

Sonstige Bedingungen des Arbeitsvertrages

- Sozialversicherung

Der **Arbeitnehmer*** unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung).

Mit Ausnahme der Unfallversicherung besteht in der Sozialversicherung allerdings dann keine Versicherungspflicht, wenn die Beschäftigung – unter Anrechnung von Beschäftigungszeiten in anderen EU-Mitgliedstaaten – innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage beträgt **und** sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit liegt insbesondere nicht vor bei einer Beschäftigung von Schülern, Studenten, Hausfrauen, Selbständigen, Rentnern.

Zum Nachweis der Versicherungsfreiheit hat der Arbeitnehmer den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit beim Arbeitgeber vorzulegen. Den Fragebogen erhält der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsverwaltung im Herkunftsland. Soweit kein Krankenversicherungsschutz besteht, hat der **Arbeitgeber auf seine Kosten** eine vergleichbare private Krankenversicherung für den Arbeitnehmer abzuschließen. **Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall.**

Sonderregelungen für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten

Für Saisonarbeitnehmer gelten hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes die Vorschriften der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71. Diese Vorschriften sehen vor, dass für einen Arbeitnehmer grundsätzlich nur die Rechtsvorschriften eines Staates gelten. Sind Saisonarbeitnehmer während ihrer Tätigkeit in Deutschland auch in ihrem Wohnstaat beschäftigt, unterliegen sie dann auch hinsichtlich ihrer in Deutschland ausgeübten Tätigkeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates. Dies gilt auch hinsichtlich der dann dort gegebenenfalls bestehenden Versicherungs- und Beitragspflicht. Eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht in diesem Fall nicht. Die Anwendung der Rechtsvorschriften des Wohnstaates ist durch die Vorlage des Vordruckes E 101 nachzuweisen. Damit der Saisonarbeitnehmer bei einer Erkrankung in Deutschland Sachleistungen in Anspruch nehmen kann, benötigt er vom zuständigen Träger seines Wohnstaates eine Anspruchsbescheinigung (z. B. die European Health Insurance Card – EHIC). Weiterführende Informationen entnehmen Sie dem Arbeitgebermerkblatt für Saisonkräfte.

- Sonstige Vereinbarungen

Die Bestimmungen des jeweils geltenden Tarifvertrages sind Bestandteil dieses Arbeitsvertrages. Besteht kein Tarifvertrag, erfolgt die Beschäftigung zu ortsüblichen Bedingungen. Der Arbeitnehmer erhält hinsichtlich des Arbeitsentgelts, der Überstunden, des Urlaubs, der sonstigen Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes keinesfalls eine ungünstigere Behandlung als die vergleichbaren deutschen Arbeitnehmer des Betriebes. Eine Entlohnung im Akkord ist nur zulässig, wenn der tarifliche/ortsübliche Mindestlohn überschritten wird.

Bei Akkordarbeit sind die Akkordsätze so zu bemessen, dass ein vollwertiger Arbeitnehmer bei normalem Können und durchschnittlicher Leistung mindestens 20% über dem jeweiligen tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdienen kann.

Jede Änderung dieses Vertrages bedarf der Schriftform. Mit der Unterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird die Einstellungszusage zum Arbeitsvertrag und damit für beide Seiten verbindlich.

Die vom Arbeitgeber zu entrichtende Vermittlungsgebühr darf zu keiner Zeit vom Arbeitnehmer zurückgefordert oder vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden.

Die Arbeitszeit muss mindestens 30 Std./Woche und durchschnittlich arbeitstäglich 6 Std. betragen.

- Anforderungen an Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer

Im Rahmen der Vermittlungsabsprachen zwischen der BA und den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer auf der Grundlage des Arbeitsgenehmigungsrechtes akzeptieren auch die ausländischen Arbeitsverwaltungen Unterkünfte für ihre Arbeitnehmer nur, wenn diese den Mindestanforderungen entsprechen. Z. B. darf die Zahl von 6 Personen pro Zimmer nicht überschritten werden, der Bedarf an Schlafraum pro Person ist mit mindestens 6 qm zu bemessen und für Männer und Frauen getrennt vorzusehen. Der Arbeitgeber hat ausreichend sanitäre Einrichtungen und Kochgelegenheit zu bieten. Entsprechen die Unterkünfte nicht den Mindestanforderungen, können Vermittlungsaufträge nicht in das Ausland weitergeleitet werden.

Wird während der Beschäftigung festgestellt, dass die Unterkünfte nicht den Anforderungen entsprechen, sind bereits erteilte Zustimmungen zur Aufenthaltserlaubnis/Arbeitserlaubnis-EU zu widerrufen, sofern nicht unverzüglich Abhilfe geschaffen wird. Für weitere Anforderungen schließen die Arbeitsverwaltungen beanstandete Arbeitgeber vom Vermittlungsverfahren aus.

Die Angabe zum Mietpreis darf nicht offenbleiben.

Erklärung für polnische Saisonarbeitskräfte - Oświadczenie dla polskich pracowników sezonowych

(Auszufüllen ist eine der beiden unten genannten Erklärungen) - (wypełnić jedno z dwu niżej podanych oświadczeń)

Ich erkläre hiermit, dass ich im Besitz des Formblatts E 101, ausgestellt von der ZUS, bin.
Oświadczam niniejszym, że posiadam formularz E 101, wydany przez ZUS.

Ich erkläre, dass ich in Polen in keinem Beschäftigungsverhältnis stehe, keine selbstständige Tätigkeit und keine Tätigkeit in der Landwirtschaft ausübe und nicht im Besitz des Formblatts E 101 bin.
Oświadczam, że w Polsce nie wykonuję pracy zarobkowej, nie prowadzę działalności gospodarczej, nie prowadzę działalności rolniczej i nie posiadam formularza E 101.

Name
imię i nazwisko

Unterschrift
podpis

Datum
data

Hinweis: Bitte auf dem Originalbogen der EZ/AV ausfüllen!

* alle Aussagen gelten gleichermaßen für weibliche und männliche Arbeitnehmer