sowie den Namen und die Anschrift des Verleihers,
 - das Datum, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt,
 - bei befristeten Arbeitsverhältnissen die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses,
 - den Arbeitsort oder, falls Sie nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollen, einen Hinweis darauf, dass Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden können,

Jeżeli nie jesteś obywatelem Republiki Federalnej Niemiec, możesz zażądać od swojego pracodawcy wydania Ci niniejszego informatora oraz dokumentu zawierającego spis istotnych warunków pracy w Twoim języku ojczystym.

Informator

dla pracowników tymczasowych

Status pracownika tymczasowego pracownik uzyskuje w chwili oddelegowania go przez Pracodawcę (Użyczącego) do osób trzecich (Użytkownika) celem świadczenia pracy na ich rzecz.

Jeżeli nie jesteś obywatelem Republiki Federalnej Niemiec możesz zażądać od Użyczącego wydania Ci niniejszego informatora oraz dokumentu zawierającego spis istotnych warunków pracy w Twoim języku ojczystym (patrz A. 2).

A. Stosunek pracy

1. Użyczący musi posiadać pozwolenie na wynajem pracowników wydane przez Federalną Agencję Pracy (Bundesagentur für Arbeit). Jeżeli Twój pracodawca nie posiada takiego pozwolenia, a nie zachodzi wyjątek od zasady obowiązku jego posiadania, Twoja umowa o pracę będzie nieskuteczna. W takim przypadku stosunek pracy nawiązywany jest pomiędzy Tobą a Użytkownikiem i to od chwili uzgodnionej między Użyczącym a Użytkownikiem. Gdy pozwolenie utraci ważność w trakcie trwania stosunku pracy, Użyczący ma obowiązek natychmiastowego poinformowania Cię o tym fakcie. Użyczący musi wskazać Ci przewidywany koniec terminu realizacji umowy. Termin realizacji umowy to najwyżej 12 miesięcy. Pod terminem realizacji rozumiany jest maksymalny termin, który pozostaje Użyczącemu do realizacji zawartych już umów z Użytkownikiem.
2. Potwierdzenie istotnych warunków umowy w stosunku pracy nawiązanym z pracownikiem tymczasowym stosuje się do § 11 ust. 1 ustawy o użyczeniu pracowników (AÜG) oraz postanowień ustawy o potwierdzeniu warunków umowy o pracę (Nachweisgesetz). Użyczący jest zobowiązany do pisemnego sporządzenia istotnych treści stosunku pracy tymczasowej. Dokument sporządzony w formie pisemnej musi zawierać co najmniej następujące informacje:
 - Twoje personalia oraz adres a także personalia i adres Użyczącego,
 - datę rozpoczęcia stosunku pracy,
 - w przypadku stosunku pracy zawartego na czas określony - przewidywany czas trwania stosunku pracy,
 - miejsce pracy lub, jeżeli praca nie będzie świadczona w jednym określonym miejscu, wskazanie, iż zatrudnienie odbywa się w różnych

- eine kurze Beschreibung Ihrer Tätigkeit,
- die Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts,
- die vereinbarte wöchentliche bzw. monatliche Arbeitszeit,
- die Zahl der Urlaubstage,
- die beiderseitigen Kündigungsfristen des Arbeitsverhältnisses,
- einen allgemeinen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten,
- die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1 AÜG,
- Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen Sie nicht verliehen sind.

Spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses sind die wesentlichen Vertragsbedingungen von Ihrem Verleiher schriftlich festzuhalten, zu unterschreiben und Ihnen zu übergeben.

Achten Sie darauf, dass Sie den schriftlichen Nachweis immer vor Beginn der Beschäftigung erhalten, damit Sie rechtlich abgesichert sind; besonders wichtig ist dies bei befristeten Verträgen / Arbeitsverhältnissen.

3. Grundsätzlich haben Sie Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen (z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten) bei auswärtigem Einsatz. Zum Beispiel sind Ihnen die Fahrtkosten zu erstatten für die Fahrten zwischen dem Betriebssitz des Verleihers und dem Betriebssitz des Entleihers.¹

Tarifvertraglich oder einzelvertraglich können jedoch abweichende Regelungen getroffen werden. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang diese Ausgaben auch vom Finanzamt erstattet werden können, ist von den steuerlichen Regelungen abhängig, die im jeweiligen Einzelfall zu beachten sind.

4. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Personalräte) nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz sind auch von den Verleihern und deren Beschäftigten zu beachten.
5. Der Verleiher darf Ihnen nicht verbieten, nach Beendigung Ihres Leiharbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher einzugehen. Steht

lokalisacjach,

- zwięzły opis Twojego stanowiska,
- skład, wysokość oraz termin wymagalności Twojego wynagrodzenia za pracę łącznie z dodatkami, premią i świadczeniami specjalnymi oraz innymi składnikami wynagrodzenia,
- uzgodniony czas pracy w wymiarze tygodniowym bądź miesięcznym,
- liczbę dni urlopowych,
- termin wypowiedzenia dla obu stron stosunku pracy,
- ogólne odniesienie do układów zbiorowych pracy, porozumień zakładowych bądź służbowych, obowiązujących w zakresie stosunku pracy,
- nazwę organu wydającego pozwolenie oraz miejscowość i datę wydania pozwolenia zgodnie z § 1 ustawy AÜG,
- rodzaj i wysokość świadczeń w okresie, w których nie doszło do użyczenia pracownika

Najpóźniej w terminie miesiąca od nawiązania stosunku pracy Użyczący musi sporządzić spis istotnych warunków umownych, opatrzyć je swoim podpisem i przekazać je Pracownikowi.

Należy zwrócić uwagę, by Pracownik otrzymał dokument w formie pisemnej zawsze przed rozpoczęciem zatrudnienia; dokument ten stanowi prawne zabezpieczenie Pracownika. Jest to rzeczą szczególnie ważną w przypadku umów/ stosunków pracy zawartych na czas określony.

3. Co do zasady masz prawo do rekompensaty kosztów w przypadku świadczenia pracy wyjazdowej (np. wydatki na przejazdy i noclegi). Wyrównaniu podlegają na przykład koszty przejazdów pomiędzy siedzibą firmy Użyczącego a siedzibą Użytkownika¹.)

Istnieje jednak możliwość ustanowienia uregulowań odmiennych na zasadzie układu zbiorowego pracy bądź na gruncie danej umowy. Czy i ewentualnie w jakim zakresie istnieje możliwość zwrotu ww. kwot także przez urząd skarbowy, zależy od regulacji podatkowych, których obowiązywanie należy uwzględnić w konkretnym przypadku.

4. Zgodnie z Ustawą o ustroju zakładów pracy tudzież Federalną Ustawą o reprezentacji personelu służb publicznych (Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz) prawa podmiotów reprezentujących prawa pracownicze (rady zakładowe, kadrowe) podlegają uwzględnieniu także przez Użytkowników i ich załogę.
5. Użyczący nie może Ci zabronić nawiązania stosunku pracy z Użytkownikiem po zakończeniu stosunku pracy tymczasowej. Jeżeli Twoja umowa z Użyczącym lub

¹ Vgl. §670 des Bürgerlichen Gesetzbuches

¹ por. § 670 niemieckiego kodeksu cywilnego (BGB)

ein solches Verbot in Ihrer Vereinbarung mit dem Verleiher oder in der Vereinbarung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher dann ist ein solches Verbot unwirksam.

6. Der Verleiher hat Ihnen das vereinbarte Arbeitsentgelt auch dann zu zahlen, wenn er Sie nicht bei einem Entleiher beschäftigen kann.

Ihr Recht auf Zahlung des Arbeitsentgelts konnte bis 31.12.2011 aufgehoben werden, wenn Sie Kurzarbeit vereinbart hatten und Ihnen Kurzarbeitergeld nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III gezahlt wurde.

7. Sie sind nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu werden, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Bei einem solchen Arbeitskampf muss der Verleiher Sie darauf hinweisen, dass Sie das Recht haben, die Leistung zu verweigern und nicht für diesen Entleiher zu arbeiten.

B. Grundsatz der Gleichstellung mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers; Ausnahmen

1. Für die Zeit, in der Sie beim Entleiher arbeiten, haben Sie grundsätzlich Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Urlaub usw.) und das Arbeitsentgelt wie eine vergleichbare Arbeitnehmerin bzw. ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers². Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt können Sie von Ihrem Entleiher verlangen. Davon abweichende Vereinbarungen sind unwirksam.
2. Von diesem Gleichstellungsgrundsatz darf nur in folgendem Fall abgewichen werden:
Für Ihr Leiharbeitsverhältnis gilt ein Tarifvertrag, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen regelt. Ein solcher Tarifvertrag ist zum einen anzuwenden, wenn zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband ein Tarifvertrag geschlossen wurde und Sie Mitglied der Gewerkschaft sind und Ihr Arbeitgeber Mitglied des beteiligten Arbeitgeberverbandes ist. Zum anderen kann im Arbeitsvertrag zwischen Ihnen und Ihrem Verleiher die Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages vereinbart werden.

Anders verhält es sich, wenn Sie einem Entleiher überlassen werden, bei dem Sie schon einmal gearbeitet haben, und zwar in den letzten sechs Monaten, bevor Sie der Verleiher dem Entleiher überlassen hat. Dies trifft auch auf den Verleiher zu, der mit diesem Entleiher einen Konzern bildet. In diesen Fällen hat Ihr Verleiher den Gleichstellungsgrundsatz sicherzustellen.

umowa zawarta pomiędzy Użycząjącym i Użytkownikiem zawiera taki zakaz, zakaz ten jest nieskuteczny.

6. Użycząjący musi wypłacić Ci uzgodnione wynagrodzenie za pracę także w sytuacji, gdy nie ma możliwości zatrudnienia Cię u Użytkownika.

Twoje prawo do wypłaty wynagrodzenia za pracę mogło zostać uchylone do dnia 31.12.2011, jeśli uzgodniłeś z pracodawcą skrócony czas pracy i wypłacono Ci wynagrodzenie z tytułu skróconego czasu pracy zgodnie z Kodeksem Socjalnym (SGB) III.

7. Nie masz obowiązku podejmowania pracy u Użytkownika, w którego przedsiębiorstwie w sposób bezpośredni trwają zmagania pracowników z pracodawcą. W razie wystąpienia takich okoliczności Użycząjący musi wskazać Ci na Twoje prawo odmowy świadczenia pracy i niepodjęcia pracy na rzecz tego Użytkownika.

B. Zasada równości pracowników tymczasowych i pracowników własnych Użytkownika; Wyjątki

1. W okresie zatrudnienia w przedsiębiorstwie Użytkownika masz co do zasady prawo do korzystania z istotnych warunków świadczenia pracy (jak wymiar czasu pracy, urlop itd.) oraz wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymałby porównywalny pracownik płci żeńskiej czy męskiej w zakładzie Użytkownika².
Możesz zażądać od Użytkownika informacji nt. istotnych warunków pracy oraz wypłaty wynagrodzenia. Porozumienia odmiennej treści są nieskuteczne.
2. Możliwość odstąpienia od tej zasady równego traktowania istnieje jedynie w następującym przypadku:
- gdy Twój stosunek pracy tymczasowej jest objęty układem zbiorowym, regulującym istotne warunki pracy. Regulacje układu stosuje się w sytuacji, gdy układ zbiorowy pracy został zawarty pomiędzy związkiem zawodowym i zrzeszeniem pracodawców, Ty jesteś członkiem związku zawodowego a Twój pracodawca - członkiem zrzeszenia pracodawców będącego Stroną podpisanego układu. Poza tym istnieje też możliwość ustalenia w Twojej umowie o pracę z Użycząjącym, że do umowy będzie miał zastosowanie określony układ zbiorowy.

Inaczej rzecz ma się w sytuacji, gdy zostałeś wynajęty w charakterze pracownika przez Użytkownika, u którego już kiedyś pracowałeś, i to w ciągu ostatnich sześciu miesięcy, zanim Użycząjący oddelegował Cię do pracy u tego Użytkownika. Dotyczy to także Użycząjącego pozostającego z Użytkownikiem w jednym i tym samym koncernie. W takim przypadku Twój Użycząjący musi zapewnić zachowanie zasady równego traktowania.

² Vgl. §3 Abs. 1 Nr.3 und §9 Nr. 2 AÜG

² por. §3 ust. 1 numer 3 i §9 numer 2 AÜG

C. Lohnuntergrenze³

Der Verleiher ist verpflichtet, Ihnen mindestens das nachfolgend aufgeführte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde (Mindeststundenentgelt) zu zahlen:

1. vom 01.04.2014 bis 31.03.2015
 - a) in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen **7,86 Euro**
 - b) in den übrigen Bundesländern **8,50 Euro**
2. vom 01.04.2015 bis zum 31.05.2016
 - a) in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen **8,20 Euro**
 - b) in den übrigen Bundesländern **8,80 Euro**
3. vom 01.06.2016 bis zum 31.12.2016
 - a) in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen **8,50 Euro**
 - b) in den übrigen Bundesländern **9,00 Euro**

Es ist Ihnen das Mindeststundenentgelt Ihres Arbeitsortes zu zahlen. Wenn Sie auswärtig tätig sind und das Mindeststundenentgelt an Ihrem Einstellungsort höher als am Arbeitsort ist, haben Sie Anspruch auf dieses höhere Mindeststundenentgelt.

Sie haben Anspruch darauf, dass Ihnen das Mindeststundenentgelt spätestens am 15. Bankarbeitstag (Referenzort ist Frankfurt am Main) gezahlt wird, der auf den Monat folgt, für den das Mindeststundenentgelt zu zahlen ist.

Diese Regelung gilt nicht, für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandene Arbeitsstunden, wenn eine tarifvertragliche Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Dieses Arbeitszeitkonto darf höchstens 200, bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230, Plusstunden umfassen. Sofern Sie mehr als 150 Plusstunden auf Ihrem Arbeitszeitkonto haben, muss Ihr Verleiher die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge gegen Insolvenz sichern und diese Insolvenzsicherung Ihnen gegenüber nachweisen.

³ Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21.03.2014 (BANz vom 26.03.2014)

C. Minimum płacowe³

Użyczający jest zobowiązany wypłacić Ci wynagrodzenie brutto za godzinę pracy co najmniej w podanej poniżej wysokości (płaca minimalna za godzinę):

1. od dnia 01.04.2014 do dnia 31.03.2015
 - a) w krajach związkowych (landach) Berlin, Brandenburgia, Meklemburgia Pomorze Przednie, Saksonia, Saksonia - Anhalt i Turynia **7,86 Euro**
 - b) w pozostałych landach **8,50 Euro**
2. od dnia 01.04.2015 do dnia 31.05.2016
 - a) w landach Berlin, Brandenburgia, Meklemburgia Pomorze Przednie, Saksonia, Saksonia - Anhalt i Turynia **8,20 Euro**
 - b) w pozostałych landach **8,80 Euro**
3. od dnia 01.06.2016 do dnia 31.12.2016
 - a) w landach Berlin, Brandenburgia, Meklemburgia Pomorze Przednie, Saksonia, Saksonia - Anhalt i Turynia **8,50 Euro**
 - b) w pozostałych landach **9,00 Euro**

Wynagrodzenie wypłaca się w wysokości minimum płacowego właściwego dla Twojego miejsca pracy. W przypadku zatrudnienia poza miejscem pracy, gdy minimalna godzinowa stawka wynagrodzenia w miejscu zatrudnienia jest wyższa niż w miejscu świadczenia pracy, masz prawo do wynagrodzenia po wyższej stawce minimalnej.

Masz prawo do wypłaty wynagrodzenia liczonego wg minimalnej stawki godzinowej najpóźniej do 15 bankowego dnia roboczego (miejscowością referencyjną jest w tym zakresie Frankfurt nad Menem) kolejnego miesiąca po miesiącu, za który należne jest wynagrodzenie.

Uregulowania te nie dotyczą godzin pracy wykraczających poza regularne miesięczne pensum, w sytuacji, gdy istnieją uregulowania w ramach układów zbiorowych pracy mające na celu uelastycznienie czasu pracy, wprowadzające konto godzin roboczych. Konto godzin roboczych może zawierać maksymalnie 200, a w przypadku wahań sezonowych, w poszczególnych przypadkach, do 230 dodatkowych godzin pracy. Jeżeli na Twoim koncie zapisanych jest więcej niż 150 godzin dodatkowych, Pracodawca użyczający Pracownika musi zabezpieczyć należność z tytułu godzin wykraczających poza liczbę 150 łącznie z przypadającymi w związku z tym składkami na ubezpieczenia społeczne na

³ Drugie Rozporządzenie w sprawie dolnej granicy wynagrodzenia w przypadku wynajmu pracowników z dnia 21.03.2014 (BANz z dnia 26.03.2014)

Ohne diesen Nachweis, darf Ihr Arbeitszeitkonto höchstens 150 Plusstunden umfassen.

Wenn Ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit weniger als 35 Wochenstunden beträgt, wird die Obergrenze der Arbeitszeitkonten entsprechend angepasst.

Auf Ihr Verlangen werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, Ihnen ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

D. Sozialversicherung

Der Verleiher als Ihr Arbeitgeber ist, wie jeder andere Arbeitgeber auch, verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so haftet dafür im Einsatzfall der Entleiher⁴.

E. Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Für Ihre Tätigkeit bei dem Entleiher gelten die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts, die auch der Betrieb des Entleihers einzuhalten hat. Für die Einhaltung dieser Vorschriften sind Verleiher und Entleiher verantwortlich. Der Entleiher hat auch die notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu treffen, die gesetzlich vorgeschrieben sind. Sie sind verpflichtet, die entsprechenden Vorschriften zu befolgen.

Der Entleiher hat Sie ferner, insbesondere vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, über Folgendes zu informieren:

1. Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen Sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung
2. die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder eine besonderen ärztlichen Überwachung sowie
3. erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes.

F. Ihre Pflicht sich rechtzeitig arbeitsuchend zu melden⁵

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis beim Verleiher endet, sind Sie verpflichtet, sich spätestens drei Monate vorher persönlich bei Ihrer Arbeitsagentur arbeitsuchend zu melden. Erfahren Sie von der Beendigung weniger als drei Monate vorher müssen Sie sich spätestens drei Tage, nach dem Sie von der Beendigung erfahren haben arbeitsuchend melden.

⁴ Vgl. § 28 e Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV

⁵ Vgl. § 38 Absatz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III

wypadek upadłości przedsiębiorstwa i wykazać istnienie takiego zabezpieczenia Pracownikowi. Jeśli brak takiego dokumentu, na Twoim koncie godzin roboczych może być zapisanych najwyżej 150 dodatkowych godzin.

Jeśli Twój wymiar pracy uzgodniony w umowie zatrudnienia wynosi mniej niż 35 godzin tygodniowo, górna granica konta godzin roboczych podlega odpowiedniemu dostosowaniu.

Należność z tytułu godzin zapisanych na koncie godzin roboczych, wykraczających poza pensum 150 godzin, wypłaca się na żądanie Pracownika. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze liczba godzin dodatkowych zależy proporcjonalnie od wymiaru czasu pracy każdorazowo uzgodnionego w umowie zatrudnienia.

D. Ubezpieczenia społeczne

Jak każdy inny pracodawca także Użyczający jest zobowiązany do odprowadzania składek z tytułu ubezpieczeń społecznych. Jeśli nie wykonuje tego obowiązku, wówczas odpowiedzialność z tego tytułu ponosi w danym przypadku Użytkownik⁴.

E. Bezpieczeństwo pracy i zapobieganie nieszczęśliwym wypadkom

Twoja praca świadczona u Użytkownika podlega prawnopublicznym przepisom bezpieczeństwa pracy, których winien przestrzegać także zakład Użytkownika. Za przestrzeganie tych przepisów odpowiada Użyczający i Użytkownik. Użytkownik winien jest podejmować niezbędne działania celem zapobieżenia nieszczęśliwym wypadkom, przewidziane literą prawa. Masz obowiązek stosowania się do odpowiednich przepisów.

Użytkownik musi poinformować Cię, w szczególności przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz na wypadek zmian w zakresie wykonywanych przez Ciebie zadań, o:

1. zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia, na które możesz być narażony oraz o działaniach i urządzeniach temu zapobiegających,
2. konieczności posiadania szczególnych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych tudzież konieczności specjalnego nadzoru lekarskiego oraz
3. zwiększonych zagrożeniach na stanowisku pracy.

F. Obowiązek Pracownika w zakresie odpowiednio wczesnego zgłoszenia poszukiwania pracy⁵

W przypadku ustania stosunku pracy u Użytkownika pracownik jest zobowiązany do osobistego stawiennictwa w swoim urzędzie pracy w charakterze osoby poszukującej zatrudnienia najpóźniej na 3 miesiące przed ustaniem stosunku pracy. Jeżeli pracownik dowiedział się o zakończeniu stosunku pracy później niż na trzy miesiące przed jego ustaniem, winien jest zgłosić się do urzędu jako osoba poszukująca pracy najpóźniej w ciągu trzech dni od chwili uzyskania wiadomości o ustaniu stosunku zatrudnienia.

⁴ por. § 28 e ust. 2 Kodeksu Socjalny (SGB) IV

⁵ por. § 38 ustęp 1 Kodeksu Socjalnego III (SGB) III

Es reicht aus, wenn Sie Ihrer Arbeitsagentur innerhalb der genannten Fristen z. B. online (<http://www.arbeitsagentur.de>) oder aber telefonisch die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mitteilen und einen Termin zur persönlichen Arbeitsuchendmeldung vereinbaren.

Sie haben Ihre Pflicht, sich arbeitsuchend zu melden, erst dann vollständig erfüllt, wenn Sie den vereinbarten Termin mit der Agentur für Arbeit wahrnehmen.

Bitte beachten Sie, dass eine Sperrzeit von einer Woche eintreten kann, wenn Sie sich nicht rechtzeitig melden. Eintritt einer Sperrzeit bedeutet, dass trotz Anspruch auf Arbeitslosengeld I, dieser Anspruch ruht und Sie für diese Woche, in der der Anspruch ruht, kein Arbeitslosengeld I erhalten.

G. Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze

Der Entleiher hat Sie über freie Arbeitsplätze die in seinem Unternehmen besetzt werden sollen, zu informieren. Dies kann durch einen Aushang an einer für Sie zugänglichen Stelle im Betrieb oder Unternehmen des Entleihers geschehen.

H. Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdiensten

Zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten eines Unternehmens - beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel - hat der Entleiher Ihnen Zugang zu gewähren, und zwar unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in seinem Betrieb.

Es kann jedoch sachliche Gründe geben, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ein solcher Grund kann vorliegen, wenn Sie nur kurz beim Entleiher beschäftigt sind und es für den Entleiher ei-nen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand bedeuten würde, Ihnen Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten zu verschaffen

I. Wer hilft bei Streitigkeiten oder Fragen?

Für die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Leiharbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Verleiher sind die Arbeitsgerichte zuständig. Nähere Auskünfte dazu erhalten Sie von den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie den für die Überwachung der Verleiher zuständigen Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel und Nürnberg.

Bei Zweifeln, ob der Verleiher die erforderliche Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit besitzt, können Sie sich an das jeweils zuständige Team Arbeitnehmerüberlassung in den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Nürnberg und Kiel wenden. Diese Teams nehmen auch Hinweise auf Rechtsverstöße von Erlaubnisinhabern entgegen und gehen diesen nach.

Wystarczy, by pracownik zawiadomił swój urząd pracy o ustaniu stosunku pracy w określonym powyżej terminie np. w formie elektronicznej (<http://www.arbeitsagentur.de>) bądź telefonicznie i uzgodnił termin wizyty celem złożenia zgłoszenia o poszukiwaniu zatrudnienia. Obowiązek pracownika do zgłoszenia się w charakterze osoby poszukującej pracy uznaje się za w pełni wykonany dopiero po odbyciu spotkania umówionego przez pracownika z Urzędem Pracy.

Zwracamy uwagę na możliwość zastosowania sankcji w postaci zawieszenia wypłaty zasiłku dla bezrobotnych przez okres jednego tygodnia w przypadku spóźnionego zgłoszenia. Sankcje oznaczają, że mimo ustalonego prawa do zasiłku I (Arbeitslosengeld I), roszczenie ulega zawieszeniu, a pracownik nie otrzymuje wypłaty zasiłku dla bezrobotnych I za tydzień zawieszenia.

G. Obowiązek Użytkownika do informowania o wolnych miejscach pracy

Użytkownik winien jest poinformować Cię o wakatach planowanych do obsadzenia w jego przedsiębiorstwie. Może to czynić za pośrednictwem ogłoszeń wywieszanych w miejscu dostępnym dla Pracownika w zakładzie bądź w przedsiębiorstwie Użytkownika.

H. Dostęp do wspólnego wyposażenia lub jednostek zorganizowanej obsługi pracownika

Użytkownik winien umożliwić pracownikowi tymczasowemu dostęp do bazy wyposażenia pracowniczego lub jednostek prowadzących obsługę pracownika - np. zorganizowanej formy opieki nad dziećmi, wyżywienia zakładowego i środków transportu. Wyposażenie bądź jednostki obsługi pracownika winny być udostępniane Pracownikowi na takich samych warunkach jak porównywalnym pracownikom Użytkownika. Należy jednak uwzględnić możliwość wystąpienia przyczyn merytorycznych usprawiedliwiających inne traktowanie

Przyczyną innego traktowania może być krótkotrwałe zatrudnienie pracownika tymczasowego, powodujące po stronie Użytkownika niewspółmiernie duże nakłady administracyjne związane z umożliwieniem pracownikowi dostępu do bazy wyposażenia pracowniczego lub jednostek prowadzących obsługę pracownika.

I. Pomoc w kwestiach spornych i wątpliwych

Instancją właściwą w zakresie rozstrzygnięcia sporów wynikających ze stosunku pracy tymczasowej pomiędzy Pracownikiem tymczasowym a Używającym są sądy pracy. Bliższych informacji możesz zasięgnąć w zresze-niach reprezentujących pracowników i pracodawców, u adwokata/radcy prawnego oraz we właściwych Urzędach Pracy (Agentur für Arbeit) w Düsseldorfie, Kilonii i Norymberdze, odpowiedzialnych za nadzór nad Podmiotami Używającymi.

W przypadku wątpliwości dot. posiadania przez Używającego wymaganego pozwolenia Federalnej Agencji Pracy, informacji udzieli Ci właściwy w danym przypadku dział ds. pracowników tymczasowych Urzędu Pracy w Düsseldorfie, Kilonii i Norymberdze. Dział ten przyjmuje też i bada zgłoszenia dot. naruszeń prawa, których dopuścił się dany posiadacz pozwolenia.

Die drei zuständigen Teams Arbeitnehmerüberlassung sind mittels folgender Kontaktdaten erreichbar:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, Josef-Gockeln-Straße 7, 40474 Düsseldorf (Tel.: 0211 692 4500);
- Agentur für Arbeit Kiel, Projensdorfer Straße 82, 24106 Kiel (Tel.: 0431 709 1010);
- Agentur für Arbeit Nürnberg, Richard-Wagner-Platz 5, 90443 Nürnberg (Tel.: 0911 529 4343).

Die Teams Arbeitnehmerüberlassung sind jeweils für Erlaubnisinhaber mehrerer Bundesländer zuständig. Das Team in der Agentur für Düsseldorf für die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Hessen. Das Team der Agentur für Arbeit Nürnberg für die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland. Das Team in der Agentur für Arbeit Kiel für alle übrigen Bundesländer.

Die Informationen über die Arbeitnehmerüberlassung erhalten Sie unter folgender Internetadresse: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Rechtsgrundlagen > Arbeitnehmerüberlassung.

Anmerkung GeAT AG: Für Thüringen ist die Agentur für Arbeit Kiel zuständig.

Z jedem z trzech niżej wymienionych działów ds. pracowników tymczasowych możesz skontaktować się pod niżej podanym adresem/numerem telefonu:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, Josef-Gockeln-Straße 7, 40474 Düsseldorf (Tel.: 0211 692 4500);
- Agentur für Arbeit Kiel, Projensdorfer Straße 82, 24106 Kiel (Tel.: 0431 709 1010);
- Agentur für Arbeit Nürnberg, Richard-Wagner-Platz 5, 90443 Nürnberg (Tel.: 0911 529 4343).

Każdy z ww. działów ds. pracowników tymczasowych jest jednostką właściwą w sprawach posiadaczy pozwoleń pochodzących z różnych landów RFN. Dział Urzędu Pracy w Düsseldorfie odpowiada za sprawy podmiotów w Północnej Nadrenii - Westfalii i Hesji, dział Urzędu Pracy w Norymberdze za podmioty z landów Bawarii, Badenii - Wirtembergii, Nadrenii Palatynatu i Kraju Saary, natomiast dział ds. pracowników tymczasowych w UP w Kilonii za podmioty z pozostałych landów RFN.

Informacje nt. wynajmu pracowników uzyskasz pod następującym adresem www.arbeitsagentur.de: www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Rechtsgrundlagen > Arbeitnehmerüberlassung

Uwaga GeAT AG: Dla Turynii, Agencja Zatrudnienia Kiel jest odpowiedzialny