Arbeitsvertrag mit Leiharbeitnehmern

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Erlaubnis**

Dem Arbeitgeber wurde am ……………...….. die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), ausgestellt von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion ……………………………………, zuletzt verlängert bis zum …………..…….…, erteilt.

**§ 2** **Tätigkeitsbereich**

(1) Der Arbeitnehmer wird als ............................................ eingestellt. Der Arbeitnehmer besitzt folgende Abschlüsse und Qualifikationen und hat diese durch entsprechende Zeugnisse nachgewiesen: ……………………………………………………………………………………………………

(2) Der Arbeitnehmer verfügt über berufliche Erfahrungen in folgenden Tätigkeitsbereichen:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Kunden (Entleihern) des Arbeitgebers auch außerhalb des Firmensitzes in ………………………… tätig zu werden, soweit dies zumutbar ist. Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er eine einfache Fahrtstrecke von bis zu ……… Kilometern vom Firmensitz zum Arbeitsort für sich zumutbar hält. Der Arbeitnehmer kann auch von einem Entleiher an verschiedenen Orten beschäftigt werden und unterwirft sich insofern dem Direktionsrecht des Entleihers.

(4) Der Arbeitnehmer ist ohne besondere schriftliche Bevollmächtigung des Arbeitgebers nicht befugt, Gelder für den Arbeitgeber zu fordern oder in Empfang zu nehmen.

**§ 3** **Anwendbare Tarifverträge**

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge Anwendung:

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

*(nur bei fehlender Tarifbindung wahlweise:*

- in der zurzeit des Abschlusses dieses Vertrages geltenden Fassung.

- in der jeweils geltenden Fassung.)

**§ 4** **Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am ............................................. und wird für unbestimmte Zeit geschlossen.[[1]](#endnote-1)1

(2) Die ersten ..... Monate gelten als Probezeit.[[2]](#endnote-2)2 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis kündbar unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. tariflichen Fristen.

(4) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit in jedem Fall der Schriftform.

**§ 5** **Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich ........... Stunden, ausschließlich der Pausen. Der Einsatz erfolgt in Tag-/Wechsel-/Nachtschicht.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit Überstunden und Mehrarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten.

**§ 6** **Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer wird in die Vergütungsgruppe ………. des Tarifvertrages ………………………………………………………… eingruppiert.

(2) Die Vergütung beträgt zurzeit .................... € pro Monat/Woche/Stunde.

(3) Für anfallende etwaige zulässige Überstunden wird ein Zuschlag von ....................... € je Stunde gezahlt. Eine Vergütung der Überstunden erfolgt nur, wenn diese im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geleistet werden.

(4) Bei im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber geleisteter Nachtarbeit wird ein Zuschlag von .................. € je Stunde gewährt und bei zulässiger Sonn- und Feiertagsarbeit ein Zuschlag von ................... € je Stunde.

(5) Es werden folgende, jederzeit durch den Arbeitgeber widerrufliche übertarifliche Leistungen vereinbart: ………………………………………………………………………………………………….......………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

(6) Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, alle übertariflichen Leistungen gemäß vorstehendem Absatz – gleich welcher Art – bei einem Aufrücken in eine höhere Altersstufe in der Entgeltgruppe oder in eine höhere Tarifgruppe teilweise oder ganz anzurechnen.

(7) Außerdem hat der Arbeitgeber das Recht, sämtliche widerruflichen, übertariflichen Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen. Die widerruflichen Leistungen führen nicht zur Begründung eines zukünftigen Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers, auch wenn die Leistungen wiederholt und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährt werden.

(8) Der Widerruf der vorstehend ausdrücklich als widerruflich bezeichneten Leistungen ist insbesondere zulässig bei einer wirtschaftlichen Notlage oder einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis des Arbeitgebers, nicht ausreichendem Gewinn, Rückgang oder Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung, unterdurchschnittlichen Leistungen und schwerwiegenden Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers.

(9) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, täglich/wöchentlich/monatlich Tätigkeitsnachweise von den Entleihern unterzeichnen zu lassen. Die Auszahlung der Vergütung erfolgt nach Vorlage und Abrechnung der Tätigkeitsnachweise, spätestens jeweils zum ……...…. des Folgemonats auf Grund der vom Entleiher auf den Tätigkeitsnachweisen bestätigten Stunden.

(10) Die Lohnzahlung wird jeweils fällig am ....................................................., ist bargeldlos zahlbar und wird auf das Konto des Arbeitnehmers, IBAN ................................................................................, BIC: ......................................., angewiesen.

(11) Fahrt- und Reisekosten werden gegen Nachweis bei betrieblicher Veranlassung gemäß folgender Regelung erstattet: …………………………………………………………………………

**§ 7** **Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen tariflich vorgesehenen/einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(4) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[3]](#endnote-3)3

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

(6) Der Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld in tariflicher Höhe.

(7) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Nimmt er dennoch während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit auf, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

**§ 8 Sonderleistungen; Freiwilligkeitsvorbehalt**

(1) Soweit durch den Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt weitere, mit dem Arbeitnehmer nicht ausdrücklich tariflich oder individuell vereinbarte Sonderleistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) gewährt werden, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung, die keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft begründen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung von solchen freiwilligen Sonderleistungen entsteht auch dann nicht, wenn eine Gewährung wiederholt erfolgt. Es bleibt stattdessen im freien, unbeschränkten Ermessen des Arbeitgebers, eine gleiche oder ähnliche Leistung zukünftig zu erbringen. Das Entstehen einer betrieblichen Übung ist bezüglich solcher Sonderleistungen damit ausgeschlossen.

(2) Klargestellt wird, dass durch diesen Freiwilligkeitsvorbehalt weder an den Arbeitnehmer gezahlte laufende Leistungen noch solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund von Individualabreden gleich welcher Art einen Anspruch hat, ausgeschlossen werden.[[4]](#endnote-4)4

**§ 9** **Arbeitsverhinderung**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei Krankheit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung den Grund und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung spätestens zu deren Beginn mitzuteilen.

(2) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber spätestens nach drei Tagen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf seine Kosten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Tatsache der Erkrankung und die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergeben. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer über die Dauer der zunächst bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hinaus arbeitsunfähig bleibt.

**§ 10** **Weisungsrecht**

(1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer jederzeit von seinem Einsatzort abberufen und anderweitig einsetzen.

(2) Während des Einsatzes bei einem Entleiher unterliegt der Arbeitnehmer dessen Weisungsrecht im Rahmen des Vertrages.

(3) Änderungen der Einsatzdauer, Arbeitszeit, Art der Tätigkeit und Vergütung können nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

**§ 11 Verschwiegenheit**

Der Arbeitnehmer wird über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber oder Entleiher bekannt geworden sind, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen bewahren.

**§ 12 Merkblatt**

Der Arbeitnehmer bestätigt, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesanstalt für Arbeit erhalten zu haben.

**§ 13 Arbeitsschutz**

(1) Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber vor Aufnahme seiner Tätigkeit über die Unfallverhütungsvorschriften und arbeitssicherheitstechnischen Anweisungen unterrichtet. Der Arbeitnehmer bestätigt dies in der Dokumentation nach § [6](http://beck-online.beck.de/?typ=reference&y=100&g=ArbSchG&p=6) ArbSchG.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sich am ersten Einsatztag bei einem Entleiher von dem dafür zuständigen Personal in die maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften einweisen zu lassen. Sollte eine Einweisung nicht erfolgen, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich hierüber zu unterrichten.

(3) Die Arbeitsschutzkleidung wird dem Arbeitnehmer entweder vom Arbeitgeber oder vom Entleiher zur Verfügung gestellt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die notwendige Schutzkleidung zu tragen.

(4) Arbeits- und Wegeunfälle sind unverzüglich anzuzeigen, auch wenn sie nicht zur Arbeitsunfähigkeit führen.

**§ 14 Ausschlussfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 15 Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass sämtliche Schadensersatzansprüche, welche der Arbeitnehmer gegenüber einem Dritten aus einem zur Arbeitsunfähigkeit führenden Ereignis hat, an den Arbeitgeber bis zur Höhe der von dieser gewährten Entgeltfortzahlung hiermit im Voraus abgetreten sind. Die zur Durchsetzung der abgetretenen Ansprüche notwendigen Angaben hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

**§ 16 Formerfordernis; salvatorische Klausel**

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

**§ 17 Sonstige Vereinbarungen**

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

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

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

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

(Unterschrift Arbeitgeber) (Unterschrift Arbeitnehmer)

1. 1 Das Muster regelt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, ist nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) jedoch auch befristet möglich. [↑](#endnote-ref-1)
2. 2 Die Dauer eines Probearbeitsverhältnisses darf nur ausnahmsweise sechs Monate überschreiten. Die vierzehntägige Kündigungsfrist während der Probezeit gilt gemäß § 622 Abs.3 BGB allerdings selbst bei vereinbarter längerer Kündigungsfrist nur während der ersten sechs Monate. [↑](#endnote-ref-2)
3. 3 Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt bei einer

6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

(Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-3)
4. 4 Diese Klausel enthält einen allgemeinen Freiwilligkeitsvorbehalt, welcher auch nach neuerer Rechtsprechung zulässig ist. Es ist allerdings darauf zu achten, dass zum einen im Arbeitsvertrag keine Leistung verbindlich zugesagt oder der Anschein der Verbindlichkeit geweckt wird, sofern sie nur freiwillig erfolgen soll und zum anderen bei jeder Zahlung zusätzlich zur Vermeidung einer betrieblichen Übung auf die Einmaligkeit, die Freiwilligkeit und den Ausschluss jeden Anspruchs für die Zukunft in geeigneter Form hingewiesen wird (vgl. BAG NZA 2009, 535), zumal das Bundesarbeitsgericht zumindest für die Fallgestaltung einer mehr als 20 Jahre lang erfolgten vorbehaltlosen Zahlung bereits Zweifel geäußert hat, ob eine vorbehaltlose und ohne Hinweis auf die vertragliche Regelung erfolgte Zahlung vom Arbeitnehmer nicht doch als Angebot zur dauerhaften Leistungserbringung verstanden werden kann (vgl. BAG Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10). Aus diesem Urteil ist zu entnehmen, dass ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, unwirksam ist, weil er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Deshalb sollten zumindest laufende Leistungen und solche, auf welche der Arbeitnehmer aufgrund einer Individualabrede einen Anspruch hat, ausdrücklich vom Freiwilligkeitsvorbehalt ausgenommen werden. Folgende ausdrückliche beispielhafte Erklärung des Arbeitgebers bei einer späteren Gewährung einer Sonderleistung wäre möglich: *„Die Gewährung dieses Weihnachtsgeldes erfolgt gem. § … des Arbeitsvertrages freiwillig und ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Der Arbeitgeber wird nächstes Jahr frei entscheiden, ob erneut ein Weihnachtsgeld gewährt wird.“* [↑](#endnote-ref-4)