**Arbeitsvertrag[[1]](#footnote-1)**

Zwischen

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

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

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

- nachstehend Arbeitgeber genannt -

und

# ................

- nachstehend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Vertrag geschlossen.

Vorbemerkung: Bei der Bezeichnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird ausschließlich aufgrund der besseren Lesbarkeit die männliche Geschlechtsform gewählt.

**1. Tätigkeit**

1.1. Der Arbeitgeber ist im Besitz einer unbefristeten/befristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, erteilt am .............. durch die Agentur für Arbeit in .......................

1.2. Der Arbeitnehmer wird eingestellt als ...................... mit folgender Tätigkeit: …………. . Er wird als Zeitarbeitnehmer in verschiedenen Kundenbetrieben eingesetzt.

1.3. Der Einsatzbereich umfasst das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland sowie des EU-Auslands und der EFTA-Staaten. Sofern ein Auslandseinsatz erfolgt, werden die Parteien eine Zusatzvereinbarung über die Vergütung während dieses Einsatzes treffen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, vorübergehend auch andere Tätigkeiten auszuüben, sofern dies im betrieblichen Interesse liegt und zumutbar ist.

1.4. Während des Einsatzes ist der Arbeitnehmer den Einzelanweisungen des Kunden unterworfen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer jederzeit vom Einsatz abzuberufen und anderweitig einzusetzen.

1.5. Der Arbeitnehmer wird im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden.

1.6. Bei einem Nichteinsatz ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich einmal morgens um 08:00 Uhr telefonisch beim Arbeitgeber zu melden.

**2. Tarifverträge**

2.1. Für das Arbeitsverhältnis gelten die Tarifverträge, die der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) mit einer oder mehreren der Gewerkschaften IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG Bau, GdP, EVG abgeschlossen hat oder zukünftig abschließen wird, in der jeweils gültigen Fassung, namentlich der Mantel-, Entgelt- und Entgeltrahmentarifvertrag, im Folgenden MTV, ETV und ERTV genannt.

2.2. Dabei gelten jeweils diejenigen Tarifverträge mit der jeweiligen Gewerkschaft, deren satzungsgemäßer Zuständigkeit der Einsatzbetrieb unterliegt. Soweit eine satzungsgemäße Zuständigkeit mehrerer Gewerkschaften besteht, finden die Tarifverträge mit derjenigen in Absatz 2.1. genannten zuständigen Gewerkschaft Anwendung, die im Verhältnis zu der oder den anderen zuständigen Gewerkschaft/Gewerkschaften in Absatz 2.1. zuerst genannt wird.

2.3. In Nichteinsatzzeiten und bei Einsätzen in Kundenbetrieben, für die keine satzungsgemäße Zuständigkeit einer anderen Gewerkschaft gem. Absatz 2.1. besteht, gelten die zwischen dem BAP und ver.di abgeschlossenen Tarifverträge.

2.4. Ferner gelten Tarifverträge über Branchenzuschläge. Welcher Tarifvertrag über Branchenzuschläge konkret gilt, ergibt sich aus der für jeden Einsatz zwischen den Parteien gesondert abzuschließenden Einsatzvereinbarung.[[2]](#footnote-2)

2.5. Bei einer Konkurrenz zwischen tariflichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen gehen die Bestimmungen der Tarifverträge vor, sofern die arbeitsvertragliche Bestimmung nicht günstiger ist.

2.6. Diese Tarifverträge sollen einzelvertraglich auch für den Fall gelten, dass ein Gericht – gleich aus welchen Gründen - deren Nichtanwendbarkeit oder Nichtigkeit feststellt.

2.7. Die jeweils aktuellen Tarifverträge liegen im Personalbüro zur Einsicht aus und können im Internet auf der Seite www.personaldienstleister.de eingesehen werden.

**3. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

3.1. Das Arbeitsverhältnis beginnt am .................................. . Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt der Vertrag gemäß § 9.1. MTV als nicht zustande gekommen.

3.2. Das Arbeitsverhältnis wird

( ) unbefristet

( ) bis zum\_\_\_\_\_\_\_ befristet abgeschlossen. Befristungsgrund:

( ) Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Sachgrund[[3]](#footnote-3)

( ) Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG mit folgendem Sachgrund: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

( ) Befristung nach § 41 SGB VI[[4]](#footnote-4)

( ) sonstige Gründe: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3.3. Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist eine Woche, anschließend gilt während der Probezeit die gesetzliche Frist von zwei Wochen. Bei Neueinstellungen beträgt die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Arbeitsverhältnisses einen Tag. Vom 7. Monat des Arbeitsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten beiderseits. Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

3.4. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer ein Anspruch auf Erhalt der gesetzlichen Regelaltersrente oder einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zusteht oder mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer sein 67. Lebensjahr vollendet hat.

3.5. Zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind sämtliche Personaldisponenten des Arbeitgebers berechtigt. Wer jeweils eine Kündigungsberechtigung besitzt, ergibt sich aus dem Aushang in ………. .

**4. Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten und -nachweis**

4.1. Die Regelung der Arbeitszeit erfolgt auf der Grundlage des § 4 MTV.

4.2. Als individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit werden im Sinne von § 2 MTV 151,67Stunden vereinbart. Dies entspricht einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.

4.3. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit richtet sich nach den Gegebenheiten im Kundenbetrieb. Im Rahmen der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen.

4.4. Gemäß § 4.2 MTV richtet der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto ein, auf dem Plus- und Minusstunden erfasst werden. Plus- und Minusstunden sind die von der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit abweichenden Arbeitsstunden. Bezogen auf eine Vollzeitstelle (35 Stunden) darf die Höchstgrenze von 150 Plusstunden nicht überschritten werden. Ist Teilzeitarbeit vereinbart, ist die Grenze für Plusstunden entsprechend geringer.

4.5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in zumutbarem und rechtlich zulässigem Umfang Mehrarbeit im Sinne von § 6 MTV BZA zu leisten.

4.6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten.

4.7. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die geleisteten Stunden in die ausgehändigten Tätigkeitsnachweise einzutragen. Bei Monatsabschluss ist der Tätigkeitsnachweis unverzüglich zu Beginn des Folgemonats beim Arbeitgeber abzugeben, weil nur dadurch eine zeitgerechte Abrechnung des Entgeltanspruchs gewährleistet ist.

**5. Vergütung**

5.1. Der Arbeitnehmer wird eingruppiert in die Entgeltgruppe ................... ERTV. Er erhält für seine Tätigkeit folgende Vergütung:

- tariflicher Stundenlohn: .................... EUR

- ggf. feste Zulage: .................... EUR.

Diesen Lohn erhält der Arbeitnehmer auch in Nichteinsatzzeiten. Der Arbeitslohn ist zahlbar am .................... . Die Auszahlung erfolgt unter Berücksichtigung der Werte in den Arbeitszeitkonten auf Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

5.2. Der Anspruch auf weitere Zulagen und Sonderzahlungen richtet sich nach den tariflichen und zusätzlichen Einsatzbestimmungen.

5.3. Alle übertariflichen Leistungen, die nicht in 5.1. genannt sind, stehen unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs für die Zukunft, sofern sie nicht ausdrücklich als unwiderruflich bezeichnet werden. Der Widerruf ist zulässig bei schwerer Pflichtverletzung, einem erheblichen Fehlverhalten oder sonst negativer Leistung des Arbeitnehmers sowie aus wirtschaftlichen Gründen wie einer finanziellen Notlage, einem negativen Ergebnis oder einem Gewinnrückgang des Arbeitgebers.

5.4. Sämtliche Erhöhungen des Arbeitsentgelts, sei es durch gesetzliche oder vertragliche Equal Pay Ansprüche, - auch rückwirkende - einsatzbezogene Zuschläge, Tariflohnerhöhungen, Zahlungen nach Branchenzuschlagstarifverträgen, Tarifwechsel, tarifliche Sonderzahlungen, eine Höhergruppierung bei gleichbleibender oder veränderter Tätigkeit oder durch eine Verkürzung der Arbeitszeit, werden in voller Höhe auf übertarifliche Leistungen und Zahlungen angerechnet.

5.5. Bei Leistungen, die unter Widerrufsvorbehalt oder befristet erbracht werden, ist der variable Anteil auf 25 Prozent der Gesamtvergütung begrenzt. Bei Aufwendungsersatzansprüchen erhöht sich dieser Anteil auf 30 Prozent. Leistungen, die einem Freiwilligkeits- oder Anrechnungsvorbehalt unterfallen, können in voller Höhe eingestellt bzw. angerechnet werden.

**6. Krankheit**

Eine Arbeitsunfähigkeit ist bis 8:00 Uhr des gleichen Tages anzuzeigen. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist spätestens am 3. Krankheitstag vorzulegen.

**7. Urlaub**

7.1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach § 11 MTV. Er beträgt

- im ersten Jahr 24 Arbeitstage,

- im zweiten Jahr 25 Arbeitstage,

- im dritten Jahr 26 Arbeitstage,

- im vierten Jahr 28 Arbeitstage,

- ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstage.

( ) Unabhängig von der Unternehmenszugehörigkeit besteht mindestens ein Urlaubsanspruch von …… Tagen.[[5]](#footnote-5)

Innerhalb der ersten sechs Monate gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

7.2. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs, als er volle Monate bei ihm beschäftigt war.

7.3. Für Teilzeitbeschäftigte rechnet sich der Urlaub entsprechend anteilig des oben genannten Anspruchs.

7.4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, unverzüglich eine Urlaubsbescheinigung der vorhergehenden Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr beizubringen.

7.5. Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub, dann einen gegebenenfalls bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub, dann auf gegebenenfalls bestehende tarifliche und erst dann auf mögliche vertragliche Urlaubsansprüche.

7.6. Urlaub verfällt grundsätzlich zum Ende des Kalenderjahres. Eine Übertragung auf das Folgejahr findet nur und nur in einem Umfang statt, in dem der Tarifvertrag oder gesetzliche Bestimmungen in ihrer Auslegung durch Gerichte dies zwingend vorsehen.

**8. Nebentätigkeit**

Die Übernahme jeder auf Erwerb gerichteten Nebentätigkeit bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber wird die Zustimmung erteilen, wenn eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht zu erwarten ist und es sich nicht um eine konkurrierende Nebentätigkeit handelt.

**9. Geheimhaltung**

Der Arbeitnehmer hat die Interessen des Arbeitgebers wahrzunehmen, seine Aufgaben bei dem Entleiher gewissenhaft zu erfüllen und ist zur absoluten Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des Arbeitgebers und des Entleihers verpflichtet.

## 10. Vorbeschäftigungen

10.1. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, wenn er innerhalb von sechs Monaten vor einem neuen Kundeneinsatz bereits bei demselben Kunden beschäftigt war. Hierfür kommt es allein auf die Firma des Kunden (rechtliche Bezeichnung) als bisherigen Arbeitgeber an. Ob die Tätigkeit, der Arbeitsort oder die organisatorische Einheit der jeweiligen Einsätze identisch ist, ist unerheblich. Dieselbe Verpflichtung besteht bei einer Vorbeschäftigung in einem mit dem Kunden konzernverbundenen Unternehmen.

10.2. Verstöße gegen diese Informationspflicht können zu Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers führen.

**11. Verhalten in der Öffentlichkeit**

11.1. Jedes Verhalten des Arbeitnehmers, das geeignet ist, den Ruf oder das Ansehen des Arbeitgebers oder des Kundenbetriebes in der Öffentlichkeit zu schädigen, ist zu unterlassen. Unzulässig ist es insbesondere,

* sich über den Arbeitgeber oder den Kundenbetrieb ohne sachlichen Grund negativ zu äußern;
* an öffentlichen Veranstaltungen wie z.B. Demonstrationen, deren Ziele sich eindeutig gegen Interessen des Arbeitgebers oder des Kundenbetriebes richten, in deutlich herausgehobener und gegen den Arbeitgeber oder dessen berechtigte Interessen gerichteter Weise teilzunehmen;
* Fotos und sonstige Bilder zu veröffentlichen, vervielfältigen oder zu verbreiten, an denen der Arbeitgeber, der Kundenbetrieb, Mitarbeiter oder Dritte Bildrechte besitzen (z.B. Innenaufnahmen in Räumen des Arbeitgebers oder des Kundenbetriebes, Aufnahmen, die von nicht öffentlich zugänglichen Außenbereichen aus erstellt werden, Fotos von Betriebsfeiern usw.);
* eine sachlich nicht gebotene Verbindung zwischen Freizeitverhalten und dem Arbeitgeber oder dem Kundenbetrieb herzustellen, u.a. durch Vervielfältigung, Veröffentlichung oder Verbreitung von Texten oder Fotos im Internet. Beispiele sind rufschädigende oder beleidigende Äußerungen gegenüber Dritten, wenn hierbei die Unternehmenszugehörigkeit des Arbeitnehmers (z.B. durch seine Signatur oder Mailadresse) ohne weiteres erkennbar ist, oder das Einstellen von Fotos von privaten Feiern, an denen Mitarbeiter in Unternehmenskleidung teilnehmen.

11.2. Unerheblich ist es, ob die rufschädigende Handlung mündlich, schriftlich, aktiv, passiv, durch Nutzung von Bildmaterial oder persönliche Äußerungen, ob und ggf. in welchem Medium (Internet, E-Mail etc.) erfolgt bzw. ob diese Handlung in offenen oder geschlossenen, geschützten oder nicht geschützten Bereichen vorgenommen wird.

11.3. Verstöße gegen diese Verpflichtung können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

**12. Nutzung von Internet / E-Mail; Datenschutz**

12.1 Die Nutzung betrieblicher Internetanschlüsse sowie die Nutzung des E-Mail-Systems dürfen ausschließlich für dienstliche Zwecke erfolgen. Eine private Nutzung durch den Arbeitnehmer ist nicht gestattet. User-ID und Passwörter dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

12.2 Es dürfen keine fremden Programme/Dateien auf die Festplatte kopiert, über Datenträger oder das Internet auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Virenkontrolle ist zu achten. Virenschutzprogramme sind zu nutzen. Auftretende Störungen, die mit einem Virenbefall in Zusammenhang stehen könnten, sind umgehend der Netzverwaltung/dem Systemadministrator zu melden. Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insb. rassistischer oder pornographischer Art ist verboten.

12.3 Der Arbeitnehmer verpflichtet sich auch, entsprechende Regelungen für Einsätze beim Kunden zu beachten.

12.4 Der Arbeitnehmer beachtet die Pflichten im Umgang mit personenbezogenen Daten gemäß der beigefügten Datenschutzverpflichtung. Für die Beschäftigtendaten gilt die beigefügte Datenschutzerklärung für Arbeitnehmer.

**13. Ausschluss von Ansprüchen**

13.1 Es gilt die Regelung des § 16 MTV:

**Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.**

**Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.**

**Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.**

13.2 Diese Regelung gilt nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

**14. Tätigkeitsstätte**

14.1. Der Einsatz des Arbeitnehmers erfolgt jeweils vorübergehend in verschiedenen Einsatzbetrieben.

14.2. Als erste Tätigkeitsstätte[[6]](#footnote-6) im Sinne des steuerlichen Reisekostenrechts wird der Betrieb des Arbeitgebers (Niederlassung, Anschrift) festgelegt.

**15. Sonstige Bestimmungen**

15.1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, sofern sie nicht auf einer ausdrücklichen oder einer individuell ausgehandelten Abrede beruhen. Auch die Aufhebung des Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform.

15.2. Bei einem Wohnungswechsel ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich seine neue Adresse und Telefonnummer mitzuteilen. Ein Namenswechsel ist unverzüglich zu melden.

15.3. Sofern der Arbeitnehmer im Baugewerbe, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, im Personenbeförderungsgewerbe, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, im Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, in der Fleischwirtschaft tätig sind, sind Sie gemäß § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.

Ort, Datum, Unterschrift Ort, Datum, Unterschrift

Arbeitgeber Arbeitnehmer

**Erklärung zur Freistellung bei Kündigungen**

Der Arbeitnehmer stimmt seiner Freistellung während einer Kündigungsfrist im Falle der betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber zum Abbau eines möglichen Arbeitszeitguthabens zu.

Ort, Datum, Unterschrift

Arbeitnehmer

**Merkblatt für Leiharbeitnehmer**

Mit seiner weiteren Unterschrift bestätigt der Arbeitnehmer, dass er das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit erhalten hat.

Ort, Datum, Unterschrift

Arbeitnehmer

**Verpflichtung auf das Datengeheimnis**

Frau/Herr…….

wurde darauf verpflichtet, dass es untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung bzw. eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlauben oder eine Verarbeitung dieser Daten vorgeschrieben ist.

Die Grundsätze der DSGVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind in Art. 5 Abs. 1 DSGVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

1. auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
2. für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden;
3. dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
4. sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
5. in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;
6. in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personen-bezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“); Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben.

Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtungserklärung habe ich erhalten.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitnehmer

Fragen zu Drehtür/Branchenzuschlägen und Höchstüberlassungsdauer[[7]](#footnote-7)

Innerhalb der letzten 6 Monate[[8]](#footnote-8) war der Arbeitnehmer wie folgt beim Kunden oder bei einem mit dem Kunden konzernverbundenen Unternehmen als Zeitarbeitnehmer oder in Direktanstellung eingesetzt: ………..………

( ) Falls innerhalb der letzten drei Monate ein Einsatz als Zeitarbeitnehmer erfolgt ist:

Der Arbeitnehmer war insgesamt in folgendem Umfang folgenden Entleihern eingesetzt: ………………….[[9]](#footnote-9)

Ort, Datum, Unterschrift

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Arbeitnehmer

**Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses**

Zwischen

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

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

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

- nachstehend Arbeitgeber genannt -

und

# ................

- nachstehend Arbeitnehmer genannt -

wird folgender Vereinbarung getroffen:

Das Arbeitsverhältnis wird gemäß § 14 Abs.2 TzBfG bis zum ………….. verlängert. Alle übrigen Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses gelten unverändert fort.

Ort, Datum, Unterschrift Ort, Datum, Unterschrift

Arbeitgeber Arbeitnehmer

**Einsatzvereinbarung[[10]](#footnote-10)**

**1. Einsatzinformation**

Vom ….. bis…… werden Sie in dem Kundenbetrieb …….. in ……………. als Zeitarbeitnehmer eingesetzt.

Tätigkeit: ……

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit: ……

Erforderliche Berufskleidung: ……

Sonstige besondere Anforderungen: ……

Für den Einsatz gilt derzeit rechtlich eine Höchstdauer von …… Monaten.

**2. Vergütung**

Im Einsatz erhalten Sie

a) Ihre tarifliche Grundvergütung (Stundengrundentgelt, EG…): …… €

b) Ggf. eine dauerhaft gezahlte Zulage gem. Arbeitsvertrag: …… €

c) Eine für die Dauer des Einsatzes befristete übertarifliche Zulage

für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden: …… €;[[11]](#footnote-11)

**3. Branchenzugehörigkeit**

Der Kundenbetrieb gehört folgender Branche an: ………… .

1. Für den Einsatz im Kundenbetrieb gilt

( ) kein Zuschlagstarifvertrag[[12]](#footnote-12)

( ) der Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen[[13]](#footnote-13)

( ) in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME)

( ) in der Chemischen Industrie (TV BZ Chemie)

( ) in der Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ Kunststoff)

( ) in der Kautschukindustrie (TV BZ Kautschuk)

( ) in der Textil- und Bekleidungsindustrie (TV BZ TB)

( ) in den Schienenverkehrsbereich (TV BZ Eisenbahn)

( ) in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ HK)

( ) in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (TV BZ PPK)

( ) in der Druckindustrie - gewerblich (TV BZ Druck - gewerblich).

b) Die jeweiligen Tarifverträge können im Personalbüro eingesehen werden.

**4. Branchenzuschläge**[[14]](#footnote-14)

a) Sofern ein Tarifvertrag über Branchenzuschläge gilt, erhalten Sie begrenzt auf die Einsatzdauer im Kundenbetrieb Zuschläge[[15]](#footnote-15) auf Ihr tarifliches Stundengrundentgelt. Die Höhe der Zuschläge beträgt bei Ihnen:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Zuschlagshöhe** |
| ab 7.[[16]](#footnote-16) Woche | …% |
| ab 4. Monat | …% |
| ab 6. Monat | …% |
| ab 8. Monat | …% |
| ab 10. Monat | …% |
| ab 16. Monat | …% |

b) Der Branchenzuschlag ist in der Höhe begrenzt. Die Summe aus Branchenzuschlag und tariflichem Stundengrundentgelt darf in den ersten 15 Einsatzmonaten maximal das regelmäßig im Kundenbetrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gezahlte Stundenentgelt abzüglich 10% erreichen. Ab diesem Wert steigen die Branchenzuschläge nicht mehr weiter an. In Ihrem Fall beträgt das Vergleichsentgelt im Kundenbetrieb …… €, abzüglich 10% erhalten Sie also maximal …….. €, auch wenn sich rechnerisch ein höherer Branchenzuschlag ergeben sollte.

c) Ab dem 16. Einsatzmonat ist der Branchenzuschlag auf das im Kundenbetrieb gezahlte Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers begrenzt (Equal Pay-Entgelt). Sofern diese Begrenzung greift, erhalten Sie eine entsprechende Mitteilung über die Höhe dieses Betrages in der „Equal Pay-Information“.

**5. Gesamtbruttoentgelt**

a) Mögliche Branchenzuschläge, Ansprüche auf Equal Pay und sämtliche übertarifliche Zahlungen werden miteinander verrechnet.

b) Unter Berücksichtigung aller Faktoren erhalten Sie – gestaffelt nach Ihrer Einsatzdauer – folgende Bruttogesamtvergütung:[[17]](#footnote-17)

|  |  |
| --- | --- |
| **Vergütung** |  |
| ab 1. Tag | …€ |
| ab 7.[[18]](#footnote-18) Woche | …€ |
| ab 4. Monat | …€ |
| ab 6. Monat | …€ |
| ab 8. Monat | …€ |
| ab 10. Monat | …€ |
| ab 16. Monat | …€ |

**6. Aufwendungsersatz**

Zusätzlich erhalten Sie

a) eine steuerfreie Aufwandserstattung bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine steuerfreie Auszahlung: ……… €;

b) Fahrtkostenerstattung: …………….. € pro km;

c) Die hier genannten Ansprüche entfallen, wenn die Voraussetzungen für eine steuerfreie Gewährung nicht (mehr) vorliegen oder der Einsatz endet.

**7. Sonstiges**

a) Im Kundenbetrieb bestehen folgende/keine[[19]](#footnote-19) zusätzliche Vereinbarungen über die Vergütung von Zeitarbeitnehmern: ………….. .

b) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages.

Ort, Datum, Unterschrift Ort, Datum, Unterschrift[[20]](#footnote-20)

Arbeitgeber Arbeitnehmer

**Equal Pay- Information**

Ab dem ……………..[[21]](#footnote-21) steht Ihnen ein Anspruch auf Equal Pay zu. Der Kunde gewährt vergleichbaren Arbeitnehmern folgende Vergütung:

Grundlohn: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zuschläge: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zulage A: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zulage B: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Gratifikationen: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sonderzahlungen: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prämie: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sonstige: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***ggf. ergänzen:***

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Equal Pay-Grundsatz für jeden einzelnen Monat zu erfüllen, sondern es genügt eine Gleichstellung für den gesamten Überlassungszeitraum. Aus diesem Grund erhalten Sie folgende monatliche Abschläge[[22]](#footnote-22) auf Ihren Equal Pay-Anspruch:

Grundlohn: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zuschläge: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zulage A: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zulage B: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Gratifikationen: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sonderzahlungen: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prämie: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sonstige: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Die Werte werden zwischenzeitlich abgeglichen, jedoch spätestens mit Beendigung Ihres Einsatzes. Ein Ihnen dann ggf. zustehendes Guthaben wird spätestens mit Einsatzende ausgezahlt.

Mögliche Branchenzuschläge, Ansprüche auf Equal Pay und sämtliche übertarifliche Zahlungen werden miteinander verrechnet.

Ort, Datum, Unterschrift

Arbeitgeber

**Datenschutz-Information**

Die folgenden Angaben dienen der Information über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten unserer Arbeitnehmer (intern und/ oder extern). Diese Datenschutzinformationen gelten nicht, soweit Sie im Rahmen der Bewerbung oder später in die Verarbeitung von auf Ihre Person bezogenen Daten eingewilligt haben. In diesem Fall gelten die Informationen, die wir zusammen mit der Einwilligung erteilt haben.

|  |  |
| --- | --- |
| **Angaben zum Verantwortlichen** | |
| Arbeitgeber: Name, Anschrift, Tel./Fax./Mail |  |
| Name und Anschrift Datenschutzbeauftragter |  |

|  |
| --- |
| **Zweck der Datenverarbeitung, Erforderlichkeit, Rechtsgrundlage (idR § 26 BDSG)** |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| **Empfängerkategorien** |
| Daten zu Ihrer Person können interne Stellen erhalten, die bestimmungsgemäß mit der Durchführung der erforderlichen Geschäftsprozesse betraut sind (z.B. Personalverwaltung, Buchhaltung, Controlling, Steuerbüro, Kreditinstitute, IT-Dienstleister).  Daten können außerdem an externe Stellen (Dienstleistungsunternehmen) übermittelt werden. Dies können einerseits Auftragnehmer sein, die entsprechend Art. 28 DSGVO zur Abwicklung der Verarbeitung der Daten im Auftrag eingeschaltet werden oder weitere externe Stellen wie z.B. Steuerbüro oder Kreditinstitute (Gehaltszahlungen, Lieferantenrechnungen, Zahlungsdienstleister) zur Erfüllung der oben genannten Zwecke.  Außerdem können öffentliche Stellen, die Daten aufgrund gesetzlicher Vorschriften erhalten (z.B. Sozialversicherungsträger, Finanzbehörden).  Empfänger Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung sind auch Kunden von uns, die uns einen entsprechenden Bedarf mitteilen oder bei denen wir meinen, der Kunde habe voraussichtlich einen entsprechenden Bedarf. Soweit dies im konkreten Fall ausreicht, werden Daten zu Ihrer Person dem Kunden zunächst ohne Nennung Ihres Namens übermittelt. Unsere Kunden befinden sich in der Regel in Deutschland, wir beabsichtigen daher nicht, Ihre personenbezogenen Daten an ein Drittland zu übermitteln. |
| [ggf. weitere Empfänger] |

|  |
| --- |
| **Speicherdauer** |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Hinweis auf Betroffenenrechte** | |
| Recht auf Auskunft  (Art. 15 DSGVO) | Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf weiter gehende Informationen zur Datenverarbeitung. |
| Recht auf Berichtigung  (Art. 16 DSGVO) | Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung oder ggf. Vervollständigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen. |
| Recht auf Löschung  (Art. 17 DSGVO) | Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, und der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern die Daten nicht mehr notwendig sind, die betroffene Person ihre Einwilligung widerruft oder Widerspruch gegen die Verarbeitung einlegt, die personenbezogenen Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder sonst ein Löschungsgrund im Sinne von Art. 17 DSGVO vorliegt und der Verantwortliche nicht berechtigt ist, der Löschung zu widersprechen. |
| Recht auf Einschränkung der Verarbeitung  (Art. 18 DSGVO) | Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen, wenn eine der in Art. 18 DSGVO genannten Voraussetzungen gegeben ist, etwa die Richtigkeit der personenbezogenen Daten von der betroffenen Person bestritten wird oder die Verarbeitung unrechtmäßig ist und die betroffene Person die Löschung der personenbezogenen Daten ablehnt. |
| Recht auf Widerspruch  (Art. 21 DSGVO) | Soweit die Datenverarbeitung sich auf ein berechtigtes Interesse unsererseits stützt oder es sich um Direktwerbung handelt, hat die betroffene Person das Recht, aus den in Art. 21 DSGVO genannten Gründen, jederzeit gegen die Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten Widerspruch einzulegen. Der Verantwortliche verarbeitet die personenbezogenen Daten dann nicht mehr, es sei denn, er kann zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die die Interessen, Rechte und Freiheiten der betroffenen Person überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen. |
| Recht auf Datenübertragbarkeit  (Art. 20 DSGVO) | Die betroffene Person hat im Rahmen von Art. 20 DSGVO das Recht, die sie betreffenden personenbezogenen Daten, die sie einem Verantwortlichen bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, und sie hat das Recht, diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch den Verantwortlichen, dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln. |
| Recht auf Beschwerde  (Art. 77 DSGVO) | Jede betroffene Person hat unbeschadet anderweitiger Rechtsbehelfe das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde gemäß Art. 77 DSGVO. |

Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er die vorstehenden Rechte gelesen und zur Kenntnis genommen hat.

Ort, Datum, Unterschrift

Arbeitnehmer

1. Es handelt sich um einen Mustervertrag, der jeweils noch auf den individuellen Bedarf anzupassen ist.

   Die Nutzung ist ausschließlich Mandanten der Kanzlei HK2 gestattet, mit denen dies vertraglich vereinbart ist.

   Das Muster darf keinesfalls zur Verlängerung befristeter Verträge genutzt werden, dies kann zur Unwirksamkeit der Befristung führen. [↑](#footnote-ref-1)
2. Bitte beachten: wenn Sie diese Formulierung übernehmen, sollte in der Einsatzvereinbarung – wie bei uns – konkret auf den branchenbezogenen Tarifvertrag hingewiesen werden. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bei der Befristung ist die jeweils aktuelle Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Befristungsabreden zu beachten. [↑](#footnote-ref-3)
4. Sondertatbestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze. [↑](#footnote-ref-4)
5. Diese Klausel ist für den Fall gedacht, dass übertariflicher Urlaub gewährt werden soll. [↑](#footnote-ref-5)
6. Wenigstens rudimentär müssen dort arbeitsvertragliche Verpflichtungen (Abgabe von Stundenzetteln, Arbeitskleidung etc.) erfüllt werden. [↑](#footnote-ref-6)
7. Die Voreinsätze werden nun für alle besonderen Einsatzformen (Drehtür, Höchstüberlassung, Equal Treatment) einheitlich abgefragt. Die Frage wird individuell einsatzbezogen gestellt und lässt sich nicht in anderen Anlagen verallgemeinern. [↑](#footnote-ref-7)
8. Erforderlich wegen der Drehtür. [↑](#footnote-ref-8)
9. Erforderlich wegen der Höchstüberlassungsdauer. [↑](#footnote-ref-9)
10. Die Einsatzvereinbarung kann grundsätzlich auch mit unseren älteren Vertragsmustern kombiniert werden. [↑](#footnote-ref-10)
11. Die „feste“ und dauerhaft gezahlte Zulage steht bereits im Arbeitsvertrag. [↑](#footnote-ref-11)
12. Das gilt z.B. auch, wenn der Kundenbetrieb zwar zur jeweiligen Branche gehört, jedoch ein Handwerks- oder Montagebetrieb ist. [↑](#footnote-ref-12)
13. Tarifverträge, die nicht in Frage kommen, können gestrichen werden. [↑](#footnote-ref-13)
14. Wenn keine Zuschläge zu zahlen sind, können Sie diesen Abschnitt löschen. [↑](#footnote-ref-14)
15. Dieser Teil kann auch entfernt werden, die Info muss dann immer bei Erreichen der Zuschlagsstufe nachgeholt werden. [↑](#footnote-ref-15)
16. Bei Papier/Pappe und Druckindustrie ab der 5. Woche. [↑](#footnote-ref-16)
17. Das ist sicher nicht mehr unbedingt nötig, schafft für den Arbeitnehmer aber Klarheit. [↑](#footnote-ref-17)
18. Bei Papier/Pappe und Druckindustrie ab der 5. Woche. [↑](#footnote-ref-18)
19. Nicht zutreffendes streichen. [↑](#footnote-ref-19)
20. Wichtig ist, dass beide Parteien unterschreiben. [↑](#footnote-ref-20)
21. 9. Monat ohne Branchenzuschläge, 15 Monate bei Geltung von Branchenzuschlagstarifverträgen. [↑](#footnote-ref-21)
22. Sie müssen individuell beurteilen, welche Bestandteile Sie berücksichtigen wollen. [↑](#footnote-ref-22)