

Rechtliche Grundsätze der Zeitarbeit in Deutschland

Das Recht der Zeitarbeit wird geregelt durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 7.8.1972. Es hat im Wesentlichen folgende Zielrichtungen:

- Schutz der in der Zeitarbeit tätigen Arbeitnehmer, insbesondere arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Art
- Unterbindung illegaler Praktiken bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

GRUNDREGELUNG GEMÄSS § 1 AÜG

„(1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. ... „

ARBEITSVERTRAG

Das Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) begründet mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis und übernimmt alle üblichen Arbeitgeberpflichten (Lohnzahlung, Abführung von Lohnsteuern, Entrichtung von Sozialabgaben, nämlich Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung, gewährt dem Arbeitnehmer bezahlten Urlaub, leistet Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ist verantwortlich für die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Schutzgesetzen zugunsten des Arbeitnehmers etc.).

Den Kunden (Entleiher) trifft nach § 28 e SGB IV und § 42 d Absatz 6 Satz 2 EStG eine Subsidiärhaftung für vom Verleiher nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer. In Bezug auf die Lohnsteuer ist die Haftung des Entleihers ausgeschlossen, wenn der Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine Erlaubnis nach § 1 AÜG zugrunde liegt und der Entleiher nachweist, dass er seinen Melde- und Mitwirkungspflichten nachgekommen ist. Diese Möglichkeit eines Haftungsausschlusses besteht aber nicht für die Sozialversicherungsbeiträge; hier haftet der Entleiher immer subsidiär.

SCHRIFTLICHER VERTRAG UND MERKBLATT DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das Zeitarbeitsunternehmen hat dem Arbeitnehmer eine von ihm unterschriebene Urkunde oder schriftliche Vereinbarung auszustellen, in welcher der wesentliche Inhalt

des Arbeitsverhältnisses aufzunehmen ist. Ferner ist es verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit über den Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auszuhändigen.

EINZELVERTRAGLICHE VEREINBARUNG BEI BESCHÄFTIGUNG NACH TARIFVERTRAG

Das Zeitarbeitsunternehmen vereinbart in der Regel mit dem Mitarbeiter einzelvertraglich die Beschäftigung nach einem Tarifvertrag der Zeitarbeit. Dem Arbeitnehmer können alternativ auch die Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb gewährt werden. Für den Fall des Nichteinsatzes müssen dann im Arbeitsvertrag Zusatzvereinbarungen getroffen werden (§ 3 Abs. 1 AÜG).

AUSKUNFTSANSPRUCH DES ZEITARBEITNEHMERS

Um Zeitarbeitnehmern die Überprüfung ihrer Vertragsbedingungen zu ermöglichen, gibt § 13 AÜG dem Zeitarbeitnehmer im Falle des Einsatzes einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Einsatzbetrieb über die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Zeitarbeitnehmer auf der Grundlage eines Tarifvertrages der Zeitarbeit beschäftigt wird.

ÜBERLASSUNGSVERTRAG

Das Zeitarbeitsunternehmen schließt mit dem Kunden (Entleiher) einen Vertrag über die Überlassung des Arbeitnehmers (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) und erhält für die Überlassung vom Kunden eine Vergütung für jede produktive Arbeitsstunde.

WEISUNGSRECHT / ARBEITSSCHUTZ

Der Arbeitnehmer tritt in keine arbeitsvertraglichen Beziehungen zum Einsatzbetrieb, erhält von diesem auch keine Vergütung und keine sonstigen Leistungen, ist aber für die

KONTAKTDATEN:

Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister e.V. (BAP)
Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin

Telefon: +49 30 20 60 98-0
Telefax: +49 30 20 60 98-70
E-Mail: info@personaldienstleister.de
Internet: www.personaldienstleister.de

Dauer des Einsatzes der Aufsicht und den Weisungen des Einsatzbetriebes unterworfen, da er in dessen Betrieb eingegliedert wird.

Der Kundenbetrieb ist neben dem Zeitarbeitsunternehmen für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften verantwortlich. Insbesondere hat er dem Zeitarbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu unterrichten.

ARBEITGEBERRISIKO

Hat das Zeitarbeitsunternehmen keine Einsatzmöglichkeit für seinen Mitarbeiter, muss es ihn gleichwohl gemäß den vertraglichen Vereinbarungen vergüten.

HÖCHSTÜBERLASSUNGSDAUER

Der Mitarbeiter darf seit 2004 in dasselbe Kundenunternehmen ohne zeitliche Beschränkung überlassen werden.

BEFRISTUNG VON ARBEITSVERTRÄGEN

Einen befristeten Arbeitsvertrag darf das Zeitarbeitsunternehmen mit dem Mitarbeiter nur abschließen, wenn z.B. in der Person des Mitarbeiters ein für die Befristung erforderlicher sachlicher Grund vorliegt (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)) oder es sich um die einmalige Befristung im Rahmen des § 14 Absatz 2 TzBfG handelt, bei welcher die Höchstdauer der Befristung 2 Jahre betragen darf, innerhalb welcher 3 Anschlussbefristungen erfolgen dürfen. Von dieser Regelung kann durch einen Tarifvertrag abgewichen werden.

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter gelten mindestens dieselben Kündigungsfristen wie für alle Arbeitnehmer (4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats). Andere als die gesetzlichen Kündigungsfristen können durch Tarifverträge vereinbart sein.

VERMITTLUNGSPROVISION NACH VORANGEGANGENER TÄTIGKEIT IN DER ZEITARBEIT

Bietet der Einsatzbetrieb dem Zeitarbeitnehmer bereits während seines Einsatzes oder einige Zeit nach dessen Beendigung einen festen Arbeitsplatz an und kündigt der Zeitarbeitnehmer daraufhin sein Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeitsunternehmen, um mit dem Einsatzbetrieb einen Arbeitsvertrag zu schließen, so kann das Zeitarbeitsunternehmen u. U. die Zahlung einer Vermittlungsprovision vom Einsatzbetrieb verlangen (§ 9 Nr. 3 AÜG). Das Zeitarbeitsunternehmen hat allerdings nur dann einen Anspruch

auf die Vermittlungsprovision, wenn eine entsprechende Klausel wirksamer Bestandteil des Überlassungsvertrages zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb geworden ist.

BAUGEWERBE

Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist verboten. Sie könnte zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben gestattet werden, wenn diese Betriebe erfassende, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge dies bestimmen. Derartige Tarifverträge wurden bisher nicht abgeschlossen. Im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern in Betriebe des Baugewerbes sind etwaige Mindestlohtarifverträge zu beachten.

ERLAUBNIS DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das Zeitarbeitsunternehmen benötigt eine behördliche Erlaubnis. Diese wird im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit von den Arbeitsagenturen erteilt. Zuständig ist die Arbeitsagentur, in deren Bezirk das Zeitarbeitsunternehmen seinen Sitz hat. Ausländische Unternehmen mit Sitz in einem der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum können die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Zeitarbeitsunternehmen erwerben. Solange jedoch Beschränkungen für Arbeitnehmer der neuen EU-Beitrittsstaaten gelten, dürfen diese nur Staatsangehörige aus den EU-Mitgliedsstaaten überlassen, die bereits die unbeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit haben. Die Zuständigkeiten für ausländische Antragsteller sind für die einzelnen Länder auf verschiedene Arbeitsagenturen verteilt.

ÜBERWACHUNG

Die Arbeitsagenturen überwachen die Tätigkeit der Zeitarbeitsunternehmen durch regelmäßige Kontrollen. Bei Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften können Auflagen erteilt und die erteilte Erlaubnis widerrufen werden.

TERRITORIALITÄTSPRINZIP

Nach dem Territorialitätsprinzip gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für jede gewerbsmäßige innerdeutsche Arbeitnehmerüberlassung, d.h. auch wenn ausländische Unternehmen ihre ausländischen Arbeitnehmer an Kunden in Deutschland überlassen.

Das Merkblatt können Sie unter www.personaldienstleister.de downloaden.

KONTAKTDATEN:

Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister e.V. (BAP)
Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin

Telefon: +49 30 20 60 98-0
Telefax: +49 30 20 60 98-70
E-Mail: info@personaldienstleister.de
Internet: www.personaldienstleister.de