



## Die Arbeitnehmerüberlassung

*(verfaßt von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise)*

### 1) Begrifflichkeiten

Leiharbeiter, Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ... dies sind Begriffe, die zunächst einmal in eine gewisse Ordnung gebracht werden sollten, bevor man sich mit der konkreten Ausgestaltung von Arbeitsverträgen auf diesem Gebiet beschäftigt.

Leiharbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) liegt vor, wenn ein selbständiger Unternehmer (Verleiher) einen Arbeitnehmer einstellt, um ihn und seine Arbeitskraft gewerbsmäßig an einen Dritten (Entleiher) auszuleihen.

Der Verleiher schließt mit dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag, mit dem Entleiher einen sog. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer entsteht keine arbeitsvertragliche Beziehung. Anschließend setzt der Entleiher den Arbeitnehmer ganz nach seinen Vorstellungen und Zielen im Betrieb wie einen eigenen Mitarbeiter ein. Der Leiharbeiter ist voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert und führt seine Leistung nach den Weisungen des Entleihers aus.

Das Arbeitsverhältnis als solches besteht allerdings nur mit dem Verleiher, dieser hat die Arbeitnehmeransprüche wie beispielsweise Entgeltfortzahlung im Krankheits- oder Urlaubsfall zu erfüllen und dieser trägt letztendlich auch das alleinige Risiko einer Kündigungsstreitigkeit. Vom AÜG nicht erfaßt sind reine Montagearbeiten zur Erfüllung werkvertraglicher Pflichten. Zwar erbringt der Arbeitnehmer auch hier seine Leistung nicht unmittelbar bei seinem Arbeitgeber. Der eine Unternehmer schuldet dem anderen aber nicht die Überlassung seines Arbeitnehmers, sondern nur die Herstellung des zu montierenden Werkes, wobei das Weisungsrecht bei dem Arbeitgeber verbleibt und nicht von dem anderen Unternehmer ausgeübt werden kann. Praktische Bedeutung gewinnt diese Unterscheidung beispielsweise bei der Frage der Anordnung von Überstunden, die bei der Montagearbeit nur der Arbeitgeber, in der Leiharbeit auch der Entleiher wirksam anordnen kann.

Bei der Arbeitnehmerüberlassung wird nämlich das Weisungsrecht auf den Entleiher übertragen.

Der Verleiher benötigt zur gewerbsmäßigen Überlassung eine Erlaubnis, die hier in unserer Region vom Landesamt Niedersachsen-Bremen in Hannover erteilt wird.

## 2) Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Hierunter versteht man die Vereinbarung zwischen Ver- und Entleiher, die die zwischen ihnen geltenden Rechte und Pflichten festlegt. Die Kernpflicht des Verleihers ist die Überlassung eines Arbeitnehmers mit den vom Entleiher geforderten Qualifikationen (z.B. Meisterbrief, gültige Schweißerprüfung) und die Übertragung des vollständigen Weisungsrechts. Die Kernpflicht des Entleihers ist die Zahlung der vereinbarten Vergütung, die zumeist in Form eines Stundensatzes geregelt wird.

Daneben werden Vereinbarungen wie Beginn und Ende der Beschäftigung, Arbeitsumfang, Austausch und Abberufung von Arbeitnehmern und Fragen der Haftung geregelt.

## 3) Arbeitsvertrag

Zwischen dem Arbeitnehmer und dem Verleiher kann entweder ein befristeter oder ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die Befristung kann von vornherein auf einen kalendermäßigen Zeitpunkt gerichtet sein oder aber auf die Erreichung eines bestimmten Zwecks (beispielsweise bis zur Fertigstellung eines bestimmten Projekts der Firma XY).

Kern des Vertrages ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, seine Arbeitskraft einem Dritten, nämlich dem bzw. den Entleiher(n) zur Verfügung zu stellen und die Verpflichtung des Verleihers, das vereinbarte Arbeitsentgelt zu zahlen.

Daneben werden Dinge wie Beginn und Dauer des Vertrages, Art und Ort der Tätigkeit, die regelmäßige Arbeitszeit, die Überstundenvergütung, der Urlaubsanspruch und Kündigungsfristen geregelt.

Beinahe immer wird die Anwendung der geltenden Tarifverträge der Zeitarbeit (abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen und den DGB-Gewerkschaften) vereinbart. Das bedeutet, daß diese Mantel- und Lohn tarifverträge auch für dieses konkrete Arbeitsverhältnis gelten, obwohl der Arbeitgeber dem Verband gar nicht angehört und der Arbeitnehmer kein Gewerkschaftsmitglied ist. Der Grund für eine solche Einbeziehung ist ein enorm wichtiger: Ohne den Tarifvertrag dürfte der Arbeitnehmer nicht schlechter bezahlt werden als die eigenen Mitarbeiter des Entleihers, der Verleiher müßte also den gleichen Lohn (z.B. 15,75 Euro/Std.) zahlen, den der Entleiher auch seinen Arbei-

tern gewährt. Durch die Einbeziehung des Tarifvertrages kann der Verleiher es aber beim Tariflohn belassen, der für Zeitarbeiter je nach Eingruppierung und Qualifikation lediglich 9,04 Euro / Std. betragen kann. Deshalb kommt es häufig zu ungleichen Lohnniveaus im Betrieb des Entleihers, was vom Leiharbeitnehmer oft als ungerecht empfunden wird.

#### 4) Wirksamkeit der Arbeitnehmerüberlassung

Nach § 9 AÜG sind unwirksam:

- a) Arbeitnehmerüberlassungsverträge, wenn der Verleiher nicht im Besitz der erforderlichen Erlaubnis ist. Die Folge ist, daß der Vertrag unmittelbar zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleiher zustande gekommen ist.
- b) Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für dessen Mitarbeiter geltenden Arbeitsbedingungen festlegen, einschließlich des Arbeitsentgeltes. Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen (siehe oben).
- c) Vereinbarungen, die dem Entleiher untersagen, den Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt einzustellen, in dem dessen Arbeitsverhältnis zum Verleiher nicht mehr besteht.
- d) Vereinbarungen, die es dem Leiharbeitnehmer untersagen, mit dem Entleiher ein Arbeitsverhältnis zu begründen zu einem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis zum Verleiher nicht mehr besteht.

Durch das AÜG hat der Gesetzgeber ein Instrument der Beschäftigungsförderung geschaffen, das wegen seiner strengen Anforderungen den Arbeitnehmer nicht schutzlos läßt. Zeitarbeitsverträge können eine echte Chance bedeuten und sind damit weit besser als ihr Ruf.

*(veröffentlicht von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise im **Wirtschaftsecho** Ausgabe März 2008)*