

# Arbeitsvertrag für Leiharbeitnehmer (Angestellte)

Zwischen der Firma

PC\_LAN  
Professional Consulting  
Hahnstraße 70  
60528 Frankfurt am Main (im folgenden Verleiher genannt)

und

Name Geburtsdatum & -ort:  
Anschrift Telefon-Nummer:  
PLZ und Ort

wird folgender Vertrag geschlossen:

## § 1 Erlaubnis

Die Firma ist seit dem 25.06.1998 im Besitz der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Erlaubnis ist ausgestellt vom Landesarbeitsamt Hessen am 25.06.1998 Nr. 7419.

## § 2 Art der Tätigkeit und Verpflichtung zur auswärtigen Tätigkeit

Herr ..... wird als ..... eingestellt. Er wird darauf hingewiesen, daß er an verschiedenen Orten eingesetzt werden kann. Er verpflichtet sich, auch auswärtige Leistungen zu erbringen, soweit dies zumutbar ist. Er ist damit einverstanden, daß er anderen Firmen zur Arbeitsleistung überlassen wird. Er ist Angestellter.

## § 3 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis wird befristet vom ..... bis .....

Gründe der Befristung:

Das Arbeitsverhältnis wird aufgrund eines in der Person des Mitarbeiters liegenden Grundes und auf seinen ausdrücklichen Wunsch auf folgenden Zeitraum befristet:

Beginn: / Ende:

Gründe der Befristung: \_\_\_\_\_

Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Datum und Unterschrift des Angestellten für die Richtigkeit der angegebenen Befristungsgründe:

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

#### § 4 Kündigungsfristen

Der Vertrag kann von beiden Vertragspartnern, wenn er unbefristet abgeschlossen wurde, mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende oder zum 15. eines jeden Monats gekündigt werden. Während der Probezeit kann von beiden Vertragspartnern das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen ohne Angaben von Gründen gekündigt werden.

Bei entsprechender Beschäftigungsdauer erhöhen sich die Kündigungsfristen nach den gesetzlichen Vorschriften, wie nachstehend (jeweils zum Ende des Kalendermonats):

Beschäftigungsdauer von:	2 Jahren =	Kündigungsfrist von	1	Monat
	5 "		2	Monaten
	8 "		3	"
	10 "		4	"
	12 "		5	"
	15 "		6	"
	20 "		7	"

#### § 5 Vergütung/ Zahlungsweise

Das monatliche Bruttogehalt beträgt € .....

Für angefallene Überstunden wird ein Bruttogehalt von € ..... je Stunde gezahlt.

Abgeleistete Überstunden werden grundsätzlich im Folgemonat abgegolten.

Die Bezahlung erfolgt bargeldlos jeweils zum Monatsende, auf das Girokonto des Mitarbeiters.

Weihnachts- und Urlaubsgeld werden nicht bezahlt.

#### § 6 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich der Pausen.

- Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.
- Ist der Mitarbeiter bei einem Entleiher beschäftigt, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, entfällt seine Arbeitspflicht bei diesem Entleiher.
- Arbeit über 10 Stunden täglich und an gesetzlichen Feiertagen sowie Sonntagen, darf nur geleistet werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen.
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit Überstunden abzuleisten, sofern sie die Begrenzungen in §6c nicht überschreiten.

#### § 7 Aufwandsersatz

(Fahrtkostenerstattung, Auslösung, Übernachtungskosten, Heimfahrten, etc.)

Der Mitarbeiter hat einen gesetzlichen Anspruch auf Ersatz der Aufwendung, die er zum Zwecke der Ausführung seiner Arbeitsleistung den Umständen nach für erforderlich halten darf (§ 670 BGB). Dies trifft nicht zu für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Auf Verlangen des Mitarbeiters werden hierfür Vorschüsse geleistet (§669 BGB).

Für die Erstattung des Aufwandsatzes werden folgende Vereinbarungen geschlossen:

- entfällt -

#### § 8 Arbeitsnachweis

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden in den jeweils vom Verleiher ausgehändigten Stundennachweis einzutragen und vom Entleiher mit Stempel und Unterschrift bestätigen zu lassen. Die Stundennachweise sind unverzüglich an den Verleiher weiterzuleiten.

## § 9 Arbeitsverhinderung, Krankheit nicht Beschäftigung

- a) Bei Arbeitsverhinderung ist der Mitarbeiter verpflichtet, den Verleiher unverzüglich, das heißt, ohne schuldhaftes Zögern, wenn nicht anders möglich, telefonisch unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Bei schuldhafter Verletzung dieser Mitteilungspflicht hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Vergütung dieser Ausfallzeit.
- b) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu unterrichten. Darüber hinaus hat der Mitarbeiter spätestens nach Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit dem Verleiher die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen. Gleichzeitig hat er den Verleiher unverzüglich zu unterrichten, wenn er länger als in der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, krankgeschrieben ist.
- c) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bis zur Dauer von 6 Wochen (**gesetzliche Regelung**).

Der Anspruch entsteht nach 4wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Mitarbeiter erhält die Entgeltfortsetzung in Höhe von 100% nach dem Lohnausfallprinzip. Dies gilt nicht bei Arbeitsunfällen, oder Berufskrankheiten nach § 4 Abs. 1 EFZG.

Unter Berücksichtigung des § 4a EFZG kann der Mitarbeiter vom Arbeitgeber spätestens bis zum 3. Tag nach Ende der Arbeitsunfähigkeit verlangen, daß ihm von je 5 Tagen Arbeitsunfähigkeit der 1. Tag auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Durch die Anrechnung dürfen der gesetzliche Jahresurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und der Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz nicht unterschritten werden. Eine Kürzung von Sondervergütungen ist nach § 4b EFZG auch für die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zulässig.

- d) Ist die Arbeitsverhinderung unverschuldet eingetreten oder ist es dem Verleiher vorübergehend nicht möglich, den Mitarbeiter bei einem Entleiher einzusetzen, so hat der Mitarbeiter Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nach dem Lohnausfallprinzip. Bei Nichteinsatzzeiten durch den Verleiher kann der Mitarbeiter nicht verpflichtet werden, diese Zeiten nachzuarbeiten oder bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.

## § 10 Urlaub

Je Kalenderjahr hat der Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von 30 Werktagen.

Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs (gesetzliche Regelung nach dem Bundesurlaubsgesetz – BUrlG).

Die zeitliche Lage des Urlaubes ist mit den betrieblichen Interessen abzustimmen.

Kann der Urlaub ausnahmsweise wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so wird dieser abgegolten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Unter Berücksichtigung des § 10 BUrlG ist der Arbeitgeber berechtigt, bei medizinischen Kuren oder Rehabilitationsmaßnahmen von je 5 Tagen der Teilnahme die ersten 2 Tage auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Dies gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit i.S. des EFZG, für Anschlußrehabilitationsmaßnahmen nach Krankenhausbehandlung, für Vorsorgekuren für Mütter und Müttergenesungen sowie Kuren nach dem BVG (§ 10 Abs. 1 BUrlG). Durch die Anrechnung dürfen die gesetzlichen Urlaubsansprüche nicht unterschritten werden.

## § 11 Sonstige Pflichten des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle Geschäftsangelegenheiten geheimzuhalten, die den Arbeitgeber und die jeweiligen Entleihfirmen betreffen.

Der Mitarbeiter wird dem Verleiher alle notwendigen Einstellungsunterlagen innerhalb von 2 Wochen vorlegen.

## § 12 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlung in folgenden Fällen:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| - bei eigener Eheschließung und Niederkunft der Ehefrau   | 2 Arbeitstage   |
| - bei Eheschließung der Kinder  | 1 Arbeitstag    |
| - beim Tod des Ehegatten  | 3 Arbeitstage   |
| - beim Tod der Eltern, Kinder, Schwiegereltern  | 2 Arbeitstage   |
| - bei Wohnungswechsel   | 1 Arbeitstag    |
| - bei gekündigtem Arbeitsverhältnis zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses   | 1 Arbeitstag    |
| - bei schwerer Erkrankung der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Ehegatten, Kinder, Geschwister oder Eltern, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Erkrankten unerlässlich ist und der Arbeitnehmer die Pflege selbst übernehmen muß, soweit nicht nach von der gesetzlichen Krankenkasse Leistungen nach § 45 SGB V gewährt werden längstens | 5 Kalendertage. |

## § 13 Änderungen

Änderungen des Vertrages sind nur in schriftlicher Form zulässig. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle Änderungen bezüglich seiner Person dem Verleiher unverzüglich mitzuteilen, sofern dies für das Arbeitsverhältnis erforderlich ist.

## § 14 Weisungsrecht

Die Firma kann den Arbeitnehmer jederzeit von seinem Einsatzort abberufen und anderweitig einsetzen. Während des Einsatzes bei Kunden der Firma unterliegt der Arbeitnehmer deren Weisungsrecht im Rahmen des Vertrages. Änderungen der Einsatzdauer, Arbeitszeit, Art der Tätigkeit und Vergütung können nur zwischen dem Arbeitnehmer und der Firma vereinbart werden.

## § 15 Unfallverhütung/ Unfallmeldung

Der Mitarbeiter erklärt, daß er die für den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften beachten und verfolgen wird. Der Verleiher wird ihm die jeweils geltenden Unfallverhütungsvorschriften vor jedem Einsatz zur Kenntnis geben und dafür Sorge tragen, daß er von dem ersten Tätigwerden am Arbeitsplatz entsprechend eingewiesen wird. Der Verleiher wird dafür Sorge tragen, daß der Mitarbeiter die für die jeweilige Arbeit vorgeschriebene erforderliche Schutzausrüstung kostenlos erhält. Bei Betriebs- und Wegeunfällen wird der Mitarbeiter beim Arbeitgeber unverzüglich eine Unfallmeldung erstatten.

## § 16 Sonstiges

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, alle ihm aufgetragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen sowie die Arbeitszeit und Pausen genau einzuhalten.

Jede nebenberufliche Tätigkeit ist ohne vorherige Zustimmung des Verleihers untersagt.

## § 17 Nachweispflicht

Wenn der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung länger als einen Monat im Ausland zu erbringen hat, ist ihm vor der Abreise eine Niederschrift auszuhändigen, die folgendes beinhalten muß (§ 2 Abs. 2 Nachweisgesetz):

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

## § 18 Arbeitsvertrag und Merkblatt

Der Mitarbeiter bestätigt, eine gleichlautende Ausfertigung des Arbeitsvertrages und das Merkblatt des Bundesanstalt für Arbeit nach Art. 1 § 11 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in seiner Muttersprache heute bei Vertragsabschluß und vor Beschäftigungsbeginn erhalten zu haben.

## § 19 Nebenabreden/Gerichtsstand

Nebenabreden oder Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Von der etwaigen Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen wird die Wirkung der übrigen Bestimmungen nicht erfaßt.

Für Klagen gegen die Firma ist Gerichtsstand der Sitz der Firma, für Klagen gegen den Arbeitnehmer dessen Wohnort.

Frankfurt am Main, den

-----  
Unterschrift & Stempel  
des Arbeitgebers

-----  
Unterschrift des Mitarbeiters

### Hinweis:

Nach Art. 1 § 11 Abs. 6 AÜG hat der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer folgende Pflichten: Insbesondere hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.