



## Arbeitsvertrag

zwischen der Firma **Hoffmann ... GmbH**, vertreten durch Martin Sprünken, im Besitz der unbefristeten Erlaubnis gem. § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) seit **Datum**, erteilt von der Agentur für Arbeit, Landesdirektion NRW und

Herrn/Frau Vorname Name geb. am Datum in Ort/Land

wohnhaft , Straße, Hausnummer, PLZ, Ort

- nachstehend **Mitarbeiter** genannt. Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

### § 1 Beginn / Probezeit / Dauer / Inhalt / Einbeziehung der Tarifverträge

(1) Der Arbeitgeber überlässt als Personaldienstleistungsunternehmen seinen Kundenbetrieben Beschäftigte im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Der Mitarbeiter wird an wechselnden Einsatzstellen in Kundenbetrieben und bei wechselnden Kundenbetrieben eingesetzt. Der Einsatz in einem Kundenbetrieb erfolgt vorübergehend. Der Mitarbeiter wird ausschließlich im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt. Andere Drittpersonaleinsätze, beispielsweise im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen, sind ausgeschlossen.

Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet und beginnt am **Datum**.

Es ist eine Probezeit von 6 Monaten gemäß § 2.2. Manteltarifvertrag iGZ mit den dort genannten Kündigungsfristen vereinbart. Erscheint der Mitarbeiter am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen (§ 2.1. Manteltarifvertrag iGZ).

(2) Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung, die der Arbeitgeberverband iGZ mit einer oder mehreren der Gewerkschaften IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG Bau, GdP, EVG abgeschlossen hat oder zukünftig abschließen wird. Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus. Es finden dabei nicht sämtliche vom iGZ abgeschlossenen Tarifverträge gleichzeitig auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, sondern nur die einschlägigen Tarifverträge nach der in den Absätzen 3 bis 5 genannten Maßgabe.

(3) Es finden jeweils diejenigen der in Absatz 2 genannten Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft, aus deren Satzung sich die Zuständigkeit für den zugewiesenen Kundenbetrieb ergibt, als Vertragspartei beteiligt ist. Soweit nach dem Vorstehenden die satzungsgemäße Zuständigkeit mehrerer Gewerkschaften begründet ist, finden die Tarifverträge mit derjenigen in Absatz 2 genannten zuständigen Gewerkschaft Anwendung, die im Verhältnis zu der oder den anderen zuständigen Gewerkschaft/Gewerkschaften in Absatz 2 zuerst genannt wird.

(4) Bis zum Beginn des ersten Einsatzes finden diejenigen mit dem iGZ abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, an denen ver.di als Vertragspartei beteiligt ist. Ab Beginn des ersten Einsatzes gelten diejenigen nach Maßgabe des Absatzes 3 ermittelten Tarifverträge solange, bis ein anderer Einsatz beginnt.

(5) Soweit der Arbeitnehmer an einen Kundenbetrieb überlassen wird, für den sich keine satzungsgemäße Zuständigkeit für den jeweiligen Kundenbetrieb ergibt, finden diejenigen mit dem iGZ abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, an denen ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.

### § 2 Tätigkeit / Pflichten des Mitarbeiters

(1) Der Mitarbeiter wird entsprechend der Tätigkeit im Kundenbetrieb eingestellt als: **Berufsbezeichnung**

Dem Mitarbeiter obliegen z.B. folgende Tätigkeiten: .

Aus der Einsatzanweisung vor Beginn des Einsatzes in einem Kundenbetrieb können sich abweichende oder ergänzende Tätigkeiten ergeben.

(2) Der Arbeitgeber ist gemäß § 2.3. Satz 1 Entgelttarifvertrag iGZ berechtigt, dem Mitarbeiter vorübergehend andere Tätigkeiten zuzuweisen, die auch von weniger qualifizierten Kräften durchgeführt werden können. Macht er hiervon Gebrauch, so richtet sich die Vergütung nach § 2.3. Entgelttarifvertrag iGZ.

(3) Der Mitarbeiter wird an verschiedenen Einsatzorten im Gebiet Bundesrepublik Deutschland 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 abzuberufen und anderweitig einzusetzen.

Dem Mitarbeiter können auch interne Tätigkeiten im Betrieb des Arbeitgebers zugewiesen werden (kein Drittpersonaleinsatz). Eine Verringerung des Vergütungsanspruchs tritt dadurch nicht ein. Die Zuweisung von Tätigkeiten im internen Bereich darf einen ununterbrochenen Zeitraum von vier Wochen nicht überschreiten.

(4) Der Mitarbeiter hat sich die geleisteten Arbeitsstunden pro Kunde und Kalenderwoche vom Kunden bestätigen zu lassen. Der Nachweis kann über eine elektronische Arbeitszeiterfassung beim Kunden oder über die vom Arbeitgeber ausgehändigten Tätigkeitsnachweise erfolgen. Die unterschriebenen Tätigkeitsnachweise oder der Auszug der elektronisch erfassten Arbeitsstunden sind umgehend, jeweils wöchentlich beim Arbeitgeber einzureichen. Kommt der Mitarbeiter dieser Pflicht nicht nach, so hat der Arbeitgeber ein Lohnzurückbehaltungsrecht.

(5) Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung fachlicher und gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Mit seiner Unterschrift unter diesen Arbeitsvertrag erklärt sich der Mitarbeiter einverstanden, an Tauglichkeitsuntersuchungen teilzunehmen.

### § 3 Arbeitszeit / Wegezeit / Mehrarbeit

(1) Der Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit. Es wird auf die Regelungen zur Arbeitszeit in § 3 Manteltarifvertrag iGZ verwiesen. Es gilt die individuelle regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3.1.2. Manteltarifvertrag iGZ.

(2) Es ist die Wegezeit zu vergüten, die die Dauer von 1,5 Stunden für die Wegstrecke vom Wohnsitz des Mitarbeiters zum Einsatzort beim Kundenbetrieb auf dem zeitlich günstigsten Weg überschreitet (jeweils Hin- und Rückfahrt), sofern der Mitarbeiter diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat. Maßgeblich ist das tarifliche Grundentgelt ohne über- und außertarifliche Zulagen und Zuschläge und tarifliche Zulagen und Zuschläge (insbesondere Branchenzuschläge, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Mehrarbeitszuschläge).



(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, auch Mehrarbeit und Überstunden über die in Absatz 1 vereinbarte Arbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechenden betrieblichen Erfordernissen ist der Mitarbeiter verpflichtet, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen zusätzliche Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.

(4) Der Arbeitgeber richtet für den Mitarbeiter gemäß § 3.2. Manteltarifvertrag iGZ ein Arbeitszeitkonto mit den dort aufgeführten Abwicklungsmodalitäten ein. Auf das Arbeitszeitkonto werden die Stunden übertragen, die über die in § 4 Absatz 1 vereinbarte Arbeitszeit hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden (§ 3.2.1. Manteltarifvertrag iGZ). -> §3 (4) gilt nicht für die Berufsgruppe der Maler/Lackierer!

#### § 4 Vergütung und Fälligkeit / Aufwendungsersatz / Jahressonderzahlungen

(1) Gemäß den in § 2 Absatz 1 festgelegten Tätigkeitsbezeichnungen wird der Mitarbeiter gemäß §§ 2 Absatz 1, 3 Entgelttarifvertrag iGZ in die die Entgeltgruppe **EX** eingruppiert.

(2) Der Mitarbeiter erhält ein tarifliches Entgelt (Entgeltgruppe), dessen Höhe sich nach § 2 Entgelttarifvertrag iGZ in Verbindung mit § 4 Entgelttarifvertrag iGZ bemisst. Es beträgt derzeit (brutto pro Stunde):

**EUR XX,xx pro Stunde**  
**EUR X,xx pro Stunde**  
**(EUR XX,xx pro Stunde)**

Darüber hinaus erhält der Mitarbeiter eine über- und außertarifliche Zulage in Höhe von (brutto pro Stunde):

Die Summe des tariflichen Entgelts und der über- und außertariflichen Zulage (brutto pro Stunde):

bilden das vertragliche Entgelt (Gesamtstundenlohn). Die Vergütung ist auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto zu überweisen. Die Fälligkeit richtet sich nach § 11 Mantel-TV iGZ.

(3) Das tarifliche Entgelt mindert sich bei einem Einsatz in den neuen Bundesländern gemäß § 3 Entgelttarifvertrag iGZ. Der Mitarbeiter behält jedoch den Anspruch auf das Mindeststundenentgelt des Einstellungsortes gemäß gültiger Lohnuntergrenzen-Verordnung, soweit dieses höher ist.

(4) Das tarifliche Entgelt erhält der Mitarbeiter auch für Zeiten, in denen er nicht in Kundenbetrieben eingesetzt werden kann (verleihfreie Zeiten). In diesen Zeiten besteht kein Anspruch auf Branchenzuschlag. Um sich den Anspruch nach Satz 1 zu sichern, muss der Mitarbeiter montags bis freitags, morgens von 08:00 Uhr bis 09:30 Uhr und nachmittags von 15:30 Uhr bis 17:00 Uhr telefonisch erreichbar sein (höchstens 2 x 1,5 Stunden pro Tag), um sich Einsätze zuweisen zu lassen.

(5) Die Höhe etwaiger Zuschläge, die in Abhängigkeit von der Dauer oder der Lage der Arbeitszeit geleistet werden, richtet sich nach § 4 Manteltarifvertrag iGZ. Ein etwaiger Anspruch auf eine einsatzbezogene Zulage richtet sich nach § 5 Entgelttarifvertrag iGZ.

(6) Die Höhe etwaiger Branchenzuschläge, die sich für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb ergeben, richtet sich nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen.

(7) Ein etwaiger über den in § 4 Absatz 6 genannten Anspruch hinausgehender Vergütungsanspruch richtet sich nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in Verbindung mit betrieblichen Vereinbarungen für den Mitarbeiter im Kundenbetrieb. Der Arbeitgeber informiert den Mitarbeiter ab Kenntnis über Vereinbarungen in diesem Sinne. Die Mitteilung kann dabei auch im Rahmen einer für jeden Einsatz gesonderten Vereinbarung erfolgen.

(8) Der Anspruch auf Aufwendungsersatz bestimmt sich nach § 670 BGB. Es können für jeden Einsatz gesonderte Vereinbarungen getroffen werden.

Die Parteien vereinbaren, dass als erste Tätigkeitsstätte im Sinne des steuerlichen Reisekostenrechts der Betrieb der betreuenden Niederlassung des Arbeitgebers ( , , ) festgelegt wird.

(9) Der Anspruch auf Jahressonderzahlungen richtet sich nach § 8 Manteltarifvertrag iGZ.

(10) Der Arbeitgeber zahlt an den Mitarbeiter nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten auf Wunsch und bei Vorlage eines gesetzlichen VWL- Sparvertrages einen Zuschuss in Höhe von € 6,65.

(11) Wir informieren Sie hiermit über die Möglichkeit einer Teilhabe an unserer betrieblichen Altersvorsorge. Gemäß iGZ-Entgelttarifvertrag § 6 hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltumwandlung zur Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an Ihren Disponenten oder Niederlassungsleiter.

#### § 5 Anrechnungsvorbehalt

Über- und außertarifliche Zulagen mindern sich, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers bedarf, um den Betrag einer etwaigen zukünftigen oder rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts (insbesondere Anspruch auf einsatzbezogene Zulage, Erhöhung als Ergebnis von Tarifverhandlungen, auch im Falle von Einmalzahlungen, Wechsel des Einsatzgebiets, Anspruch auf Branchenzuschlag, Höhergruppierung). Im Falle einer rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts mindern sich über- und außertarifliche Zulagen rückwirkend auf den Zeitpunkt der Erhöhung.

#### § 6 Widerrufsvorbehalt

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren, dass über- und außertarifliche Zulagen als widerrufliche Leistungen des Arbeitgebers erbracht werden. Das Widerrufsrecht besteht auch für über- und außertarifliche Zulagen, die befristet auf einen bestimmten Einsatz bei einem Kundenunternehmen gezahlt werden. Ein Widerruf entfaltet sofortige Wirkung. Der widerrufliche Teil ist begrenzt auf 24,9% der Gesamtvergütung.

(2) Der Arbeitgeber ist zum Widerruf einer über- und außertariflichen Zulage aus betriebsbedingten Gründen berechtigt. Als Gründe kommen insbesondere starke wirtschaftliche Verluste, unrentabel hohe Betriebskosten, der Wegfall des Interesses, bestimmte Mitarbeitergruppen mit einer über- und außertariflichen Zulage an das Unternehmen zu binden, die Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit des Unternehmens, oder eine Massenentlassung im Sinne von § 17 KSchG in Betracht.

(3) Über- und außertarifliche Zulagen dürfen auch aus verhaltensbedingten Gründen widerrufen werden, wenn der Mitarbeiter mindestens zwei berechtigte Abmahnungen innerhalb von sechs Monaten vor Ausspruch der Widerrufserklärung erhalten hat. Als Widerrufsgünde kommen auch mangelnde Eignung oder eine erhebliche Leistungsminderung in Betracht.

#### § 7 Urlaub / Urlaubsentgelt

Es wird auf die Urlaubsregelung in § 6 Manteltarifvertrag iGZ verwiesen. Das Urlaubsentgelt richtet sich nach § 6a Mantel-TV iGZ.



### § 8 Lohnverpfändung und Lohnabtretung

- (1) Der Mitarbeiter darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten.
- (2) Der Arbeitgeber behält sich vor, nachträglich vertragswidrig vorgenommene Abtretungen oder Verpfändungen zu genehmigen.

### § 9 Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern), möglichst jedoch vor Arbeitsbeginn während der betrieblichen Geschäftszeiten, sowie die voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen; dies gilt nicht für den Grund einer Arbeitsunfähigkeit.
- (2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, für den ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit am gleichen Tag, bei Unzumutbarkeit spätestens am darauf folgenden Kalendertag (außer arbeitsfreie Sonn- und Feiertage), eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so hat der Mitarbeiter umgehend eine neue Bescheinigung vorzulegen.
- (3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ.
- (4) Im Falle der Erkrankung eigener Kinder besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (siehe § 5 Manteltarifvertrag iGZ).

### § 10 Verschwiegenheitsverpflichtung

- (1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Mitarbeiter vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, in denen der Mitarbeiter eingesetzt wird.
- (2) Über seine Vergütung hat der Mitarbeiter dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie beispielsweise dem Finanzamt, der Agentur für Arbeit oder einer sonstigen staatlichen Stelle.

### § 11 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

### § 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Kündigungsfristen richten sich nach § 2.2. Manteltarifvertrag iGZ.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann vor seinem Beginn ordentlich mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Der Lauf der Kündigungsfrist beginnt mit dem Zugang der Kündigungserklärung.
- (3) Jede fristlos ausgesprochene außerordentliche Kündigung gilt immer als zugleich hilfsweise ordentlich ausgesprochene Kündigung. Jede nicht die Frist wahrende ordentliche Kündigung gilt immer zugleich als zum nächstzulässigen Termin, der sich nach § 2.2 Manteltarifvertrag iGZ i.V.m. § 622 BGB berechnet, ausgesprochene Kündigung.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und/oder Guthabens aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich. Die Freizeitausgleichsansprüche werden vorrangig verwendet.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer eine Altersrente bezieht oder dem Arbeitnehmer ein Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, nach welchem er einen Anspruch auf unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung hat. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit (§ 102 Absatz 2 SGB VI) gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage des Leistungsbeginnes bis zum Ablauf des Tages der Leistung durch den Rentenversicherungsträger, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
- (6) Der Mitarbeiter hat bei Ausscheiden sämtliche betrieblichen Arbeitsmittel, Unterlagen und sonstige Gegenstände zurückzugeben, die ihm während seiner Tätigkeit ausgehändigt wurden und / oder auf andere Weise in seinen Besitz gelangt sind. Dazu gehören auch selbst angefertigte Aufzeichnungen. Bei Verletzung dieser Pflicht kann der Arbeitgeber die Anschaffungskosten voll (bei Werkzeug) und anteilig nach Zeitwert (bei Arbeitskleidung) unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen nach §§850 a bis k ZPO einbehalten.

### § 13 Unfallverhütung / Arbeitsschutz

Der Mitarbeiter wird über die jeweils im Kundenbetrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften aufgeklärt. Er verpflichtet sich zur Einhaltung, insbesondere (soweit erforderlich) zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung. Etwaige Arbeitsunfälle sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

### § 14 Schriftformklausel

Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen des Vertrages und Nebenabreden, sowie die Änderung dieses Schriftformgebotes bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt davon unberührt.

### § 15 Vertretungsberechtigung

Auf Arbeitgeberseite sind zur Abgabe aller rechtserheblichen Erklärungen, die sich auf die Begründung, Durchführung und Beendigung einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, der Inhaber / die Geschäftsführer, die Niederlassungsleiter und die Personaldisponenten berechtigt und zwar jeweils alleinhandelnd. Deren Namen können Sie unserem Aushang am „Schwarzen Brett“ in der für Sie zuständigen Niederlassung (siehe Adresse der ersten Tätigkeitsstätte gemäß § 4 Absatz 8) entnehmen oder Sie erkundigen sich telefonisch, innerhalb der Geschäftszeiten von 08:00 Uhr bis 16:30 Uhr in der Sie betreuenden Niederlassung. Der Mitarbeiter muss sich mindestens einmal pro Kalendermonat am „schwarzen Brett“ informieren.



### § 16 Hinweispflicht des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber

- alle früheren Arbeitgeber anzugeben, bei denen er in den letzten sechs Monaten vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses beschäftigt war,
- alle Kundenunternehmen anzugeben, bei denen er in den letzten vier Monaten vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses als Zeitarbeitnehmer eingesetzt war,
- die Gewährung des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen, von Sachzuwendungen oder sonstigen Leistungen von Seiten des Kundenbetriebes anzuzeigen,
- jede Änderung seiner Wohnadresse sowie der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse - insbesondere, wenn neben diesem Beschäftigungsverhältnis ein weiteres (geringfügiges) Arbeitsverhältnis aufgenommen wird - unverzüglich mitzuteilen, und
- jeden angekündigten oder bereits stattfindenden Streik im Kundenbetrieb unverzüglich mitzuteilen.

### § 17 Datengeheimnis/Datenschutz

(1) Der Mitarbeiter wird auf das Datengeheimnis verpflichtet und auf die Strafbarkeit von Verstößen hingewiesen. Es ist untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Verstöße gegen das Datengeheimnis können nach Artikel 83 Datenschutzgrundverordnung i.V.m. §§ 41-43 Bundesdatenschutzgesetz mit Bußgeld, Geld- oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 11 Absatz 1 wird durch diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis nicht berührt. Die Verpflichtungen auf das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

(2) In einem gesonderten Dokument informiert der Arbeitgeber den Mitarbeiter über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten und klärt ihn über seine Rechte und Pflichten auf.

### § 18 Ausschlussfrist

Die Parteien vereinbaren, dass die nachfolgenden einzelvertraglichen Ausschlussfristen Anwendung finden. Die Ausschlussfristen in § 10 Manteltarifvertrag iGZ finden keine Anwendung.

(1) Die Ansprüche des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber dem Arbeitgeber in Textform zumindest dem Grunde nach geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch des Mitarbeiters fällig ist.

(2) Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch schriftlich ab, so verfällt der Anspruch des Mitarbeiters, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung zumindest dem Grunde nach gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Die Regelungen der Absätze 1 und 2 gelten auch für etwaige Ansprüche des Mitarbeiters auf Gewährung der gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers im jeweiligen Kundenbetrieb (Equal Treatment und Equal Pay).

(4) Die Regelungen der Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Ansprüche des Mitarbeiters, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ausschlussfristen fällig geworden sind. Für solche Ansprüche beginnt die Frist mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung über Ausschlussfristen.

(5) Die Regelungen der Absätze 1, 2, 3 und 4 gelten nicht für

- Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen,
- Ansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers bzw. eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen,
- Ansprüche, die auf einer unerlaubten Handlung beruhen,
- Ansprüche auf Zahlung eines Mindestlohns gemäß § 1 Mindestlohngesetz,
- Ansprüche aus einem nach dem Tarifvertragsgesetz anwendbaren Tarifvertrag (beiderseitige Tarifbindung),
- Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung und/oder
- Ansprüche aus einem nach §§ 4 bis 6 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag und Ansprüche aus einer Rechtsverordnung nach §§ 7, 7a und 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (wobei sich aus der jeweiligen Mindestlohnregelung Ausschlussfristen ergeben können und diese dann einzuhalten sind).

(6) Die Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten schriftlich gegenüber dem Mitarbeiter geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch fällig ist. Lehnt der Mitarbeiter den Anspruch in Textform ab, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der in Textform erklärten Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.

### § 19 Teilnichtigkeit

Die etwaige Nichtigkeit von Bestimmungen dieses Vertrages soll nicht die Unwirksamkeit des gesamten Vertrages zur Folge haben.

### § 20 Sonstige Vereinbarungen

Es wurden folgende sonstige Vereinbarungen vereinbart: KEINE.

### § 21 Bestätigung über den Erhalt von Unterlagen

Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrages, eine Information über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten und eine Verpflichtung auf das Datengeheimnis, unsere Broschüre „Informationen für MitarbeiterInnen“ (als Bestandteil dieses Arbeitsvertrages) und ein LMRA-Kärtchen (Last Minute Risk Analysis) zum täglichen persönlichen Sicherheitscheck vor der Arbeitsaufnahme erhalten zu haben.

Ort, den Datum

Unterschrift Mitarbeiter

Hoffmann ... GmbH