



Inhaltsverzeichnis Vertrags- und Informationsmappe

Rückgabepflichtige Unterlagen (nach Unterschrift):

1. Mitarbeitervertrag - wird jedem Mitarbeiter gesondert zugeschickt
2. Merkblatt für Leiharbeitnehmer und Leiharbeiterinnen
3. Datenschutzinformation
4. Wesentlichen Arbeitsbedingungen an der kooperierenden Einrichtung - wird gesondert zugeschickt
5. Angabe der persönlichen Daten
6. Befreiungsantrag Rentenversicherungspflicht
7. Unterlagen gemäß Checkliste

Unterlagen zur Abgabe an die zuständige Personalabteilung (S1/Verwaltung): (Nur Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundeswehr)

8. Antrag auf Nebentätigkeit (Kopie Mitarbeitervertrag als Anlage beifügen)

Weitere Unterlagen:

9. Vergütungstabelle - wird gesondert zugeschickt (richtet sich nach Einsatzort und Qualifizierung)
10. Kontaktinformationen



SALUS GmbH

Personalmanagement

Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Zwischen:

Salus GmbH

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und:

Herrn/Frau _____

(Name, Vorname)

wohnhaft _____

(Adresse)

- nachfolgend „Arbeitnehmer/-in“ genannt –

wird nachfolgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Präambel

Der Arbeitgeber ist seit dem 01.07.2022 im Besitz einer befristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG. Die Erlaubnis wurde ausgestellt von der Agentur für Arbeit in Kiel.

Der Arbeitgeber beabsichtigt, den Leiharbeitnehmer im Wege der Arbeitnehmerüberlassung als Leiharbeitnehmer bei Kunden (=Entleihern) einzusetzen. Dies vorausgeschickt, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen.

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

(Aktuelles Datum + 14 Tage)

§ 2 Probezeit:

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die Dauer der Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 3 Tätigkeit:

Der/die Arbeitnehmer/-in wird als Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau als geringfügig entlohnte/r Beschäftigte/r im Rahmen eines Minijobs eingestellt. Das Geschäftsmodell sieht die Vermittlung des/der Arbeitnehmers/-in an regionale Kooperationspartner vor. Dabei geschieht diese Vermittlung nur mit Zustimmung des/der Arbeitnehmers/-in. Die Zustimmung erteilt der/die Arbeitnehmer/-in mit Beantragung der Übernahme von ausgeschriebenen Diensten. Der Arbeitsort zur Erbringung der Arbeitsleistung befindet sich hierbei in einem für den Arbeitnehmer zumutbaren Tagespendelbereich.

§ 4 Arbeitsvergütung

Für die Tätigkeit erhält der/die Arbeitnehmer/-in einen Stundenlohn in Höhe von XX,XX€ pro Stunde. Das maximale Gehalt beträgt 6240,00€ pro Jahr und darf durchschnittlich 520,00€ pro Monat nicht überschreiten. Dieses Gehalt wird aufgrund der monatlich neu zu berechnenden Vergütungsbestandteilen spätestens am 15. Bankarbeitstag des folgenden Kalendermonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendem Konto überwiesen. Der/die Arbeitnehmer/-in ist rentenversicherungspflichtig und erwirbt unter den jeweils bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen Rentenansprüche. Der Eigenanteil des/der Arbeitnehmer/-in beträgt 3,6 Prozent der monatlichen Vergütung. Der Arbeitnehmer kann sich jedoch auf Wunsch jederzeit von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Der Arbeitnehmer erklärt sich dazu wie folgt:

- ☐ Ich wünsche die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- ☐ Ich wünsche die Beitragszahlung an den Rentenversicherungsträger
(Überstunden bzw. Mehrarbeit sind grundsätzlich nicht vorgesehen und bedürfen der gesonderten Absprache mit dem jeweiligen Kooperationspartner).

Eine Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeiten findet im Übrigen nur statt, wenn dies im Einzelfall vom Arbeitgeber verbindlich zugesagt worden ist.

Zum oben angegebenen Stundenlohn hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung folgender Zulagen:

- | | | |
|----|---|--------------------|
| 1. | Nachtzulage: | 25% vom Grundlohn |
| 2. | Erhöhte Nachtzulage: | 40% vom Grundlohn |
| | <small>(für die Zeit von 00:00 bis 04:00, wenn die Arbeit vor Mitternacht begonnen wurde)</small> | |
| 3. | Sonntagszulage: | 50% vom Grundlohn |
| 4. | Feiertagszulage: | 125% vom Grundlohn |

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht verliehen ist, nimmt er zu den arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen die Arbeit im Betrieb des Arbeitgebers wieder auf. Sollte dies aus Gründen, die der Arbeitgeber oder der Entleihbetrieb zu vertreten haben, nicht möglich sein, wird die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung für die Dauer der Nichtbeschäftigung weitergezahlt (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 4 AÜG).

Sollte es dem Arbeitnehmer aus eigens zu vertretenden Gründen nicht möglich sein, ausgeschriebene Dienste so wahrzunehmen, dass die in §5 festgelegte monatliche Arbeitszeit

vollständig erreicht wird, entfällt die garantierte Fortzahlung der Mindestvergütung. Die Vergütung wird in diesem Fall anhand der tatsächlich erbrachten Leistung berechnet.

Solange der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei Entleihern eingesetzt ist, gelten mindestens die Grundsätze von Equal Pay und Equal Treatment gemäß § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG. Das heißt, der Verleiher ist mindestens verpflichtet, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz).

§ 5 Arbeitszeit:

Der/die Arbeitnehmer/in erbringt seine/ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall. Die Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt nach Bedarf des Kooperationspartners (Entleihers). Der Bedarf wird durch den Kooperationspartner kommuniziert und angeboten. Der Arbeitgeber bzw. Entleiher entscheidet darüber, wann und in welchem Umfang der Arbeitsanfall den Einsatz des/der Arbeitnehmers/in erforderlich macht. Der/die Arbeitnehmer/in entscheidet eigenständig, ob er/sie den durch den Kooperationspartner angebotenen Arbeitseinsatz annimmt. Ein obligatorischer Abruf durch den Arbeitgeber bzw. Entleiher erfolgt nicht.

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden. Die Verpflichtung des/der Arbeitnehmers/in zur Ableistung von Überstunden gemäß nachstehender Regelung bleibt im Übrigen unberührt.

Der Arbeitgeber bestimmt nach Rücksprache mit dem Entleiher den Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und an welchen Tagen der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Arbeitsleistung zu erbringen hat. Er wird dem Arbeitnehmer seinen Arbeitseinsatz, d.h. dessen Beginn und voraussichtliche Dauer, jeweils mindestens ... Tage im Voraus mitteilen. Die Bestimmung des Arbeitseinsatzes kann telefonisch, mündlich oder in anderer geeigneter Weise erfolgen. Der Arbeitgeber bzw. Entleiher bestimmt die Lage der Pausen.

Nimmt der Arbeitgeber bzw. Entleiher die Arbeitsleistung in Anspruch, beträgt die Einsatzdauer jeweils mindestens drei aufeinander folgende Stunden. Im Übrigen liegt die Verteilung der Arbeitszeit im freien Ermessen des Arbeitgebers bzw. Entleihers.

Die Ruhe- und Pausenzeiten sind einzuhalten.

§ 6 Urlaub:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Da es sich bei dem zuschließenden Arbeitsverhältnis um eine stundenbasierte Tätigkeit handelt, wird für die Berechnung des zustehenden Urlaubsanspruchs die jährliche Arbeitszeit als Grundlage herangezogen. Somit stehen dem Arbeitnehmer für 13 geleistete Arbeitstage je 1 Tag Urlaub zu. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind verbleibende Urlaubsansprüche innerhalb der Kündigungsfrist abzubauen, soweit dies möglich ist. Die rechtliche Behandlung des Urlaubs richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 Krankheit:

Ist der/die Arbeitnehmer/-in infolge unverschuldeter Krankheit arbeitsunfähig, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Berechnung der Entgeltfortzahlung erfolgt auf Grundlage eines Referenzzeitraums von 3 Monaten. Hierbei wird die geleistete Arbeitszeit der letzten 3 Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit herangezogen. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit noch keine 3 Monate bestanden, wird die Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde gelegt. Die Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der/die Arbeitnehmer/-in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen. Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht:

Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Nebentätigkeit:

Jede weitere entgeltliche oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigende Nebenbeschäftigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 10 Vertragsstrafe:

Der/die Arbeitnehmer/-in verpflichtet sich für den Fall, dass er/sie bei einer schuldhaften Nichtaufnahme einer bereits bestätigten Dienstübernahme, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe der entsprechenden Dienstvergütung zu zahlen. Das Recht des Arbeitgebers, weitergehende Schadensersatzansprüche geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 11 Kündigung:

Während der Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist 2 Wochen. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Vor Antritt des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freizustellen.

§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen:

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem und/oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

Lehnt die jeweils andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches in Textform, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der

Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z.B. AEntG, MiLoG, PflegeArbbV, BetrVG, TVG). Die Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.

Die Vorschriften des Verjährungsrechts (§§ 194 ff. BGB) finden keine entsprechende Anwendung.

§ 13 Merkblatt

Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin bestätigt, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit in seiner Muttersprache, und zwar

_____, erhalten zu haben.
(Sprache)

§ 14 Vertragsänderungen und Nebenabreden:

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform; dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftform selbst. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl, Adresse, Mitteilung zu machen.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Unterschrift Arbeitgeber



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.

Dieses Merkblatt enthält die wesentlichen Inhalte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und spiegelt die Rechtsauffassung der Bundesagentur für Arbeit wider. Die nachfolgenden Ausführungen können eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.

Merkblatt

für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

Sie sind Leiharbeiterin oder Leiharbeiter, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden. Sie werden überlassen, wenn Sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.

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

Die jeweils aktuelle Fassung des Merkblattes finden Sie im Internet: www.arbeitsagentur.de
> Unternehmen > Downloads.

A. Arbeitsverhältnis

Ihr Arbeitgeber (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 entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher. Sie haben die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber festzuhalten. Dazu müssen Sie innerhalb einer Frist von einem Monat gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher schriftlich erklären, dass Sie an dem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhalten wollen (sog. Festhaltungserklärung). Dabei ist Folgendes zu

beachten: Ihre schriftliche Erklärung müssen Sie zunächst persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegen, dort Ihre Identität feststellen und dies auf Ihrem Schreiben vermerken lassen. Anschließend müssen Sie diese Erklärung innerhalb von 3 Tagen Ihrem Arbeitgeber oder dem Entleiher vorlegen. Die Festhaltungserklärung legalisiert weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft die rechtswidrige Arbeitnehmerüberlassung. Die Überlassung ist sofort zu beenden.

Wenn seine Erlaubnis im Laufe des Arbeitsverhältnisses wegfällt, muss der Verleiher Sie sofort darüber 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.

Der Verleiher darf Sie nur überlassen, soweit er Ihr Arbeitgeber ist. Er muss Sie vor jeder Überlassung an einen Entleiher darüber informieren, dass Sie als Leiharbeiterin bzw. Leiharbeiter tätig werden.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach § 11 Absatz 1 AÜG und den Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Der Verleiher (Arbeitgeber) ist, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen und Inhalte des Leiharbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten, zu unterschreiben und Ihnen auszuhändigen. 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,
- 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.

Sie dürfen an denselben Entleiher grundsätzlich höchstens 18 Monate¹ überlassen werden (**Überlassungshöchstdauer**). Damit Ihr Arbeitgeber die Überlassungshöchstdauer nicht überschreitet, muss er Ihre vorherigen Einsätze bei demselben Entleiher auch für andere Verleiher vollständig berücksichtigen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen. Von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten kann durch Tarifvertrag der Einsatzbranche oder - im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages - durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Einsatzbetrieb abgewichen werden.

Mit dem Überschreiten der Überlassungshöchstdauer ist das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber unwirksam und es entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher. Sie haben die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) festzuhalten. Hierzu müssen Sie die unter A., 1. Absatz beschriebene Festhaltungserklärung abgeben.

Wenn Sie als **Leiharbeiterin bzw. Leiharbeiter in der Fleischwirtschaft** eingesetzt werden sollen, ist dies im Bereich des Kerngeschäfts, das heißt im Bereich des Schlachtens, Zerlegens und des Verarbeitens von Fleisch seit dem 1. April 2021 grundsätzlich verboten. Hier dürfen die Betriebe nur noch eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen.

- Eine Ausnahme gilt für die **Fleischverarbeitung**: Hier bleibt der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern befristet bis zum 31. März 2024 bei Vorliegen einer einschlägigen tarifvertraglichen Vereinbarung in eng begrenztem

Umfang und unter besonderen Bedingungen zulässig.

- Ihr Einsatz darf nicht länger als 4 Monate dauern.
- Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 6 Monate liegen.
- Für Sie gelten vom 1. Tag Ihres Einsatzes an zwingend die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen (siehe unter B.) wie für die Stammbeschaft. Hiervon kann auch nicht durch einen Tarifvertrag abgewichen werden.

Die vorstehend beschriebene Beschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal gilt nicht für Betriebe des Fleischerhandwerks.

Der Vertrag zwischen Ihrem Arbeitgeber und dem Entleiher muss ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet sein (sog. **Offenlegung**). Zusätzlich müssen Ihr Arbeitgeber und der Entleiher Sie vor Ihrem Einsatz im Überlassungsvertrag oder durch Bezugnahme auf diesen Vertrag namentlich benennen (sog. **Konkretisierung**). Werden diese Pflichten nicht erfüllt, wirkt sich dies auf Ihr Arbeitsverhältnis aus. Das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber ist dann unwirksam und es entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher. Auch in diesem Fall haben Sie die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) festzuhalten. Hierzu müssen Sie die unter A., 1. Absatz beschriebene Festhaltungserklärung abgeben.

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 Betriebs- und dem Betriebssitz des Verleihers und dem Betriebssitz des Entleihers.² 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.

Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Personalräte) nach

¹ Für die Berechnung des Zeitraums sind nur ab 1. April 2017 zurückgelegte Überlassungszeiten maßgeblich.

² Vgl. § 670 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)

dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder sind auch von den Verleihern und deren Beschäftigten zu beachten.

Der Verleiher darf Ihnen nicht verbieten, nach Beendigung Ihres Leiharbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher einzugehen. Steht ein solches Verbot in Ihrer Vereinbarung mit dem Verleiher oder in der Vereinbarung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher, dann ist es unwirksam.

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

Sie sind nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu werden, soweit dieser durch einen Arbeitskampf (Streik) 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 arbeiten müssen. Dem Entleiher ist es verboten, Sie in seinem Betrieb tätig werden zu lassen, wenn der Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Ausnahmsweise ist Ihr Einsatz in einem bestreikten Betrieb zulässig, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Sie nicht als Streikbrecher eingesetzt werden.

B. Grundsatz der Gleichstellung

Für die Zeit, in der Sie beim Entleiher arbeiten, haben Sie grundsätzlich ab dem ersten Tag der Überlassung Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Urlaub usw.) einschließlich des Arbeitsentgelts, die für eine vergleichbare Arbeitnehmerin bzw. einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers gelten (Gleichstellungsgrundsatz)³. Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt können Sie von Ihrem Entleiher verlangen.

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 Arbeitgeber die Anwendung

eines bestimmten Tarifvertrages vereinbart werden.

Durch oder aufgrund eines Tarifvertrages der Zeitarbeit darf Ihnen grundsätzlich nur in den ersten 9 Monaten⁴ einer Überlassung an einen Entleiher ein niedrigeres Arbeitsentgelt bezahlt werden. Bei der Berechnung der Überlassungsdauer muss Ihr Arbeitgeber Ihre vorherigen Einsätze bei dem Entleiher auch für andere Verleiher vollständig anrechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen.

Ein von einer vergleichbaren Arbeitnehmerin bzw. einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers abweichendes niedrigeres Arbeitsentgelt darf Ihnen dann länger als 9 Monate bezahlt werden, wenn in einem geltenden Tarifvertrag ein gleichwertiges Arbeitsentgelt festgelegt und geregelt ist, dass Sie dieses Entgelt durch stufenweise Erhöhung spätestens nach dem 15. Monat Ihrer Überlassung erreichen. Die stufenweise Erhöhung des Arbeitsentgeltes muss spätestens nach 6 Wochen Einsatzzeit beginnen.

Anders verhält es sich, wenn Sie einem Entleiher überlassen werden, mit dem zuvor schon einmal befristet oder unbefristet innerhalb der letzten sechs Monate vor Ihrer jetzigen Überlassung ein Arbeitsverhältnis bestand (**Drehtürklausel**). Dies trifft auch auf einen Entleiher zu, der mit Ihrem vorherigen Arbeitgeber einen Konzern bildet. In diesen Fällen haben Sie von Beginn an Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen einer vergleichbaren Arbeitnehmerin bzw. eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihbetriebes, einschließlich des gezahlten Entgeltes.

C. Lohnuntergrenze und Branchenmindestlöhne

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (LohnUGAÜV 4) erlassen. Die in der LohnUGAÜV 4 vom BMAS festgesetzten (**Mindeststundenentgelte**) gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, soweit sie höher sind. Das heißt, Ihr Arbeitgeber muss Ihnen mindestens das in der Rechtsverordnung festgelegte Entgelt bezahlen. Gleiches gilt für evtl. Nachfolgeverordnungen der LohnUGAÜV 4.

³ Vgl. § 8 Absatz 1 AÜG

⁴ Für die Berechnung dieses Zeitraums sind die ab dem 1. April 2017 zurückgelegten Überlassungszeiten maßgeblich.

Besteht für die Arbeitnehmerüberlassung keine Lohnuntergrenzenverordnung, sind die Vorgaben des Mindestlohngesetzes⁵ zu beachten. Sie haben dann Anspruch auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Nach der LohnUGAÜV 4 ist der Verleiher verpflichtet, Ihnen mindestens das nachfolgende aufgeführte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde (Mindeststundenentgelt) zu zahlen:

a) vom 01.04.2021 bis 31.03.2022

10,45 Euro

b) vom 01.04.2022 bis 31.12.2022

10,88 Euro.

Die Bruttoentgelte gelten für das gesamte Bundesgebiet.

Sie haben Anspruch darauf, dass Ihnen das Mindeststundenentgelt spätestens am 15. Bankarbeitstag (Referenzort ist Frankfurt am Main) des Monats 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 entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine tarifvertragliche Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung (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. Sie können einen Nachweis über diese Absicherung verlangen. Ohne diesen Nachweis, darf Ihr Arbeitszeitkonto höchstens 150 Plusstunden umfassen.

Wenn Ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit weniger als 35 Wochenstunden beträgt, wird die Obergrenze des Arbeitszeitkontos entsprechend Ihrer Arbeitszeit angepasst.

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

Der Lohnuntergrenzenanspruch ist besonders geschützt. Einzelvertragliche oder tarifvertragliche sog. Ausschluss- oder Verfallsfristen, die

den Verfall von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vorsehen, falls der Anspruch nicht innerhalb einer bestimmten Frist (z.B. 3 Monate) geltend gemacht wird, können den Lohnuntergrenzenanspruch nicht erfassen. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen die Zahlung einer Vergütung in Höhe der Lohnuntergrenze nicht wegen des Ablaufs der Ausschluss- oder Verfallsfrist verweigern. Einzelvertragliche Ausschluss- oder Verfallsfristen können wegen des Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB insgesamt unwirksam sein, wenn sie den Lohnuntergrenzenanspruch nicht ausnehmen. In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber auch im Hinblick auf Ihre ggf. über den Lohnuntergrenzenanspruch hinausgehenden einzelvertraglichen Lohnansprüche nicht auf die Ausschluss- oder Verfallsfrist berufen.

Sofern Sie während Ihres Einsatzes beim Entleiher Tätigkeiten übernehmen (z.B. Gebäudereiniger, Maler und Lackierer, Pflege), für die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aktuell ein abweichender Branchenmindestlohn gilt, haben Sie während Ihres Einsatzes nach § 8 Absatz 3 AEntG Anspruch auf das dort festgelegte Mindestentgelt. Eine Übersicht über die Mindestentgelte im Sinne des AEntG finden Sie unter folgendem Link: [Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes](https://www.bmas.de/Service/Mindestloehne-im-Sinne-des-Arbeitnehmer-Entsendegesetzes) - Stand 01.08.2021 ([bmas.de](https://www.bmas.de))

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 Entleiher⁶.

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.

⁵ Informationen zum aktuellen Stand der bestehenden Verordnungen über Mindeststundenentgelte finden Sie unter <https://www.bmas.de>.

⁶ Vgl. § 28e Absatz 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

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

- Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen Sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können,
- Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung oder zum Schutz einschließlich arbeitsmedizinischer Vorsorge,
- Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten sowie über besondere Gefahren des Arbeitsbereichs und die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen.

F. Ihre Pflicht sich rechtzeitig arbeitsuchend zu melden⁷

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

Es reicht aus, wenn Sie Ihrer Arbeitsagentur innerhalb der genannten Fristen z. B. online (www.arbeitsagentur.de) oder aber telefonisch die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mitteilen.

Ab dem 01.01.2022 wird Ihnen Ihre Agentur für Arbeit nach der Arbeitsuchendmeldung unverzüglich ein erstes Gespräch anbieten, welches dann persönlich oder per Videokommunikation stattfinden kann.

Bitte beachten Sie, dass eine Sperrzeit von einer Woche eintreten kann, wenn Sie sich nicht rechtzeitig melden. Eintritt einer Sperrzeit bedeutet, dass trotz Anspruchs auf Arbeitslosengeld, dieser Anspruch ruht und Sie für diese Woche, in der der Anspruch ruht, kein Arbeitslosengeld 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 z.B. durch einen Aushang an einer für Sie zugängigen

Stelle im Betrieb oder Unternehmen des Entleihers geschehen.

H. Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdiensten

Zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten eines Unternehmens - beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung oder Beförderungsmitteln - 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 einen 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 Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Verleiher (Arbeitgeber) sind die Arbeitsgerichte zuständig. Nähere Auskünfte dazu erhalten Sie von Gewerkschaften 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, wie auch jede andere Agentur für Arbeit, nehmen außerdem Hinweise auf Rechtsverstöße von Erlaubnisinhabern entgegen und gehen diesen nach.

Die drei zuständigen Teams Arbeitnehmerüberlassung sind mittels folgender Kontaktdaten erreichbar:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, 40180 Düsseldorf (Tel.: 0211 692 4500);
- Agentur für Arbeit Kiel, 24131 Kiel (Tel.: 0431 709 1010);

⁷ Vgl. § 38 Absatz 1 Drittes Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III)

- Agentur für Arbeit Nürnberg, 90300 Nürnberg (Tel.: 0911 529 4343).

Die Teams Arbeitnehmerüberlassung sind jeweils für Erlaubnisinhaber mehrerer Bundesländer zuständig. Das Team in der Agentur für Arbeit 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.

Dieses Merkblatt wurde mir ausgehändigt und von mir zu Kenntnis genommen:

Datum, Name, Unterschrift

DATENSCHUTZINFORMATIONEN FÜR MITARBEITER

Information zum Datenschutz über unsere Verarbeitung von Mitarbeiterdaten nach Art. 13, 14 und 21 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)



Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

gemäß den Vorgaben der Art. 13, 14 und 21 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) informieren wir Sie hiermit über die Verarbeitung der über Sie erhobenen personenbezogenen Daten sowie Ihre diesbezüglichen datenschutzrechtlichen Rechte. Um zu gewährleisten, dass Sie in vollem Umfang über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen der Begründung, Durchführung sowie Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses informiert sind, nehmen Sie bitte nachstehende Informationen zur Kenntnis.

1. VERANTWORTLICHE STELLE IM SINNE DES DATENSCHUTZRECHTS

Salus GmbH
Lehárstraße 4
26180 Rastede

2. KONTAKTDATEN UNSERES DATENSCHUTZBEAUFTRAGTEN

info@salus-personal.de

3. ZWECKE UND RECHTSGRUNDLAGEN DER VERARBEITUNG

Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten im Einklang mit den Bestimmungen der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), soweit diese für das Beschäftigungsverhältnis erforderlich sind. Rechtsgrundlage ist dabei Art. 88 DSGVO i. V. m. § 26 BDSG-neu sowie ggf. Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO zur Anbahnung oder Durchführung von Vertragsverhältnissen.

Weiterhin können wir personenbezogene Daten von Ihnen verarbeiten, sofern dies zur Abwehr von geltend gemachten Rechtsansprüchen aus dem Beschäftigungsverhältnis gegen uns erforderlich ist. Rechtsgrundlage ist dabei Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO. Das berechtigte Interesse ist beispielsweise eine Beweispflicht im Rahmen rechtlicher Verfahren. Erteilen Sie uns eine ausdrückliche Einwilligung zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten für bestimmte Zwecke, ist die Rechtmäßigkeit dieser Verarbeitung auf Basis Ihrer Einwilligung nach Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO gegeben. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit, mit Wirkung für die Zukunft, widerrufen werden (s. Ziffer 9 dieser Datenschutzhinweise).

Die von Ihnen bereits im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens bereitgestellten personenbezogenen Daten dürfen wir gemäß Art. 88 DSGVO i. V. m. § 26 BDSG-neu für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses weiterverarbeiten, soweit dies für den Beginn, die Durchführung oder die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

4. KATEGORIEN PERSONENBEZOGENER DATEN

Wir verarbeiten nur solche Daten, die im Zusammenhang mit Ihrem Beschäftigungsverhältnis stehen. Dies können allgemeine Daten zu Ihrer Person (Name, Anschrift, Kontaktdaten etc.), Angaben zu Ihrer beruflichen Qualifikation und Schulausbildung, Angaben zur beruflichen Weiterbildung sowie ggf. weitere Daten sein, die zur Erfüllung von vertraglichen sowie buchhalterischen und steuerlichen Pflichten (Bankverbindung, Krankenversicherung, Sozialversicherung, Steuerdaten etc.) erforderlich sind.

5. QUELLEN DER DATEN

Wir verarbeiten personenbezogene Daten, die von Ihnen zum Zwecke der Begründung sowie Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses bereitgestellt wurden.

6. EMPFÄNGER DER DATEN

Wir geben Ihre personenbezogenen Daten innerhalb unseres Unternehmens ausschließlich an die Bereiche und Personen weiter, die diese Daten zur Erfüllung der vertraglichen und gesetzlichen Pflichten bzw. zur Umsetzung unseres berechtigten Interesses benötigen (z. B. externe Steuerberater).

Wir können Ihre personenbezogenen Daten an mit uns verbundene Unternehmen übermitteln, soweit dies im Rahmen der unter Ziffer 3 dieses Datenschutzinformationsblatts dargelegten Zwecke und Rechtsgrundlagen zulässig ist.

Ihre personenbezogenen Daten werden in unserem Auftrag auf Basis von Auftragsverarbeitungsverträgen nach Art. 28 DSGVO verarbeitet. In diesen Fällen stellen wir sicher, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Einklang mit den Bestimmungen der DSGVO erfolgt. Die Kategorien von Empfängern sind in diesem Fall Anbieter von Internetdiensteanbietern sowie Anbieter von Mitarbeitermanagementsystemen und -Software.

Eine Datenweitergabe an Empfänger außerhalb des Unternehmens erfolgt ansonsten nur, soweit gesetzliche Bestimmungen dies erlauben oder gebieten, die Weitergabe zur Abwicklung und somit zur Erfüllung des Beschäftigungsvertrages erforderlich ist, uns Ihre Einwilligung vorliegt oder wir zur Erteilung einer Auskunft befugt sind. Unter diesen Voraussetzungen können Empfänger personenbezogener Daten z. B. sein:

Öffentliche Stellen und Institutionen (z. B. Finanzamt) bei Vorliegen einer gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung, Empfänger, an die die Weitergabe zur Vertragsbegründung oder -erfüllung bzw. soweit diese für das Beschäftigungsverhältnis unmittelbar erforderlich ist.

7. ÜBERMITTLUNG IN EIN DRITTLAND

Eine Übermittlung in ein Drittland ist nicht beabsichtigt.

8. DAUER DER DATENSPEICHERUNG

Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten solange dies für die Begründung, Durchführung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Ausübung bzw. Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten oder zur Ausübung bzw. Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Darüber hinaus unterliegen wir verschiedenen Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten, die sich unter anderem aus dem Handelsgesetzbuch (HGB) und der Abgabenordnung (AO) ergeben. Die dort vorgeschriebenen Fristen zur Aufbewahrung bzw. Dokumentation betragen zwei bis zehn Jahre.

Schließlich richtet sich die Speicherdauer auch nach den gesetzlichen Verjährungsfristen, die z. B. nach den §§ 195 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) in der Regel drei Jahre, in gewissen Fällen aber auch bis zu dreißig Jahre betragen können.

9. IHRE RECHTE

Jede betroffene Person hat das Recht auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO, das Recht auf Berichtigung nach Art. 16 DSGVO, das Recht auf Löschung nach Art. 17 DSGVO, das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung nach Art. 18 DSGVO, das Recht auf Mitteilung nach Art. 19 DSGVO sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit nach Art. 20 DSGVO.

Darüber hinaus besteht ein Beschwerderecht bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde nach Art. 77 DSGVO, wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten nicht rechtmäßig erfolgt. Das Beschwerderecht besteht unbeschadet eines anderweitigen verwaltungsrechtlichen oder gerichtlichen Rechtsbehelfs.

Sofern die Verarbeitung von Daten auf Grundlage Ihrer Einwilligung erfolgt, sind Sie nach Art. 7 DSGVO berechtigt, die Einwilligung in die Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten jederzeit zu widerrufen. Bitte beachten Sie, dass der Widerruf erst für die Zukunft wirkt. Verarbeitungen, die vor dem Widerruf erfolgt sind, sind davon nicht betroffen. Bitte beachten Sie zudem, dass wir bestimmte Daten für die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben ggf. für einen bestimmten Zeitraum aufbewahren müssen (s. Ziffer 8 dieser Datenschutzerklärung).

10. WIDERSPRUCHSRECHT

Soweit die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten nach Art. 6 Abs 1 lit. f DSGVO zur Wahrung berechtigter Interessen erfolgt, haben Sie gemäß Art. 21 DSGVO das Recht, aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit Widerspruch gegen die Verarbeitung dieser Daten einzulegen. Wir verarbeiten diese personenbezogenen Daten dann nicht mehr, es sei denn, wir können zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen. Diese müssen Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen, oder die Verarbeitung muss der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen dienen.

Zur Wahrung Ihrer Rechte können Sie uns gerne kontaktieren.

11. ERFORDERLICHKEIT DER BEREITSTELLUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Die Bereitstellung personenbezogener Daten im Rahmen des Abschlusses eines Beschäftigungsverhältnisses ist weder gesetzlich noch vertraglich vorgeschrieben. Sie sind somit nicht verpflichtet, Angaben zu Ihren personenbezogenen Daten zu machen. Bitte beachten Sie jedoch, dass diese für den Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses (Arbeitsvertrag) mit uns erforderlich sind. Soweit Sie uns keine personenbezogenen Daten beim Abschluss des Beschäftigungsverhältnisses bereitstellen, können wir kein wirksames Beschäftigungsverhältnis mit Ihnen schließen. Wir empfehlen, nur solche personenbezogenen Daten anzugeben, die für die Aufnahme und Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

12. AUTOMATISIERTE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Da die Entscheidung über Ihr Beschäftigungsverhältnis nicht ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruht, findet keine automatisierte Entscheidung im Einzelfall im Sinne des Art. 22 DSGVO statt.

Ich habe die obenstehende Datenschutzerklärung zu Kenntnis genommen.

Datum, Unterschrift Mitarbeiter/Mitarbeiterin

Angaben zu den persönlichen Daten

Herr / Frau:	
Name:	
Vorname:	
Geburtsdatum:	
Staatsangehörigkeit:	
Adresse (Wohnanschrift):	
E-Mail:	
telefonische Erreichbarkeit:	

Kontoinhaber (nur falls abweichend):	
IBAN:	

Steuer-ID:	
Steuernummer:	
Sozialversicherungsnummer:	

Aktueller Arbeitgeber:	
Adresse des Arbeitgebers:	

Ich gehe bereits einem 520€-Minijob nach:*	
Arbeitgeber des Minijobs:	
Adresse des Arbeitgebers:	
Monatlicher Lohn des Minijobs:	

*Bei der Einhaltung der 520€-Grenze werden alle bestehenden Minijobs zusammengerechnet.
Daher ist die Angabe von allen weiteren Minijobs zwingend notwendig.

Ich verpflichte mich alle Änderungen der persönlichen Daten umgehend schriftlich anzuzeigen.
Ich versichere die Richtigkeit meiner Angaben.

Datum, Unterschrift

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Minijob) ausüben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 Prozent bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen im gewerblichen Bereich bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die so genannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Hinweis: Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunft- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim Anruf die Versicherungsnummer der Rentenversicherung bereithalten.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI)

Arbeitnehmer:

Name: _____

Vorname: _____

Rentenversicherungsnummer:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. bei Minderjährigen
Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Arbeitgeber:

Name: Salus GmbH

Betriebsnummer:

8	0	0	2	3	8	2	4
---	---	---	---	---	---	---	---

Der Befreiungsantrag ist am

T	T	M	M	J	J	J	J

 bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem

T	T	M	M	J	J	J	J

.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minijob-Zentrale zu senden.



Checkliste der erforderlichen Unterlagen

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Ausbildungsnachweis (Gesundheits- und Krankenpfleger/-in oder Pflegefachmann/-Frau) | |
| 2. Nachweis G24 (Hautkrankheiten) Vorsorgeuntersuchung / Betriebsarzt | Nachweis ist FREIWILLIG! |
| 3. Nachweis G42 (Infektionskrankheiten) Vorsorgeuntersuchung / Betriebsarzt | |
| 4. Nachweis Gripeschutzimpfung | Nachweis ist FREIWILLIG! |
| 5. Nachweis Masernschutzimpfung | |
| 6. Nachweis COVID-19-Impfung | |

Name, Vorname

PLZ, Ort, Datum

Dienstgrad/Amts-/Dienstbezeichnung, Entgeltgruppe

Personenkennziffer/Personalnummer

Truppenteil/Dienststelle

An¹⁾

1) Der Antrag ist zu richten an die für die Entscheidung zuständige Dienststelle gemäß Kapitel 2 der Allgemeinen Regelung (AR) A-1400/12 (Nebentätigkeiten)

BETREFF **Antrag auf Genehmigung einer Nebentätigkeit/Anzeige einer Nebentätigkeit/Antrag auf Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn/Arbeitgebers**

ANLAGE(N) -1-

☐ **Antrag auf Genehmigung zur Ausübung einer Nebentätigkeit (§ 99 Abs. 1 BBG, § 20 Abs. 1 SG)**
(nur für Beamtinnen, Beamte, Soldatinnen, Soldaten)

☐ - **Anzeige einer nicht genehmigungspflichtigen entgeltlichen Nebentätigkeit**
- (nur für Beamtinnen, Beamte, Soldatinnen, Soldaten)
- **schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit (§ 100 Abs. 1 Nr. 2 BBG und § 20 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 SG)**
- **mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende Gutachtertätigkeit (§ 100 Abs. 1 Nr. 3 BBG und § 20 Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 SG)**
- **Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Selbsthilfeeinrichtungen (§ 100 Abs. 1 Nr. 4 BBG und § 20 Abs. 6 Satz 1 Nr. 4 SG)**

☐ **Anzeige einer Nebentätigkeit (§ 3 Abs. 3 TVöD)**
(nur für Tarifbeschäftigte)

☐ **Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn/Arbeitgebers (§ 101 Abs. 2 BBG, § 20 Abs. 4 SG, § 9 BNV)**

1	Nebentätigkeit Art und voraussichtliche Dauer der Nebentätigkeit (ein Nachweis ist beizufügen) Beschreibung der Nebentätigkeit Gesundheits- und Krankenpflege im Rahmen eines 520€-Minijobs.
2	Zeitliche Inanspruchnahme (wöchentliche Anzahl der Stunden/ein Nachweis ist beizufügen) ca. 8 Stunden / Woche (maximal 27,75 Stunden pro Monat)

3	Beschäftigungsstelle (Name, Anschrift der Firma/Gesellschaft usw./ein Nachweis ist beizufügen) Salus GmbH, Lehárstraße 4, 26180 Rastede
4	Es handelt sich um eine Nebentätigkeit ☐ im öffentlichen Dienst ☒ in der privaten Wirtschaft
5	Zu erwartende Entgelte und geldwerte Vorteile (ein Nachweis ist beizufügen) 520€ ☐ Ich berufe mich auf den Rechtfertigungstatbestand des aus übergeordneten dienstlichen Gründen gewährten privaten Liquidationsrechts für ärztliche und zahnärztliche Nebentätigkeiten, da meine Vergütungen absehbar 40% des jährlichen Endgrundgehaltes meines Dienstgrades/Amtes überschreiten werden. ☐ Ich berufe mich auf sonstige Gründe da meine Vergütungen absehbar 40% des jährlichen Endgrundgehaltes meines Dienstgrades /Amtes überschreiten werden:
6	6.1 Steht die Beschäftigungsstelle in Geschäftsverbindung zur Bundeswehr oder steht die Beschäftigungsstelle in gesellschaftsrechtlicher oder sonstiger Verbindung zu einem Auftragnehmer der Bundeswehr? Nein Ja, in folgender Art: (bitte 10.2 beachten) ☐ Rahmenvertrag zwischen der Salus GmbH und dem BwKrhs Westerstede 6.2 Sind oder waren Sie mit der Beschäftigungsstelle oder mit einer zu ihr in gesellschaftsrechtlicher oder sonstiger Verbindung stehender Stelle dienstlich befasst oder werden Sie voraussichtlich befasst sein? Nein Ja, in folgender Art: (bitte 10.2 beachten) ☒ 6.3 Steht die Nebentätigkeit mit einem Bundeswehrauftrag im Zusammenhang? Nein Ja, in folgender Art: (bitte 10.2 beachten) ☒
7	Handelt es sich bei der Beschäftigungsstelle um 7.1 eine Organisation der Wirtschaft (z.B. Wirtschaftsverband)? Nein Ja, in folgender Art: (bitte 10.2 beachten) ☒ 7.2 eine sonstige Organisation, die auf Angelegenheiten der Bundeswehr Einfluss nehmen will (Interessenverband)? Nein Ja, in folgender Art: (bitte 10.2 beachten) ☒ 7.3 eine Interessenvertretung (Repräsentanten, Lobbyisten, Beratung u.ä.) der unter Nrn. 6, 7.1 oder 7.2 genannten Stellen? Nein Ja, in folgender Art: (bitte 10.2 beachten) ☒
8	Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn/Arbeitgebers (bitte 11 bzw. 12 beachten) (Umfang und Begründung/ein Nachweis über die Höhe der (Brutto-)Vergütung ist beizufügen) -
9	Änderungen zu Angaben im Antrag oder in der Anzeige Mir ist bekannt, dass ich Änderungen in den Angaben der hiermit beantragten bzw. angezeigten Nebentätigkeit unverzüglich (d. h. ohne schuldhaftes Zögern) und unaufgefordert schriftlich anzuzeigen und ggf. nachzuweisen habe. Dieses betrifft auch die Konkretisierung evtl. zunächst nur ungefährender Angaben.

Wichtiger Hinweis:

Um finanzielle Nachteile zu ersparen, wird auf Folgendes hingewiesen: Nach Aufnahme der Nebentätigkeit ist der Nebenarbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten im sog. „ELStAM“-Verfahren (Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale) anzumelden. Bitte weisen Sie Ihren neuen Nebenarbeitgeber in diesem Zusammenhang schnellstmöglich darauf hin, dass er sich bei der ELStAM-Anmeldung (die er für Sie durchführt) als Nebenarbeitgeber anmeldet. Die Bundeswehr bleibt auch nach Aufnahme einer Nebentätigkeit in der Regel Hauptarbeitgeber. Bei Nichtbeachtung kann dies zu einer fehlerhaften Berechnung Ihres Lohnsteuerabzuges bei der Bundeswehr führen.

(Unterschrift) der Antragstellerin/des Antragstellers

Anhørungs- und Beteiligungspflichten:

Soldaten:

Gemäß § 24 SBG ist die Vertrauensperson bzw. die Personalvertretung bei der Genehmigung, dem Widerruf der Genehmigung oder der Ablehnung anzuhören, es sei denn die Anhörung wird ausdrücklich abgelehnt.

☐

Ich lehne die Anhörung der Beteiligungsorgane ab.

Anhørungs- und Beteiligungspflichten:

Arbeitnehmer und Beamte:

Gemäß § 78 BPersVG hat der Personalrat bei der Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit mitzubestimmen.

- 10** **10.1** Stellungnahmen bei Antrag auf Genehmigung zur Ausübung einer Nebentätigkeit (§ 99 Abs. 1 BBG, § 20 Abs. 1 SG)/Anzeige einer Nebentätigkeit (§ 3 Abs. 3 TVöD) - **immer ausfüllen**

Bei Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten: Stellungnahme der Beschäftigungsdienststelle

Bei Berufssoldatinnen/Berufssoldaten/Soldatinnen auf Zeit/Soldaten auf Zeit: Stellungnahme der bzw. des nächsten Disziplinarvorgesetzten (in dem Fall, dass sie/er nicht für die Genehmigung zuständig ist).

Stellungnahme (ggf. zusätzliches Blatt):

- 10.2** Nur ausfüllen, wenn eine der Fragen nach Nrn. **6.1, 6.2, 6.3 bzw. 7.1, 7.2, 7.3** mit **ja** beantwortet wird.
Stellungnahme gemäß Nm. 502-504 der AR A-1400/12 (Nebentätigkeiten).

Stellungnahme (ggf. zusätzliches Blatt):

(Ort, Datum, Unterschrift)

(Dienstgrad/Amtsbezeichnung, Dienststellung)

11	Bei Antrag auf Inanspruchnahme von Personal des Dienstherrn/Arbeitgebers: Stellungnahme der/des für die Dienst- bzw. Fachaufsicht des Personals zuständigen Vorgesetzten (ggf. zusätzliches Blatt): (Ort, Datum, Unterschrift) (Dienstgrad/Amtsbezeichnung, Dienststellung)
12	Bei Antrag auf Inanspruchnahme von Einrichtungen oder Material des Dienstherrn/Arbeitgebers: Stellungnahme der für die Verwaltung und Unterhaltung der Einrichtung und des Materials zuständigen Stelle (ggf. zusätzliches Blatt): (Ort, Datum, Unterschrift) (Dienstgrad/Amtsbezeichnung, Dienststellung)



SALUS GmbH

Personalmanagement

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an folgende Ansprechpersonen:

1. Ansprechpartner in den kooperierenden Häusern:

Die Pflegedienstleitung und die Stationsleitungen

2. Ansprechpartner der Salus GmbH:

- Jens Kuhle

Tel: 0177/3106679

E-Mail: info@salus-personal.de

- Joel Kalivoda

Tel.: 0173/3155312

E-Mail: info@salus-personal.de

Adresse der SALUS GmbH:

Lehárstraße 4
26180 Rastede