

Checkliste Arbeitsvertrag in der Zeitarbeit

Konkretisierung der Tätigkeit und Branche

Angaben über die Tätigkeit sollten möglichst konkret sein (z.B. auch Wochenend- oder Nachtarbeit)

„Der Mitarbeiter wird entsprechend der Tätigkeit im Kundenbetrieb eingestellt als _____. Dem Mitarbeiter obliegen z.B. folgende Tätigkeiten: _____. Aus der Einsatzanweisung vor Beginn des Einsatzes in einem Kundenbetrieb können sich abweichende oder ergänzende Tätigkeiten ergeben.“ (Auszug eines Mustervertrags der iGZ)

Qualifikationscheck

Entsprechend der Tätigkeitsbeschreibung sollte auch unbedingt eingruppiert werden. Nachträgliche Höhergruppierung ist kompliziert.

„Der Mitarbeiter wird nach Maßgabe jeweils anwendbaren Entgelttarifverträge in der jeweils gültigen Fassung eingruppiert in die Entgeltgruppe _____. Der Mitarbeiter erhält ein tarifliches Stundenentgelt (Entgeltgruppe), dessen Höhe sich nach Maßgabe der jeweils anwendbaren Entgelttarif- und Entgelttarifverträge in der jeweils gültigen Fassung richtet. Es beträgt derzeit _____ € brutto pro Stunde.“ (Auszug eines Mustervertrags der iGZ)

Entgelt

Falls kein Equal Pay: Gültiger Tarifvertrag (BAP oder iGZ) Mindestens Lohnuntergrenze Zeitarbeit, Branchenmindestlöhne nach Arbeitnehmerentsendegesetz und möglicherweise Branchenzuschläge

Tarifverträge für Branchenzuschläge

Gelten auch, wenn Entleihbetrieb nicht tarifgebunden ist.

Arbeitszeit

Lage der Arbeitszeit möglichst konkretisieren, um „einseitige Flexibilität“ zu vermeiden (z.B. zwischen 8-16 Uhr o.ä.).

Arbeitszeitkonto (AZK) und Annahmeverzug

Wird nicht verwendet, um einsatzfreie Zeiten zu „überbrücken“. Jede Nutzung von AZK-Guthaben in einsatzfreier Zeit muss schriftlich angefragt werden.

„Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Mitarbeiter nicht verliehen ist, richten sich nach Maßgabe der nach Ziffer 1.1. jeweils anwendbaren Entgelt-, Entgelttarif-, Mantel- und Mindestlohntarifverträge in der jeweils gültigen Fassung (Nachweis gemäß § 11 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AÜG)“ (Auszug eines Mustervertrags der iGZ)

☒ Einsatzort

Wenn im Arbeitsvertrag einem bundesweiten Einsatz zugestimmt wird, kann die Zeitarbeitsfirma das auch rechtmäßig einfordern.

„Der Mitarbeiter wird an verschiedenen Einsatzorten im Gebiet _____ bei Kundenbetrieben beschäftigt. Er ist bei Bedarf auch zur Arbeitsleistung an Einsatzorten außerhalb des Kundenbetriebes verpflichtet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit vom Kundeneinsatz abuberufen und anderweitig einzusetzen.“ (Auszug eines Mustervertrags der iGZ)

Hierbei die Anschrift des Arbeitgebers beachten, denn: Bei hoher Entfernung zur Arbeitgeberadresse können Fahrtkostenerstattungen § 670 BGB wegfallen. Ein Anspruch auf Fahrkosten besteht, wenn der Weg zum Einsatzbetrieb länger ist als zur Zeitarbeitsfirma.

☒ Übernahmeverbote

Sind nicht rechtens und sollten auch nicht unterschrieben werden.

Pflichtunterlagen zum Arbeitsvertrag

Enthält die wichtigsten Informationen für Beschäftigte zum Nachlesen

- Arbeitsverhältnis
- Grundsatz der Gleichstellung
- Lohnuntergrenze und Branchenmindestlöhne
- Sozialversicherung
- Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Pflicht, sich rechtzeitig arbeitssuchend zu melden
- Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze
- Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdiensten
- Wer hilft bei Streitigkeiten oder Fragen?



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale

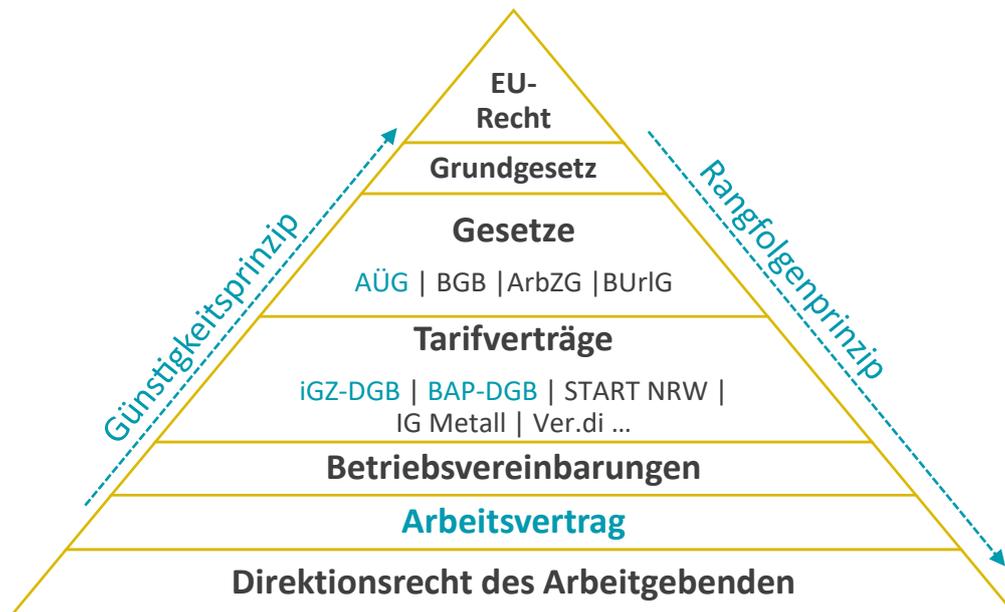
If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet and the written conditions of employment issued in your native language.

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**

Hierarchie der Rechtsquellen: Normenpyramide



Eine Regelung im Arbeitsvertrag darf nur dann von der höherwertigen Rechtsform abweichen, wenn diese eine Besserstellung für die Arbeitnehmer:innen bedeuten.

Regelungen, die zu Lasten des Arbeitnehmers fallen, also die Arbeitssituation verschlechtern, sind nicht zulässig.

Eine Besserstellung durch den Arbeitsvertrag im Vergleich zu den Regelungen in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist jedoch jederzeit möglich.

Kontakt

So erreichen Sie uns

0211 – 837 19 25 | tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

Mo. bis Do. 08:00–16:00 Uhr

Fr. 08:00–14:00 Uhr

Besuchen Sie auch unsere Homepage

www.zeitarbeit.nrw.de



Johannes Beckmann
Projektleitung



Lilli Seboldt
Wiss. Mitarbeit



Patrizia Golombek
Projektassistentin

Hier finden Sie den „Schnelltest Faire Zeitarbeit“ und weitere Informationen sowie aktuelle Inhalte. Antworten auf diese und viele weitere Fragen zum Thema Zeitarbeit.

