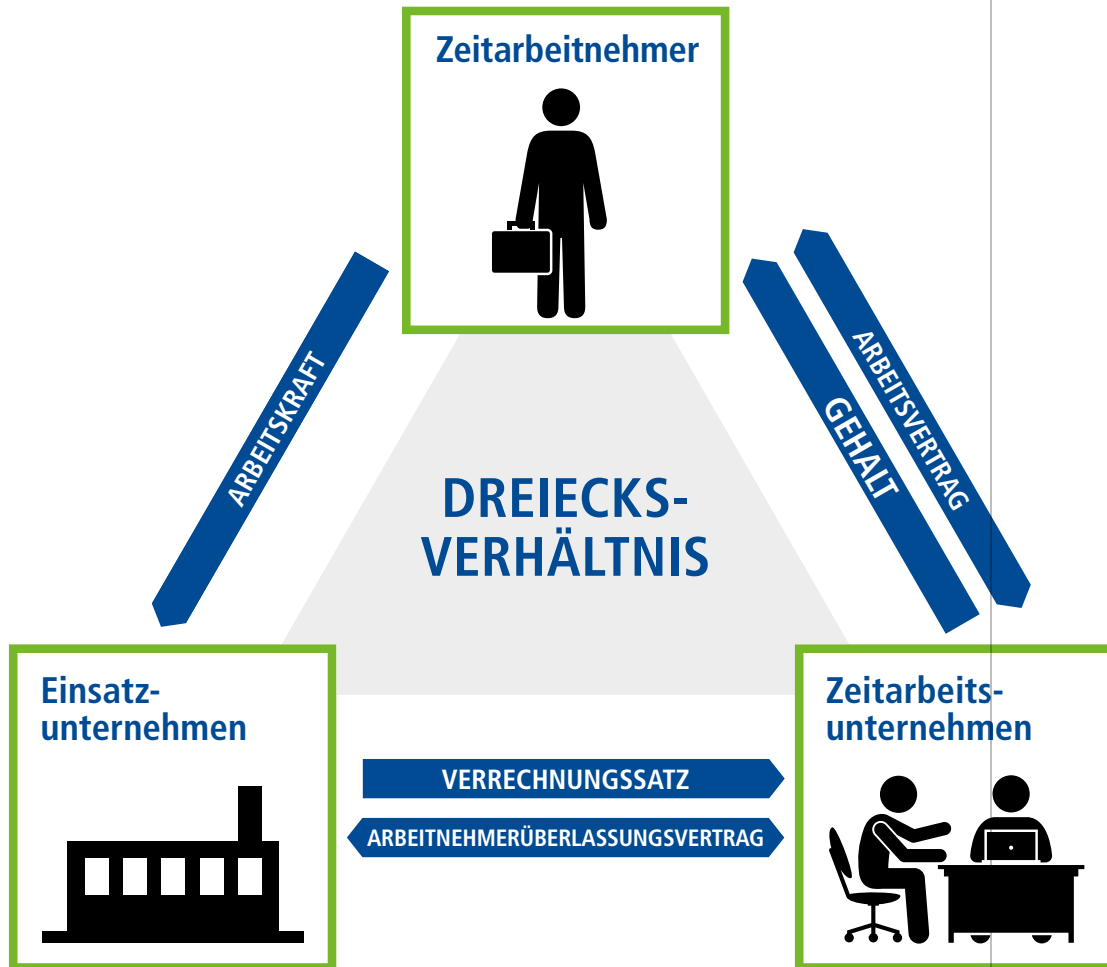




BAUSTEINE

der Zeitarbeit





1 Dreiecksverhältnis

Zeitarbeit ist durch ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher), einem Zeitarbeitnehmer* (Leiharbeiter) und einem Kunden (Entleiher) gekennzeichnet. Der Zeitarbeitnehmer hat zum Zeitarbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag und nur dieses darf ihn an Dritte überlassen (sog. Verbot des Kettenverleihs). Zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kunden besteht ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Seine Arbeitsleistung erbringt der Zeitarbeitnehmer beim Kunden. Der Zeitarbeitnehmer wird vom Zeitarbeitsunternehmen vorab informiert, wenn seine Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erfolgt (sog. Informationspflicht).

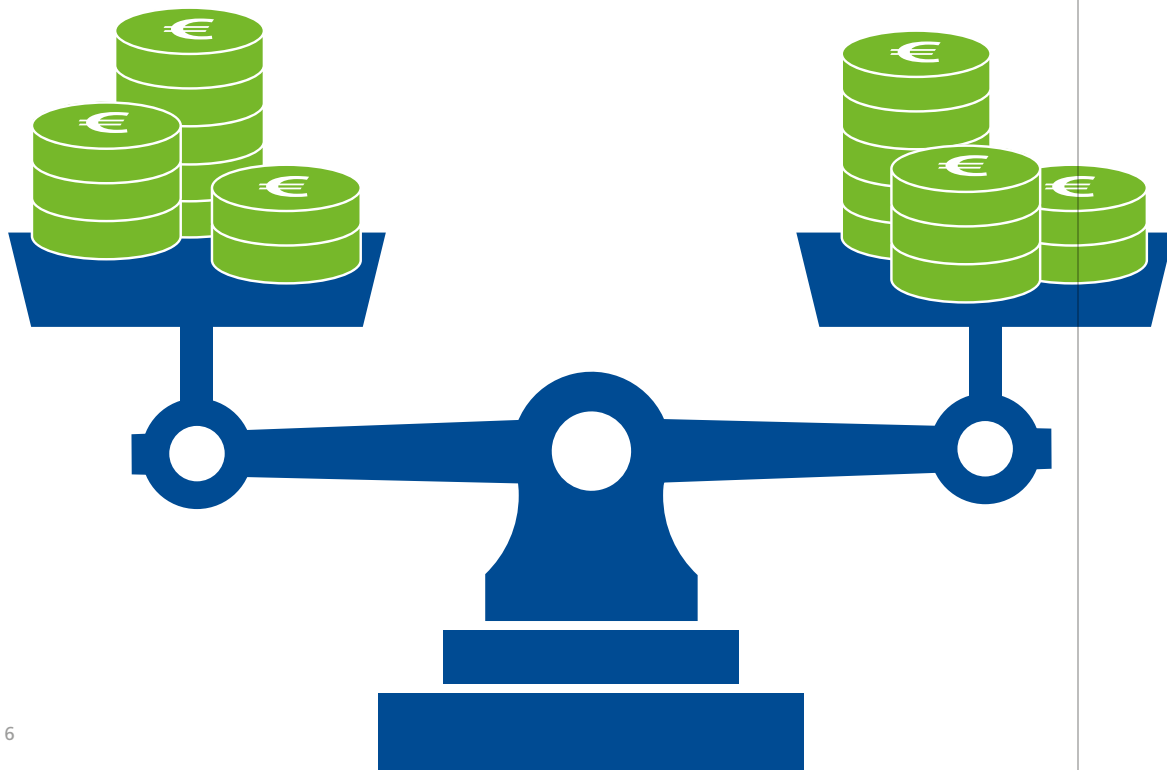
Die in diesem Text verwendeten Personenbezeichnungen erfolgen geschlechterunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.



2

Erlaubnisvorbehalt

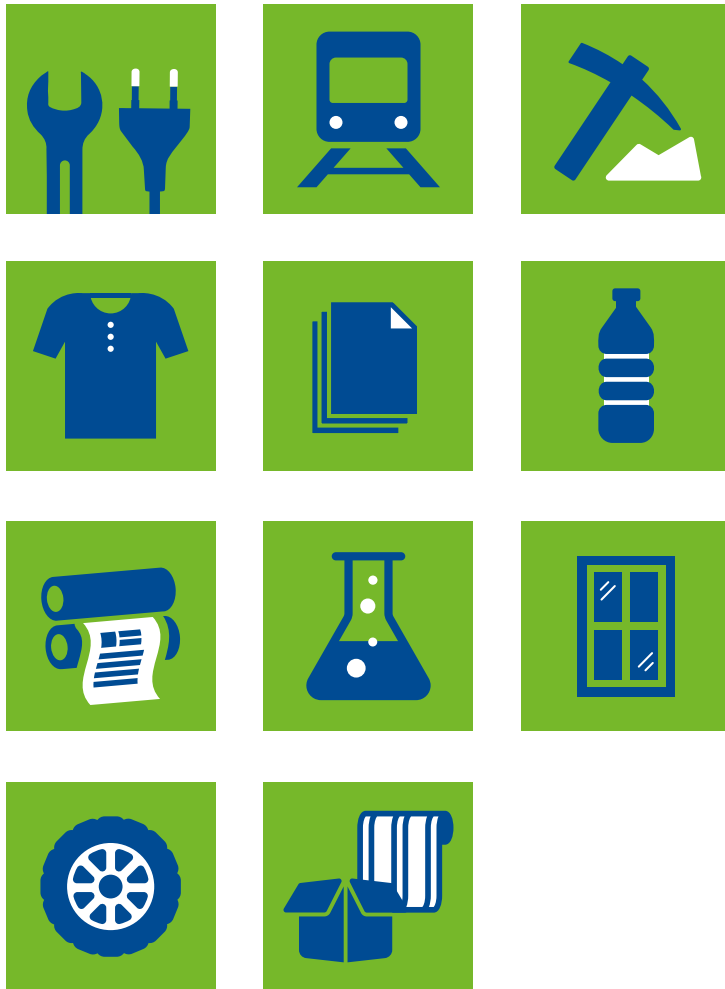
Arbeitnehmerüberlassung darf nur bei Vorliegen einer Erlaubnis betrieben werden. Diese wird von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erteilt. Sie wird zuerst nur auf ein Jahr befristet erteilt, kann aber unbefristet erteilt werden, wenn der Erlaubnisinhaber drei aufeinanderfolgende Jahre lang erlaubt tätig ist. Gravierende Missstände können dazu führen, dass die Erlaubnis entzogen oder einem Verlängerungsantrag nicht entsprochen wird. Während der dann folgenden, einjährigen Abwicklungsphase darf der Verleiher nur noch bestehende Verträge abwickeln und keine neuen Zeitarbeits- oder Arbeitnehmerüberlassungsverträge mehr schließen. Im Arbeits- und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag müssen Angaben zur Erlaubniserteilung und der erteilenden Behörde (BA) gemacht werden. Über einen Wegfall der Erlaubnis muss der Verleiher Entleiher und Zeitarbeitnehmer unverzüglich unterrichten.



3

Equal Treatment und Equal Pay

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sieht die Gleichstellung von Zeitarbeitnehmer bei allen wesentlichen Arbeitsbedingungen vor („Equal Treatment“). Die EU-Zeitarbeitsrichtlinie fasst hierunter Arbeitsentgelt, Urlaub und arbeitsfreie Tage, Überstunden, Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, sowie Nachtarbeit. Von diesem gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz kann allerdings durch Tarifverträge abgewichen werden. In der Regel erfolgt dies in der Zeitarbeitsbranche durch eine Inbezugnahme des iGZ-DGB-Tarifwerks im jeweiligen Arbeitsvertrag. Auch bei einer Abweichung durch Tarifvertrag besteht spätestens nach neun Monaten einer Überlassung an einen Entleiher eine Gleichstellung beim Arbeitsentgelt („Equal Pay“). Etwaige Voreinsatzzeiten des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher werden angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monaten liegen (Karenzzeit). Keine Abweichung durch Tarifverträge ist möglich, wenn Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind (sog. Drehtürkonstellation).



4 Branchenzuschlag

Eine über neun Monate hinausgehende Abweichung vom Gebot gleicher Entlohnung ist nur zulässig, wenn für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der die gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Nach spätestens fünfzehn Monaten einer Überlassung an einen Entleiher muss mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht werden, welches in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammmitarbeiter der Einsatzbranche gilt. Nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen muss eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgen. Die Umsetzung dieser Vorgabe erfolgt durch derzeit elf Branchenzuschlagstarifverträge (bspw. in der Metall- und Elektroindustrie). Die Branchenzuschlagstarifverträge sehen eine Anhebung der Vergütung in insgesamt sechs Stufen durch einen prozentualen Aufschlag auf den tariflichen Grundlohn vor. Eine Anrechnung von Voreinsatzzeiten erfolgt auch hier, soweit keine Karenzzeit von mehr als drei Monaten zwischen den Überlassungen liegt. Kundenseitig kann die sog. Deckelung geltend gemacht werden, welche den Branchenzuschlag der Höhe nach begrenzt. In den ersten fünfzehn Monaten der Überlassung ist eine Begrenzung auf 90% des regelmäßigen, laufenden Stundenentgelts eines vergleichbaren Stammmitarbeiters im Kundenbetrieb möglich. Nach fünfzehn Monaten lediglich eine Begrenzung des Branchenzuschlags auf 100% des Arbeitsentgelts zugelassen. Dies ist kein verzögertes gesetzliches „Equal Pay“, sondern unverändert ein Branchenzuschlag. Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist zwingend die Branchenzugehörigkeit des Kundenbetriebs festzuhalten. In der Praxis wird zur Ermittlung der Branchenzugehörigkeit häufig ein standardisierter Fragebogen verwendet, der vorab kundenseitig ausgefüllt und der Bestandteil des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird.



5

Überlassungs- höchstdauer

Die Überlassung einer Zeitarbeitnehmers an denselben Entleiher ist grundsätzlich auf 18 Monate begrenzt. Eine Abweichung hiervon ist durch (Haus- oder Flächen-)Tarifverträge der Einsatzbranche möglich. Nicht tarifgebundene Kunden können per Betriebsvereinbarung die tarifliche Regelung ihrer Branche vollständig zur Anwendung bringen. Im Tarifvertrag der Einsatzbranche kann entweder die abweichende Überlassungshöchstdauer unmittelbar geregelt oder die Festlegung den Betriebsparteien überlassen werden. Letzteres kann mit Vorgaben zur näheren Ausgestaltung verbunden sein. Wurden im Tarifvertrag keine Vorgaben gemacht und ist der Kunde nicht tarifgebunden zieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine weitere Grenze bei 24 Monaten.

Ist ein Kunde nicht tarifgebunden und verfügt nicht über einen Betriebsrat, scheidet eine abweichende Überlassungshöchstdauer aus. Frühere Überlassungszeiten werden auch hier angerechnet, wenn zwischen den Überlassungen nicht eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten liegt. Kommt es zu einem Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer, geht das Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers auf den Verleiher über. Er kann allerdings die sog. Festhaltungserklärung innerhalb eines Monats abgeben und damit erklären, dass er an dem Vertrag mit dem Verleiher festhalten will. Dies berechtigt jedoch nicht zu einer Rückkehr zum Kunden, da die Überlassungszeiten nicht zurückgesetzt werden.



6

Arbeitnehmer- überlassungsvertrag

Arbeitnehmerüberlassungsverträge unterliegen der Schriftform (§126 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Eine Verwendung qualifizierter elektronischer Signaturen gemäß Vertrauensdienstegesetz (elektronische Form, § 126a BGB) ist gestattet. Ein Vertragsschluss per einfacher Mail (Textform) hingegen ist unzulässig und führt zur Unwirksamkeit des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Arbeitnehmerüberlassungsverträge müssen zudem als solche erkennbar sein (sog. Kennzeichnungspflicht). Der Zeitarbeiter ist vor Überlassungsbeginn entweder im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag selbst oder in einem gesonderten Dokument, welches den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in Bezug nimmt, namentlich unterscheidbar zu benennen (sog. Konkretisierungspflicht). Eine Konkretisierung lediglich unter Bezug auf Rahmenverträge mit dem Kunden ist nicht möglich. Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag müssen Angaben zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammmitarbeiter im Kundenbetrieb erfolgen. Ist die Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifierung hinsichtlich der überlassenen Zeitarbeiter vereinbart, müssen Angaben zum Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammmitarbeiters im Kundenbetrieb spätestens nach neun Monaten der Überlassung enthalten sein. Praktisch wird dies über einen der Schriftform unterliegenden Fragebogen umgesetzt, welcher Teil des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird. Findet durchgängig ein Branchenzuschlag auf die Überlassung Anwendung, müssen nicht zwingend Angaben zum Arbeitsentgelt (oder den wesentlichen Arbeitsbedingungen) im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag enthalten sein.



**Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e.V.**



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstr. 17 | 10117 Berlin
Telefon 030 280459-88

info@ig-zeitarbeit.de | www.ig-zeitarbeit.de