

# Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag



Im Überlassungsvertrag stehen die wesentlichen Absprachen zwischen der Verleihfirma und dem Entleiher.

Daher hat der Betriebsrat im Entleiherbetrieb ein Einblickrecht in diese Verträge (§ 80 Abs. 2 Satz 1 und 2 → Einblickrecht vor Abschluss des Vertrages mit der Fremdfirma um Einfluss nehmen zu können LAG Köln v. 9.8.1989 – 5TaBV 3/89). Er muss diese aber auch anfordern!

Oft werden wichtige Regelungen zum Verleihverhältnis nicht im eigentlichen Vertrag sondern in den AGB Richtlinien der Verleihfirmen geregelt. Daher muss der Betriebsrat auch in diese AGB Richtlinien Einblick nehmen.

Die Informationen aus dem Überlassungsvertrag sind nicht nur im Verfahren nach §99 BetrVG von Bedeutung –Ablehnungsgründe bei Verstoß z. B. gegen Betriebsvereinbarung Arbeitszeit- sie haben ggf. auch unmittelbare Folgen für den einzelnen Leiharbeiter (LAN) und dessen Bezahlung –z.B. Überstundenvergütung. Der Anspruch entsteht erst ab einer Quote oberhalb der im Überlassungsvertrag geregelten Einsatzzeit im Entleihbetrieb und nicht nach der im Arbeitsvertrag des LAN geregelten individuellen Arbeitszeit.

Wichtige Regelungen, die aus dem Überlassungsvertrag hervorgehen sollten, bzw. die entsprechend angefordert werden müssen wenn sie fehlen.

- **Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung**
  - durch welche Agentur? (wichtig um Verstöße anzeigen zu können)
  - mit Datum von ... befristet oder unbefristet
- **Welche Tarifbindung liegt vor?** Nur wenn auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet, ist der Entleiher von der Angabe der wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Beschäftigter und damit der Gewährung von equal pay befreit. Daher sind diese Angaben zwingend! Die Befreiung der Angaben bezieht sich nur auf solche Arbeitsbedingungen die im TV Leiharbeit geregelt sind. Sonstige Leistungen, wie z.B. die Nutzung von Sozialeinrichtungen müssen demnach dokumentiert werden. Zur Kontrolle benötigt der Betriebsrat daher die Tarifverträge Leiharbeit. Diese anfordern!
- **Welche LAN werden eingesetzt?** Für jeden LAN ein eigener Überlassungsvertrag oder Namensliste? Auf jeden Fall Namen geben lassen!
- **Wöchentliche Arbeitszeit...** Leiharbeiter sind in den Betriebsablauf integriert, also gelten die Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit für sie zwingend. Abweichende Arbeitszeiten sind demnach ein Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung und damit ein Ablehnungsgrund nach § 99 BetrVG. Daneben hat der BR einen entsprechenden Unterlassungsanspruch nach § 87 BetrVG.
- **Vorgesehene Einsatzzeit** unbefristet...? Arbeitnehmerüberlassung ist nach der EU Leiharbeitsrichtlinie nicht für einen dauerhaften Einsatz vorgesehen. Irgendwann wird aus Arbeitnehmerüberlassung illegale Arbeitsvermittlung. Im AÜG ab 1.4.2017 hat der Gesetzgeber eine maximale Einsatzzeit von 18 Monaten definiert, diese kann jedoch per Tarifvertrag ausgedehnt werden. Wenn also im Überlassungsvertrag (bei namentlicher Nennung) unbefristet steht, bzw. keine Angaben gemacht werden und auch im Verfahren nach § 99 BetrVG keine Angaben gemacht werden, liegt ein Anfangsverdacht auf illegale Arbeitsvermittlung vor, was ebenfalls als Ablehnungsgrund genutzt werden kann. Dies dürfte allerdings nicht sehr häufig funktionieren.

# Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag



- **Verrechnungssatz** Der Verrechnungssatz lässt indirekt Rückschlüsse darauf zu, welche Vergütung der Leiharbeiter erhält und ob dies mit den Eingruppierungsrichtlinien des Tarifvertrags Leiharbeit übereinstimmen kann. Der Verrechnungssatz setzt sich zusammen aus: Stundenlohn LAN, Sozialversicherungsbeiträge LAN, Rückstellungen für Urlaub, Krankheit, Verwaltungskosten Verleiher und Gewinnspanne Verleiher. Üblich sind Quoten von 1,7 bis 2,0
- **Geforderte Qualifikation** Der Entleiher muss angeben welche Qualifikation der geplante Einsatzort im Unternehmen erfordert. Daraus ergibt sich dann welche Entgeltgruppe der Leiharbeiter haben müsste. Wichtig für Beratungsgespräche Die Angaben sind auch wichtig wenn Benachteiligungen von Beschäftigten benannt werden sollen oder um Kündigungen zu widersprechen.
- **Streik** Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hat der Verleiher den Leiharbeiter auf sein Arbeitsverweigerungsrecht bei Arbeitskämpfen im Entleiher Betrieb hinzuweisen. In den DGB Tarifverträgen gibt es Regelungen, die einen Einsatz von Leiharbeiter in bestreikten Betrieben ausschließen, woran sich die Verleihbetriebe aber oft nicht halten. Daher ist es sinnvoll entsprechende Regelungen nochmals ausdrücklich im Überlassungsvertrag definieren zu lassen.
- **Arbeitssicherheit** Sowohl das Verleihunternehmen als direkter Arbeitgeber als auch der Entleiher in dessen Betriebsstrukturen der LAN integriert ist, sind für die Arbeitssicherheit verantwortlich. Daher ist es wichtig, dass klar definiert wird, wer welche Aufgabe übernimmt. Für den Betriebsrat ist ferner wichtig, welche Sicherheitsausrüstungen am jeweiligen Arbeitsplatz und ggf. ärztliche Zeugnisse erforderlich sind.

**Vermittlungsprovision** Der Gesetzgeber will mit der Leiharbeit den Zugang von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt fördern. Ziel ist der sogenannte Klebeeffekt, d. h. die Leiharbeiter nach einer gewissen Zeit im Entleihbetrieb fest eingestellt werden. Daher sind alle Vertragsklauseln, die den Leiharbeiter an das Verleihunternehmen binden nichtig. Unter gewissen Umständen ist jedoch eine Vermittlungsprovision zwischen Verleiher und Entleiher zulässig. Die Umstände hat der Gesetzgeber jedoch nicht näher definiert. Regelungen, die eine Provision auch dann fällig werden lassen wenn der Leiharbeiter normal bei seinem Verleiher gekündigt hat um dann ein Arbeitsverhältnis mit seinem ehemaligen Entleiher einzugehen dürften nichtig sein, da sie eine Einschränkung der Berufsfreiheit des Einzelnen bedeuten würde, die durch das Grundgesetz geschützt ist. Der BGH hat 2010 hierzu ein Urteil gefällt, dass diese Provisionen degressiv gestaltet und angemessen sein müssen. BGH, Urteil vom 11. März 2010 - III ZR 240/09