

Inhaltsübersicht

1. Verleiherpflichten
2. Entleiherpflichten

Information

1. Verleiherpflichten

Um die Kontrolle der Bundesagentur für Arbeit zu gewährleisten, hat der Verleiher eine Vielzahl von Meldepflichten:

- Der Verleiher hat unaufgefordert die Verlegung, Schließung oder Errichtung von Betrieben, Betriebsteilen oder Nebenbetrieben anzuzeigen, soweit diese die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung zum Gegenstand haben, § 7 Abs. 1 AÜG
- Der Verleiher hat alle Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Gesetzes erforderlich sind. Die Auskünfte sind wahrheitsgemäß, vollständig, fristgemäß und unentgeltlich zu erteilen. Auf Verlangen sind die Geschäftsunterlagen vorzulegen, § 7 Abs. 2 AÜG
- Der Verleiher hat in begründeten Einzelfällen der Erlaubnisbehörde zu gestatten, die Geschäftsräume zu betreten. Durchsuchungen können erst nach Anordnung des Amtsgerichts erfolgen.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verlangt vom verleihenden Arbeitgeber, den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen, § 11 AÜG i.V.m. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG . Die elektronische Form ist nicht mehr ausgeschlossen. Darüber hinaus hat der Verleiher seit dem 01.04.2017 den Leiharbeiter vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeiter tätig wird.

Nach dem § 11 Abs. 1 AÜG richtet sich der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen des NachwG . Neben den in § 2 Abs. 1 NachwG genannten Angaben hat der Verleiher als Arbeitgeber zusätzlich seine Firmenanschrift, die Erlaubnisbehörde, Ort und Datum der Erteilung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis sowie Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeiter nicht verliehen ist, anzugeben, § 11 Abs. 1 Satz 2 AÜG .

Wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG kann sich bei jeder Änderung zwischen verleiherfreier Zeit und erneuter Überlassung eine Änderung der Arbeitsbedingungen ergeben, da der Arbeitnehmer, soweit kein Tarifvertrag vereinbart ist, Anspruch auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleihbetrieb hat. Bei jedem Wechsel des Entleihers kann sich demnach das dem Leiharbeiter zustehende Arbeitsentgelt ändern. Diese Änderungen sind im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht absehbar; eine allgemeine Angabe im Arbeitsvertrag, der Arbeitnehmer erhalte das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleihbetrieb geltende Arbeitsentgelt, genügt den Erfordernissen des Nachweisgesetzes nicht. Der Verleiher muss daher bei Beginn des Leiharbeitsverhältnisses die bei der ersten Überlassung zu zahlende Vergütung mitteilen (sofern eine erste Überlassung bereits feststeht) und darüber hinaus die Leistungen für verleiherfreie Zeiten. Bei jeder Folgeüberlassung ist das neue Arbeitsentgelt nach § 11 Abs. 1 Satz 1 AÜG i.V.m. § 3 NachwG vom Verleiher spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen.

Den Nachweis (sowie das Merkblatt zum AÜG) erhält ein nichtdeutscher Leiharbeiter in seiner Muttersprache künftig nur noch auf Verlangen, § 11 Abs. 2 Satz 2 AÜG . Des Weiteren wurde mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt die sozialversicherungsrechtliche Meldepflicht des Entleihers nach § 28a Abs. 4 SGB IV aufgehoben, sodass nun allein der Verleiher meldepflichtig ist. Der Entleiher kann damit auch nicht mehr Kontrollmitteilungen über die zu ihm geschickten Leiharbeiter bei den Sozialversicherungsträgern anfordern.

Gegenüber dem Entleiher ist der Verleiher verpflichtet, diesen unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten (§ 12 Abs. 2 Satz 1 AÜG).

2. Entleiherpflichten

Damit der Verleiher seinen Verpflichtungen im Hinblick auf die zu gewährenden Arbeitsbedingungen nachkommen kann, wird in § 12 Abs. 1 AÜG eine Auskunftspflicht des Entleihers statuiert. Danach ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher im schriftlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag anzugeben, welche wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts bei ihm für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gelten.

Der Leiharbeiter hat im Gegenzug nach § 13 AÜG einen Auskunftsanspruch gegen den Entleiher bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts. Nach dem zum 29.04.2011 in Kraft getretenen § 13a AÜG hat der Entleiher den Leiharbeiter über Arbeitsplätze im Unternehmen des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu unterrichten. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeiter zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.

Nach § 14 Abs. 3 Satz 2 AÜG hat der Entleiher dem Betriebsrat die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG bekannt zu geben. Der Entleiher ist ferner verpflichtet, dem Betriebsrat auch die Mitteilung des Verleihers nach § 12 Abs. 2 AÜG unverzüglich bekannt zu geben.