

Anforderung an FAIRE ZEITARBEIT

Präambel

Faire Zeitarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Personaldienstleister sich der unternehmerischen Verantwortung stellen. Das bedeutet, dass keine unternehmerischen Risiken auf die Mitarbeiter/innen abgewälzt werden. Von unfairen Methoden - wie Abschluss Scheinwerkverträgen distanziert sich die FAIRE ZEITARBEIT.

Grundsätzliche Voraussetzung für die Unternehmen der Zeitarbeit ist, dass geltende gesetzliche, tarifliche und arbeitsvertragliche Regelungen korrekt eingehalten werden. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass „schwarze Schafe“ hier Normen missachten. Aus diesem Grund sind auch im Kriterienkatalog markante Elemente aus dem Bereich der gesetzlichen und tariflichen Regelungen aufgenommen worden.

Kriterien

1. Ausschließliche Anwendung von Equal Pay oder Tarifverträgen der Zeitarbeit (Branchen-, Gruppen- oder Haustarifen) mit tariffähigen Gewerkschaften.
2. In Einsätzen korrekte Bezahlung gemäß den Branchenzuschlägen, eventuellen dreiseitigen Vereinbarungen oder den vorgegeben Mindestlöhnen aus den jeweiligen Einsatzbranche.
3. Korrekte Eingruppierung der Mitarbeiter im Arbeitsvertrag sowie eine korrekte Bezahlung gemäß den tariflichen Vorschriften nach der Tätigkeit, die im Einsatzbetrieb auch ausgeführt wird.
4. Korrekte und nachvollziehbare Handhabung von Zeitkontenregelungen und deren Verwaltung (keine Führung von Zeitwertkonten, Auszahlung von Stunden nach dem momentan gültigen Stundenlohn.
5. Erfüllung der gesetzlichen Ansprüche auf Fahrgeld nach den jeweiligen vom Mitarbeiter belegten realen Aufwendungen.
6. Gründliche Besprechung des Arbeitsvertrages und der jeweiligen anstehenden Einsätze, damit für Mitarbeiter ein persönlicher Dispositionsspielraum besteht. Verbindliche und nachvollziehbare Festlegung der Arbeitszeiten wird vorausgesetzt.
7. Regelmäßige Betreuung sowie Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen, sowie Sicherstellung dass gleiche Arbeitsbedingungen beim Entleiher gelten (z.B. Sicherstellen der Nutzung von Einrichtungen des Entleihers auch für Zeitarbeitnehmer, Sicherstellung der Weiterleitung von Stellenausschreibungen des Entleihers).
8. Pünktliche und zeitnahe Lohn- und Gehaltsabwicklung mit übersichtlicher Gehaltsabrechnung werden vorausgesetzt. Der Anspruch auf Abschlagszahlungen zum Monatsende (80%) wird ohne Kostenberechnung erfüllt.
9. Förderung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten interner und externer Mitarbeiter. Sicherstellung des Zugangs des Zeitarbeitnehmers zu Weiterbildungsangeboten des Entleihers.
10. Keine Behinderung von Arbeitnehmerrechten (bei Bildung von Betriebsräten). Zeitarbeitnehmer werden darauf hingewiesen, dass sie sich auch an Betriebsräte in Entleihbetrieben wenden können.
11. Keine Behinderung von Übernahmen durch den Kundenbetrieb. Spätestens nach 12 Monaten muss eine kostenlose Übernahme möglich sein. Innerhalb des Zeitraumes ist eine degressive Provisionsregelung nur zulässig.