



Merkblatt für Leiharbeiternehmer

Leiharbeiternehmer im Sinne des „Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ (AÜG) vom 7. August 1972 – BGBl. I S. 1393 – ist ein Arbeitnehmer, der zu einem Verleiher in einem Arbeitsverhältnis steht und Dritten (Entleiher) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wird.

Wenn Sie nicht deutscher Staatsangehöriger sind, hat der Verleiher Ihnen dieses Merkblatt und den Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (s. Ziff. 2) auf Verlangen in Ihrer Muttersprache auszuhändigen.

A. Arbeitsverhältnis

1. Grundlage der erlaubten Tätigkeit eines Leiharbeiternehmers ist der Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Verleiher, der eine **Erlaubnis** der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zur gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern hat.

Fehlt die Erlaubnis und greifen Ausnahmen von der Erlaubnispflicht nicht ein, ist der Arbeitsvertrag zwischen Ihnen und dem Verleiher unwirksam. In diesem Falle kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher zustande, und zwar zu dem zwischen Verleiher und Entleiher vorgesehenen Zeitpunkt.

Lag zwar ursprünglich eine Erlaubnis vor und entfällt diese im Verlaufe der vertraglichen Beziehung, hat der Verleiher Sie unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten und Sie auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung hinzuweisen. Die Abwicklungsfrist beträgt höchstens 12 Monate.

2. Der **Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen** des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach § 11 Abs. 1 AÜG und den Bestimmungen des Nachweisgesetzes (NachwG).

Der Verleiher ist verpflichtet, die wesentlichen Inhalte des Leiharbeitsverhältnisses in eine Niederschrift aufzunehmen. Wenn Ihnen ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung, soweit der Vertrag mindestens folgende Angaben enthält:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein

soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,

- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind,
- Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1 AÜG,
- Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeiternehmer nicht verliehen ist.

§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG regelt, dass spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen sind, die Niederschrift zu unterzeichnen und Ihnen als Leiharbeiternehmer auszuhändigen ist.

Zur Gewährleistung der Rechtssicherheit der Vertragsparteien wird die Aushändigung einer derartigen Niederschrift, besonders bei Befristungen, immer vor Beginn der Beschäftigung empfohlen.

3. Grundsätzlich haben Sie Anspruch auf **Ersatz von Aufwendungen (z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten) bei auswärtigem Einsatz (§ 670 BGB) Tarifvertraglich oder einzelvertraglich können abweichende Regelungen getroffen werden.** Ob und ggf. in welchem Umfang diese Aufwendungen auch steuerfrei ersetzt werden können, ist von den im jeweiligen Einzelfall zu beachtenden steuerlichen Regelungen abhängig.

4. Die Beteiligungsrechte der **Arbeitnehmervertretungen** (Betriebsräte, Personalräte) nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz sind auch von den Verleihbetrieben und deren Beschäftigten zu beachten.

5. Der Verleiher darf Ihnen nicht untersagen, **nach Beendigung Ihres Leiharbeitsverhältnisses** ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher einzugehen. Entsprechende Vereinbarungen sowie ähnliche Vereinbarungen zwischen Entleiher und Verleiher sind grundsätzlich unwirksam.

6. Der Verleiher hat Ihnen das vereinbarte **Arbeitsentgelt** auch dann zu zahlen, wenn er Sie nicht bei einem Entleiher beschäftigen kann. Ihr Recht auf Vergütung kann – längstens bis 31.12.2010 – durch Vereinbarung von Kurzarbeit aufgehoben werden, wenn Ihnen Kurzarbeitergeld nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III gezahlt wird.

7. Sie sind nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu werden, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Bei einem solchen **Arbeitskampf** muss der Verleiher Sie auf Ihr Leistungsverweigerungsrecht hinweisen.

B. Gleichstellungsgrundsatz und Ausnahmen

1. Für die Zeit der Überlassung haben Sie grundsätzlich Anspruch, hinsichtlich der Gewährung der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers gleichgestellt zu werden (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG). Andere Vereinbarungen sind unwirksam.

2. Von diesem Gleichstellungsgrundsatz darf nur in folgenden Fällen abgewichen werden:

- Für Ihr Leiharbeitsverhältnis gilt ein Tarifvertrag, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen wie Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Urlaub regelt. Ein solcher Tarifvertrag ist zum einen anwendbar, wenn Sie Mitglied der Gewerkschaft sind und Ihr Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist, die den Tarifvertrag geschlossen haben. Zum anderen kann im Arbeitsvertrag zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) die Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages vereinbart werden.
- Wenn Sie vor Abschluss des Leiharbeitsvertrages arbeitslos waren, kann Ihnen der Verleiher bis zu sechs Wochen ein Nettoarbeitsentgelt zahlen, das der Höhe des Betrages entspricht, den Sie zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten haben oder erhalten hätten.

C. Sozialversicherung

Dem Verleiher als Ihrem Arbeitgeber obliegt, wie jedem anderen Arbeitgeber auch, die Abführung der Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so haftet dafür der Entleiher, soweit ihm Arbeitnehmer gegen Vergütung zur Arbeitsleistung überlassen worden sind (§ 28 e Abs. 2 Sozialgesetzbuch – SGB – IV).

D. Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Ihre Tätigkeit bei dem Entleiher unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts.

Für die Einhaltung dieser Vorschriften sind Verleiher und Entleiher verantwortlich. Der Entleiher hat auch die im Rahmen der gesetzlichen Unfallverhütung notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu treffen. Sie sind verpflichtet, die entsprechenden Vorschriften zu befolgen.

Der Entleiher hat Sie ferner, insbesondere vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen Sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat Sie zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.

E. Frühzeitige Arbeitsuchendmeldung gemäß § 38 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis beim Verleiher durch Kündigung oder Ablauf der Befristung endet, sind Sie verpflichtet, sich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Zur Wahrung der gesetzlichen Meldefrist kann auch eine telefonische Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes ausreichend sein, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird.

Bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung tritt eine Sperrzeit von einer Woche ein (§ 144 Abs. 1 Nr. 7 u. Abs. 6 Sozialgesetzbuch - SGB III).

F. Zuständigkeitsfragen

Zur Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Leiharbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Verleiher sind die Arbeitsgerichte zuständig. Nähere Auskünfte in diesem Bereich erteilen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Rechtsanwälte sowie die für die Überwachung der Verleiher zuständigen Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit

Bei Zweifeln, ob der Verleiher die erforderliche Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit besitzt, können Sie sich an die zuständige Regionaldirektion wenden.

Die Informationen über die Arbeitnehmerüberlassung erhalten Sie unter folgender Internetadresse:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Rechtsgrundlagen > Arbeitnehmerüberlassung