

schaftt günstige Arbeitsbedingungen und garantiert ihm die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Der Nutzer darf jedoch nicht gegenüber dem Agentur-Arbeitnehmer Rechtsakte im Namen der Arbeitsagentur leisten.

### Zuweisung aufgrund der schriftlichen Anweisung

Die Arbeitsagentur weist Arbeitnehmer zur temporären Arbeitsausübung beim Nutzer aufgrund einer schriftlichen Anweisung zu, die enthält:

- Name und Sitz des Nutzers,
- Ort der Arbeitsausübung beim Nutzer,
- Bestimmung des leitenden Angestellten des Nutzers, der berechtigt ist, dem Arbeitnehmer Arbeit zu erteilen und sie zu kontrollieren,
- Bedingungen der einseitigen Erklärung über die Beendigung der Arbeitsausübung vor Ablauf der Zeit der temporären Zuweisung, falls sie im Vertrag über temporäre Zuweisung des Agentur-Arbeitnehmers vereinbart wurden,
- Information über Arbeits- und Lohn- bzw. Gehaltsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Nutzers.

### Beendigung der temporären Zuweisung

Die temporäre Zuweisung endet mit Ablauf der Zeit, für die sie vereinbart wurde; vor Ablauf dieser Zeit endet sie aufgrund einer Vereinbarung zwischen der Arbeitsagentur und dem temporär zugewiesenen Arbeitnehmer, gegebenenfalls aufgrund einer einseitigen Erklärung des Nutzers oder des temporär zugewiesenen Arbeitnehmers nach den Bedingungen, die im Vertrag über temporäre Zuweisung des Arbeitnehmers der Arbeitsagentur vereinbart wurden.

### Vergleichbarer Arbeitnehmer

Die Arbeitsagentur und der Nutzer sind verpflichtet sicherzustellen, dass die Arbeits- und Lohnbedingungen des temporär zugewiesenen Arbeitnehmers nicht schlechter sind, als die Bedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers sind oder wären (der temporär zugewiesene Arbeitnehmer hat das Recht, bei der Arbeitsagentur die Befriedigung seiner Rechte, die ihm so entstanden sind, anzustreben).

### Zeitbefristete temporäre Zuweisung

Die Arbeitsagentur kann nicht denselben Arbeitnehmer temporär zur Arbeitsausübung beim selben Nutzer für längere Zeit als 12 nacheinander gehende Kalendermonate zuweisen (diese Einschränkung gilt nicht im Falle, dass der Agentur-Arbeitnehmer es selber verlangt oder wenn es sich um eine Arbeitsleistung handelt, die den Ersatz für eine Arbeitnehmerin des Nutzers betrifft, die ihren Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub in Anspruch nimmt oder für einen Arbeitnehmer des Nutzers, der seinen Elternurlaub in Anspruch nimmt).

**Staatsarbeitsaufsichtsbehörde,  
Abteilung für Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen  
© Januar 2010**

## AGENTUR-BESCHÄFTIGUNG

### Grundinformationen

Die Bedingungen der Agentur-Beschäftigung richten sich nach § 2 Abs. 5 und §§ 308-309 des Gesetzes Nr. 262/2006 Sb., des Arbeitsgesetzbuches, laut späteren Vorschriften, die Erteilung der Genehmigung zur Agenturtätigkeit richtet sich nach §§ 58 bis 66 des Gesetzes Nr. 435/2004 Sb. über Beschäftigung, laut späteren Vorschriften.

### Arbeitsagentur

Als Arbeitsagentur gilt jedwede physische oder juristische Person, unabhängig von den öffentlichen Organen, die eine oder mehr Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Genehmigung des Ministeriums für Arbeit und Sozialangelegenheiten (Angebot von Arbeitsstellen, Angebot von Arbeitnehmern für temporäre Zuweisung zur Arbeit beim Nutzer, andere Dienstleistungen, die sich auf die Arbeitssuche beziehen - z. B. Gewährung von Informationen) anbietet.

### Vermittlung von Arbeitsstellen

Die Arbeitsagentur kann Arbeitsstellen vermitteln, wie es Arbeitsämter auch tun. Am öftesten tritt die Agentur als Arbeitgeber auf, der mit den Bürgern Arbeitsverträge oder Verträge über Arbeitstätigkeiten behufs einer temporärer Zuweisung ihres Arbeitnehmers zur Ausübung einer Arbeit bei einer anderen Person - beim Nutzer (sog. Agentur-Beschäftigung) abschließt.

### Vertrag über temporäre Zuweisung

Die Agentur weist ihren Arbeitnehmer temporär zur Ausübung einer Arbeit für den Nutzer aufgrund des Vertrages über temporären Zuweisung zu, der zwischen ihr und dem Nutzer abgeschlossen wird. Der Vertrag muss in schriftlicher Form verfasst werden, sonst ist er ungültig. Die Inhaltserfordernisse des Vertrages über temporäre Zuweisung sind im § 308 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches, laut späteren Vorschriften, enthalten.

### Befristetes Arbeitsverhältnis - Ausnahme

Die Arbeitsagenturen schließen mit ihren Arbeitnehmern in der Regel wiederholt Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit (entsprechend der Zeit der temporären Zuweisung) ab, was ihnen die Ausnahme von der Bestimmung des § 39 Abs. 2 bis 5 des Arbeitsgesetzbuches ermöglicht, nach der sich die Einschränkungen hinsichtlich der befristeten Arbeitsverhältnisse nicht auf die Arbeitsverhältnisse der Agentur-Arbeitnehmer beziehen. Der Nutzer hat allerdings die Pflicht, die temporär zugewiesenen Agentur-Arbeitnehmer vom Angebot der freien Arbeitsstellen zu informieren und ihnen die entsprechende Arbeitseinordnung zu ermöglichen.

### Arbeitsprozesslenkung

Während der Zeit der Zuweisung des Arbeitnehmers der Agentur zur Ausübung der Arbeit beim Nutzer ist dieser verpflichtet, dem Agentur-Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben zu erteilen, zu organisieren, zu führen und zu kontrollieren; der Nutzer erteilt ihm zu diesem Zwecke Anweisungen,