

Inhaltsübersicht

1. Leiharbeitsvertrag
2. Arbeitgeberfunktion des Verleihers
3. Sozialversicherungsrecht

Information

1. Leiharbeitsvertrag

Die Überlassung und das Tätigwerden von Arbeitnehmern als Leiharbeitnehmer ist nach § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG nur zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Wie bei jedem Arbeitsverhältnis kommt auch das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag zustande. Der Arbeitgeber ist nach § 11 Abs. 1 AÜG verpflichtet, den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses in eine von ihm zu unterzeichnende Urkunde aufzunehmen. In dieser Urkunde sind folgende Angaben aufzunehmen:

1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis,
2. Vor- und Familienname, Wohnort und Wohnung, Tag und Ort der Geburt des Leiharbeitnehmers,
3. kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Leiharbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, dafür erforderliche Qualifikationen, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt wird und eine etwaige Verpflichtung zur auswärtigen Leistung,
4. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Gründe für eine Befristung,
5. Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
6. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. Leistungen bei Krankheit, Urlaub und vorübergehender Nichtbeschäftigung,
8. Zeitpunkt und Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
9. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
10. vereinbarte Arbeitszeit,
11. in allgemeiner Form gehaltene Hinweise auf die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf das Leiharbeitsverhältnis anzuwenden sind sowie
12. Angaben nach § 2 Abs. 2 des Nachweisgesetzes, wenn der Leiharbeitnehmer länger als einen Monat seine Arbeitsleistung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen hat.

Nach § 1 Abs. 5 und 6 AÜG gelten ab dem 01.04.2017 nach § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG besondere Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten für den Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher. § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG bestimmt, dass das Überlassen und das Tätigwerden von Arbeitnehmern als Leiharbeitnehmer nur dann zulässig ist, wenn Ver- und Entleiher in ihrem Vertrag die Überlassung von Arbeitnehmern ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnen. Wird dieses unterlassen, ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam, § 9 Abs. 1 Nr. 1a. Eine Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer besteht auch dann, wenn entgegen § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG die Person des Leiharbeitnehmers im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher nicht konkretisiert worden ist. Gleiches gilt, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten bzw. die tarifvertraglich geregelte Höchstüberlassungsdauer überschritten wird. Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des AÜG auszuhändigen, § 11 Abs. 2 AÜG. Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Verleihererlaubnis zu unterrichten, § 11 Abs. 3 AÜG.

Zulässig ist die Vereinbarung von Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag für die Geltendmachung von Ansprüchen. Dies gilt auch im Rahmen von Formulararbeitsverträgen. Der Ausschluss von Ansprüchen aus einem Leiharbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Monaten nach deren Fälligkeit benachteiligt einen Arbeitnehmer nicht unangemessen im Sinne von § 307 BGB . Voraussetzung ist aber, dass die Klausel auch für den Arbeitgeber gilt, sie nicht überraschend platziert ist und sie nur Ansprüche betrifft, die von der geleisteten Arbeitszeit abhängen (LAG Niedersachsen, 18.03.2005 - 10 Sa 1990/04).

2. Arbeitgeberfunktion des Verleihers

Der Entleiher ist Arbeitgeber im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes. Im Hinblick auf die Arbeitsordnung, Arbeits- und Unfallschutz und Arbeitsplatzgestaltung sind Leiharbeitnehmer anderen Arbeitnehmern gleichzustellen. Im Falle eines Unfalls hat auch der Entleiher die Berufsgenossenschaft zu informieren. Beginn und Ende einer Überlassung sind der zuständigen Krankenkasse mit einer Kontrollmeldung zu melden. Weiter gehende Pflichten erwachsen dem Entleiher lediglich, wenn der Verleiher Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis betreibt. In diesem Fall wird nach dem Gesetz davon ausgegangen, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und Leiharbeitnehmer entstanden ist. Somit haftet ggf. der Entleiher, wenn der Verleiher Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht ordnungsgemäß abführt.

3. Sozialversicherungsrecht

Das Leiharbeitsverhältnis ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Der Verleiher hat also der Gesamtsozialversicherungsbeitrag für GKV, GRV, Pflege und Arbeitslosenversicherung abzuführen. Kurzarbeitergeld (KUG) erhalten Leiharbeitnehmer nicht, da der zeitweise Arbeitsausfall bei ihnen branchenüblich im Sinne von § 96 Abs. 4 Nr. 1 SGB III ist.