



Wikipedia: Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung (auch: Leiharbeit genannt oder zu ANÜ abgekürzt) liegt vor, wenn Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) von einem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit überlassen werden. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers übernimmt der Verleiher.

Weitere Synonyme sind Zeitarbeit, Mitarbeiterüberlassung, Personalleasing und Temporärarbeit.

Gesetzliche Grundlagen

Rechtsgrundlage für die Tätigkeit des Verleihers ist in Deutschland das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), in Österreich das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG). Diese Gesetze dienen der Umsetzung der europäischen Richtlinie 2008/104/EG Leiharbeitsrichtlinie. In der Schweiz gelten die Art. 19ff. AVG (Arbeitsvermittlungsgesetz).

Geschichte

Der Ursprung der Arbeitnehmerüberlassung liegt in den USA. Die Anwälte Elmer L. Winter und Aaron Scheinfeld benötigten für Erstellung eines juristischen Schriftstückes eine Sekretärin. Auf der Suche nach einem kompetenten Mitarbeiter wurde ihnen klar, dass die neue Schreibkraft nur kurze Zeit einen Vertrag bekommen könne. Daraus, und aus der Tatsache, dass ihnen niemand von einer anderen Firma kurzfristig zur Verfügung stand, entwickelten sie eine Idee:

Das Prinzip der Arbeitnehmerüberlassung. Bereits 1948 gründeten sie die Firma Manpower Inc. in Milwaukee.

In den USA konnte sich dieses Konzept sehr schnell verbreiten und erfuhr einen raschen Aufschwung. Die Expansion setzte sich in Europa fort. 1956 eröffneten Büros in Paris und London.

Allgemeines

Leiharbeitnehmer

Der Leiharbeitnehmer steht in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher. Diesem gegenüber gelten die arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Arbeitnehmerrechte. Das Leiharbeitsverhältnis unterliegt demselben Kündigungsschutz wie jedes andere Arbeitsverhältnis. Seine Arbeitsleistung erbringt der Leiharbeitnehmer nicht bei dem Verleiher, sondern beim Entleiher. Das Weisungsrecht wird dem Entleiher übertragen, der die Mitverantwortung für den Arbeitsschutz trägt. Weisungs- und pflichtwidriges Verhalten darf nur der Verleiher ahnden.

Verleiher

Der Vertrag zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleiher ist ein Arbeitsvertrag mit allen Rechten und Pflichten. Der Unterschied besteht darin, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer an einen Dritten zu verleihen (§ 613 Satz 2 BGB). Der Verleiher übernimmt (in der Regel) keine Gewährleistung für die Qualität der geleisteten Arbeit sowie keine Haftung für eventuellen Arbeitsausfall. Die Haftung des Verleihers gegenüber dem Entleiher beschränkt sich unter dem Gesichtspunkt eines Auswahlverschuldens darauf, dass der Leiharbeitnehmer der angeforderten Qualifikation entspricht. Für das Einhalten der Unfallverhütungsvorschriften und der sonstigen Vorschriften zum Arbeitsschutz bleibt der Verleiher auch bei einer anderweitigen Regelung im Innenverhältnis zum Entleiher mitverantwortlich. Bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung wird in der Regel zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ein Stundensatz für die zu leistende Arbeitszeit vereinbart, der nicht identisch mit dem Lohn des Arbeitnehmers ist. Bei Ingenieur-Tätigkeiten ist das Dreifache des Bruttolohns des Leiharbeitnehmers üblich. Jungingenieure erwirtschaften durchaus 10.000 €/Monat Umsatz für den Verleiher.

Entleiher

Der Entleiher nutzt die Arbeitskraft des Leiharbeitnehmers, ohne dass arbeitsrechtliche Ansprüche daraus erwachsen, da direkte vertragliche Bindungen zum Leiharbeitnehmer fehlen. Ist der Vertrag über die Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher unwirksam, führt dies dazu, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher durch gesetzliche Fiktion zustande kommt (§ 10 AÜG). Im Rahmen der „Subsidiärhaftung“ haftet der Entleiher nach § 28e Abs. 2 SGB IV und § 150 Abs. 3 SGB VII für die vom Verleiher trotz Mahnung nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge gegenüber den Sozialversicherungsträgern (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften) und nach § 42d Abs. 3 EStG für nicht abgeführte Lohnsteuer.

Der Entleiher beschäftigt Leiharbeitnehmer, um seinen Arbeitskräftebedarf bei Nachfragespitzen oder auch längerfristigen Ausfällen bei Erkrankungen zu decken. Er erhält dadurch die Möglichkeit, eine kleinere Stammebelegschaft vorzuhalten und damit sein Unternehmerrisiko für den Fall schlechter Auftragslage zu verringern. In Deutschland profitiert ein Entleiher indirekt davon, wenn die Tarifverträge für die Zeitarbeit – wie zumeist – geringere Arbeitsentgelte vorsehen, als die Tarifverträge, die für die Branche des Entleihers gelten. Die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland ermöglicht es Entleihern, derartige Vorteile auch dauerhaft zu nutzen.

Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

Entwicklung der Rahmenbedingungen

Der Begriff Zeitarbeit stammt aus den Anfängen der Branche in Deutschland. Im Oktober 1960 gründete Günter Bindan in Bremen unter seinem Namen das erste deutsche Zeitarbeitsunternehmen.[5] Bei Einführung des AÜG im Jahr 1972 war die maximale Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern auf drei Monate befristet. 1982 wurde die Leiharbeit im Baugewerbe im Wesentlichen verboten, 1985 die maximale Einsatzdauer auf sechs Monate und in der Folge schrittweise auf 24 Monate verlängert.

Am 1. Januar 2003, hob der damalige Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit der Regierung Schröder, Wolfgang Clement, im Zuge der Agenda 2010 zum Zwecke der „Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“ mehrere gesetzliche Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ersatzlos auf.

In einem Ausgleich für die Abschaffung der Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer, des Befristungsverbot, des Wiedereinstellungsverbot und des Synchronisationsverbotes wurde ein neuer Gleichbehandlungsgrundsatz eingeführt. Mit diesem sollten Zeitarbeitnehmer den Stammarbeitnehmern hinsichtlich Lohn, Urlaub und Arbeitszeit (sog. Equal Pay und Equal Treatment) formal gleichgestellt werden. Der Minister Wolfgang Clement verzichtete dabei aber auf eine gesetzlich unverrückbare Festschreibung und ergänzte den Gesetzestext mit der einschränkenden Formulierung „Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen“.

Am 24. Februar 2003 wurde dann durch die Tarifgemeinschaft CGZP der erste abweichende bundesweite Flächentarifvertrag für Zeitarbeitsunternehmen mit der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) abgeschlossen. Dies betraf um die 40 Mitgliedsunternehmen mit etwa 10.000 Beschäftigten. Das Lohnniveau lag um 40 % unter dem, was der Bundesverband Zeitarbeit BZA mit dem DGB bereits ausgehandelt hatte. Daraufhin unterzeichnete der BZA die Vereinbarung nicht, sondern handelte in der Folge mit dem DGB Tariflöhne aus, die in der untersten Lohngruppe um ein Drittel niedriger lagen als der gesetzliche Mindestlohn im Bauhauptgewerbe. Damit wurden Niedriglöhne in der Zeitarbeitsbranche etabliert und die Unternehmen begannen, die Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr nur zum Abfedern von Auftragsspitzen zu nutzen, sondern Stammpersonal zu entlassen und Leiharbeiter dauerhaft zu beschäftigen. Auch die Anreize, betriebsbedingt entlassenes Personal bei erneutem Mitarbeiterbedarf nicht direkt, sondern nur als Leiharbeiter wieder einzustellen („Drehtüreffekt“), nahmen zu.[15] Nachdem die Anzahl der Zeitarbeiter seit 2000 nahezu unverändert gewesen war, verdreifachte sie sich zwischen 2003 und 2011 nahezu.

In der Folge fusionierten die Arbeitgeberverbände INZ und MVZ zum Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), der die Tarifpartnerschaft mit der CGZP weiterführte. Darüber hinaus hatte die CGZP zahlreiche Firmentarifverträge abgeschlossen. Mit den beiden anderen Arbeitgeberverbänden Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen (iGZ) bestanden keine Tarifverträge.

Das Bundesarbeitsgericht stellte in mehreren Entscheidungen ab Dezember 2010 fest, dass die CGZP von Beginn an nicht tariffähig war. Die mit der CGZP abgeschlossenen, nun nichtigen Tarifverträge galten für etwa 1.600 Betriebe mit insgesamt gut 280.000 Beschäftigten, die nun auch rückwirkend gesetzlichen Anspruch auf Equal Pay und Equal Treatment hatten. Die Zeitarbeitsunternehmen mussten die Sozialversicherungsbeiträge für die Lohndifferenz der letzten vier Jahre an die Sozialversicherungsträger nachträglich entrichten.

Auf gemeinsamen Vorschlag von BAP, iGZ und den DGB-Gewerkschaften setzte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Zeitarbeit durch Rechtsverordnung nach § 3a AÜG eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze (Mindestarbeitsentgelt) fest, die seit dem 1. Januar 2012 verbindlich ist. Das Mindestarbeitsentgelt müssen auch Verleiher zahlen, die ihren Sitz im Ausland haben, wenn sie Leiharbeitnehmer für eine Tätigkeit in Deutschland überlassen. Vom 1. November 2012 bis zum 31. Oktober 2013 waren 7,50 Euro (Neue Bundesländer) respektive 8,19 Euro (Alte Bundesländer) verpflichtend. Zum 1. Januar 2014 stieg der Mindestlohn in der Zeitarbeit auf 8,50 Euro (West) und 7,86 Euro (Ost). Ab 1. April 2015 soll dieser auf 8,80 Euro (West) und 8,20 Euro (Ost) erhöht werden. Der bis zum 31. Dezember 2016 gültige Tarifvertrag sieht zum 1. Juni 2016 einen weiteren Zuwachs auf 9,00 Euro (West) und 8,50 Euro (Ost) vor.

Nach dem Wegfall des Synchronisationsverbots (auch: Synchronisierungsverbot) ist nun die Beschäftigung eines Arbeitnehmers für nur eine einzelne Überlassung an einen Entleiher erlaubt. Dabei ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu beachten, eine Befristung (Synchronisierung) des Einsatzes mit der Begründung „vorübergehender Bedarf beim Kunden“ ist nach der Rechtsprechung des BAG unzulässig. Danach kann der Arbeitnehmer unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist und unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes entlassen werden. Durch Aufhebung der Wiedereinstellungssperre kann derselbe Arbeitnehmer später wieder eingestellt werden.

Erlaubnispflicht

In Deutschland benötigen Unternehmer, die Arbeitnehmerüberlassung betreiben wollen eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (§ 1 AÜG). Die Erlaubnis kann versagt oder widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen nach § 3 bzw. § 5 AÜG vorliegen. Die Erlaubnispflicht gilt seit dem 1. Dezember 2011 auch, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht gewerbsmäßig im Sinne des Gewerbeberichts ist,

so dass beispielsweise auch konzerninterne Personalservicegesellschaften, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Selbstkostenpreis anderen Konzernunternehmen überlassen, eine Erlaubnis benötigen.[55]

Von der Erlaubnispflicht ausgenommen ist die Arbeitnehmerüberlassung

> zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht,

> zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,

> zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, oder

> in das Ausland, wenn der Leiharbeiter in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist,

> eines Arbeitgebers mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen einen Arbeitnehmer, der nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt, wenn er die Überlassung vorher schriftlich der Bundesagentur für Arbeit angezeigt hat, § 1a Abs. 1 AÜG.

Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung

Eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung wird als verdeckte Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet. Sie liegt vor, wenn eine oder mehrere der folgenden Punkte erfüllt sind:

> Der Verleiher besitzt keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

> Die eigentliche Arbeitnehmerüberlassung wird als Werkvertrag definiert, um den Sozialschutz der Fremdarbeitskräfte zu umgehen.

> Die Arbeitnehmertätigkeit wird als selbständige Tätigkeit deklariert, um zusätzlich Lohnabgaben und arbeitsrechtliche Formalien zu umgehen (siehe Scheinselbständigkeit).

Die verdeckte Arbeitnehmerüberlassung ist illegal und somit sind die Verträge zwischen Entleiher und Verleiher, sowie Verleiher und Arbeitnehmer unwirksam (§ 9 Nr. 1 AÜG). Es wird stattdessen ein Arbeitsvertrag zwischen Entleiher und Arbeitnehmer fingiert, wobei sowohl der Entleiher als auch der Verleiher gesamtschuldnerisch für die Zahlungspflichten haften (§ 10 Abs. 1 S. 1 AÜG).

Grundsatz der Gleichbehandlung und Ausnahmen

In Artikel 5 Abs. 1 Unterabs. 1 der europäischen Leiharbeitsrichtlinie ist der Grundsatz festgeschrieben, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an einen Entleiher mindestens denjenigen entsprechen müssen, die für sie gelten würden, wenn sie vom Entleiher unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären (so genanntes equal pay und equal treatment, § 9 Nr. 2 und Nr. 2a AÜG). Artikel 5 Abs. 3 der Leiharbeitsrichtlinie enthält jedoch eine Öffnungsklausel, die Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zulasten der Leiharbeitnehmer in Tarifverträgen zu lässt. Dies ist nach deutschem Recht (§ 9 Nr. 2 AÜG) möglich und hat dazu geführt, dass in Deutschland die Ausnahme zur Regel geworden ist.

Tarifverträge

In Deutschland gibt es zwei gültige Flächentarifverträge für die Zeitarbeitsbranche, die zwischen den folgenden Tarifvertragsparteien geschlossen wurden:

- > **Bundesarbeitgeberverband der** Personaldienstleister e. V. (BAP) und den DGB-Gewerkschaften
- > **Interessenverband Deutscher** Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) und die DGB-Gewerkschaften

Ergänzend zu den in diesen Tarifverträgen festgelegten Entgelten gelten seit dem 1. November 2012 für die Überlassung in Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie, seit dem 1. Januar 2013 in der Kunststoffverarbeitenden Industrie und in der Kautschukindustrie Branchenzuschläge, die zwischen der IG Metall bzw. der IG Bergbau, Chemie, Energie und den vorgenannten Arbeitgeberverbänden vereinbarten Tarifverträge über Branchenzuschläge. Zum 1. April 2013 folgten die Branche Schienenverkehr, die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie.

Diesem schloss sich zum 1. Mai 2013 die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie an. Der Branchenzuschlagstarif in der Druckindustrie seit dem 1. Juli 2013 beendet diese Reihe vorerst. Die Höhe der Zuschläge ist gestaffelt und richtet sich nach der Einsatzdauer beim Entleiher.

Wird der Arbeitnehmer für Tätigkeiten überlassen, für die ein Mindestlohn gilt, ist nach § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz dem Leiharbeiter mindestens dieser Mindestlohn zu zahlen.

Tarifvertragswerke, die auf Arbeitnehmerseite von der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP) geschlossen worden waren, waren mangels Tariffähigkeit der CGZP von Anfang an nichtig.

Arbeitnehmerüberlassung in der Praxis

Die Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) sehen eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden vor. Durch eine Zusatzvereinbarung, z. B. im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung, kann davon abgewichen werden. Durch Abzug gesetzlicher Feiertage wird für jeden Monat eine „individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit“ gebildet:

- > Bei 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden.
- > Bei 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden.
- > Bei 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden.
- > Bei 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Dies entspricht einer durchschnittlichen Monatsarbeitszeit von 151,67 Stunden (35 Stunden/Woche * 52 / 12).

Für den Leiharbeiter maßgeblich ist jedoch die Arbeitszeitregelung im Betrieb des Entleihers. Wird dort z. B. 40 Stunden pro Woche gearbeitet, so hat der Leiharbeiter auch 40 Stunden zu arbeiten, er erhält für die betreffende Woche aber nur 35 Arbeitsstunden ausbezahlt. Alle Stunden, die über die wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden hinaus gearbeitet werden, fließen als Guthaben auf ein Arbeitszeitkonto. Überstunden, die über die angenommenen 40 Arbeitsstunden pro Woche hinausgehen und zu deren Ableistung der Leiharbeiter vertraglich verpflichtet sein kann, werden ebenfalls dem Arbeitszeitkonto gut geschrieben, jedoch werden dafür die Zuschläge in dem Monat ausgezahlt, in dem diese anfallen.

Feiertage werden mit den Stunden angesetzt, d. h. bezahlt, die der Verleiher im Durchschnitt laut Vertrag gearbeitet hätte. Gleiches gilt für die Lohnfortzahlung bei Urlaub und Krankheit.

Arbeitszeitkonto

Für die Verleiher ist das Arbeitszeitkonto ein wichtiges Element, um Leiharbeitnehmer entsprechend dem Arbeitsanfall im Entleihbetrieb einsetzen zu können. Da ein Abbau des Arbeitszeitkontos vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beantragt werden muss, Mehrarbeit dagegen vom Arbeitgeber angeordnet werden kann, profitiert vom Arbeitszeitkonto hauptsächlich der Betrieb. Dadurch können über Monate Zeitkonten bis zum Maximum aufgebaut werden, wobei jeweils nur der Überstundenzuschlag im jeweiligen Monat ausgezahlt wird. Den restlichen Vorteil für die geleisteten Stunden erhält der Arbeitnehmer erst zum Zeitpunkt des späteren Freizeitausgleiches bzw. wenn die Stunden zum Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Das Arbeitszeitkonto darf nach den iGZ-Tarifen bis zu 150 Plusstunden und maximal 21 Minusstunden umfassen, bei den BZA-Tarifen sind sogar 200 Plusstunden zulässig. Nur die über 150 Plusstunden hinausgehenden Stunden müssen gegen Insolvenz abgesichert werden. Die Anzahl der möglichen Minusstunden ist hier nicht begrenzt. Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall sogar bis zu 230 Plusstunden umfassen.

Plus- und Minusstunden

Mehrarbeitsstunden über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus werden als Plusstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Minusstunden werden vom Arbeitszeitkonto abgezogen, wenn der Arbeitnehmer weniger als die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat gearbeitet hat. Für Tage, an denen kein Einsatz bei einem Entleiher erfolgt, wird der regelmäßige tägliche Arbeitslohn gezahlt (z. B. für 7 Stunden bei 35 h/Woche), ohne dass dafür Minusstunden auf das Zeitkonto übertragen werden. Grundlage dafür ist § 11 Abs. 4 Satz 2 und 3 AÜG, das den § 615 Satz 1 BGB für Leiharbeitsverhältnisse bestätigt. Die verbreitete Praxis, für Tage des Nichteinsatzes Stunden vom Arbeitszeitkonto des Leiharbeitnehmers abzuziehen, ist illegal, da das Recht auf Vergütung nicht durch Arbeits- oder Tarifverträge eingeschränkt werden darf. Für Tage des Freizeitausgleiches während des Einsatzes bei einem Entleiher werden ebenfalls Minusstunden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

Ausgleich des Arbeitszeitkontos

Lt. Tarifvertrag der IGZ kann der Arbeitgeber pro Monat zwei Arbeitstage Freizeitausgleich zu einem von ihm gewünschten Termin anordnen, wenn dafür genügend Plusstunden vorhanden sind. Der Leiharbeitnehmer hat ebenfalls Anspruch auf zwei frei verfügbare Arbeitstage Freizeitausgleich, muss diese jedoch zuvor beim Arbeitgeber beantragen und genehmigen lassen. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann dieser den beantragten Freizeitausgleich ablehnen. Wird der Leiharbeitnehmer für beantragte Zeiten des Freizeitausgleichs arbeitsunfähig, werden die beantragten Stunden trotzdem vom Arbeitszeitkonto abgezogen. Beim Ausscheiden des Leiharbeitnehmers wird ein positives Arbeitszeitguthaben ausbezahlt, ein negatives Arbeitszeitguthaben wird mit Entgeltansprüchen verrechnet. Der Leiharbeitnehmer kann dabei ein negatives Zeitguthaben auch durch Nacharbeit ausgleichen. Arbeitsvertraglich kann geregelt werden, dass jeden Monat eine bestimmte Zeit an Mehrarbeitsstunden ausbezahlt wird, statt dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben zu werden. Dafür sind jedoch vom Leiharbeitnehmer höhere Lohnsteuerabgaben zu entrichten. Ein Verstoß gegen die Lohnfortzahlungspflicht (Urlaub, Krankheit, Feiertage) stellt einen sog. Versagungstatbestand dar (siehe gesetzliche Grundlagen) und kann nach einer Anzeige beim Landesarbeitsamt ggf. zum Entzug der Erlaubnis führen.

Kündigungsfristen

Die Tarifverträge sehen relativ kurze Kündigungsfristen vor.

> **BZA Tarifvertrag:** Während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses kann die Kündigungsfrist arbeitsvertraglich zwischen Arbeitgeber und Leiharbeitnehmer auf einen Tag verkürzt werden. Danach kann das Arbeitsverhältnis in den ersten drei Monaten der Probezeit mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Erst nach Ablauf der drei Monate gilt während der restlichen Probezeit von insgesamt sechs Monaten die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB von zwei Wochen. Zu beachten ist, dass die kurzen Kündigungsfristen auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten.

> **IGZ Tarifvertrag:** In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist eine Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Beschäftigungsverhältnisses zwei Wochen.

Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten beiderseits. Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Sozialauswahl

Die Grundsätze der Sozialauswahl gelten auch für die Kündigung von Arbeitnehmern beim Verleiher. Die Leiharbeitnehmer bleiben auch während ihrer Arbeitsleistung beim Entleiher Angehörige des Betriebs des Verleihers. Der Verleiher muss ggf. einen Arbeitnehmer gegen einen der übrigen überlassenen, sozial weniger schutzwürdigen Arbeitnehmer auszutauschen. Er kann sich in der Regel nicht darauf berufen, keine Sozialauswahl vornehmen zu müssen, weil sich der Entleiher eine Letztentscheidung vorbehält, welcher Arbeitnehmer bei ihm eingesetzt werden soll. Der Verleiher muss ggf. die Sozialauswahl vornehmen, bevor es bei der Neubesetzung von Stellen die Profile seiner Arbeitnehmer an andere Unternehmen übersendet. Es muss in diesem Fall den Entleihern die Profile der sozial schutzwürdigeren Kandidaten übersenden.

Entlohnung

Die Entlohnung richtet sich nach der Entgeltgruppe gemäß der Tätigkeit, die der Leiharbeitnehmer ausüben soll (Beachtung Stellenbeschreibung), da Zeitarbeitsunternehmen tariflich gebunden sind. Eine Eingruppierung bei der Einstellung setzt voraus, dass der Leiharbeitnehmer auch tatsächlich die Qualifikation hat. Eine spätere „Herunterstufung“ ist nur möglich, wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Leiharbeitnehmer nachweislich nicht die der Qualifikation entsprechende Leistung zu erbringen in der Lage ist. Wird der Leiharbeitnehmer in einem Folgeinsatz in einer höheren Qualifikationsstufe eingeplant, so kann einsatzbezogen, d. h. durch eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, befristet auf die Dauer des Einsatzes eine Höherstufung vorgenommen werden.

Einige Firmen erstatten die Kosten für Fahrt- und Übernachtung sowie den Verpflegungsmehraufwand (auch bekannt als „Auslöse“). Die Tarifverträge BZA-DGB-Gewerkschaften erlaubten bis Mitte 2010 eine Barlohnnumwandlung: Bis zu 25 % des Tariflohns durften mit Fahrgeld und Verpflegungsmehraufwand verrechnet werden.

Beispiel: Tariflohn 7,89 € pro Stunde, außertarifliche Zulage einsatzbezogen 0,62 €, Stundenlohn deshalb 8,51 € pro Stunde, Kürzung um 25 % (für Fahrgeld, Verpflegungsmehraufwand) auf 6,39 € pro Stunde. Der Leiharbeitnehmer erhält 8,51 € pro Stunde, davon 2 € als Fahrgeld und Verpflegungsmehraufwand, ggf. steuer- und sozialversicherungsfrei. Nach dem Einsatzende erhält der Leiharbeitnehmer jedoch nur den Tariflohn in Höhe von 7,89 €. Der Verpflegungsmehraufwand kann nur in den ersten 3 Monaten (außertariflich/gesetzlich geregelt) jedes Einsatzes sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Diese Barlohnnumwandlung ist seit dem Inkrafttreten des Neuabschlusses zum 1. Juli 2010 nicht mehr möglich.

Ab 1. Juli 2010 stieg der unterste Tariflohn (Entgeltgruppe 1) (BZA, iGZ) im Westen von 7,38 € auf 7,60 €, im Osten auf 6,65 €. Ab 1. Mai 2011 erhöhte sich das Mindestentgelt auf 7,79 € und zum 1. November 2011 auf 7,89 €. Dies vereinbarten DGB-Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband BZA im März 2010. Diverse Klauseln, die es bisher erlaubten, den untersten Tariflohn zu unterschreiten, wurden gestrichen. Im Rahmen der Änderungen des Tarifvertrages vom 17. September 2013 wurde der Mindesttariflohn auf 8,19 € (West) bzw. 7,50 € (Ost) angehoben. Weitere Anhebungen erfolgten zum 1. Januar 2014 (8,50 € West / 7,86 € Ost) und zum 1. April 2015 (8,80 € West / 8,20 € Ost).[69] Ab Juni 2016 stieg er auf 9,00 (West) bzw. 8,50 Euro (Ost).

Weiterbeschäftigung beim Entleiher

Der Verleiher kann gleichzeitig als Personalvermittler auftreten. Wenn der Leiharbeitnehmer vom Entleiher fest angestellt werden soll, wird er von dem Verleiher vermittelt. Dafür kann der Verleiher eine Vermittlungsgebühr (in der Regel 10 % bis 30 % des künftigen Bruttojahresgehaltes) vom neuen Arbeitgeber verlangen. Üblich ist auch eine kostenfreie Übernahme des Leiharbeitnehmers nach Ablauf einer festgelegten Überlassungsdauer, i.d.R. 6 Monate. Dies wird wie auch Höhe und Fälligkeit einer Vergütung im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) einzelvertraglich geregelt. Vereinbarungen, nach denen der Leiharbeitnehmer eine Vermittlungsvergütung an den Verleiher zu zahlen hat, sind nach § 9 Abs. 5 AÜG unwirksam.

Steuerrecht

Leiharbeitnehmer üben typischerweise eine Auswärtstätigkeit im steuerrechtlichen Sinn aus (früherer Begriff: Einsatzwechseltätigkeit).

Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer jahrelang bei einem bestimmten Entleiher tätig ist, denn ein Leiharbeiter kann sich nicht von vornherein darauf einstellen, dass er auf Dauer bei einem bestimmten Entleiher eingesetzt wird.

Leiharbeiter können daher Mehraufwendungen für Fahrten zur Betriebsstätte des Entleihers und für ihre Verpflegung in Höhe gewisser Pauschbeträge als Werbungskosten von ihrem steuerpflichtigen Einkommen absetzen. Verpflegungskosten sind allerdings nur drei Monate je Einsatzstelle abzugsfähig (§ 9 Abs. 5 in Verbindung mit § 4 Abs. 5 Nr. 5 EStG). Entschädigungen, die der Arbeitgeber für Fahrtkosten und Verpflegung zahlt, sind steuerfrei.

Politische Debatte in Deutschland

Während FDP und CDU/CSU die Leiharbeit in ihrer gegenwärtigen Form in Deutschland befürworten, lehnt die Linkspartei die Leiharbeit ab. Die SPD und die Bündnis 90/Die Grünen hingegen wollen an der Leiharbeit festhalten, doch sollen dort Missbräuche beendet werden und die Durchsetzung gleicher Arbeitsbedingungen und eine gleiche Bezahlung für Stammbeschaftete und Leiharbeiter soll erreicht werden.

Werkverträge als Ersatz für Leiharbeit

Am 14. Dezember 2010 erklärte das Bundesarbeitsgericht alle von der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) seit 2003 ausgehandelten Tarifverträge im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung für ungültig. Mit der Entscheidung eröffnete das Gericht Leiharbeitern die Möglichkeit, nachträglich gleichen Lohn für gleiche Arbeit einzuklagen. Nach dieser Gerichtsentscheidung verlagerte sich das Interesse beispielsweise von Siemens vom Einsatz von Leiharbeitern zurück zum Abschluss von Werkverträgen. Dies ermöglicht Siemens die Umgehung des Betriebsrates bei Mitbestimmungsrechten. Dieser Strategiewechsel wurde seit Ende 2011 von einer breiten politischen Debatte über den „Missbrauch“ von Werkverträgen begleitet. Neu an dieser Entwicklung ist, dass Werkverträge nicht mehr nur eine Angelegenheit mehrfach benachteiligter Beschäftigtengruppen (Ungelernte, Frauen oder Migranten) sind, sondern auch in Kernbereiche der industriellen Produktion Einzug halten, die der Öffentlichkeit lange Zeit als relativ gut geschützte „Hochlohnsektoren“ galten.

Der Markt für Zeitarbeit und Personaldienstleistungen in Deutschland

Arbeitnehmerüberlassung ist in allen Wirtschaftszweigen und mit allen Qualifikationen vertreten. Nach § 1b AÜG gilt ein sektorales Verbot der Überlassung von gewerblichen Arbeitnehmern in Betriebe der Bauwirtschaft.

Der deutsche Leih- und Zeitarbeitsmarkt ist stark fragmentiert. Es gibt etwas mehr als 11.500 Zeitarbeitsfirmen in Deutschland, die etwa 2 % der arbeitenden Bevölkerung beschäftigen. Dies entspricht ca. 900.000 Zeitarbeitern (November 2010). In den Niederlanden sind es laut dem Weltverband der Zeitarbeitsbranche CIETT ca. 2,5 %, in Großbritannien ca. 5 %, in Frankreich ca. 2,1 %.

In Deutschland betrug der Inlandsumsatz der fünf größten Personaldienstleister 2006 über 3,2 Milliarden €. Die Branchenriesen Randstad, Adecco, Persona Service und Manpower teilen sich rund 30 % des Marktes.

Bis Mitte 2012 war eine kontinuierlich hohe Nachfrage nach Zeitarbeitnehmern zu verzeichnen, dann sorgte der Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 3,0 Prozent (2011) auf 0,7 Prozent bei manchen Unternehmen zu einem Rückgang der Umsätze und die Einführung der Branchenzuschläge für einen Rückgang der Gewinne. Als Reaktion darauf entstanden neue Business-to-Business-Dienstleistungen im Bereich Personalbeschaffung oder der Auslagerung ganzer Geschäftsprozesse. Finden auch die koordinierenden Tätigkeiten in Räumlichkeiten des Auftraggebers statt, spricht man von On-Site-Management; dabei kann ein Personaldienstleister als so genannter Master Vendor den Personalbedarf auf andere Personalfirmen verteilen. Unternehmen mit umfangreicherem Bedarf an Zeitarbeitern, die von mehreren Unternehmen gestellt werden, greifen inzwischen auf die Dienstleistung „Managed Service-Providing“ zurück, bei dem ein Zeitarbeitsunternehmen in erster Linie als Organisator der benötigten Zeitarbeitnehmer auftritt, Angebote und Einsatzkonzepte vergleicht und dem Entleihbetrieb sozusagen als Berater zum optimierten Einsatz zur Verfügung steht. Die allgemeine Akzeptanz der Branche zeigt sich auch in der Anerkennung eines eigenständigen Berufsbildes nach Berufsbildungsgesetz (BBiG), mit der Ausbildungsrichtung „Kauffrau/Kaufmann für Personaldienstleistungen“.

Quelle: Wikipedia: [Arbeitnehmerüberlassung](#)