

Rechtliche Grundsätze der Zeitarbeit in Deutschland

Stand 9.9.98

Diese Zusammenfassung wurde erarbeitet vom

Bundesverband Zeitarbeit Personal - Dienstleistungen e.V.



Das Recht der Zeitarbeit wird geregelt durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 7.8.1972, zuletzt geändert durch Gesetz vom 29.6.1998 (BGBl. I Nr. 41, S. 1695).

Das Gesetz hat im wesentlichen folgende **Zielrichtungen**:

- a) Schutz der in der Zeitarbeit tätigen Arbeitnehmer, insbesondere arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Art
- b) Unterbindung illegaler Praktiken bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung
- c) Abgrenzung zur privaten Arbeitsvermittlung

Die **Grundregelung** von § 1 AÜG besagt:

- (1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis...
- (2) Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und unternimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko ... oder übersteigt die Dauer der Überlassung im Einzelfall zwölf Monate ..., so wird vermutet, daß der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt. ...

Das Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) begründet also zu dem Arbeitnehmer einen **regulären Arbeitsvertrag** und übernimmt alle üblichen Arbeitgeberpflichten (Entgeltzahlung, Abführung von Lohnsteuern, Entrichtung von Sozialabgaben, nämlich Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Unfall-, 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). Einzige Besonderheit des Arbeitsvertrages mit einem Zeitarbeitsunternehmen ist, dass der Mitarbeiter vereinbarungsgemäß nicht bei seinem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung erbringt, sondern bei dessen Kunden, den Entleihbetrieben.

- a) In den **Arbeitsvertrag** sind sämtliche wesentliche Vereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis bestimmen, aufzunehmen. Insbesondere sind dies Regelungen über das **Gehalt** oder den **Lohn/Stundenlohn**, **Sonderzahlungen** wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Fahrgeld oder Auslösungen, die Höhe der **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall, **Urlaub**, die zu leistende **Tätigkeit** und **Arbeitszeit**.
- b) Auch in der Zeitarbeit ist die Vereinbarung **flexibler Arbeitszeiten** und Errichtung von **Arbeitszeitkonten** möglich. Dabei müssen vor allem eine wöchentlich oder monatlich konkret

bestimmte Arbeitszeit festgelegt sowie eine durchschnittlich über acht Stunden täglich hinausgehende Arbeitszeit binnen sechs Monaten ausgeglichen werden. Die Bundesanstalt für Arbeit hat diesbezüglich verbindliche Richtlinien aufgestellt.

c) Das Zeitarbeitunternehmen hat dem Arbeitnehmer eine von ihm unterschriebene **Urkunde** oder schriftliche Vereinbarung auszustellen, in der der wesentliche Inhalt des Arbeitsverhältnisses aufzunehmen ist. Ferner ist es verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluß ein **Merkblatt der Bundesanstalt für Arbeit** über den wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auszuhändigen. Im Falle der Einstellung ausländischer Mitarbeiter sind die Urkunde sowie das Merkblatt der Bundesanstalt für Arbeit in der jeweiligen Muttersprache abgefaßt.

d) Hat das Zeitarbeitunternehmen keine Einsatzmöglichkeit für seinen Mitarbeiter, muss es ihm gleichwohl die vereinbarte Vergütung weiterzahlen (**Arbeitgeberrisiko**). Bei solchen Vergütungen für vorübergehende **Nichteinsatzzeiten** bleiben etwaig vereinbarte Zulagen, Auslösungen oder ähnliche Sonderleistungen, die in Verbindung mit tatsächlichen Arbeitseinsätzen stehen, unberücksichtigt.

e) **Flächentarifverträge** existieren in der Zeitarbeit nicht mehr. Insbesondere die Vergütung ist seitdem im Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitunternehmen und dem Arbeitnehmer frei auszuhandeln.

Das Zeitarbeitunternehmen schließt mit dem Kunden (Entleiher) einen Vertrag über die Überlassung des Arbeitnehmers (**Überlassungsvertrag**) und erhält für die Überlassung vom Entleiher eine Vergütung (Überlassungs-Honorar, das errechnet wird aus dem vereinbarten sog. **Verrechnungssatz** je Stunde und geleisteter Arbeitszeit).

a) Der Arbeitnehmer tritt nicht in arbeitsrechtliche Beziehungen zum Entleiher, erhält von diesem auch keine Vergütung oder sonstigen Leistungen. Er ist aber für die Dauer der Überlassung der Aufsicht und den **Weisungen** des Entleihbetriebs unterworfen, da das Zeitarbeitunternehmen im Überlassungsvertrag das Weisungsrecht an den Entleihbetrieb übertragen hat und der Mitarbeiter in den Betrieb **eingliedert** wird.

b) Der Mitarbeiter darf in dasselbe Kundenunternehmen längstens ununterbrochen zwölf Monate überlassen werden (**Höchstzulässige Überlassungsdauer**).

Der Arbeitnehmer muss bevor der Vertrag mit ihm beendet werden darf für die Dauer von mindestens 25 % der Dauer des Ersteinsatzes einem anderen Kunden überlassen oder aber ggf. ohne Beschäftigung jedenfalls für diese Zeit vom Zeitarbeitunternehmen vertragsgemäß bezahlt werden (**Verbot der Deckungsgleichheit** von Dauer des Arbeitsvertrages und der Dauer des ersten Einsatzes beim Kunden). Von diesem sogenannten **Synchronisationsverbot** darf je Zeitarbeitnehmer einmal abgewichen werden.

Einen **befristeten Arbeitsvertrag** darf das Zeitarbeitunternehmen mit dem Mitarbeiter nur abschließen, wenn entweder aus dessen Person ein für die Befristung sachlicher Grund vorliegt oder es sich um die einmalige Befristung ohne sachlichen Grund handelt. Hierbei darf die Befristung höchstens zwei Jahre andauern, innerhalb derer bis zu drei Anschlussbefristungen erfolgen dürfen. Das Verbot der Deckungsgleichheit ist auch beim Abschluß befristeter Arbeitsverträge zu beachten.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer gelten dieselben gesetzlichen **Kündigungsfristen** nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) wie für alle Arbeitnehmer (vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats). Kürzere als die gesetzlichen Kündigungsfristen dürfen nicht vereinbart werden, auch nicht im Fall eines Aushilfsarbeitsverhältnisses. Zwischen Kündigung und **Wiedereinstellung** eines Zeitarbeitnehmers müssen mindestens drei Monate liegen. Dieser Zeitraum darf je Mitarbeiter einmal unterschritten werden.

Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des **Baugewerbes** für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden (**Bauhauptgewerbe**), ist unzulässig. Ausnahmsweise ist sie zwischen Betrieben des Baugewerbes gestattet, wenn diese von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfaßt werden. Im Rahmen der gesetzlich zugelassenen Überlassung von Arbeitnehmern in Tätigkeiten des **Baunebengewerbes** sind gemäß dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz etwaige allgemeinverbindliche Mindestlohnariveträge zu beachten.

Das Zeitarbeitunternehmen benötigt eine **behördliche Erlaubnis** zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, deren Erteilung vor allem die **Zuverlässigkeit** des antragstellenden Zeitarbeitunternehmers voraussetzt. Diese wird in der Regel verneint, wenn er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder die Ausländerbeschäftigung, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält. Demgemäß sind vor der Erteilung der Erlaubnis entsprechende Kenntnisse des Antragstellers nachzuweisen. Die Erlaubnis wird im Auftrag der **Bundesanstalt für Arbeit** von den **Landesarbeitsämtern** der einzelnen Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland erteilt. Zuständig ist das Landesarbeitsamt, in dessen Bezirk das Zeitarbeitunternehmen seinen Sitz hat. Ausländische Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum können die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Zeitarbeitunternehmen erlangen. Die Zuständigkeiten sind für die einzelnen Länder auf verschiedene Landesarbeitsämter der Bundesrepublik Deutschland verteilt. Die Landesarbeitsämter überwachen die Tätigkeit der Zeitarbeitunternehmen durch regelmäßige **Kontrollen**. Bei Verstößen gegen das Gesetz können sie **Auflagen** erteilen oder die erteilte **Erlaubnis widerrufen** oder zurücknehmen. Weitere Sanktionsmittel sind, je nach Schwere des Rechtsverstoßes, Geldbuße, Geld- oder Freiheitsstrafe.

Nach dem **Territorialitätsprinzip** gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für jede gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland, auch wenn Unternehmen aus dem Ausland ihre Arbeitnehmer an in Deutschland ansässige Kunden überlassen (**grenzüberschreitende Überlassung**). Das bedeutet z.B., daß diese zunächst eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom zuständigen deutschen Landesarbeitsamt erwerben müssen.

