

Recht

Einsatz von Zeitarbeitskräften - der Rechtsrahmen

vbw

Info Recht
Stand: August 2026

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Der rechtliche Rahmen für den Einsatz von Zeitarbeitskräften

Durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften erhalten Unternehmen für ihre Personalplanung mehr Flexibilität und Handlungsspielraum. So können sie schwankende Auftragslagen abfedern – was aufgrund des überregulierten deutschen Arbeitsrechts auf anderem Wege kaum möglich ist. Zeitarbeit ist damit ein unverzichtbares Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft zu sichern.

Auch Zeitarbeitnehmer selbst profitieren von der Arbeitnehmerüberlassung. Sie kann ein Sprungbrett in eine Beschäftigung sein für die Menschen, die sonst kaum Chancen haben, aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen.

Unsere Broschüre fasst für Sie die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern zusammen.

Bertram Brossardt
04. August 2026

Inhalt

1	Arbeitnehmerüberlassung	1
1.1	Abgrenzung der Zeitarbeit von Werkvertragsgestaltungen	1
1.2	Keine Arbeitnehmerüberlassung	3
1.2.1	Arbeitnehmerüberlassung zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen im selben Wirtschaftszeig	3
1.2.2	Abordnung zu einer Arbeitsgemeinschaft	4
1.2.3	Arbeitsvermittlung	4
1.3	Einschränkungen im Baugewerbe	4
1.4	Verbot in der Fleischwirtschaft (GSA-Fleisch)	5
2	Voraussetzungen für eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung	6
2.1	Erlaubnispflicht	6
2.1.1	Ausnahmen von der Erlaubnispflicht	7
2.1.2	Konsequenzen eines Verstoßes gegen die Erlaubnispflicht	10
2.1.3	Ausnahme von der Unwirksamkeit: Festhaltungserklärung des Zeitarbeitnehmers	13
2.1.4	Monatsfrist	13
2.2	Vertrag mit dem Verleiher	16
2.2.1	Schriftformerfordernis	16
2.2.2	Inhalt des Vertrags	17
2.2.3	Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht	18
2.2.4	Konsequenzen von Verstößen wegen Formmangels	19
2.3	Überlassungshöchstdauer	20
2.3.1	Grundsatz	20
2.3.2	Begriff des Entleihers: Betriebs- oder Unternehmensbezug	21
2.3.3	Einsatzbegriff	21
2.3.4	Berechnung der Überlassungshöchstdauer	22
2.3.5	Abweichungsmöglichkeiten	23
2.3.6	Konsequenzen eines Verstoßes gegen die Überlassungshöchstdauer	25
2.4	Gleichstellungsgrundsatz	25
2.4.1	Reichweite des Gleichstellungsgrundsatzes	26
2.4.2	Wesentliche Arbeitsbedingungen	27
2.4.3	Vergleichbarer Arbeitnehmer	28
2.4.4	Abweichung durch Tarifverträge – Tariföffnungsklausel	29
2.4.5	Konsequenzen eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz	30

2.5	Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer (Verbot des Kettenverleihs)	31
3	Weitere Gesetzesverstöße und ihre Konsequenzen	32
3.1	Ordnungswidrigkeiten, Straftaten	32
4	Rechtsverhältnis zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer	34
4.1	Grundsätze	34
4.2	Direktionsrecht des Entleihers	34
4.3	Rechte und Pflichten des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher	35
4.3.1	Auskunftsanspruch	35
4.3.2	Eingliederung in den Betrieb	36
4.3.3	Arbeitnehmererfindungen	36
4.3.4	Weitere Rechte und Pflichten des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher	36
4.3.5	Weitere Rechte und Pflichten des Entleihers	37
4.4	Arbeitskampf	38
4.4.1	Tarifliche Streikeinsatzverbot	38
4.4.2	Gesetzliche Streikeinsatzverbot	39
4.4.3	Leistungsverweigerungsrecht und Bußgelder	40
4.5	Arbeitssicherheit	40
4.6	Haftung für Sozialversicherungsbeiträge	41
5	Betriebsverfassungsrecht	43
5.1	Betriebsverfassungsrechtliche Schwellenwerte	43
5.1.1	Grundsatz	43
5.1.2	Sanktionen bei Verstoß	44
5.1.3	Beispiele	44
5.1.4	Schwellenwerte außerhalb des BetrVG	45
5.2	Betriebsratswahlen	45
5.3	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	45
5.3.1	Einstellung	45
5.3.2	Versetzung	47
5.3.3	Beschäftigungssicherung	47
5.3.4	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	47
5.4	Allgemeine Aufgaben	49
6	Einzelfragen	50

6.1	Ausländerbeschäftigung	50
6.2	Arbeitnehmerüberlassung innerhalb der EU/EWG-Mitgliedsstaaten	50
6.3	Remote-Arbeit aus dem Ausland heraus	51
6.4	Übernahme eines Zeitarbeiters – Vermittlungsprovision	52
7	Sanktionsmöglichkeiten	53
7.1	Pflichten für Zeitarbeitsunternehmen	53
7.2	Pflichten für Einsatzunternehmen	53
7.3	Ordnungswidrigkeitstatbestände	53
7.4	Ausschlussfristen	54
7.5	Verjährung	54
7.6	Haftung für Sozialversicherungsbeiträge	54
8	Tarifliche Regelungen zur Zeitarbeit	56
8.1	Tarifvertrag zum Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern (TV LeiZ)	56
8.1.1	Überlassungshöchstdauer	56
8.1.2	Betriebe ohne Betriebsvereinbarung	57
8.1.3	Betriebe mit Betriebsvereinbarung	57
8.1.4	Übernahme des Tarifvertrags durch nicht-tarifgebundene Betriebe	59
8.2	Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME)	60
	Ansprechpartner/Impressum	62

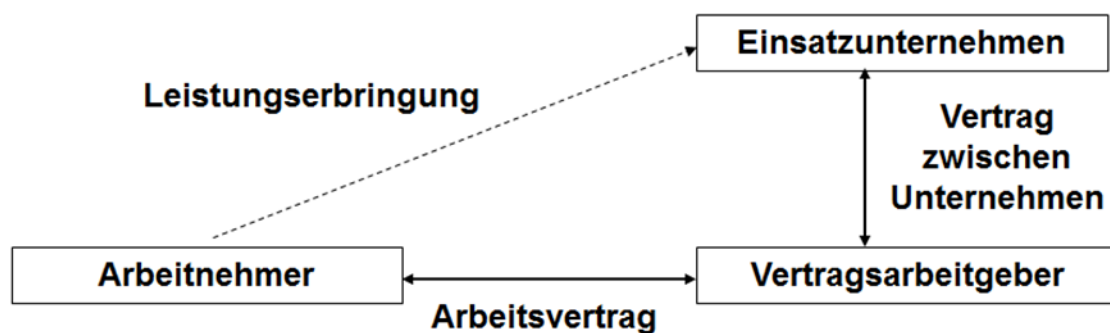
1 Arbeitnehmerüberlassung

Definition und Abgrenzung zum Werkvertrag

Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einem Dritten (Einsatzunternehmen) aufgrund einer Vereinbarung vorübergehend geeignete, bei ihm angestellte Arbeitskräfte (Zeitarbeitnehmer) zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Diese Zeitarbeitnehmer setzt der Entleiher nach seinen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb wie eigene Arbeitnehmer ein; sie unterliegen seinem Direktions- bzw. Weisungsrecht.

Abbildung 1

Einsatzverhältnis



Quelle: bayme vbm

Derjenige, der Arbeitnehmer Dritten überlassen will, benötigt hierfür in der Regel eine Erlaubnis. Die wesentlichen Regelungen hierfür finden sich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit Arbeitnehmerüberlassung zulässig ist, müssen die im Folgenden aufgeführten arbeitsrechtlichen Spielregeln eingehalten werden.

1.1 Abgrenzung der Zeitarbeit von Werkvertragsgestaltungen

Die Abgrenzung zu einem Dienst- bzw. Werkvertrag ist im Einzelfall schwierig. Hier kommt es wesentlich auf die tatsächliche Durchführung an. Entscheidend sind die Organisation der Arbeitsleistung (Wer organisiert?), das Direktionsrecht (Wer weist an?), die Risikoverteilung (Wer haftet für Mangelfreiheit?) und die Berechnung der Vergütung.

Arbeitnehmerüberlassung

Die Abgrenzung ist nach der gesamten Gestaltung und Durchführung der vertraglichen Beziehungen mittels einer wertenden Gesamtbetrachtung vorzunehmen (BAG, Urteil vom 21. März 1990 – Az. 7 AZR 198/89).

Der Geschäftsinhalt kann sich damit sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Ausführung des Vertrages ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die Durchführung des Vertrags maßgebend. Denn aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen lassen sich am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgegangen sind. Der so ermittelte wirkliche Wille der Vertragsparteien bestimmt den Geschäftsinhalt und damit den Vertragstyp (BAG, Urteil vom 06. August 2003 – Az. 7 AZR 180/03).

Als wesentliche Kriterien sind in die Gesamtbetrachtung einzubeziehen:

- die Vertragsgestaltung
- die Auftragserteilung im Einzelfall
- das Weisungsrecht bei der Auftragsabwicklung
- die Integration in den Arbeitsablauf
- die bereitzustellende Ausrüstung
- die Art der Abrechnung
- das Tragen des Unternehmerrisikos

Die Vertragsgestaltung spricht für Zeitarbeit, wenn sich die Pflicht des Vertragspartners im Zurverfügungstellen geeigneter Arbeitskräfte erschöpft, die das Einsatzunternehmen nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt. Das Einsatzunternehmen bestimmt also die Zahl und Qualifikation der eingesetzten Arbeitnehmer. Dagegen spricht für eine Werkvertragsgestaltung, wenn ein konkreter Erfolg (Werk – Herstellung oder Veränderung einer Sache) und tatsächliche Gewährleistungsrechte vereinbart wurden.

Auch spricht für Zeitarbeit, wenn

- im Rahmen der Auftragsabwicklung das Einsatzunternehmen die Erledigung der Einzelaufträge personell und sachlich organisiert
- das Einsatzunternehmen die Arbeit beaufsichtigt und kontrolliert
- die Fremdfirmenmitarbeiter konkrete Arbeitsanweisungen nur vom Einsatzunternehmen erhalten
- die Fremdfirmenmitarbeiter vom Einsatzunternehmen ausgebildet und eingearbeitet werden.

Allerdings bedeutet nicht jede Anweisung in der Gesamtbetrachtung das Vorliegen von Zeitarbeit. Denn im Rahmen einer Werkvertragsgestaltung (§§ 631 mit 645 BGB) kann der Unternehmer dem Auftragnehmer oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführung des Werks erteilen. Wichtig ist aber, dass der Werkvertrags-Auftragnehmer die zur Erreichung des vereinbarten Erfolgs erforderlichen Arbeitsschritte, also die Tätigkeiten seiner Erfüllungsgehilfen vor Ort, selbstständig organisiert.

Arbeitnehmerüberlassung

Denn ein Arbeitnehmer wird nicht bereits dann überlassen, wenn er aufgrund seines Arbeitsvertrages mit dem Auftragnehmer Weisungen eines Dritten zu befolgen hat. Bei Zeitarbeit ist vielmehr erforderlich, dass der Auftragnehmer/Erfüllungsgehilfe bei vollständiger Eingliederung in den Betrieb des Dritten für diesen und nicht weiter allein für seinen Arbeitgeber tätig wird (BAG, Urteil vom 03. Dezember 1997 – Az. 7 AZR 764/96).

Gegen einen Werkvertrag und für Zeitarbeit spricht, wenn

- die Fremdfirmenmitarbeiter voll in den Arbeitsablauf integriert sind,
- sie mit eigenen Arbeitnehmern des Unternehmers zusammenarbeiten,
- Überstunden vom Einsatzunternehmen angeordnet werden,
- sie bei Urlaub und Krankheit von anderen Mitarbeitern des Einsatzunternehmers vertreten werden.

Für Zeitarbeit kann darüber hinaus sprechen, dass die für die Auftragsdurchführung erforderliche Ausrüstung vom Unternehmer gestellt wird und die Abrechnung nach tatsächlicher Arbeitszeit bzw. Zeiteinheiten erfolgt. Soweit eine solche Abrechnung unumgänglich ist, spricht für Zeitarbeit, wenn die Abrechnung personenbezogen oder periodisch erfolgt.

Gegen Zeitarbeit spricht es dagegen, wenn der Auftragnehmer das unternehmerische Risiko trägt.

1.2 Keine Arbeitnehmerüberlassung

1.2.1 Arbeitnehmerüberlassung zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen im selben Wirtschaftszeitraum

Auf die in § 1 Abs. 3 AÜG abschließend aufgeführten Formen der Arbeitnehmerüberlassung finden die Vorschriften des AÜG keine Anwendung. Dies gilt auch für die Arbeitnehmerüberlassung, die zwischen zwei Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweigs stattfindet und der Vermeidung von Kurzarbeit und von Entlassungen dient (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG). Voraussetzung ist, dass für Verleiher und Entleiher ein Tarifvertrag über diese Form der Arbeitnehmerüberlassung gilt. Aus diesem Grund haben sich die Tarifvertragsparteien der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, vbm und IGM, zum Abschluss des Tarifvertrags zum Regionalen Personaleinsatz (TV RPE) im April 2026 geeinigt. Der Ausschluss aus dem Anwendungsbereich des AÜG bedeutet konkret, dass keine Erlaubnispflicht nach dem AÜG besteht, keine Begrenzung der Überlassungsdauer gilt und keine Regelungen zu Equal Treatment anzuwenden sind.

Der TV RPE enthält Regelungen zu wesentlichen Eckpunkten. Er ermöglicht die regionale Arbeitnehmerüberlassung zum Zwecke der Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen, regelt die Voraussetzungen für den Beitritt und den Austritt vom TV RPE sowie die Vergütung für die regionale Arbeitnehmerüberlassung. Zudem umfasst der Tarifvertrag Beteiligungsrechte der Betriebsratsgremien, insbesondere bei der Ausgestaltung der

Modalitäten der Arbeitnehmerüberlassung, und schließt die Anwendung des Tarifvertrags zum Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern (TV LeiZ) aus.

1.2.2 Abordnung zu einer Arbeitsgemeinschaft

Keine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Gesetzes ist die in § 1 Abs. 1a AÜG genannte Abordnung zu einer zur Herstellung eines Werks gebildeten Arbeitsgemeinschaft, deren Mitglied der Arbeitgeber ist, sofern hier für alle Mitglieder Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder zur selbstständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind.

Für einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes enthält § 1 Abs. 1a AÜG eine Besonderheit. Für diesen Arbeitgeber ist die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft auch dann keine Zeitarbeit, wenn für ihn die deutschen Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges nicht gelten, er aber die übrigen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1a AÜG erfüllt. Für die Zugehörigkeit zum selben Wirtschaftszweig kommt es nicht darauf an, in welchem Wirtschaftszweig sich der ausländische Betrieb im Inland betätigt, sondern darauf, zu welchem Wirtschaftszweig er nach seiner Gesamttätigkeit im Europäischen Wirtschaftsraum gehört.

1.2.3 Arbeitsvermittlung

Ebenfalls liegt keine Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberisiko übernimmt (§ 1 Abs. 2 AÜG). In diesen Fällen gilt die gesetzliche Vermutung, dass der Überlassende Arbeitsvermittlung (§ 35 Abs. 1 S. 2 SGB III) betreibt.

1.3 Einschränkungen im Baugewerbe

Die Baubranche ist spezifischen Restriktionen unterworfen (vgl. § 1b AÜG). Die Überlassung von Arbeitnehmern in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist unzulässig.

Gestattet ist die Überlassung hingegen zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn ein Tarifvertrag die Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich vorsieht und auch für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die beteiligten Betriebe müssen außerdem in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. Erlaubt ist die Arbeitnehmerüberlassung auch zwischen Betrieben des Baugewerbes. Verleiher und Entleiher müssen hierbei von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen erfasst werden. Dass Verleiher und Entleiher demselben Tarifbereich angehören, ist seit der Neufassung des Gesetzes nicht mehr erforderlich.

Im Falle grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung innerhalb der EU wird außerdem auf das Erfordernis der Tarifbindung verzichtet.

1.4 Verbot in der Fleischwirtschaft (GSA-Fleisch)

Nachdem die Bundesregierung im Mai 2020 ein Eckpunktepapier zum Schutze der Beschäftigten – insbesondere in der Fleischindustrie – beschlossen hatte, ist das Arbeitsschutzkontrollgesetz zum 01. Januar 2021 in Kraft getreten. Hintergrund der gesetzgeberischen Maßnahmen waren die Corona-Ausbrüche in der Fleischindustrie.

Seit 01. Januar 2021 folgte die stufenweise Einführung eines umfassenden Verbots von Werk- und Zeitarbeitsverträgen in der Fleischwirtschaft. Davon ausgenommen sind nur kleinere Handwerksbetriebe § 2 Abs. 2 GSA Fleisch. Das Verbot von Werkverträgen beim Schlachten, Zerlegen und Verarbeiten gilt seit dem 01. Januar 2021, das Verbot von Zeitarbeit beim Schlachten und Zerlegen folgte ab dem 01. April 2021. In der Fleischverarbeitung/Fleischveredelung ist Zeitarbeit in begrenztem Umfang weiterhin zulässig, etwa um saisonale Produktionsspitzen abzudecken. Seit 01. April 2024 ist auch die Zeitarbeit in jedem Bereich der Fleischwirtschaft verboten.

2 Voraussetzungen für eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung

Gesetzliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit

2.1 Erlaubnispflicht

Arbeitnehmerüberlassung darf nur betreiben, wenn die hierzu erforderliche Erlaubnis von der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit erteilt worden ist. Die Erlaubnis ist immer dann erforderlich, wenn die Überlassung im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit des Verleihers erfolgt.

Eine wirtschaftliche Tätigkeit liegt nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vor, wenn Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt angeboten werden. Davon ist bei der Zurverfügungstellung von Personal regelmäßig auszugehen. Dies hat zur Folge, dass auch Verleiher, die keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgen (z. B. karitative Unternehmen) sowie konzerninterne Verleiher, die Arbeitnehmer zum Selbstkostenpreis überlassen – also ohne Gewinnerzielungsabsicht ausschließlich ihre Kosten konzernintern in Rechnung stellen – vom AÜG grundsätzlich erfasst werden.

In bestimmten Fällen der Arbeitnehmerüberlassung ist das AÜG bis auf wenige Vorschriften, die in erster Linie die Einschränkungen im Baugewerbe betreffen, nicht anwendbar. Damit entfällt auch die Erlaubnispflicht.

Die Erlaubnis muss vor dem ersten Verleih vorliegen. Sie ist bei den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen.

Praxishinweis

Zur Vermeidung einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung empfiehlt es sich, vom Verleiher den Nachweis der Erlaubnis durch Vorlage der Originalurkunde oder Aushändigung einer beglaubigten Kopie zu verlangen. In Zweifelsfällen – etwa bei Vorlage nur einer unbeglaubigten Kopie – sollte bei der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt werden.

Verfügt der Verleiher nur über eine befristete Erlaubnis und sollen nach Ablauf der Frist erneut Arbeitnehmer von ihm entliehen werden, muss darauf geachtet werden, dass er zuvor die Verlängerung der Erlaubnis nachweist. Für im Zeitpunkt des Erlöschens der Erlaubnis bereits abgeschlossene Arbeitnehmerüberlassungsverträge gilt die Erlaubnis während einer Dauer von 12 Monaten als fortbestehend, wenn der Antrag auf Verlängerung abgelehnt wurde.

Kein oder ein verspäteter Verlängerungsantrag ist wie ein Neuantrag zu behandeln, sodass im Falle der Verspätung die zwölfmonatige Abwicklungsfrist des Abs. 4 Satz 4 keine Anwendung findet.

2.1.1 Ausnahmen von der Erlaubnispflicht

Bestimmte Fallgestaltungen werden von der Erlaubnispflicht sowie von anderen Vorschriften des AÜG ganz oder teilweise ausgenommen.

2.1.1.1 Tarifvertragliche Regelung zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung

Keiner Erlaubnis bedarf die Überlassung von Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG). Voraussetzung ist eine für Entleiher und Verleiher geltende tarifliche Regelung, die eine solche Personalüberlassung vorsieht.

2.1.1.2 Nur Anzeigepflicht bei der sog. „Kollegenhilfe“

§ 1a Abs. 1 AÜG befreit Arbeitgeber (nur) von der Einholung einer Erlaubnis im Falle der sog. „Kollegenhilfe“. Die übrigen Vorschriften des AÜG gelten hingegen uneingeschränkt.

Gemäß § 1a Abs. 1 AÜG bedarf es ausnahmsweise keiner Erlaubnis, wenn

- ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten (bei mehreren Betrieben des Arbeitgebers sind die Beschäftigten aller Betriebe zusammenzuzählen⁴⁴)
- zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen
- für höchstens 12 Monate Arbeitnehmer überlässt und
- die Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden.

Erforderlich ist eine vorherige Anzeige mit den in § 1a Abs. 2 AÜG genannten Inhaltsangaben an die zuständige Regionaldirektion.

2.1.1.3 Konzerninterne Überlassung

Die Überlassung von Arbeitnehmern zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz – AktG) ist erlaubnisfrei, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG).

Es muss sich dabei nicht um Aktiengesellschaften handeln. Der Konzern kann sowohl ein Überordnungskonzern (§ 18 Abs. 1 AktG) als auch ein Gleichordnungskonzern (§ 18 Abs. 2 AktG) sein. Entscheidend ist, dass es sich um zwei rechtlich selbstständige Unternehmen handelt und diese unter einer einheitlichen Leitung zusammengefasst sind.

Voraussetzungen für eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung

Keine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG ist der Einsatz von Arbeitnehmern der Muttergesellschaft bei einer Tochtergesellschaft, die keinen eigenen Betrieb unterhält, also keine eigenen Räumlichkeiten, keine eigene Betriebsorganisation und keine eigene Belegschaft hat, oder die mit der Muttergesellschaft einen Gemeinschaftsbetrieb führt.

Der Arbeitnehmer darf nach Auslegung des BAG (BAG v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24) nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt oder beschäftigt werden.²⁶¹ Die Ergänzung stellt zunächst klar, dass die Privilegierung des Konzernverleihs nicht für die Arbeitnehmerüberlassung durch sog. Personalführungsgesellschaften als reine Verleihunternehmen gilt, deren Zweck die Einstellung und Überlassung von Personal ist.²⁶² Das Konzernprivileg greift folglich nicht, wenn der Arbeitgeber das Ziel verfolgt, den Arbeitnehmer ausschließlich an andere Konzernunternehmer zu überlassen, ohne die Absicht zu haben den Arbeitnehmer wieder bei sich selbst zu beschäftigen. Zudem soll sichergestellt werden, dass es nicht allein auf den bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgelegten Leistungsinhalt ankommt, sondern ebenfalls maßgeblich ist, dass der Arbeitnehmer auch nicht später allein zum Zwecke der Überlassung beschäftigt wird. Deshalb ist nach Auffassung des BAG ein Beschäftigter (jedenfalls) dann regelmäßig zum Zwecke der Überlassung beschäftigt, wenn er seit Beschäftigungsbeginn über mehrere Jahre hinweg durchgehend als Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird. Eine solche Praxis indiziert einen entsprechenden Beschäftigungszweck.

Für die Anwendbarkeit des Konzernprivilegs ist es damit unschädlich, wenn der Arbeitnehmer z. B. aufgrund einer Konzernversetzungsklausel auch – aber eben nicht ausschließlich – als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden kann und er auch nicht ausschließlich als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden soll.

Hinweis

Die Berufung auf das Konzernprivileg ist nicht unumstritten. Die Regelung wird in der Literatur teilweise für europarechtswidrig gehalten, weil die Zeitarbeitsrichtlinie keine Ausnahmetatbestände für konzerninterne Überlassung in der Form des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG enthält. Personalführungsgesellschaften unterliegen immer der Erlaubnispflicht.

2.1.1.4 Gelegentliche Überlassung

Erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern nur gelegentlich und wird der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt, ist keine Überlassungserlaubnis notwendig (§ 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG).

An das Erfordernis der nur „gelegentlichen Überlassung“ sind nach der Gesetzesbegründung strenge Anforderungen zu stellen. „Gelegentlich“ bezieht sich nicht auf die Dauer des Einsatzes, sondern darauf, ob die Übernahme planmäßig oder nur gelegentlich, bei besonderem Bedarf, erfolgt. Es sollen nur vereinzelt auftretende Überlassungsfälle von der Erlaubnispflicht ausgeklammert werden.

Eine nicht nur „gelegentliche“ Überlassung ist indiziert, wenn die Tätigkeit entweder schon in der Vergangenheit wiederholt ausgeübt wurde oder wenn bei erstmaliger Vornahme objektive Anhaltspunkte dafür sprechen, dass sie wiederholt werden soll. Für die Praxis bleibt bei der Anwendung dieser Norm vor dem Hintergrund der bestehenden Unklarheiten und ihrer teilweise in der Literatur vertretenen Europarechtswidrigkeit eine gewisse Unsicherheit.

Eine lediglich gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung liegt deshalb wohl nur dann vor, wenn das überlassende Unternehmen den Arbeitnehmer nur ausnahmsweise und nicht wiederholt demselben Entleiher zur Arbeitsleistung überlässt. Die Grenze einer „gelegentlichen“ Überlassung soll nach einer in der Literatur vertretenen Auffassung jedenfalls dann nicht überschritten sein, wenn die Leiharbeit nicht mehr als 10 Prozent des vom Verleiher im Rahmen seiner unternehmerischen Tätigkeit insgesamt verantworteten Arbeitszeitvolumens beträgt.

Praxishinweis:

Höchststrichterlich ist diese Frage noch nicht geklärt, so dass sich eine eher restriktive Auslegung der Privilegierung empfiehlt. Auch hier sollte eine vorherige Beratung durch den Verband erwogen werden.

Zudem ist auch bei diesem Ausnahmetatbestand umstritten, ob er mit der europäischen Leiharbeitsrichtlinie vereinbar ist, da diese für gelegentliche Aushilfen keinen ausdrücklichen Ausnahmetatbestand vorsieht. Die Anwendbarkeit der Leiharbeitsrichtlinie kann hier – wie beim Konzernprivileg – mit guten Gründen verneint werden, weshalb u. E. keine Zweifel an der Vereinbarkeit mit europäischem Recht bestehen.

2.1.1.5 Überlassung im öffentlichen Dienst

Seit 01. April 2017 sind Personalgestellungen im öffentlichen Dienst aus dem Anwendungsbereich des AÜG ausgenommen.

Eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ist hier nicht erforderlich, wenn Aufgaben eines Arbeitnehmers von dem bisherigen zu dem anderen Arbeitgeber verlagert werden und auf Grund eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht und die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG).

Der EuGH urteilte (EuGH Urteil vom 22. Juni. 2023, Az. C 427/21), dass eine Personalgestaltung im öffentlichen Dienst, bei der das bisherige Arbeitsverhältnis fortbesteht, während der Arbeitnehmer dauerhaft bei einer neugegründeten Service-GmbH arbeitet, nicht in den Anwendungsbereich der europäischen Leiharbeitsrichtlinie (RL 2008/104/EG) fällt. Mit seinem Urteil hat der EuGH jedoch klargestellt, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie

Voraussetzungen für eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung

voraussetzt, dass der Arbeitgeber sowohl bei Abschluss des betreffenden Arbeitsvertrags als auch bei jeder der tatsächlich vorgenommenen Überlassungen die Absicht haben muss, den betreffenden Arbeitnehmer einem entleihenden Unternehmen nur vorübergehend zur Verfügung zu stellen.

Die ebenfalls neu eingefügte Regelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG sieht eine weitgehende Ausnahme vom Anwendungsbereich des AÜG für Überlassungen zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts vor, sofern sie Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften anwenden.

2.1.1.6 Überlassung eines Arbeitnehmers ins Ausland

Ebenfalls erlaubnisfrei ist die Überlassung vom Inland in ein Land außerhalb der EU sowie des EWR an ein deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen, an dem der Verleiher beteiligt ist und das auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen errichtet worden ist (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG).

Hiervon erfasst ist nur die Entsendung eines oder mehrerer Arbeitnehmer durch ein im Inland ansässiges Unternehmen ins Ausland. Ein Verleih vom Ausland nach Deutschland ist über diese Ausnahmegvorschrift daher nicht möglich.

Voraussetzung für die Ausnahme ist ferner, dass der Verleih an ein deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen erfolgt, das auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründet worden ist.

2.1.2 Konsequenzen eines Verstoßes gegen die Erlaubnispflicht

2.1.2.1 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags und Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher

2.1.2.1.1 Grundsatz

Im Falle von Zeitarbeit ohne erforderliche Erlaubnis wird der Zeitarbeitnehmer ab der Aufnahme der Tätigkeit automatisch und rückwirkend mit allen rechtlichen Konsequenzen Arbeitnehmer des Entleihers (§ 10 Abs. 1 AÜG). Hiervon erfasst sind auch die Fälle illegaler Zeitarbeit in Form von Scheinwerk- und -dienstverträgen. Der Arbeitsvertrag des Zeitarbeitnehmers mit dem Verleiher ist nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam, ebenso der Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher. Eine nachträgliche Erteilung der Erlaubnis hat keinen Einfluss auf das zuvor kraft Gesetzes begründete Arbeitsverhältnis zum Entleiher.

Die Fiktion tritt auch unabhängig vom Willen oder von der Kenntnis der Beteiligten ein, d. h. auch dann, wenn die Beteiligten der Auffassung sind, es handele sich um einen Werk- oder Dienstvertrag und nicht um unerlaubte Zeitarbeit.

Hinweis ausländischer Zeitarbeitnehmer und Verleiher

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jedoch entschieden, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Kundenunternehmen und einem Zeitarbeitnehmer nicht fingiert wird, wenn ein ausländischer Personaldienstleister seinen Zeitarbeitnehmer ohne Erlaubnis einem inländischen Kunden überlässt und der Arbeitsvertrag ausländischem Recht untersteht (BAG, Urteil vom 26. April 2022, Az.: 9 AZR 228/21).

Grundsätzlich benötigen zwar auch ausländische Personaldienstleister eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Ein Verstoß hiergegen führt aber nicht zu einem fingierten Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und (inländischem) Kundenunternehmen, wenn der Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht geschlossen wurde. Denn für ein fingiertes Arbeitsverhältnis müsse der Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem ausländischen Personaldienstleister unwirksam sein. Für einen nach ausländischem Recht geschlossenen Arbeitsvertrag ordnet das deutsche AÜG diese Rechtsfolge aber nicht an.

2.1.2.1.2 Arbeitsbedingungen

Inhalt und Dauer des fingierten Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Höhe des Arbeitsentgelts, richten sich nach den für das Einsatzunternehmen geltenden Vorschriften und sonstigen Regelungen (§ 10 Abs. 1 S. 4 AÜG). Eine Ausnahme gilt für die Arbeitszeit: Als solche gilt die zwischen Verleiher und Entleiher vorgesehene Arbeitszeit als vereinbart.

Der Begriff des Arbeitsentgelts ist weit zu verstehen. Es fallen Entgelt, Kindergeld, Familienzulagen, Trennungszulage, Urlaubsgeld, Provisionen und Auslösung sowie Sachleistungen darunter. Die für den Entleihbetrieb geltenden tariflichen Entgeltregelungen sind anzuwenden, wenn Zeitarbeitnehmer und Entleiher tarifgebunden sind (§ 4 Abs. 1 S. 1 Tarifvertragsgesetz). Ohne tarifvertragliche Regelung bemisst sich das Entgelt nach dem, was ein Stammarbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit im Betrieb erhält, sonst nach dem Arbeitsentgelt von Stammarbeitnehmern in vergleichbaren Betrieben.

Zudem kommen alle einschlägigen arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und die betriebliche Übung im Entleihbetrieb zur Anwendung. Damit bestehen für den Entleiher die üblichen Arbeitgeberpflichten und -rechte.

Hinweis

In der Regel geht es um Entgeltdifferenzansprüche, da der Verleiher dem Zeitarbeitnehmer bereits ein Entgelt ausgezahlt hat. Rückwirkend muss ggf. eine Differenz zwischen dem bereits durch den Verleiher gezahlten Entgelt und dem tatsächlich einem Stammarbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit zustehenden Entgelt bezahlt werden.

2.1.2.1.3 Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

In Fällen der erlaubten Zeitarbeit haftet der Entleiher neben dem Verleiher gesamtschuldnerisch für die Sozialversicherungsbeiträge (§ 28e Abs. 2 Sätze 3 und 4 SGB IV).

Bei illegaler Zeitarbeit ist der Entleiher der Arbeitgeber. Mit dem Zustandekommen des Arbeitsvertrages zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer entsteht ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV. Damit ist der Entleiher zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verpflichtet (§ 28e Abs. 1 S. 1 SGB IV). Aus § 10 Abs. 3 S. 2 AÜG ergibt sich eine gesamtschuldnerische Haftung von Entleiher und Verleiher für die vereinbarte Vergütung, wenn der Verleiher das Entgelt zahlt. Der Entleiher haftet im Übrigen auch für die Umlage zur Unfallversicherung.

Macht der Zeitarbeitnehmer von dem Instrument der Festhaltungserklärung Gebrauch, führt diese sozialversicherungsrechtlich nicht zum Wegfall der gesamtschuldnerischen Haftung von Verleiher und Entleiher für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge (§ 9 Abs. 2 AÜG i. V. m. § 28e Abs. 2 S. 4 SGB IV).

2.1.2.2 Ordnungswidrigkeit

Dem Entleiher-Unternehmen droht, wenn ihm eine Verletzung der Aufsichtspflicht vorgeworfen werden kann, eine Geldbuße (Einsatz ohne Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis bis zu 30.000 Euro, ausländischer Zeitarbeitnehmer ohne entsprechende Erlaubnis bis zu 500.000 Euro) gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 1a, Nr. 2 und Abs. 2 AÜG, §§ 9, 130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG).

Zudem wird der von dem Unternehmen durch die unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung erlangte Vermögensvorteil durch eine Geldbuße abgeschöpft (vgl. §§ 30, 17 Abs. 4 OWiG).

Außerdem erfolgt eine Eintragung in das Gewerbezentralregister (§ 149 Abs. 2 Nr. 3 Gewerbeordnung – GewO), wenn ein Bußgeld über 200 Euro verhängt wird. Eine solche Eintragung kann auch zur Folge haben, dass der Verleiher keine öffentlichen Aufträge mehr erhält.

Unter Umständen kann der Tatbestand des § 266a StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) verwirklicht sein, der Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe vorsieht.

Hinweis

Zur Vermeidung einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung empfiehlt es sich, vom Verleiher den Nachweis der Erlaubnis durch Vorlage der Originalurkunde oder Aushändigung einer beglaubigten Kopie zu verlangen. In Zweifelsfällen – etwa bei Vorlage nur einer unbeglaubigten Kopie – sollte bei der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt werden. In jedem Fall muss der Verleiher im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich bestätigen, dass er die Erlaubnis besitzt (§ 12 Abs. 1 S. 3 AÜG). Er hat den Entleiher unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten (§ 12 Abs. 2 AÜG).

Verfügt der Verleiher nur über eine befristete Erlaubnis und sollen nach Ablauf der Frist erneut Arbeitnehmer von ihm entliehen werden, muss darauf geachtet werden, dass er zuvor die Verlängerung der Erlaubnis nachweist. Für im Zeitpunkt des Erlöschens der Erlaubnis bereits abgeschlossene Arbeitnehmerüberlassungsverträge gilt die Erlaubnis während einer Dauer von 12 Monaten als fortbestehend (vgl. § 2 Abs. 4 S. 4 AÜG).

2.1.3 Ausnahme von der Unwirksamkeit: Festhaltungserklärung des Zeitarbeitnehmers

Allerdings kann der Zeitarbeitnehmer gegenüber dem Verleiher oder Entleiher erklären, dass er an seinem Vertrag mit dem Verleiher festhält und somit ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher verhindern.

Der Gesetzgeber räumt dem Leiharbeitnehmer die Möglichkeit der Festhaltungserklärung ein in den Fällen

- einer fehlenden Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG),
- der kumulativen Verletzung der Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht (§ 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG)
- sowie des Überschreitens der Überlassungshöchstdauer (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG).

2.1.4 Monatsfrist

Dazu muss er binnen eines Monats nach dem „für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt“ gegenüber seinem Arbeitgeber oder dem Entleiher schriftlich erklären, dass er an seinem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen festhält (Festhaltungserklärung). Ein im Voraus erklärte Festhaltungserklärung, etwa in einer arbeitsvertraglichen Klausel oder einer schriftlichen Erklärung des Zeitarbeitnehmers, ist unwirksam.

Die Fristberechnung erfolgt gem. §§ 187 Abs.1, 188 Abs. 2 BGB. Die Monatsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis unwirksam wird und gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher gem. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG neu begründet wird.

Voraussetzungen für eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung

Im Fall einer von vornherein fehlenden Verleiherlaubnis gem. § 9 Abs.1 Nr. 1 AÜG muss der Leiharbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Beginn der tatsächlichen Überlassung gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher schriftlich erklären, dass er an dem Vertrag mit dem Verleiher festhalten will.

Bei einem nachträglichen Wegfall der Erlaubnis während des bereits laufenden Einsatzes beim Entleiher beginnt die Monatsfrist mit dem Eintritt der Unwirksamkeit der Verträge gem. § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG. Für den Zugang der Festhaltungserklärung an den Verleiher oder den Entleiher ist der Leiharbeitnehmer verantwortlich.

Auch im Falle des Verstoßes gegen Bezeichnungs- und die Konkretisierungspflicht (§ 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG) ist für den Fristlauf der Beginn der tatsächlichen Überlassung maßgeblich.

Im Fall der Nichteinhaltung der Überlassungshöchstdauer ist für den Lauf der Frist der Zeitpunkt bzw. Tag maßgeblich, an dem die gesetzliche oder die tarifliche Überlassungshöchstdauer erstmalig überschritten wird.

Hinweis

Die Monatsfrist beginnt unabhängig von der Kenntnis des Zeitarbeitnehmers zu laufen. Auf ein etwaiges Verschulden kommt es auch nicht an.

Tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher auf, beispielsweise weil dem Verleiher die Überlassungserlaubnis nachträglich entzogen wird, so beginnt die Frist für den Widerspruch des Zeitarbeitnehmers mit Eintritt der Unwirksamkeit.

Die Festhaltungserklärung ist nur wirksam, wenn folgende Formalitäten eingehalten werden (§ 9 Abs. 2 AÜG):

- Der Zeitarbeitnehmer muss diese vor ihrer Abgabe persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegen,
- die Agentur für Arbeit muss die Erklärung mit dem Vorlage-Datum und dem Hinweis versehen, dass sie die Identität des Zeitarbeitnehmers festgestellt hat und
- die Erklärung muss spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit dem Ver- oder Entleiher zugehen.

Hinweis

Die Dokumentation und Identitätsfeststellung durch die Agentur für Arbeit soll ausschließen, dass der Zeitarbeitnehmer eine Widerspruchserklärung unterschreibt, in die nachträglich etwa durch den Verleiher oder Entleiher ein Datum eingetragen wird, das nicht dem tatsächlichen Tag der Erklärung entspricht. Damit die Erklärung nicht auf „Vorrat“ zu Beginn der Überlassung der Agentur für Arbeit vorgelegt wird, ist die Erklärung nur wirksam, wenn sie spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit dem Ver- oder Entleiher zugeht. Erfolgt der Zugang erst ab dem vierten Tag, ist die Erklärung unwirksam.

Die Festhaltungserklärung muss dem Ver- oder Entleiher innerhalb der einmonatigen Widerspruchsfrist zugehen. Andernfalls ist sie unwirksam.

Der Einsatz im Entleiherbetrieb muss mit dem Tag des Eingangs der Festhaltungserklärung sofort beendet werden bzw. darf nicht über die 18 Monate hinausgehen.

Eine Weiterbeschäftigung oder ein erneuter Einsatz stehen unter der Sanktion der §§ 9, 10 AÜG (Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher). Der Einsatz im Entleiherbetrieb muss mit dem Tag des Eingangs einer Festhaltungserklärung sofort beendet werden. Für den Fall der Fortführung der Beschäftigung wird das Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher erneut unwirksam und ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher erneut fingiert. Für diesen Fall steht dem Zeitarbeitnehmer aber das sog. Festhaltensrecht nicht mehr zu. Eine erneute Festhaltungserklärung ist unwirksam.

Hinweis

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Vorlage der Festhaltungserklärung bei der Agentur für Arbeit automatisch zur Einleitung eines Bußgeldverfahrens führt, da die Arbeitsagenturen gemäß § 17 Abs. 1 AÜG die zuständige Verfolgungsbehörde für die Ordnungswidrigkeitstatbestände des § 16 AÜG ist (hier konkret § 16 Abs. 1 Nr. 1a AÜG). Daher ist wichtig, dass mit Abgabe der Festhaltungserklärung nicht auch eingeräumt wird, dass der Arbeitnehmer über die Höchstüberlassungsdauer hinaus beschäftigt wurde (Fiktion eines Arbeitsverhältnisses und Bußgelder!).

2.1.4.1 Grundsatz des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Macht der Zeitarbeitnehmer nicht (fristgemäß) von der Festhaltungserklärung Gebrauch, bleibt es bei einem Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzunternehmen.

War die Tätigkeit des Arbeitnehmers bei dem Entleiher nicht befristet vorgesehen oder fehlt ein für die Befristung sachlich rechtfertigender Grund, läuft das Arbeitsverhältnis beim Entleiher unbefristet und kann nur durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet werden (§ 10 Abs. 1 S. 2 AÜG).

Hinweis

Da ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher rückwirkend fingiert wird, ist häufig die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) abgelaufen, so dass eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein muss.

Aufgrund der allgemeinen Vertragsfreiheit kommt ein Aufhebungsvertrag in Betracht, wenn auch der Zeitarbeitnehmer kein Interesse an einem Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb hat.

2.2 Vertrag mit dem Verleiher

2.2.1 Schriftformerfordernis

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bedarf der Textform (§ 126b BGB). Die bislang erforderliche Schriftform wurde im Rahmen des sog. Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes zum 31. Dezember 2024 gestrichen.

Erforderlich für die Einhaltung der Textform ist nach § 126b BGB die Abgabe einer sog. lesbaren Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist. Die Urheberschaft des Nachweises muss also für den Vertragspartner erkennbar sein. Das kann etwa durch die digitale Nachbildung der Namensunterschrift, z. B. die eingescannte und in das Schreiben hineinkopierte Unterschrift, geschehen. Ausreichend soll auch eine maschinenschriftliche Wiedergabe des Namens sein, so dass es nicht zwingend einer Nachbildung der Unterschrift bedarf. Eine solche digitale Nachbildung dürfte – auch wenn nicht erforderlich – in der Praxis weiterhin das Mittel der Wahl sein, um die Authentizität des Nachweises zu betonen.

Diese Erklärung muss zudem auf einem sog. dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist nach § 126a Satz 2 BGB jedes Medium, das

- es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und
- geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben.

Voraussetzungen für eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung

Erfasst hiervon werden zunächst Papierdokumente (z. B. Kopie oder Fax) sowie „klassische“ elektronische Dokumente wie USB-Stick oder anderweitige Speicherkarten. Für die Praxis vor allem relevant ist der Abschluss von Verträgen per E-Mail. Auf diese Weise übermittelte Verträge sind aufgrund der im Regelfall unbeschränkten Zugangsmöglichkeiten zum Mail-Server jederzeit zugänglich im oben genannten Sinn.

Der Entleiher muss in der Vertragsurkunde erklären, welche besonderen Merkmale die für den Zeitarbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist.

Weiterhin hat er anzugeben, welche wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts für einen vergleichbaren Arbeitnehmer seines Betriebes gelten. Letztere Verpflichtung entfällt, soweit der Verleiher einen vom Gleichstellungsgrundsatz abweichenden Tarifvertrag zur Anwendung bringt (§ 8 Abs. 2 und Abs. 4 S. 2 AÜG).

2.2.2 Inhalt des Vertrags

Der Entleiher muss in der Vertragsurkunde erklären,

- welche besonderen Merkmale die für den Zeitarbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat,
- welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist und
- welche wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts für einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers gelten (§ 12 Abs. 1 S. 4 AÜG); diese Pflichtangabe entfällt, wenn ein Entgelttarifvertrag der Zeitarbeitsbranche zur Anwendung kommt (§ 12 Abs. 1 S. 4 a. E. AÜG).

Hinweis

Für den Einzelfall, dass durch den Verleiher kein anwendbarer Entgelttarifvertrag der Zeitarbeitsbranche im Sinne von § 8 Abs. 4 AÜG zur Anwendung gebracht wird, ist der Verleiher zur Feststellung seiner konkreten Equal Pay Entgeltverpflichtungen auf Information durch den Entleiher angewiesen.

Es bestehen für den Entleiher insofern Haftungsrisiken, dass er vom Verleiher für Schäden in Regress genommen werden kann, die letzterem aufgrund der unzureichenden Information entstehen. Bei der Gestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sollten deshalb Haftungsrisiken für den Entleiher genau geprüft werden. Dies ist insbesondere geboten, weil die Rechtsbegriffe des vergleichbaren Arbeitnehmers, aber insbesondere des vergleichbaren Arbeitsentgelts nicht abschließend geklärt sind und eine erhebliche Rechtsunsicherheit hervorrufen. Der Vertragsschluss mit einem tarifgebundenen und tarifanwendenden Verleiher minimiert dieses Risiko erheblich.

2.2.3 Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht

Seit 01. April 2017 müssen Verleiher und Entleiher die Überlassung von Zeitarbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnen, bevor sie die betreffende Person überlassen oder tätig werden lassen (Kennzeichnungspflicht, § 1 Abs. 1 S. 5 AÜG). Darüber hinaus muss die Person des Zeitarbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag vor der Überlassung konkretisiert werden (Konkretisierungspflicht, § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG). Der Verleiher muss den Zeitarbeitnehmer vor jeder Überlassung informieren, dass er als Zeitarbeitnehmer tätig wird (§ 11 Abs. 2 S. 4 AÜG).

Die ausreichende Einhaltung der Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht setzt das Bestehen eines formwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zum Zeitpunkt des Überlassungsbeginns voraus. Ein formunwirksamer Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann nach der Rechtsprechung des BAG keine Grundlage für die Erfüllung der Offenlegungspflicht bilden. Auch die Konkretisierung der Person des Zeitarbeitnehmers knüpft an das Vorliegen eines formwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags bei Überlassungsbeginn an.

Hinweis

Diese Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht sollen der Bekämpfung von sogenannten „Schein-Werkverträgen“ dienen: Arbeitgeber und Entleiher müssen die Arbeitnehmerüberlassung künftig von vornherein offenlegen. So soll verhindert werden, dass Werkvertragskonstellationen, die sich im Nachhinein als verdeckte Arbeitnehmerüberlassung herausstellen, „umdeklariert“ und damit legalisiert werden können.

Die Konkretisierung des Zeitarbeitnehmers hat zwischen Verleiher und Entleiher „unter Bezugnahme auf den Überlassungsvertrag“ zu geschehen. Hintergrund der Regelung ist, dass bei sog. Rahmenverträgen zwar der Vertrag als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet wird, aber die Person des Zeitarbeitnehmers im Regelfall erst später konkretisiert wird. Diese Vertragsgestaltung soll einerseits weiterhin möglich sein und andererseits durch die Konkretisierungspflicht Klarheit auch im Hinblick auf die Person des Zeitarbeitnehmers geschaffen werden.

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit (BA) kommt es bei der Frage, ob die Konkretisierung der Schriftform oder der Textform unterliegt, darauf an, wie der Überlassungsvertrag ausgestaltet wird (Fachliche Weisungen – FW vom 10. Oktober 2025, 1.4.3). Je nachdem, wie Ver- und Entleiher den Überlassungsvertrag im Rahmen der Privatautonomie ausgestalten, kann auch die namentliche Benennung der zu überlassenden Leiharbeiter und damit die Konkretisierung in Textform erfolgen. Dies gilt zum Beispiel dann, wenn die Überlassung bestimmter Arbeitnehmer (z. B. besonderer Experten) wesentlicher Inhalt der vertraglichen Abrede ist.

Hinweis

Sicherheitshalber sollten Entleiher und Verleiher die Konkretisierung (durch vertretungsberechtigte Bevollmächtigte) auf einer gemeinsamen Urkunde unterzeichnen.

Laufende Überlassungsverträge und Überlassungen sollten auf eine ordnungsgemäße Konkretisierung hin überprüft und diese ggf. nachgeholt werden.

Wird der Zeitarbeitnehmer hingegen erst im Zuge der Erfüllung des Überlassungsvertrags durch den Verleiher unter Bezugnahme auf den Überlassungsvertrag namentlich benannt, unterliegt die Konkretisierung hingegen nicht der Schriftform des Überlassungsvertrages. Dies kann etwa der Fall sein, wenn der Überlassungsvertrag als Rahmenvertrag über ein Arbeitskräftekontingent ausgestaltet ist.

2.2.4 Konsequenzen von Verstößen wegen Formmangels

2.2.4.1 Verstoß gegen die Schriftform

Erfüllt der Überlassungsvertrag nicht die vorgegebene Textform, ist er nichtig.

2.2.4.2 Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht

2.2.4.2.1 Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Bezeichnen Verleiher und Entleiher die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers in ihrem Vertrag nicht ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung und wird gleichzeitig die Person des Zeitarbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag nicht konkretisiert, so ist der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer unwirksam. Auch in diesem Fall kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer zustande.

Wird nur die Bezeichnungspflicht als solche verletzt oder nur die Konkretisierungspflicht, greift die Rechtsfolge einer Fiktion des Arbeitsverhältnisses nicht. Erforderlich ist hierfür die kumulative Verletzung beider Pflichten.

Das Arbeitsverhältnis entsteht dabei auch hier rückwirkend zum Zeitpunkt der tatsächlichen Überlassung.

Allerdings kann der Zeitarbeitnehmer gegenüber dem Verleiher oder Entleiher erklären, dass er an seinem Vertrag mit dem Verleiher festhält und somit ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher verhindern (siehe oben, 2.1.2.1.2).

2.2.4.2.2 Ordnungswidrigkeit

Wird die Überlassung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig als solche bezeichnet (Kennzeichnungspflicht) oder die zu überlassende Person nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig konkretisiert (Konkretisierungspflicht), stellt dies jeweils eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 16 Abs. 1 Nr. 1c und Nr. 1d, Abs. 2 AÜG). Hier kann je Verstoß eine Geldbuße von bis zu 30.000 Euro drohen.

Die Verhängung eines Bußgelds über 200 Euro ist nach § 149 Abs. 2 Nr. 3 GewO in das Gewerbezentralregister einzutragen.

2.2.4.3 Verstoß gegen die Informationspflicht

Der Verstoß gegen die Informationspflicht ist für den Verleiher bußgeldbewehrt und kann mit bis zu 1.000 Euro belegt werden (§ 16 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 2 AÜG).

2.3 Überlassungshöchstdauer

2.3.1 Grundsatz

Die Überlassung von Arbeitnehmern ist nur noch bis zu einer Höchstdauer von 18 Monaten zulässig, d. h. der Verleiher darf denselben Zeitarbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate beim Entleiher tätig werden lassen (§ 1 Abs. 1b AÜG).

Hinweis

Die maximale Verleihdauer ist personenbezogen ausgestaltet. Das bedeutet, dass die Überlassung des einzelnen Zeitarbeitnehmers die Dauer von 18 Monaten nicht überschreiten darf, dessen Arbeitsplatz aber darüber hinaus weiterhin mit (wechselnden) Zeitarbeitnehmern besetzt werden kann.

Irrelevant ist auch, von welchem Verleiher der Zeitarbeitnehmer überlassen wird.

Die BA vertritt in ihren Fachlichen Weisungen (FW), dass die Überlassungshöchstdauer in § 1 Abs. 1b AÜG unternehmens- und nicht betriebsbezogen ausgestaltet ist. Es sei auf den Entleiher als Arbeitgeber und juristische Person abzustellen (vgl. FW 2025, Ziff. 1.5.1).

Dabei definiert die Fachliche Weisung den Entleiherbegriff (FW 2025, 1.4.1 Abs. 6 und 7) wie folgt:

Dem Entleiher ("Dritten") werden die Zeitarbeitnehmer vom Verleiher zur Arbeitsleis-

tung überlassen. Als Entleiher kommt mit Ausnahme des Verleihers jeder in Betracht, der als Rechtssubjekt selbst Arbeitgeber sein könnte. Die rechtliche Organisationsform ist wie beim Verleiher für die Entleihereigenschaft ohne Belang. Als Entleiherbetrieb ist der Betrieb anzusehen, der aufgrund Aufgabenbereich und Organisation eigenständig handelt und zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern der überlassenen Art berechtigt ist.

2.3.2 Begriff des Entleihers: Betriebs- oder Unternehmensbezug

Wechselt der Zeitarbeitnehmer den Entleiher, beginnt die Überlassungshöchstdauer beim neuen Entleiher neu zu laufen. Hierbei ist jedoch umstritten und bislang nicht höchststrichterlich geklärt, ob für die Ermittlung der Überlassungshöchstdauer auf den einzelnen Entleiherbetrieb als Bezugspunkt oder auf das Entleiherunternehmen abzustellen ist. Die Auswirkungen auf die Überlassungshöchstdauer sind erheblich:

- Stellt man auf den Betrieb ab, kann der Zeitarbeitnehmer in einen anderen Betrieb des Unternehmens (bzw. des gleichen Rechtsträgers) wechseln, ohne dass die Vorbeschäftigungszeiten im bisherigen Betrieb auf den Einsatz im neuen Betrieb angerechnet werden müssen. Ein „Rotationsmodell“ im Unternehmen würde damit erleichtert.
- Stellt man hingegen auf das Unternehmen ab, müssen bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer alle Einsatzzeiten eines Zeitarbeitnehmers addiert werden, auch wenn dieser in unterschiedlichen Betrieben des Unternehmens eingesetzt war.

Die derzeit wohl überwiegende Auffassung einschließlich der Bundesagentur für Arbeit spricht sich für einen unternehmensbezogenen Ansatz aus.

2.3.3 Einsatzbegriff

Für die Bestimmung der Überlassungsdauer ist die vertragliche Vereinbarung der Überlassung zwischen Verleiher und Entleiher maßgeblich (vgl. FW 2025, Ziff. 1.51 Abs. 2).

Beispiel

Wird ein Zeitarbeitnehmer vertraglich für den Zeitraum 01. Juni 2026 bis 30. September 2026 mit einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden, verteilt auf zwei Arbeitstage pro Woche, an einen Entleiher überlassen, legt er in diesem Zeitraum eine Einsatzdauer von vier Monaten zurück.

2.3.4 Berechnung der Überlassungshöchstdauer

Überlassungszeiten werden erst ab Inkrafttreten des Gesetzes berücksichtigt. Dies bedeutet, dass Entleihzeiten vor dem 01. April 2017 auf die Höchstüberlassungsdauer nicht angerechnet werden.

Ein ununterbrochener Einsatz des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher wird anhand von Monaten berechnet (§§ 187, 188 BGB). Für die Berechnung unterbrochener Einsätze ist in Anlehnung an § 191 BGB bei Teilmonaten der Monat mit 30 Tagen anzusetzen.

Zur Ermittlung des Fristbeginns ist dabei zunächst § 187 Abs. 2 Satz 1 BGB heranzuziehen. Demnach ist für den Fristbeginn der erste Tag der Überlassung maßgeblich und dieser wird bei der Berechnung der Frist mitgerechnet, auch wenn der Einsatz nicht um 00:00 Uhr beginnt.

Innerhalb dieser herrschenden Meinung ist allerdings umstritten, ob für den ersten Tag der Überlassung derjenige Tag maßgeblich ist, an dem der Zeitarbeitnehmer beim Entleiher das erste Mal tatsächlich tätig bzw. eingesetzt wird (sog. materielle Betrachtungsweise)⁸¹ oder aber der vertraglich festgelegte Tag (sog. formale Betrachtungsweise). Das BAG hat in einer aktuellen Entscheidung geurteilt, dass der Bezugspunkt für die Überlassungshöchstdauer die Eingliederung des Zeitarbeitnehmers in den Betrieb sei. Daraus könnte man ableiten, dass das BAG davon ausgeht, dass es auch für den Fristbeginn auf den tatsächlichen ersten Einsatz des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher ankommt, da der Zeitarbeitnehmer grundsätzlich erst mit der Aufnahme der Tätigkeit in den Betrieb eingliedert wird. Dabei ist allerdings zu beachten, dass das BAG nicht konkret zur Fristberechnung entschieden hat, sondern die Aussage lediglich im Rahmen der Feststellung traf, dass die Überlassungshöchstdauer arbeitnehmerbezogen zu berechnen ist.

Die Frist endet gem. § 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB mit dem Ablauf desjenigen Tages des letzten Monats, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Diebsbezüglich ist es auch unbeachtlich, ob der letzte Tag der so ermittelten Frist auf einen Samstag, Sonntag oder einen allgemein anerkannten Feiertag fällt. § 193 BGB findet keine Anwendung.

Beispiel

Bei einem Arbeitsbeginn des Zeitarbeitnehmers (= Fristbeginn) am 01. November 2026 endet die 18-monatige Frist am 30. April 2028, 24:00 Uhr. Fristbeginn ist nach § 187 Abs. 2 Alt. 2 BGB der 01. November 2026. Die Frist endet gem. § 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB mit dem Ablauf desjenigen Monats, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Benennung oder Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Im vorliegenden Fall somit der 30. April 2028.

Bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer werden vorangegangene Einsatzzeiten bei demselben Einsatzunternehmen zusammengerechnet, es sei denn, die Unterbrechung zwischen zwei Überlassungen übersteigt einen Zeitraum von drei Monaten. Kurzzeitige Unterbrechungen des Einsatzes, d. h. drei Monate und weniger, haben damit keinen Einfluss auf die Berechnung der Überlassungshöchstdauer. Die Karenzzeit muss immer ein zusammenhängender Zeitraum sein und damit kalenderbezogen nach § 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB berechnet werden, wobei § 193 BGB keine Anwendung findet. Für den Fristbeginn ist § 187 Abs. 2 Satz 1 BGB maßgeblich, so dass der erste Tag der Karenzzeit mitgerechnet wird. Die derzeit weit überwiegende Auffassung in der Literatur geht von einer Karenzzeit von drei Monaten und einem Tag aus.

Beispiel

Einsatz für 18 Monate ab 01. April 2026 (ununterbrochener Einsatz): Berechnung nach Monaten, letzter Einsatztag am 30. September 2027.

Einsatz 1 vom 01. April 2026 bis 15. Juli 2026 und anschließend Einsatz 2 vom 01. August 2026 bis 31. Oktober 2026 (unterbrochener Einsatz): Drei volle Monate und 15 Tage bzw. ein Teilmonat (Einsatz 1) plus drei Monate (Einsatz 2) sind auf die Überlassungsdauer anzurechnen. Der Zeitarbeitnehmer kann noch für 11 Monate und 15 Tage an denselben Entleiher überlassen werden. Wird der Einsatz anschließend für mehr als drei Monate unterbrochen, kann der Zeitarbeitnehmer wieder für 18 Monate beim Entleiher eingesetzt werden.

Die Frage, wann eine Unterbrechung des Einsatzes unbeachtlich ist und damit den Einsatz in rechtlicher Hinsicht schon gar nicht unterbricht, ist bislang noch nicht abschließend höchstrichterlich geklärt. Eine rechtlich relevante Unterbrechung kommt wohl vor allem nur dann in Betracht, wenn auch der Überlassungsvertrag endet bzw. bei einem Rahmenvertrag der Zeitarbeitnehmer „abgemeldet“ wird (sog. formale Sichtweise).

2.3.5 Abweichungsmöglichkeiten

Eine abweichende Überlassungshöchstdauer kann in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche oder in einer aufgrund eines solchen Tarifvertrags getroffenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart werden. Auch solche Vereinbarungen müssen eine maximale Verleihdauer vorsehen. Nach oben ist dieser jedoch keine Grenze gesetzt.

Hinweis

Die Tariföffnung beschränkt sich nicht auf Flächentarifverträge, sondern es sind auch Haustarifverträge hiervon erfasst.

2.3.5.1 Abweichungsmöglichkeiten für tarifgebundene Unternehmen

Für tarifgebundene Einsatzunternehmen gibt es zwei Möglichkeiten, von der Überlassungshöchstdauer abzuweichen:

- Abweichende Überlassungshöchstdauer im Tarifvertrag (§ 1 Abs. 1b S. 3 AÜG)
Der Tarifvertrag der Einsatzbranche kann eine abweichende Überlassungshöchstdauer vorsehen. Neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer kann die tarifvertragliche Regelung auch Bestimmungen zu Übernahmeangeboten oder Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten.
- Öffnungsklausel zugunsten von Betriebsvereinbarungen (§ 1 Abs. 1b S. 5 AÜG)
Der Tarifvertrag kann eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen enthalten, mittels derer tarifgebundene Unternehmen selbst abweichende Überlassungshöchstdauern regeln können. Die Öffnungsklausel kann einen Deckel, d. h. eine abweichende Überlassungshöchstdauer, für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen festlegen.

2.3.5.2 Abweichungsmöglichkeiten für tarifungebundene Unternehmen

Tarifungebundene Einsatzunternehmen können ebenfalls von abweichenden Überlassungshöchstdauern Gebrauch machen, wenn sie in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen und dieser diese Möglichkeit vorsieht:

- Übernahme der tariflichen Regelung (§ 1 Abs. 1b S. 4 AÜG)
OT-Unternehmen können die einschlägige tarifvertragliche Regelung zur Überlassungshöchstdauer inhaltsgleich durch Betriebsvereinbarung übernehmen.

Hinweis

Die tarifvertragliche Regelung stellt regelmäßig eine nicht teilbare Einheit dar und kann nur im Ganzen ohne Änderungen übernommen werden.

- Nutzung der tariflichen Öffnungsklausel (§ 1 Abs. 1b S. 6 AÜG)
Sofern der Tarifvertrag keine eigene Überlassungshöchstdauer festschreibt, sondern eine Öffnungsklausel für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthält, können auch nicht tarifgebundene Entleiher davon Gebrauch machen – allerdings nur bis zu einer Überlassungshöchstdauer von längstens 24 Monaten, wenn der Tarifvertrag keine konkrete abweichende Überlassungshöchstdauer für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen festlegt. Die Grenze von 24 Monaten gilt nicht, wenn in der Öffnungsklausel bereits ein größerer zeitlicher Rahmen (über 24 Monate hinaus) für Betriebsvereinbarungen festgelegt ist.

Hinweis

Ohne tarifliche Grundlage ist die Festlegung einer abweichenden Überlassungshöchstdauer im Wege einer Betriebsvereinbarung nicht möglich.

Für tarifungebundene Unternehmen ohne Betriebsrat gibt es keine Möglichkeit von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer abzuweichen. Der Einsatz des Zeitarbeitnehmers muss nach 18 Monaten beendet werden.

2.3.6 Konsequenzen eines Verstoßes gegen die Überlassungshöchstdauer

2.3.6.1 Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher

Sobald die Überlassungshöchstdauer überschritten wird, wird der Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG). Gleichzeitig kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleiher ab dem ersten Tag des Überschreitens der Höchstüberlassungsdauer zustande. Grundsätzlich entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (vgl. hierzu 2.1.3).

Allerdings kann der Zeitarbeitnehmer auch in diesem Fall von der Festhaltungserklärung Gebrauch machen. Erklärt der Zeitarbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer, dass er an seinem Vertrag zum Verleiher festhält, wird dieser nicht unwirksam (vgl. Kapitel 2.1.3).

2.3.6.2 Sonstige Sanktionen

Die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer stellt eine Ordnungswidrigkeit nach § 16 Abs. 1 Nr. 1e AÜG dar, bei der eine Geldbuße von bis zu 30.000 Euro drohen kann. Gemäß § 149 Abs. 2 Nr. 3 GewO sind Bußgelder über 200 Euro in das Gewerbezentralregister einzutragen.

Ggf. kommt auch eine Strafbarkeit für das Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt in Betracht (§ 266a Abs. 1 oder Abs. 2 StGB i. V. m. § 28e Abs. 2 S. 4 SGB IV)

2.4 Gleichstellungsgrundsatz

Grundsätzlich gilt bei der Arbeitnehmerüberlassung der Equal Pay- bzw. Equal Treatment-Grundsatz, wobei es auch Abweichungsmöglichkeiten gibt, § 8 AÜG.

Diese Grundsätze besagen, dass Verleiher ihren Zeitarbeitnehmern vom ersten Einsatztag an die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb geltenden wesentlichen

Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewähren müssen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 1, § 8 AÜG).

Praxishinweis

Der Gleichstellungsgrundsatz gilt nur zwischen Zeitarbeitnehmer und Verleiher. Der Zeitarbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Entgeltanspruch gegenüber dem Entleiher. Der Überlassungsvertrag sollte dennoch auch im Hinblick auf das Equal Pay auf etwaige Haftungsrisiken für den Entleiher gegenüber dem Verleiher geprüft werden.

2.4.1 Reichweite des Gleichstellungsgrundsatzes

Soweit der Gleichstellungsgrundsatz zur Anwendung kommt, gilt er nur zwischen Zeitarbeitnehmer und Verleiher. Den Entleiher treffen in diesem Fall jedoch Informationspflichten. Im schriftlichen Überlassungsvertrag hat er anzugeben, welche wesentlichen Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gewährt werden (§ 12 Abs. 1 S. 3 AÜG). Der Zeitarbeitnehmer kann im Fall der Überlassung vom Entleiher eine entsprechende Auskunft verlangen (§ 13 AÜG).

Hinweis

Eine (vertraglich) vereinbarte – im Sinne der AGB-Kontrolle wirksam formulierte – Ausschlussfrist kann der Geltendmachung des Equal Pay Anspruchs grundsätzlich entgegenstehen. Dem steht die Unabdingbarkeit (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG) des Anspruchs aus § 8 Abs. 1 AÜG bzw. § 10 Abs. IV AÜG aF nicht entgegen, weil Ausschlussfristen ausschließlich die Art und Weise der Durchsetzung eines entstandenen Anspruchs betreffen und nicht zu dessen Inhalt gehören (BAG, Urteil vom 16. Dezember 2020 – 5 AZR 22/19).

Sollte sich der Arbeitnehmer in einem solchen Prozess nicht auf einen Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG stützen, sind strenge Maßstäbe an die Darlegungs- und Beweislast zu richten. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter Kapitel 4.3.1.

Mit dem jeweiligen Zeitarbeitnehmer vergleichbar im Sinne des Gleichstellungsgrundsatzes sind Arbeitnehmer des Einsatzbetriebs, die gleiche oder ähnliche Tätigkeiten ausführen. Für den Fall, dass es im Einsatzbetrieb keinen vergleichbaren Arbeitnehmer gibt, ist zu ermitteln, welche Arbeitsbedingungen beim Einsatzbetrieb für einen eigenen Arbeitnehmer bestünden, wenn er die Tätigkeit, die nun der Zeitarbeitnehmer ausführen soll, mit eigenen Arbeitnehmern ausführen würde (fiktive Eingruppierung).

2.4.2 Wesentliche Arbeitsbedingungen

Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen zählen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die beim Entleiher gelten, festgelegt sind. Hierzu zählen das Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub und arbeitsfreie Tage.

Als unwesentlich sind dagegen alle sonstigen Arbeitsbedingungen anzusehen. Dies betrifft insbesondere Ausschlussfristen sowie Regelungen zu Kündigungsfristen oder zum Kündigungsschutz.

Das Arbeitsentgelt im Sinne des AÜG umfasst nach Ansicht des BAG (Urteil vom 19. Februar 2014 – 5 AZR 1046/12) das, was der Zeitarbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre. Maßgebend sind sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers ausgewiesene Bruttovergütungsbestandteile (BAG, Urteil vom 24. September 2014 – 5 AZR 254/13). Zum Arbeitsentgelt zählt neben dem laufenden Arbeitsentgelt auch jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, beziehungsweise aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss. Deshalb sind sämtliche auf den Lohnabrechnungen ausgewiesenen Bruttovergütungsbestandteile in den Gesamtvergleich einzubeziehen.

Beispiele für Arbeitsentgelt

- Grundvergütung
- Freiwillige Leistungen (Zuschläge, Zulagen, Prämien, Auslösungen, Provisionen, Personalrabatte)
- Urlaubsentgelt
- Sonderzahlungen
- Zulagen und Zuschläge
- Entgeltfortzahlung
- Gratifikationen
- Sachleistungen
- Sozialleistungen
- Vermögenswirksame Leistungen
- Betriebliche Altersversorgung (Beiträge für Versorgungsanwartschaft)

Zum Arbeitsentgelt gehören auch Sachbezüge, die der Entleiher seinen Stammarbeitnehmern gewährt. Für diese kann aber auch ein Wertausgleich in Euro gezahlt werden. Sofern Geld- oder Sachleistungen an bestimmte Voraussetzungen, z. B. an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer oder einen Stichtag geknüpft sind, muss der Zeitarbeitnehmer diese genauso wie die Stammebelegschaft des Entleihers erfüllen, damit ein Anspruch auf sie besteht. Dies gilt auch für leistungsbezogene Entgeltbestandteile und deren Höhe.

Hingegen sollen Sonderleistungen, die ausschließlich die Betriebstreue honorieren bereits kein Teil des zu beachtenden Equal Pay sein.

Hinweis

Hinsichtlich der Berechnung des Equal Pay sieht das Gesetz eine gewisse Erleichterung vor: Es stellt die Vermutung auf, dass die Gleichstellung der Zeitarbeitskräfte mit den vergleichbaren Stammarbeitnehmern im Betrieb des Entleihers hinsichtlich des Arbeitsentgelts gegeben ist, sofern dem Zeitarbeitnehmer das Arbeitsentgelt gewährt wird, das einer vergleichbaren Stammarbeitskraft im Einsatzbetrieb geschuldet wird (§ 8 Abs. 1 S. 2 AÜG).

Wird ein tarifvertragliches Arbeitsentgelt nicht geschuldet, greift die Vermutungsregelung, wenn dem Zeitarbeitnehmer das tarifvertragliche Arbeitsentgelt gezahlt wird, das für vergleichbare Arbeitnehmer in der Einsatzbranche gilt. Kommen in der Einsatzbranche mehrere Tarifverträge zur Anwendung, so ist auf den Tarifvertrag abzustellen, der in der Branche prägend ist.

2.4.3 Vergleichbarer Arbeitnehmer

§ 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG stellt auf die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts ab. Bei der Frage der Vergleichbarkeit kann auf die Ausführungen der Bundesagentur für Arbeit in Ziff. 8.1. Abs. 5 ihrer [Fachlichen Weisung zum AÜG](#) zurückgegriffen werden.

Maßgeblich ist dabei die Tätigkeit, die der Entleiher dem Zeitarbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent durch Billigung oder Duldung tatsächlich zugewiesen hat. Weitere Merkmale, wie z. B. die formale Qualifikation, die Kompetenz oder die Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers, sind nur dann von Bedeutung, wenn der Entleiher diese auch bei der Ermittlung und Bemessung der Vergütung von Stammarbeitnehmern als vergütungsrelevant berücksichtigen würde.

Für den Fall, dass es im Betrieb des Entleihers keinen vergleichbaren Arbeitnehmer gibt, sind die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die vergleichbaren Arbeitnehmern im Entleherbetrieb gewährt werden würden (fiktive Eingruppierung). Demnach ist zu ermitteln, welche Arbeitsbedingungen der Entleiher einem fiktiven eigenen Arbeitnehmer zahlen würde, wenn er die Tätigkeit, die nun der Zeitarbeitnehmer ausführen soll, mit eigenen Arbeitnehmern ausführen würde.

Bei mehreren gleichen bzw. vergleichbaren Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen soll nach überwiegender Auffassung auf die Arbeitsbedingungen des zuletzt Eingestellten abzustellen sein. Wurden mehrere vergleichbare Arbeitnehmer zeitgleich eingestellt, soll die niedrigste Vergütung für den Vergleich maßgeblich sein.

2.4.4 Abweichung durch Tarifverträge – Tariföffnungsklausel

2.4.4.1 Grundsätzliche Möglichkeit der Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz

Der Gleichstellungsgrundsatz gilt dann nicht, wenn ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulässt und der Verleiher an diesen Tarifvertrag gebunden ist, oder unter dessen Geltungsbereich fällt und mit dem Zeitarbeitnehmer seine Anwendung vertraglich vereinbart hat. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags könnten nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen arbeitsvertraglich vereinbaren (§ 8 Abs. 4 S. 3 AÜG).

Der Tarifvertrag darf nicht die in einer Rechtsverordnung festzusetzenden Mindeststundenentgelte (Lohnuntergrenzen) unterschreiten (§ 8 Abs. 2 S. 1 AÜG). Die Siebte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung gilt bis zum 30.09.2027. Das Mindeststundenentgelt beträgt demnach:

vom 01.07.2026 bis zum 31.08.2026: 14,96 Euro

vom 01.09.2026 bis zum 31.03.2027: 15,33 Euro

vom 01.04.2027 bis zum 30.09.2027: 15,87 Euro

Eine abweichende tarifliche Regelung ferner nicht für Zeitarbeitnehmer, die 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 AktG bildet, ausgeschieden sind („Drehtürklausel“, § 8 Abs. 3 AÜG). Diese Vorschrift soll den missbräuchlichen Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung in den Fällen ausschließen, in denen aus dem Unternehmen ausgeschiedene Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten als Zeitarbeiter wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

Die entsprechenden Tarifverträge müssen zulässig und damit wirksam sein. Mangelnde Tariffähigkeit hat eine Unwirksamkeit der Tarifverträge und damit grundsätzlich gesetzliche (Nach-)Zahlungsansprüche der Zeitarbeitnehmer wegen (nachträglicher) Anwendbarkeit des Equal-Pay-Prinzips zur Folge (Verjährung nach drei Jahren).

Nachzahlungsansprüche ergeben sich in diesem Fall auch für Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Diese Ansprüche verjähren nach § 25 Abs. 1 SGB IV in vier Jahren; bei vorsätzlicher Vorenthaltung der Beiträge beträgt die Verjährungsfrist jedoch dreißig Jahre. Kommt es infolge hoher Nachzahlungsforderungen zur Insolvenz des Verleihers, haftet der Entleiher subsidiär für die Sozialversicherungsbeiträge und die Beiträge zur Berufsgenossenschaft (§§ 28e Abs. 2 SGB IV, 150 Abs. 3 SGB VII).

Hinweis

Das BAG hat in mehreren Beschlüssen festgestellt, dass die Tariftgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) zu keinem Zeitpunkt tariffähig war. Demnach waren die mit ihr abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam, weshalb eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz nicht möglich war.

Den auf Grundlage dieses Tarifvertrags überlassenen Arbeitnehmer wurde vom BAG in mehreren Fällen ein Anspruch auf Differenzvergütung zu Equal Pay zuerkannt. Außerdem entschied das BAG, dass ein etwaiges Vertrauen des Auftraggebers in die Tariffähigkeit der CGZP nicht geschützt sei. Die bloße Erwartung, das BAG werde eine von ihm noch nicht geklärte Rechtsfrage in einem bestimmten Sinne entscheiden, vermöge einen Vertrauensstatbestand nicht zu begründen.

2.4.4.2 Zeitliche Einschränkung der Abweichungsmöglichkeit im Hinblick auf Equal Pay

Seit 01. April 2017 kann durch Anwendung der Zeitarbeitstarifverträge jedoch nur noch für die ersten neun Monate der Überlassung ein abweichendes Entgelt festgelegt werden. Dies bedeutet, dass nach neunmonatiger Überlassung an dasselbe Einsatzunternehmen der Zeitarbeitnehmer grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Equal Pay besitzt.

Eine unbefristete Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz ist durch einen Branchenzuschlagstarifvertrag möglich, sofern die Voraussetzungen des § 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG eingehalten werden. Danach muss spätestens nach 15 Monaten der Überlassung an denselben Entleiher ein Arbeitsentgelt erreicht werden, das die Tarifvertragsparteien als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer der Einsatzbranche festgelegt haben. Zudem muss der Tarifvertrag nach einer Einarbeitungszeit von höchstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt vorsehen.

2.4.5 Konsequenzen eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz

Beachtet der Verleiher den Gleichstellungsgrundsatz nicht oder nicht vollständig, ist die Vereinbarung der unzureichenden Arbeitsbedingungen mit dem Zeitarbeitnehmer gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG unwirksam. Der Verleiher hat dem Zeitarbeitnehmer stattdessen die wesentlichen Arbeitsbedingungen des Entleihers zu gewähren. Der sich daraus ergebende Nachzahlungsbetrag ist zudem sozialversicherungsrechtlich zu verrechnen. Gerade bei kleineren Verleihern kann diese Nachzahlungspflicht zur Insolvenz führen, wodurch sich das Haftungsrisiko für den Entleiher gemäß § 28e Abs. 2 Satz 1 SGB IV erhöht.

2.5 Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer (Verbot des Kettenverleihs)

Die Überlassung und das Tätigwerdenlassen von Arbeitnehmern als Zeitarbeitnehmer ist nur zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht (§ 1 Abs. 1 S. 3 AÜG). Werden Arbeitnehmer entgegen dieser Regelung von einer anderen Person überlassen, gelten auch in diesem Mehrpersonenverhältnis die Rechtsfolgen des § 9 und § 10 AÜG. Diese sollen nicht dadurch umgangen werden können, indem ein anderes Unternehmen ohne arbeitsvertragliche Beziehung zum Zeitarbeitnehmer zwischengeschaltet wird (§ 10a AÜG).

Soweit bei der (Ketten-)Überlassung durch dieses Unternehmen keine Überlassungserlaubnis vorliegt, die Überlassungshöchstdauer überschritten wird oder die Arbeitnehmerüberlassung verdeckt erfolgt, greifen die Schutzbestimmungen des AÜG: Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem ursprünglichen Arbeitgeber ist unwirksam. Gleichzeitig wird ein Arbeitsverhältnis zum Einsatzarbeitgeber fingiert, bei dem die Zeitarbeitnehmer ihre Arbeitsleistung tatsächlich erbringen. Allerdings hat der Zeitarbeitnehmer auch in diesem Fall die Möglichkeit eine Festhaltungserklärung abzugeben (vgl. 2.1.3). Dann bleibt das Arbeitsverhältnis zum ursprünglichen Arbeitgeber bestehen.

Praxishinweis:

Diese gesetzliche Regelung bedeutet in der Praxis, dass sog. master-vendor-Systeme im Detail geprüft müssen. In einem solchen System übernimmt ein Verleiher als Master die Steuerung mehrerer Verleiher für den Entleiher. Der Master koordiniert die individuellen Kundenwünsche und übernimmt die gesamte Kommunikation mit den verschiedenen Verleihern. Mit jedem einzelnen Personaldienstleister, dessen Arbeitnehmer verliehen werden soll, muss vor dem Einsatz ein formwirksamer Vertrag (mindestens Textform) mit der Bezeichnung Arbeitnehmerüberlassung geschlossen sein und der Zeitarbeitnehmer muss mit diesem konkreten Personaldienstleister gemeinsam vorher konkretisiert werden. Ferner sollte durch Vorlage der Originalurkunde oder Aushändigung einer beglaubigten Kopie sichergestellt sein, dass der Personaldienstleister über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügt.

3 Weitere Gesetzesverstöße und ihre Konsequenzen

Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Regelungen des AÜG

3.1 Ordnungswidrigkeiten, Straftaten

Im Einsatzunternehmen drohen empfindliche Geldbußen und ggf. auch Strafen, je nachdem gegen welche Tatbestände verstoßen wird. Entsprechende Regelungen finden sich z. B. im AÜG (§ 16 AÜG), im Strafgesetzbuch (insbesondere bei Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt, § 266a StGB) oder bei Zusammenarbeit mit ausländischen Unternehmen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Bei einem Verstoß z. B. gegen die Erlaubnispflicht, gegen die Vorgaben zur Überlassungshöchstdauer, die Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten sowie bei einem Verstoß gegen den Equal Pay-Grundsatz kommen weitere Sanktionen in Betracht.

Kommt es zu einer sog. Festhaltungserklärung des Zeitarbeitnehmers, hat diese nur zivilrechtliche Folgen und kann eine rechtswidrige Überlassung weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft legalisieren. Verstöße können demzufolge auch bei Abgabe einer Festhaltungserklärung mit einer Ordnungswidrigkeit geahndet werden und erlaubnisrechtliche Maßnahmen begründen.

Dabei kann beispielsweise im Entleiherbetrieb sowohl dem unmittelbar Verantwortlichen als auch dem Betriebsinhaber, den Mitgliedern des Vorstandes oder der Geschäftsführung sowie den vertretungsberechtigten Gesellschaftern (einer Personengesellschaft) eine Geldbuße gemäß § 16 Abs. 1 und Abs. 2 AÜG, §§ 9, 130 OWiG auferlegt werden (z. B. Einsatz ohne Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis bis zu 30.000 Euro, Einsatz ausländischer Zeitarbeitnehmer ohne entsprechende Erlaubnis bis zu 500.000 Euro). Dies gilt auch für sonstige für den Personaleinsatz verantwortliche Führungskräfte, wenn ihnen eine Verletzung der Aufsichtspflicht vorgeworfen werden kann.

Zudem wird der von dem Unternehmen durch die unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung erlangte Vermögensvorteil durch eine Geldbuße abgeschöpft (vgl. §§ 30, 17 Abs. 4 OWiG), was teilweise aufgrund überhöhter Schätzungen geschieht und daher zu empfindlichen wirtschaftlichen Einbußen führen kann.

Außerdem erfolgt eine Eintragung in das Gewerbezentralregister (§ 149 Abs. 2 Nr. 3 Gewerbeordnung). Eine solche Eintragung kann zur Folge haben, dass die Firma keine öffentlichen Aufträge mehr erhält.

Im Falle der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung kann unter Umständen auch an § 266a StGB einschlägig sein, der eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe vorsieht. Nach § 266a Abs. 1 StGB wird bestraft, wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge des

Arbeitnehmers zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, vorsätzlich vorenthält. Nach § 266a Abs. 2 StGB wird der Arbeitgeber ebenso bestraft, wenn er der für den Einzug der Beiträge zuständigen Stelle über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen vorsätzlich unrichtige oder unvollständige Angaben macht (Nr. 1) oder die zuständige Stelle pflichtwidrig über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis lässt (Nr. 2). Auch eine strafrechtliche Sanktion wegen eines Verstoßes gegen §§ 370, 380 AO kann in diesem Fall einschlägig sein.

Hinweis

Zur Vermeidung bestimmter Risiken empfiehlt es sich, vom Vertragsunternehmen (vorsorglich) den Nachweis einer Überlassungserlaubnis durch Vorlage der Originalurkunde oder Aushändigung einer beglaubigten Kopie zu verlangen. In Zweifelsfällen sollte bei der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit nachgefragt werden. Bei geplanter Zeitarbeit muss der Verleiher im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich bestätigen, dass er die Erlaubnis besitzt (§ 12 Abs. 1 S. 2 AÜG). Er hat den Entleiher ggf. unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten (§ 12 Abs. 2 AÜG). Verfügt der Verleiher nur über eine befristete Erlaubnis und sollen nach Ablauf der Frist erneut Arbeitnehmer von ihm entliehen werden, muss darauf geachtet werden, dass er zuvor die Verlängerung der Erlaubnis nachweist.

Für im Zeitpunkt des Erlöschens der Erlaubnis bereits abgeschlossene Arbeitnehmerüberlassungsverträge gilt die Erlaubnis während einer Dauer von zwölf Monaten als fortbestehend (§ 2 Abs. 4 AÜG).

4 Rechtsverhältnis zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer

Rechte und Pflichten trotz fehlendem Vertragsverhältnis

4.1 Grundsätze

Zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer besteht kein Arbeitsverhältnis. Entleiher und Zeitarbeitnehmer stehen auch nicht in einer anderen vertraglichen Bindung zueinander, insbesondere nicht durch den Überlassungsvertrag (denn dieser wird zwischen Verleiher und Einsatzunternehmen geschlossen). Der Entleiher übernimmt nur partiell die Stellung des Arbeitgebers und einzelne Rechte und Pflichten, die typischerweise auf Seiten des Arbeitgebers bestehen.

Eine weiter gehende Übertragung der Arbeitgeberstellung auf den Entleiher ist durch das AÜG eingeschränkt. Der Verleiher darf das Arbeitgeberberrisiko und die üblichen Arbeitgeberpflichten nicht übertragen (§ 1 Abs. 2 AÜG).

4.2 Direktionsrecht des Entleihers

Der Zeitarbeitnehmer verpflichtet sich durch den Arbeitsvertrag bzw. durch die konkrete Vereinbarung mit dem Verleiher bei einem bestimmten Entleiher tätig zu werden. Der Entleiher erhält dann durch den Überlassungsvertrag ein Recht auf die Inanspruchnahme der Arbeitsleistung.

Der Zeitarbeitnehmer selbst ist grundsätzlich nur gegenüber dem Verleiher zur Arbeitsleistung vertraglich verpflichtet. Dem Entleiher wird jedoch im Rahmen des Überlassungsvertrags das Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers (Verleiher) übertragen. Der Entleiher kann das Weisungsrecht des Arbeitgebers in den Grenzen, die der Überlassungsvertrag vorgibt, ausüben. Grenzen zieht der Überlassungsvertrag meist in Bezug auf die Art der Tätigkeit, den zeitlichen Umfang der Arbeitszeit und gegebenenfalls den Arbeitsort.

Der Entleiher ist berechtigt, dem Zeitarbeitnehmer Anweisungen über die Art der Ausführung seiner Arbeitsaufgaben zu geben und ihm bestimmte Aufgaben zuzuweisen. Das Weisungsrecht kann auch die Umsetzung des Zeitarbeitnehmers von einem Arbeitsplatz auf einen anderen während der Dauer der Überlassung beinhalten. Über den Arbeitsumfang kann der Entleiher soweit Weisungen erteilen, wie ihn der Überlassungsvertrag mit dem Verleiher dazu berechtigt. Andererseits kann das Weisungsrecht nicht weiter gehen als das durch den Überlassungsvertrag vermittelte Weisungsrecht aus dem Zeitarbeitsvertrag zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer.

4.3 Rechte und Pflichten des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher

Der Zeitarbeitnehmer bleibt gegenüber seinem Arbeitgeber, dem Verleiher, zur Arbeitsleistung verpflichtet. Die Arbeitsanweisungen, die der Entleiher im Rahmen des übernommenen Direktionsrechts erteilt, hat der Zeitarbeitnehmer daher nicht aufgrund eines Rechtsverhältnisses mit dem Entleiher zu beachten, sondern aufgrund des Arbeitsvertrages mit dem Verleiher. Daraus folgt, dass der Entleiher aus der Nichtbeachtung seiner Arbeitsanweisungen keine arbeitsrechtlichen Rechte und Konsequenzen ziehen kann. Insbesondere kann er den Zeitarbeitnehmer nicht abmahnen. Bei Arbeitspflichtverletzungen des Zeitarbeitnehmers hat der Entleiher Ansprüche nur gegen den Verleiher aus einer Pflichtverletzung des Überlassungsvertrages.

4.3.1 Auskunftsanspruch

Der Zeitarbeitnehmer hat den Anspruch, vom Verleiher hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht schlechter gestellt zu werden als die vergleichbaren Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb (Equal Pay, Equal Treatment) sofern nicht wirksam hiervon abgewichen wird (siehe unter 2.4.2).

Um diesen Anspruch erfüllen zu können hat der Zeitarbeitnehmer einen Auskunftsanspruch gegen den Entleiher, was die Arbeitsbedingungen der in seinem Betrieb beschäftigten vergleichbaren Arbeitnehmer angeht (§ 13 AÜG). Dieser Auskunftsanspruch ist Teil des Gleichstellungsgrundsatzes.

Die Verletzung der Auskunftspflicht kann zu einer Schadensersatzpflicht des Einsatzbetriebs gegenüber dem Zeitarbeitnehmer führen, dem sein Arbeitgeber (Verleiher) nicht die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer gewährt. Der Schaden des Zeitarbeitnehmers besteht darin, dass er mangels Kenntnis (insbesondere der Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer beim Entleiher) seine Ansprüche nicht gegenüber dem Verleiher geltend machen kann.

Voraussetzung des Auskunftsanspruchs ist allerdings, dass der Gleichstellungsgrundsatz gilt. Dies ist insbesondere nicht der Fall, soweit ein Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche die wesentlichen Arbeitsbedingungen regelt.

Hinweis

Stützt sich der Zeitarbeitnehmer in einem Prozess, in dem er die Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des „equal pay“ einklagt, nicht auf eine Auskunft nach § 13 AÜG, muss er zur Darlegung des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt alle für dessen Berechnung erforderlichen Tatsachen vortragen.

Dazu gehört vorrangig die Benennung eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers und das diesem vom Entleiher gewährte Arbeitsentgelt.

Beruft sich der Zeitarbeitnehmer – alternativ – auf ein allgemeines Entgeltschema, hat er nicht nur dessen Inhalt darzulegen, sondern auch, dass ein solches im Betrieb des Entleiher im Überlassungszeitraum tatsächlich Anwendung fand und wie er danach fiktiv einzugruppieren gewesen wäre (BAG, Urteil vom 16. Dezember 2020 – 5 AZR 22/19).

4.3.2 Eingliederung in den Betrieb

Der Zeitarbeitnehmer wird im Rahmen der Arbeitsorganisation beim Entleiher voll eingegliedert. Organisatorisch hat er die Stellung eines regulären Arbeitnehmers. Daraus ergeben sich vielfältige Rechtsfolgen für die Beteiligung der Betriebsräte bei Verleiher und Einsatzbetrieb sowie in Bezug auf die arbeitsschutzrechtliche Behandlung des Zeitarbeitnehmers.

Für den Zeitarbeitnehmer sind zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen und den Verpflichtungen aus dem Überlassungsvertrag auch betriebliche Regelungen zu beachten, z. B. aus Betriebsvereinbarungen.

4.3.3 Arbeitnehmererfindungen

Hinsichtlich Arbeitnehmererfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen, die der Zeitarbeitnehmer während seines Einsatzes beim Entleiher macht, gilt der Entleiher nach § 11 Abs. 7 AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes (ArbnErfG). Erfindungen des Zeitarbeitnehmers sind vom Entleiher wie Erfindungen eines eigenen Arbeitnehmers zu behandeln. Das heißt er kann sie in Anspruch nehmen, jedoch sind sie gegebenenfalls zu vergüten. Als Erfindungen nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz gelten Neuerungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind, § 2 ArbnErfG. Technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes sind Vorschläge für sonstige technische Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind, § 3 ArbnErfG.

Bestehen im Betrieb Regelungen für das betriebliche Vorschlagswesen, so hat der Zeitarbeitnehmer für Verbesserungsvorschläge, die er im Einsatzbetrieb anbringt, dieselben Rechte wie Arbeitnehmer des Einsatzbetriebs.

4.3.4 Weitere Rechte und Pflichten des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher

- Er hat ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht (§ 14 Abs. 2 AÜG, § 82 Abs. 1 BetrVG).
- Er hat ein Beschwerderecht und darf nicht gemäßregelt werden (§ 14 Abs. 2 AÜG, §§ 84, 85 BetrVG, § 612a BGB).

- Er ist zur Geheimhaltung, gewissenhaften Aufgabenerfüllung und Beachtung der Unfallverhütungs- und Sicherheitsvorschriften verpflichtet. So muss er unter anderem die persönliche Schutzausrüstung tragen.
- Er kann dem Entleiher gegenüber unter dem Gesichtspunkt des Vertrags zu Gunsten Dritter (Entleiher) haften, es gelten jedoch die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung (keine Haftung bei leichter Fahrlässigkeit, anteilige Haftung bei mittlerer Fahrlässigkeit, vollumfängliche Haftung bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz).
- Er hat Wege und Arbeitsunfälle dem Entleiher und dem Verleiher unverzüglich zu melden. Der Entleiher haftet dem Zeitarbeitnehmer wie ein Arbeitgeber mit den Haftungsbeschränkungen der §§ 104 ff. SGB VII.

4.3.5 Weitere Rechte und Pflichten des Entleihers

- Er ist zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über Tätigkeit, Einordnung, Unfall- und Gesundheitsgefahren etc. verpflichtet (§ 14 Abs. 2 AÜG, § 81 Abs. 1 BetrVG).
- Er hat sicherzustellen, dass die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden (§ 11 Abs. 6 AÜG, § 618 BGB).
- Er hat regelmäßig die vom Arbeitnehmer geleisteten und durch Tätigkeitsnachweis erfassten Zeitstunden durch Unterschrift und Stempel zu bestätigen.
- Der Entleiher hat den Zeitarbeitnehmer über Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Zeitarbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen (§ 13a AÜG).
- Der Entleiher hat dem Zeitarbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen zu den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Zeitarbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gemeinschaftseinrichtungen oder -dienste sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel (§ 13b AÜG).

Der Entleiher ist nicht berechtigt

- den Zeitarbeitnehmer abzumahnern,
- das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zu kündigen,
- Urlaub zu erteilen bzw. festzulegen. Sollen bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs Belange des Entleihers Berücksichtigung finden (z. B. durch Abstimmung zwischen Verleiher und Entleiher), so ist dies im Überlassungsvertrag zu regeln.

- im Falle der Arbeitsunfähigkeit die unverzügliche Anzeige oder Vorlage eines ärztlichen Attests zu verlangen (zumeist ist in den Arbeitsverträgen zwischen Zeitarbeitnehmer und Verleiher geregelt, dass die Arbeitsunfähigkeit dann dem Entleiher anzuzeigen ist, wenn der Arbeitsbeginn vor den Bürozeiten des Verleihers liegt).

Hinweis: Kündigungsschutz im Entleiherbetrieb

Grundsätzlich gilt das KSchG nur in Betrieben, in denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden. Bei der Berechnung der Betriebsgröße sind nach Ansicht des BAG (Urteil vom 24. Januar 2013 – 2 AZR 140/12) allerdings auch im Betrieb beschäftigte Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht. Es komme dabei nicht entscheidend darauf an, für welche Dauer der jeweils einzelne Zeitarbeitnehmer im Betrieb eingesetzt ist. Auch dann, wenn auf einem Arbeitsplatz ständig wechselnde Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, ist dieser, soweit er die regelmäßige Belegschaftsstärke kennzeichnet, zu berücksichtigen.

4.4 Arbeitskampf

4.4.1 Tarifliche Streikeinsatzverbot

Nach § 15 des Manteltarifvertrags des GVP/DGB-Tarifwerks der Zeitarbeitsbranche werden Arbeitnehmer im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Entleiher-Betrieben oder einzelnen Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Entleiher-Betrieb eingesetzt wurden. Hier-von können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z. B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt. Nach dem Verständnis der Tarifpartner der Zeitarbeitsbranche gilt die Regelung ohne Einschränkungen auch für sog. Warnstreiks.

Das Verbot richtet sich unmittelbar nur an die tarifgebundenen Verleiher und ist für den Entleiher rechtlich nicht bindend.

Der damalige Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP, heute GVP) hat aus Anlass der Tarifrunde 2018 gegenüber Gesamtmetall ausdrücklich bestätigt, dass der Abzug der Zeitarbeitskräfte nur im Rahmen des Streikaufrufs erfolgen muss. Betrifft der Streikaufruf etwa nur die Produktion, könnten in der Verwaltung oder im Catering eingesetzte Zeitarbeitnehmer weiterhin eingesetzt werden. Zudem könne insbesondere bei einem kurzen Streik der „gesperrte“ Zeitarbeitnehmer im Entleiher-Betrieb verbleiben, sofern er seine Tätigkeit nicht ausübe. Der Zeitarbeitnehmer könne die Streikzeit etwa in einem Aufenthaltsraum überbrücken, um so unmittelbar nach Beendigung des Streiks seine Arbeit fortsetzen zu können. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Verleiher von

den Entleiher-Betrieben frühestmöglich Informationen über einen Streik bzw. über den Streikaufruf im Entleiher-Betrieb erhalten.

4.4.2 Gesetzliche Streikeinsatzverbot

Seit 01. April 2017 dürfen Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb nicht mehr beschäftigt werden, wenn dieser unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist (§ 11 Abs. 5 S. 1 und 2 AÜG). Der Entleiher darf Zeitarbeitnehmer allerdings dann ausnahmsweise einsetzen, wenn er sicherstellt, dass sie nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Dies bedeutet, dass den Zeitarbeitnehmern nicht solche Tätigkeiten übertragen werden dürfen, die bisher von im Arbeitskampf befindlichen Arbeitskräften erledigt wurden. Ebenso dürfen dem Zeitarbeitnehmer keine Tätigkeiten übertragen werden, die bisher von nicht im Arbeitskampf befindlichen Arbeitnehmern erledigt wurden, die nunmehr ihrerseits die Tätigkeiten von im Arbeitskampf befindlichen Arbeitnehmern übernehmen (Kettenvertretung).

Dieses sogenannte „Streikbrecherverbot“ gilt sowohl für nach dem Beginn des Arbeitskampfes eingesetzte Zeitarbeitnehmer als auch für solche, die bei Beginn des Arbeitskampfes bereits bei dem Entleiher tätig waren. Es gilt selbst dann, wenn sich der Zeitarbeitnehmer mit einem Einsatz im bestreikten Betrieb einverstanden erklärt.

Nicht erfasst von dem Verbot sind jedoch Zeitarbeitnehmer, die bereits vor Beginn des Arbeitskampfes im Betrieb des Entleihers tätig waren und während des Arbeitskampfes ihre bisherige Beschäftigung fortführen. Zulässig ist auch der Einsatz von Zeitarbeitskräften, deren Tätigkeiten ausschließlich abseits des Arbeitskampfes erfolgen.

Zuwiderhandlungen können mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro geahndet werden (§ 16 Abs. 2 AÜG).

Hinweis

Das BVerfG hat einen gegen das Verbot von Streikeinsätzen des § 11 Abs. 5 S. 1 AÜG gerichteten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung abgelehnt, da die strengen Voraussetzungen für eine Außervollzugsetzung eines Gesetzes nicht erreicht seien, dabei eine Verletzung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit sowie der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsausübungsfreiheit jedenfalls nicht für von vornherein offensichtlich ausgeschlossen gehalten (BVerfG Beschl. vom 25. Februar 2019 – 1 BvR 842/17). Mit Beschluss vom 19. Juni 2020 hat das BVerfG die Verfassungsbeschwerde, die die Verletzung von Art. 9 Abs. 3 GG, Art. 12 Abs. GG, Art. 14 Abs. GG und Art. 19 Abs. GG gerügt hatte, nicht zur Entscheidung angenommen (BVerfG Beschluss vom 19. Juni 2020 – 1 BvR 842/17).

§ 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG macht von dem grundsätzlichen Einsatzverbot eine Ausnahme. Danach dürfen Entleiher Zeitarbeitnehmer ausnahmsweise dann einsetzen, wenn der Ein-

„streikneutral“ erfolgt. Der Entleiher muss sicherstellen, dass der Zeitarbeitskraft keine Tätigkeiten von streikenden Stammbeschäftigten zugewiesen werden.

Das Einsatzverbot greift somit dann nicht, wenn keiner der obigen Beispielsfälle vorliegt, wenn also der Entleiher dem Zeitarbeitnehmer objektiv keine nach § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG „infizierten“ Tätigkeiten zuweist, d. h. der Einsatz des Zeitarbeitnehmers nicht zur Deckung eines „arbeitskampfbedingten Vertretungsbedarfs“ dient. Dabei gilt grundsätzlich folgende Faustregel: Erledigt ein Zeitarbeitnehmer während des Arbeitskampfs weiter diejenigen Tätigkeiten, welche er auch zuvor schon im Entleiherbetrieb verrichtet hat, spricht dies dafür, dass er keinen streikenden Stammbeschäftigten vertritt. Der (weitere) Einsatz bleibt auch während des Arbeitskampfes zulässig. Ebenfalls zulässig dürfte auch die Zuweisung von Tätigkeiten sein, welche zuvor von nicht streikenden und nur infolge von Urlaub oder Krankheit an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmern verrichtet wurden.

4.4.3 Leistungsverweigerungsrecht und Bußgelder

Unberührt von den Regelungen zum Streikbrecherverbot bleibt das Leistungsverweigerungsrecht, das den Zeitarbeiter bereits nach bisher geltendem Recht bei einem Streik im Einsatzbetrieb zusteht. Danach ist der Zeitarbeitnehmer nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu werden, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist (§ 11 Abs. 5 S. 3 AÜG). Der Verleiher muss auf dieses Leistungsverweigerungsrecht hinweisen.

Wer als Entleiher einen Zeitarbeitnehmer entgegen § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG vorsätzlich oder fahrlässig tätig werden lässt, handelt ordnungswidrig. Der Verstoß kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden (§ 16 Abs. 1 Nr. 8a, Abs. 2 AÜG).

Da sich das Einsatzverbot nur gegen den Entleiher richtet, führt ein Verstoß nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zwischen Entleiher und Verleiher. Auch die Wirksamkeit des Zeitarbeitsvertrags zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer bleibt unberührt.

4.5 Arbeitssicherheit

Der Entleiher ist neben dem Verleiher verantwortlich für die Arbeitssicherheit des Zeitarbeitnehmers. Er hat auch beim Zeitarbeitnehmer für die Beachtung der für seinen Betrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes, insbesondere der Unfallverhütungsvorschriften zu sorgen (§ 11 Abs. 6 AÜG).

Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften sind:

- Arbeitsschutzgesetze (ArbSchG), Arbeitssicherheitsvorschriften
- Verordnungen
- Gewerbeordnung (GewO)

– Unfallverhütungsvorschriften

Das AÜG verweist umfassend auf die Sicherheitsvorschriften und das Arbeitsschutzrecht. Auch in diesem Punkt hat letztlich der Entleiher den Zeitarbeitnehmer nicht anders zu behandeln als seine Arbeitnehmer.

Er hat ihn über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterweisen (§ 12 Abs. 2 ArbSchG). Insbesondere hat er ihn vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwehr dieser Gefahren zu unterrichten. Zusätzlich hat er ihn gegebenenfalls über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu informieren.

Einen Unfall des Zeitarbeitnehmers müssen sowohl der Verleiher als auch der Entleiher der für den Verleiher zuständigen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft anzeigen. Der Entleiher sollte vorsorglich auch eine Meldung an die für den Betrieb zuständige Berufsgenossenschaft abgeben.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern zu unterrichten (§§ 2 Abs. 2 und 5 Abs. 2 ASiG).

4.6 Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Der Entleiher haftet für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge durch den Verleiher wie ein selbstschuldnerischer Bürge (§ 28e Abs. 2 SGB IV). Die Zahlungspflicht des Entleihers setzt allerdings erst dann ein, wenn die Einzugsstelle den Verleiher erfolglos gemahnt hat.

Praxishinweis

Um das Risiko der Inanspruchnahme zu minimieren, sollte vor Vertragsschluss vom Verleiher die Vorlage einer Bescheinigung der zuständigen Krankenkasse über die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verlangt werden. Zudem sollte der Entleiher sich das Recht ausbedingen, auch während der Vertragslaufzeit jederzeit die Vorlage einer solchen Bescheinigung fordern zu können. Zwar kann das Haftungsrisiko dadurch weder rechtlich noch faktisch ausgeschlossen werden. Der Entleiher hat jedoch einen Anhaltspunkt für die Zuverlässigkeit des Verleihers zumindest insofern, als er den Nachweis hat, dass in der Vergangenheit überhaupt Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden.

Er kann sich für den eventuellen Fall der Inanspruchnahme durch den Sozialversicherungsträger nur dann vor Schaden schützen, wenn und soweit der Verleiher bereit und in der Lage ist, ihm Sicherheiten zu stellen. Zudem sollte dem Entleiher im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorsorglich das Recht eingeräumt werden, die Vergütung im Umfang der Beitragsforderung einzubehalten. Auch können im Fall des Rückgriffs beim Entleiher Verhandlungen mit der Einzugsstelle hilfreich sein. Der Beitragsbescheid sollte angefochten werden, wenn ihm nicht im Einzelnen zu entnehmen ist, welche Beiträge für welche Arbeitnehmer und für welche Zeiträume geltend gemacht werden.

5 Betriebsverfassungsrecht

Reichweite der Rechte und Pflichten im Einsatzbetrieb

Der Zeitarbeitnehmer bleibt betriebsverfassungsrechtlich Arbeitnehmer des Verleihers (§ 14 Abs. 1 AÜG). Andererseits besteht durch die Eingliederung in den Betrieb des Entleihers eine enge Bindung an dessen Betrieb. Für die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung und die Aufgaben der Betriebsräte in den beiden Betrieben ergeben sich daher einige Besonderheiten.

Der tatsächlichen Eingliederung der Zeitarbeitnehmer hat der Gesetzgeber dadurch Rechnung getragen, dass sie nach § 14 Abs. 2 S. 2 AÜG berechtigt sind im Einsatzbetrieb die Sprechstunden der Arbeitnehmervertretung aufzusuchen (§§ 39, 69 BetrVG) und an den Betriebsversammlungen (bzw. Jugendversammlungen) teilzunehmen (§§ 42, 71 BetrVG).

5.1 Betriebsverfassungsrechtliche Schwellenwerte

5.1.1 Grundsatz

Grundsätzlich erhalten Zeitarbeitnehmer auch im Einsatzbetrieb bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Rechte, da sie in den Betrieb eingegliedert sind. Sie gelten aber nicht uneingeschränkt als Betriebsangehörige des Einsatzbetriebs.

Mit der Neuregelung des AÜG wird seit 01. April 2017 klargestellt, dass Zeitarbeitnehmer künftig mit Ausnahme des § 112a BetrVG bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten auch im Entleiherbetrieb mitzählen sind. Sehen also Vorschriften des BetrVG und der Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern vor, umfassen sie grundsätzlich auch die Zeitarbeitnehmer.

Hinweis

Das BAG hatte bereits in mehreren Entscheidungen ein Mitzählen von Zeitarbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten im Entleiherbetrieb bejaht (Urteil vom 18. Oktober 2011 – 1 AZR 335/10, Beschluss vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11). Dies begründet es damit, dass der Betriebsrat seine Aufgaben nicht nur für die Stammarbeitnehmer des Betriebs, sondern grundsätzlich auch für die eingesetzten Zeitarbeitnehmer wahrnimmt.

Die ggf. in der jeweiligen Norm enthaltenen weiteren Voraussetzungen wie z. B. die Wahlberechtigung oder eine Beschränkung auf „in der Regel“ Beschäftigte müssen jedoch in jedem Einzelfall wie bei Stammarbeitnehmern auch für die Zeitarbeitnehmer geprüft werden, damit sie jeweils mitzählen.

5.1.2 Sanktionen bei Verstoß

Bleiben Leiharbeitnehmer bei der Schwellenwertberechnung unberücksichtigt und werden dadurch die mit dem jeweiligen Schwellenwert verbundenen Pflichten verletzt, kann dies u. a. folgende Rechtsfolgen auslösen:

- Bei Verletzung von Unterrichts-, Aufklärungs- oder Auskunftspflichten kann ein Bußgeld bis zu 10.000 Euro (§ 121 Abs. 1 BetrVG) sowie ein Eintrag in das Gewerbezentralregister ab einem Bußgeld von 200 Euro nach § 149 Abs. 2 Nr. 3 GewO drohen;
- Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG;
- Anfechtung der Betriebsratswahl nach § 19 BetrVG;
- Unwirksamkeit einzelner Arbeitgebermaßnahmen nach der von der Rechtsprechung entwickelten sog. Unwirksamkeitstheorie, wenn die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht beachtet werden.

5.1.3 Beispiele

5.1.3.1 Betriebsänderungen, § 111 BetrVG

Entleiherbetriebe, die einschließlich der eingesetzten Zeitarbeitnehmer mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, vor Betriebsänderungen ihren Betriebsrat zu beteiligen, sofern die eingesetzten Zeitarbeitnehmer

- „in der Regel“ als Arbeitnehmer des Kundenunternehmens anzusehen sind, das heißt länger als sechs Monate innerhalb eines Jahres im Entleiherbetrieb eingesetzt werden und
- wahlberechtigt sind, das heißt ihr Einsatz im Kundenbetrieb für mehr als drei Monate am Stück geplant ist.

5.1.3.2 Betriebsratsgröße, § 9 BetrVG

Zeitarbeitnehmer sind bei der Größe des Betriebsrats grundsätzlich mitzuzählen. Daneben muss jedoch geprüft werden, ob die sie für die regelmäßige Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer kennzeichnend sind. Zeitarbeitnehmer sind auch für die Größe des zu wählenden Betriebsrats im Entleiherbetrieb von Bedeutung, wenn ihre Beschäftigung bei einer wertenden Gesamtbetrachtung keine Ausnahmesituation darstellt und dem regelmäßigen Personenbedarf im Kundenbetrieb entspricht.

5.1.4 Schwellenwerte außerhalb des BetrVG

Wenn ihre Einsatzdauer sechs Monate übersteigt, werden Zeitarbeitnehmer auch in folgenden Gesetzen mitgezählt:

- Mitbestimmungsgesetz
- Montan-Mitbestimmungsgesetz
- Mitbestimmungsergänzungsgesetz
- Drittelbeteiligungsgesetz
- Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung
- Europäisches Betriebsräte-Gesetz
- SE- und SCE-Beteiligungsgesetz
- diesbezügliche Wahlordnungen

5.2 Betriebsratswahlen

Zeitarbeitnehmer besitzen im Verleiherbetrieb das aktive und das passive Wahlrecht nach den allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften.

Zu differenzieren ist in Bezug auf den Einsatzbetrieb: Dort sind nach § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG Zeitarbeitnehmer nicht wählbar (kein passives Wahlrecht). Sie dürfen aber mitwählen (aktives Wahlrecht), wenn sie dort zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl für einen zusammenhängenden Zeitraum von voraussichtlich mehr als drei Monaten eingesetzt werden (Prognoseentscheidung auf Basis der Überlassungsvereinbarung). Das bedeutet, dass auch vor Ablauf der Drei-Monats-Frist bereits ein Wahlrecht bestehen kann, wenn der Einsatz für eine entsprechend längere Zeit geplant ist. Der Zeitarbeitnehmer muss also nicht immer am Wahltag bereits drei Monate beim Einsatzbetrieb tätig sein.

Auch bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat des entleihenden Unternehmens sind die Zeitarbeitnehmer wahlberechtigt, wenn sie dort zum Zeitpunkt der Wahl für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als drei Monaten eingesetzt werden, vgl. z. B. §§ 10 Abs. 2 S. 2, 18 S. 2 Mitbestimmungsgesetz – MitbestG. Sie sind jedoch nicht wählbar (§ 14 Abs. 2 S. 1 AÜG).

5.3 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

5.3.1 Einstellung

Für den Entleiher ist die Beschäftigung eines überlassenen Zeitarbeitnehmers als Einstellung im Sinne des BetrVG zu behandeln, da der Zeitarbeitnehmer durch die Zuweisung von Arbeitsaufgaben in den Betrieb eingegliedert wird. Nach § 99 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Einstellung zu beteiligen, unabhängig davon, wie lange der Einsatz dauern soll (§ 14 Abs. 3 AÜG).

Tipp

Zwar gilt dieses Mitbestimmungsrecht an sich nur in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten. Da es sich bei dem Verweis in § 14 Abs. 3 AÜG aber nach herrschender Meinung um eine sogenannte Rechtsfolgenverweisung handelt, besteht das Mitbestimmungsrecht auch dann, wenn beim Entleiher 20 oder weniger wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Dazu gehören folgende Informationen:

- Anzahl der Zeitarbeitnehmer, Sozialdaten (sofern bekannt),
- Einsatzbeginn und -dauer (sofern absehbar),
- vorgesehener Arbeitsplatz, Tätigkeit und Arbeitszeit,
- Qualifikation des Zeitarbeitnehmers,
- Auswirkungen der geplanten Maßnahme auf die Stammbesellschaft,
- schriftliche Erklärung des Verleihers, dass er eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat (§ 14 Abs. 3 S. 2 AÜG). Spätere Mitteilungen des Verleihers über die Nichtverlängerung, die Rücknahme oder den Widerruf der Erlaubnis sind dem Betriebsrat bekannt zu geben (§ 14 Abs. 3 S. 3 AÜG).

Hinweis

Mit Änderung des AÜG zum 01. April 2017 wurde der Inhalt des bereits bestehenden Unterrichtsrechts des Betriebsrats über den Drittpersonaleinsatz ausdrücklich in das Gesetz aufgenommen (§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG).

Das Unterrichtsrecht besteht nicht bei Personen, die nur kurzfristig im Betrieb eingesetzt werden, wie etwa Handwerker, die eine Reparatur (z. B. einer defekten Stromleitung oder Sanitäranlage) durchführen.

Inzwischen ist nun auch gesetzlich klargestellt, dass der Betriebsrat Einsichtnahme in den Überlassungsvertrag verlangen kann (§ 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG). Der Betriebsrat soll dadurch in die Lage versetzt werden, prüfen zu können, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und ob er tätig werden soll. Der Überlassungsvertrag muss ihm jedoch nicht ausgehändigt werden (auch nicht in Kopie).

Einen Anspruch auf Einsichtnahme in den Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer hat er nicht.

Nach der vollständigen Unterrichtung durch den Entleiher kann der Betriebsrat binnen einer Frist von einer Woche Stellung nehmen (§ 99 Abs. 3 BetrVG). Erfolgt innerhalb der Wochenfrist keine Stellungnahme, gilt die Zustimmung als erteilt. Eine

Zustimmungsverweigerung muss der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist schriftlich und mit Begründung dem Entleiher zuleiten. Der Betriebsrat kann die Zustimmung nur verweigern, wenn einer der Gründe aus dem Katalog des § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegt.

Auch die Verlängerung eines Zeitarbeitsvertrages bzw. des Einsatzzeitraumes bedarf der (erneuten) Zustimmung des Betriebsrats im Einsatzbetrieb.

Keinen Anspruch hat der Betriebsrat dagegen auf Vorlage von Bewerbungsunterlagen oder des Arbeitsvertrags des Zeitarbeitnehmers. Dies fällt in die Zuständigkeit des Betriebsrats im Verleihbetrieb. Gleiches gilt für die Eingruppierung des Zeitarbeitnehmers.

5.3.2 Versetzung

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebs hat bei einem Wechsel des Zeitarbeitnehmers innerhalb des Einsatzbetriebs und während der Überlassungsdauer von einem Arbeitsplatz auf einen anderen kein Mitbestimmungsrecht. Denn ein solcher Wechsel liegt gerade in der Natur des Zeitarbeitsverhältnisses begründet, § 95 Abs. 3 S. 2 BetrVG. Bei einer Versetzung eines Arbeitnehmers handelt es sich daher nicht um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung nach §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG.

5.3.3 Beschäftigungssicherung

Der Betriebsrat im Entleiherbetrieb hat ein Mitbestimmungsrecht zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG im Hinblick auf die Vergabe von Arbeit an andere Unternehmen. Zwar handelt es sich hierbei nur um ein Vorschlagsrecht, jedoch hat der Arbeitgeber die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten und seine Ablehnung gegebenenfalls zu begründen.

Ob der Wirtschaftsausschuss des Entleiherbetriebs stets über den längerfristigen Einsatz von Zeitarbeitnehmern wegen des Einflusses auf die Personalplanung zu unterrichten ist, ist umstritten. Im Hinblick auf den Katalog des § 106 Abs. 3 BetrVG (Regelungen in welchen Fällen der Wirtschaftsausschuss zu unterrichten ist) ist dies jedoch zu verneinen, zumindest wenn die Zeitarbeit kein erhebliches Volumen hat.

5.3.4 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

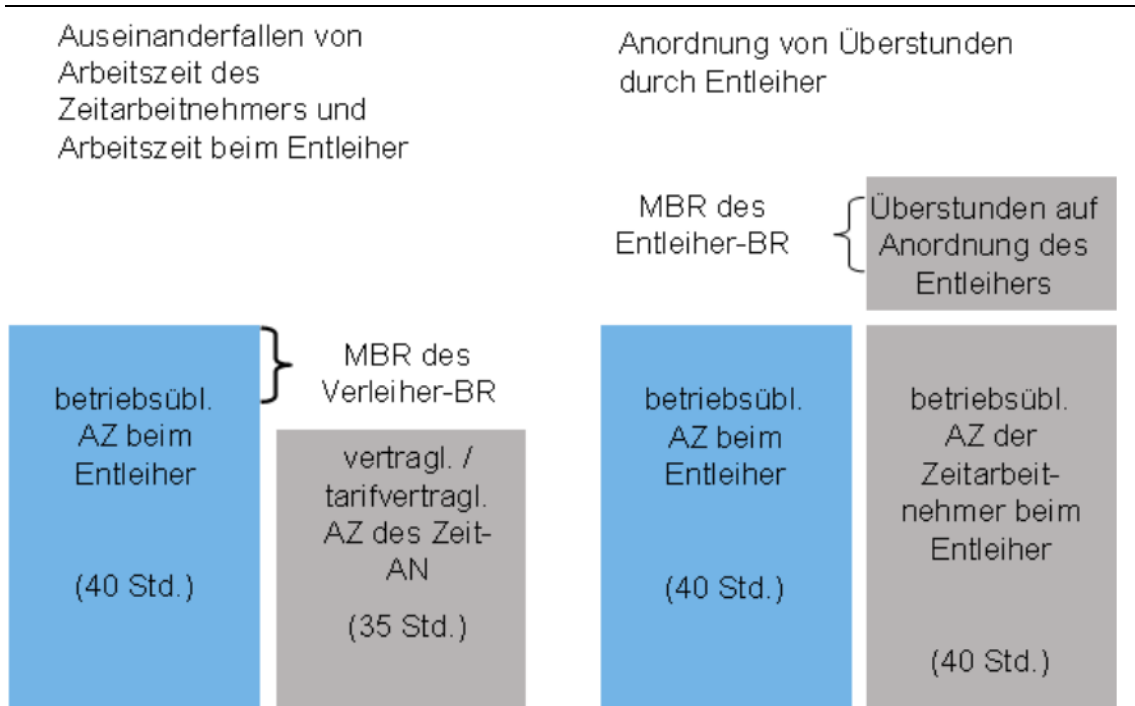
Da der Zeitarbeitnehmer Arbeitnehmer des Verleihers ist, stehen Mitbestimmungsrechte grundsätzlich dem Betriebsrat des Verleihbetriebs zu. In nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten ist aber nach der Rechtsprechung des BAG ausnahmsweise der Betriebsrat des Einsatzbetriebs zu beteiligen, wenn es sich um eine Angelegenheit handelt, die der Einsatzbetrieb regelt, wie z. B. den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit oder die Anordnung vorübergehender Mehrarbeit. Es kommt also darauf an, wer die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft.

Insbesondere kommen aus dem Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG folgende Regelungen für Zeitarbeitnehmer durch den Einsatzbetrieb in Frage:

- Regelungen zu Fragen der betrieblichen Ordnung, die Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb mit einbinden (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG),
- die Lage der Arbeitszeit der Zeitarbeitnehmer soweit der Einsatzbetrieb hier Regelungen treffen kann (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG),
- die Anordnung von Mehrarbeit durch den Einsatzbetrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Werden allerdings Zeitarbeitnehmer in Betriebe entsandt, deren betriebsübliche Arbeitszeit (Beispiel: 40 Stunden) die von Zeitarbeitnehmer vertraglich geschuldete Arbeitszeit (Beispiel: 35 Stunden) übersteigt und erfolgt die Entsendung für die längere Arbeitszeit, dann steht das Mitbestimmungsrecht dem Betriebsrat beim Verleiher zu.
- die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die auch die Zeitarbeitnehmer erfasst und mittels derer Verhalten und Arbeitsleistung der Zeitarbeitnehmer überwacht werden können (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG),
- die Frage, ob und ggf. welche Sozialeinrichtungen den Arbeitnehmern zugänglich sind (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG),
- Behandlung von Verbesserungsvorschlägen von Arbeitnehmern im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG).

Abbildung 3

Mitbestimmungsrechte bei der Anordnung von Mehrarbeit



Quelle: bayme vbm

5.4 Allgemeine Aufgaben

Der Betriebsrat im Einsatzbetrieb nimmt zudem allgemeine betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahr, die sich auch auf die Zeitarbeitnehmer erstrecken können (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

Der Betriebsrat hat im Betrieb die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Dies gilt auch für Rechtsvorschriften, die zugunsten der Zeitarbeitnehmer gelten. Dazu gehören u. a. Schutzvorschriften und Diskriminierungsverbote. In diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat Anspruch auf Information und Vorlage von Unterlagen über den Einsatz von Fremdpersonal und Arbeitskräften, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stehen (z. B. Zeitarbeitnehmer, aber auch Werkvertragskräfte).

6 Einzelfragen

Besonderheiten bei der Arbeitnehmerüberlassung

6.1 Ausländerbeschäftigung

Grundsätzlich ist Verleiher aus sog. Drittstaaten³⁰⁰ die Erlaubnis zum Verleih von Zeitarbeitnehmern zu versagen (§ 3 Abs. 2 AÜG). Allerdings erfolgt eine Gleichstellung zu deutschen Staatsangehörigen und deutschen Gesellschaften bzw. juristischen Personen dann, wenn sich diese aufgrund eines internationalen Abkommens in Deutschland niederlassen und hierbei sowie bei ihrer Geschäftstätigkeit nicht weniger günstig behandelt werden dürfen als deutsche natürliche und juristische Personen (§ 3 Abs. 5 AÜG).

Illegale Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ausländische Zeitarbeitnehmer ohne einen erforderlichen Aufenthaltstitel, der zur Beschäftigung berechtigt, als Zeitarbeitnehmer überlassen werden. Entleiher, die einen ihnen überlassenen ausländischen Arbeitnehmer ohne entsprechende ausländerrechtliche Genehmigung einsetzen, droht eine Geldbuße von bis zu 500.000 Euro (§ 16 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 AÜG). Verstöße werden von den Behörden unnachsichtig verfolgt. Bei Beschäftigung von mehr als fünf Ausländern, die die erforderliche Genehmigung nicht besitzen, liegt eine Straftat vor, die mit Geld- oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft werden kann (§ 15a Abs. 2 AÜG). Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe drohen demjenigen, der als Entleiher einen ihm überlassenen Ausländer ohne die erforderliche Genehmigung zu Arbeitsbedingungen einsetzt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu Arbeitsbedingungen deutscher Zeitarbeitnehmer stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben (§ 15a Abs. 1 AÜG).

Als Entleiher muss man sich darüber im Klaren sein, dass Nicht-EU/EWR-Ausländer in vielen Fällen vom Verleiher gar nicht als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden dürfen (Ausnahme: Aufenthaltstitel, auf die ein Rechtsanspruch besteht, z. Bsp. einzelne Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte). Gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz ist neu einreisenden Ausländern, die als Zeitarbeitnehmer tätig werden sollen, eine gegebenenfalls erforderliche Zustimmung der Bundesagentur zur Beschäftigung zu versagen. Werden einem Unternehmen ausländische Zeitarbeitnehmer angeboten, so sollte man sich als Entleiher sowohl deren Pass zur Nationalitätsbestimmung als auch deren Aufenthaltstitel mit den daraus resultierenden Beschäftigungsgestattungen vorlegen lassen. In Zweifelsfällen empfiehlt es sich für den Entleiher, sich bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Ausländerbehörde zu erkundigen.

6.2 Arbeitnehmerüberlassung innerhalb der EU/EWG-Mitgliedsstaaten

Ein in einem EU-Mitgliedstaat ansässiger Verleiher bedarf einer Erlaubnis, wenn er Zeitarbeitnehmer an einen Entleiher in Deutschland überlässt.

Diese Erlaubnis wird unter den gleichen Voraussetzungen erteilt wie bei inländischen Unternehmen (§ 3 Abs. 4 AÜG). Selbiges gilt für die Vertragsstaaten des EWR (Island, Liechtenstein, Norwegen).

Findet das AÜG auf einen grenzüberschreitenden Sachverhalt Anwendung und werden dessen Voraussetzungen durch einen im Ausland ansässigen Verleiher bzw. einen deutschen Entleiher nicht beachtet (z. B. fehlen einer erforderlichen Verleiherlaubnis nach dem AÜG), kommt es – anders als bei nationalen Sachverhalten – nicht zu der Rechtsfolge der Fiktion des Arbeitsverhältnisses mit dem (deutschen) Entleiher, wenn das Leiharbeitsverhältnis dem Recht eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union unterliegt.²⁹¹ Grund hierfür ist, dass nach zutreffender Auffassung des BAG die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer auch bei einem Auslandsbezug zwingend voraussetzt, dass der zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag infolge einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung unwirksam ist. Unter diesen Voraussetzungen trete das gesetzlich begründete Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer an die Stelle des unwirksamen Vertragsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer. Daher wird beispielsweise durch die Verletzung der Erlaubnispflicht nach dem AÜG der ausländische Leiharbeitsvertrag nicht nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam, wenn dieser ausländischem Recht eines anderen Mitgliedstaates der EU unterliegt.

6.3 Remote-Arbeit aus dem Ausland heraus

Noch offen und ebenfalls nicht abschließend entschieden, ist bislang die Frage, wie der Inlandsbezug bei Auslandssachverhalten zu bewerten ist, wenn ein Arbeitnehmer seine weisungsabhängige Arbeitsleistung für ein inländisches Unternehmen im Rahmen von sog. remoter Arbeit mittels Informations- und Kommunikationstechnik aus dem Ausland heraus ausschließlich „virtuell“ erbringt.

Hierbei sind folgende Fallgestaltungen denkbar:

- Sog. Employer of record-Modelle bei remoter Arbeit des Arbeitnehmers aus dem Ausland heraus.
- Verträge mit externen Dienstleistern, die über einen Servicevertrag aus dem Ausland für das inländische Unternehmen virtuell arbeiten, z. B. Dienstleister mit Personal im Ausland erbringt virtuelle IT-Services für Unternehmen in Deutschland in einem gemischten Team an einem IT-Projekt mit Ursprung ebenfalls in Deutschland.
- Neben IT-Dienstleistungen sind weitere Serviceaufträge aus dem Ausland denkbar, die unter diese Konstellation fallen können, zum Beispiel Consulting-/Beratungsaufträge jeglicher Art, die virtuell über Teams aus dem Ausland erfolgen oder technischer Support aus dem Ausland über Serviceverträge z. B. für Produktionsanlagen im Inland.
- Denkbar sind auch bestimmte Konstellationen der Zusammenarbeit von Konzernunternehmen. Insbesondere im IT-Bereich, aber nicht ausschließlich dort, gründen Konzernunternehmen teilweise Tochterunternehmen im Ausland, um dort fachkundiges Personal zu rekrutieren. Häufig wird das ausländische Personal virtuell in das deutsche Team eingegliedert und weisungsgebunden den deutschen Führungskräften unterstellt (sog.

länderübergreifende Matrixstrukturen).³⁰³ Teilweise übernehmen diese Führungskräfte nicht nur das fachliche, sondern auch das disziplinarische Weisungsrecht (z. B. Einstellung, Entlassung, Abmahnung).

Die [Fachliche Weisung der BA](#) zum AÜG geht hierzu auf alle Sachverhalte unter 1.2 detailliert ein.

6.4 Übernahme eines Zeitarbeiters – Vermittlungsprovision

Häufig übernehmen Entleiher bei ihnen eingesetzte Zeitarbeitnehmer in ein festes Arbeitsverhältnis. Die Verleiher verlangen in solchen Fällen in der Regel eine Vermittlungsprovision. In § 9 Nr. 3 AÜG ist die Zulässigkeit von Vermittlungsprovisionsklauseln im Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich geregelt.

Vermittlungsprovisionsklauseln verpflichten den Entleiher dann zur Zahlung einer Vergütung an den Verleiher, wenn der Entleiher den bei ihm eingesetzten Zeitarbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis übernimmt. Gesetzliche Voraussetzung ist, dass die Provision eine angemessene Vergütung darstellt.

Bei der Frage der Angemessenheit ist nach der Gesetzesbegründung die Dauer des vorangegangenen Verleihs, die Höhe des vom Entleiher für die Überlassung bereits gezahlten Entgelts und der Aufwand für die Gewinnung eines vergleichbaren Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ob eine Provisionsvereinbarung angemessen ist, bedarf somit jeweils einer Einzelfallprüfung. Da aber nach dem Willen des Gesetzgebers das vom Entleiher bereits gezahlte Entgelt zu berücksichtigen ist, muss eine zulässige Provisionsklausel degressiv gestaffelt sein. Der Provisionsbetrag muss sich also entsprechend der Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers verringern. Ist dies nicht der Fall, so ist die Herabsetzung der unangemessen hohen Provision nach § 655 BGB durch Gerichtsurteil möglich.

Der Überlassungsvertrag und die Geschäftsbedingungen des Verleihers sollten vor Vertragsabschluss daraufhin überprüft werden, ob sie eine solche Klausel enthalten. Ist dies nicht der Fall, besteht kein Provisionsanspruch.

Wichtig

Wenn zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat, kann im Zuge der Übernahme ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Höchstdauer von 24 Monaten vereinbart werden (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Die vorgeschaltete Zeitarbeit kann daher im Einzelfall für den Arbeitgeber interessanter sein als eine befristete Einstellung, weil er sich auf diese Weise die Möglichkeit einer nachfolgenden sachgrundlosen Befristung erhält. Diese wäre nämlich bei vorangegangener Beschäftigung unter Umständen nicht mehr zulässig.

7 Sanktionsmöglichkeiten

Überprüfung der Rechtmäßigkeit durch den Zoll und die Bundesagentur für Arbeit

Den Behörden der Zollverwaltung sind Befugnisse zur Kontrolle der Einhaltung der Lohnuntergrenzen für die Zeitarbeitsbranche eingeräumt. Für sonstige Verstöße gegen das AÜG ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig.

7.1 Pflichten für Zeitarbeitsunternehmen

Zeitarbeitsunternehmen werden verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnverordnung erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, in deutscher Sprache bereitzuhalten (§ 17c Abs. 2 AÜG). Die Duldungs- und Mitwirkungspflichten nach § 5 SchwarzArbG werden auf Zeitarbeitsunternehmen erweitert. Verstöße hiergegen können gemäß §§ 16 Abs. 1 Nr. 11 bis 13 und 18, Abs. 2 AÜG mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

7.2 Pflichten für Einsatzunternehmen

Einsatzunternehmen müssen, wenn im konkreten Fall die Verordnung zu Lohnuntergrenzen in der Zeitarbeit Anwendung findet, bei grenzüberschreitenden Einsätzen vor Beginn jeder Überlassung der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit bestimmten Inhalten zuleiten (§ 17b Abs. 1 AÜG). Das Einsatzunternehmen muss eine Versicherung des Zeitarbeitsunternehmens beifügen, dass die Lohnuntergrenzen eingehalten werden, § 17b Abs. 2 AÜG. Das Einsatzunternehmen ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren, wenn die Verordnung zu Lohnuntergrenzen Anwendung findet (§ 17c Abs. 1 AÜG). Duldungs- und Mitwirkungspflichten nach § 5 SchwarzArbG werden auf die Einsatzbetriebe erweitert. Verstöße hiergegen können gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 14 bis 17, Abs. 2 AÜG mit einer Geldbuße bis 30.000 Euro geahndet werden.

7.3 Ordnungswidrigkeitstatbestände

Neben den bereits genannten Ordnungswidrigkeitstatbeständen gibt es noch weitere, die in § 16 Abs. 1 AÜG geregelt sind. Zu nennen ist insbesondere § 16 Abs. 1 Nr. 7b AÜG. Dieser sanktioniert den Verstoß gegen die Pflicht des Arbeitgebers, mindestens das in einer Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG festgelegte Mindeststundenentgelt zu zahlen. Verstöße dagegen können mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro geahndet werden.

7.4 Ausschlussfristen

Soweit der Zeitarbeitnehmer Entgeltdifferenzansprüche für die Vergangenheit geltend macht, können ggf. beim Entleiher anzuwendende tarifliche Ausschlussfristen greifen. Allerdings setzt die Anwendung der tariflichen Ausschlussfristen beidseitige Tarifbindung voraus. Zudem wird vertreten, dass die Ausschlussfristen erst dann beginnen, sobald die Arbeitgeberstellung des Entleihers gegenüber dem Arbeitnehmer klargestellt worden ist.²³⁷ Vertragliche Ausschlussfristen kommen mangels vertraglicher Grundlage nicht in Betracht. Solche Fristen finden auch nicht über den Grundsatz der gleichen Arbeitsbedingungen nach § 10 Abs. 1 Satz 4 AÜG Anwendung.

7.5 Verjährung

Unabhängig vom Bestehen einer Ausschlussfrist kann sich der Entleiher auf die Verjährung berufen. Diese richtet sich nach den §§ 194 ff. BGB. Es gilt nach § 195 BGB die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren. Der Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist ergibt sich wiederum aus § 199 BGB. Der Lauf der regelmäßigen Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

7.6 Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Bei einer rechtswidrigen und damit unwirksamen (verdeckten) Arbeitnehmerüberlassung können ab dem Zeitpunkt der Fiktion des Arbeitsverhältnisses zum Entleiher nebeneinander ein faktisches (unwirksames) Arbeitsverhältnis zum Verleiher und ein fingiertes neues Arbeitsverhältnis zum Entleiher bestehen, wenn alle beteiligten Vertragsparteien diese Fiktion nicht erkennen bzw. in der Praxis nicht umsetzen, etwa durch Abgabe einer Festhaltungserklärung. Aufgrund der Fiktion des § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ist zwar grundsätzlich der Entleiher Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers und daher gemäß § 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV 53

zahlungspflichtig bezüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages.²⁴⁰ Es entsteht jedoch ein Gesamtschuldverhältnis mit dem Verleiher bezüglich des auf das Arbeitsentgelt zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrages gemäß § 28e Abs. 2 Satz 4 SGB IV, soweit der Verleiher das vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt hat. Zahlt der Verleiher kein Arbeitsentgelt, so obliegt die Zahlungspflicht ausschließlich dem Entleiher.

Praxishinweis:

Der Entleiher haftet im Gesamtschuldverhältnis nur (noch) für den „offenen“ Sozialversicherungsbeitrag. Dieser wird sich im Regelfall aus der das ursprüngliche Entgelt übersteigenden Entgeltdifferenz errechnen.

[Sanktionsmöglichkeiten](#)

Die gesamtschuldnerische Haftung ist auch dann vom Gesetzgeber angeordnet, wenn der Zeitarbeitnehmer der Fiktion des Arbeitsverhältnisses nach § 9 AÜG wirksam durch eine sog. Festhaltenserklärung widersprochen hat (§ 9 Abs. 3 Satz 4 AÜG).

8 Tarifliche Regelungen zur Zeitarbeit

Flexible Gestaltung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern

8.1 Tarifvertrag zum Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern (TV LeiZ)

Der TV LeiZ trat am 01. April 2017 in Kraft. Die redaktionellen Änderungen aus der Tarifrunde 2018 traten zum 01. Januar 2019 in Kraft. Der TV LeiZ regelt die Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern in der Metall- und Elektroindustrie.

Hinweis

Sie finden den [Tariftext des TV LeiZ](#) auf unserer Internetseite.

Die wichtigsten Regelungen des TVLeiZ im Überblick:

- Tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten
- Hemmung des Einsatzes für 10 Kalendertage bei Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats
- Prüfpflicht nach 18-monatigem Einsatz
- Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrags nach 24-monatigem Einsatz
- Keine Pflicht zur Abgabe eines Übernahmeangebots bei Einsatz des Zeitarbeitnehmers mit Sachgrund
- Keine Pflicht zur Abgabe eines Übernahmeangebots bei Vorliegen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit

Zu diesen Regelungen ist nunmehr die tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten hinzugekommen.

8.1.1 Überlassungshöchstdauer

Ab 01. April 2017 gilt gemäß § 1 Abs. 1b) AÜG eine Überlassungshöchstdauer für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern von maximal 18 Monaten. Durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann diese Überlassungshöchstdauer ausgeweitet werden.

Der TV LeiZ ermöglicht eine Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich maximal 48 Monaten beim Einsatz eines Zeitarbeitnehmers ohne Sachgrund. Ob diese Höchstdauer voll ausgeschöpft werden kann, hängt von der Situation im jeweiligen Betrieb ab, insbesondere von Regelungen in einer möglichen Betriebsvereinbarung.

Das BAG hat sich zwischenzeitlich mit der tariflichen Überlassungshöchstdauer befasst. Es fordert, dass ein Tarifvertrag, der von der Öffnungsklausel des AÜG Gebrauch macht, „eine konkrete zeitliche Grenze festlegt, durch die der „vorübergehende“ Charakter der Arbeitnehmerüberlassung gewahrt bleibt. Dieser Forderung kommt der TV LeiZ mit der Regelung in § 2 Ziffer 3 nach. Das BAG stellt in seiner Entscheidung fest, dass eine Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten jedenfalls noch als „vorübergehend“ im Sinne des AÜG anzusehen ist, ohne dabei eine Höchstgrenze für die Abweichung von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer festzulegen (BAG, Urteil vom 14. September 2022 – 4 AZR 83/21).

Diese tarifliche Überlassungshöchstdauer gilt auch unabhängig von der Tarifgebundenheit der Zeitarbeitnehmer, d. h. auch in Bezug auf Zeitarbeitnehmer, die selbst nicht tarifgebunden sind. Dies hat das BAG in seinem Urteil vom 14. September 2022 klargestellt.

Wird ein Einsatz weniger als 3 Monate unterbrochen, werden sowohl die vor als auch nach der Unterbrechung liegenden Zeiträume bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer zusammengezählt. War der Einsatz hingegen mehr als 3 Monate unterbrochen, beginnt die jeweilige Überlassungshöchstdauer von neuem zu laufen.

Wird ein Zeitarbeitnehmer länger eingesetzt, als die jeweils gültige Überlassungshöchstdauer dies erlaubt, kommt nach §§ 9 Abs. 1 Nr. 1b., 10 AÜG automatisch ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande (Fiktion eines Arbeitsverhältnisses). Eine Ausnahme gilt bei einer Festhaltungserklärung des Zeitarbeitnehmers (siehe oben unter 2.1.2.1.2).

8.1.2 Betriebe ohne Betriebsvereinbarung

Besteht keine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit im Betrieb, finden allein die tariflichen Regelungen des TV LeiZ Anwendung. Der Entleiher ist verpflichtet, nach 18 Monaten Überlassung zu prüfen, ob er einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann. Nach einer Überlassungsdauer von 24 Monaten ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag anzubieten. Die tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten kann in diesen Fällen grundsätzlich nur zum Tragen kommen, wenn ein Zeitarbeitnehmer das Übernahmeangebot abgelehnt hat.

8.1.3 Betriebe mit Betriebsvereinbarung

Durch eine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit, kann die Verpflichtung aus dem Tarifvertrag, dem Zeitarbeitnehmer nach einer bestimmten Einsatzzeit die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anzubieten abbedungen werden.

Zu differenzieren ist zwischen der Fortführung bereits bestehender Betriebsvereinbarungen und neuen Betriebsvereinbarungen.

8.1.3.1 Fortführung bestehender Betriebsvereinbarungen

Für Betriebe, die bereits vor dem 01. April 2017 eine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit abgeschlossen haben, regelt der neue TV LeiZ einen Bestandsschutz.

Bei der Fortführung bestehender Betriebsvereinbarungen muss danach differenziert werden, ob in der Betriebsvereinbarung eine Überlassungshöchstdauer geregelt ist oder nicht.

- Bestehende Betriebsvereinbarung mit Überlassungshöchstdauer:
Enthält die Betriebsvereinbarung bereits eine Überlassungshöchstdauer, kann sie nach der Protokollnotiz zu § 3 TV LeiZ und nach § 7 TV LeiZ unverändert fortgeführt werden. Dies gilt selbst dann, wenn eine längere als 48-monatige Überlassungshöchstdauer vorgesehen ist. Die unveränderte Fortführung der Betriebsvereinbarung sollte durch die Betriebsparteien schriftlich dokumentiert werden. Aufgrund der BAG-Rechtsprechung zur Überlassungshöchstdauer sind Regelungen, die unter diesen Bestandsschutz des TV LeiZ fallen zu überprüfen.
- Bestehende Betriebsvereinbarung ohne Überlassungshöchstdauer:
Enthält die Betriebsvereinbarung keine Überlassungshöchstdauer, hatten die Betriebsparteien die Möglichkeit, sich bis spätestens bis 31. August 2017 auf eine Ergänzung der Betriebsvereinbarung um eine Überlassungshöchstdauer zu verständigen. Möglich war dabei die Vereinbarung einer maximalen Einsatzdauer von bis zu 48 Monaten. Wurde keine Einigung erzielt, regelt der TV LeiZ für diesen Fall als „Rückfalllösung“ eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten. Diese Frist zählt ab dem tatsächlichen Einsatzbeginn. Bei Einsätzen, die bereits vor dem 01. Juni 2017 begonnen haben, zählt sie aber erst ab dem 01. Juni 2017.

8.1.3.2 Neuabschluss von Betriebsvereinbarungen ab dem 01. April 2017

Für neu abzuschließende Betriebsvereinbarungen enthält der TV LeiZ mit der Überlassungshöchstdauer eine wesentliche Änderung im Verhältnis zur vorhergehenden Rechtslage. Wie bisher kann eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Einsatz von Zeitarbeit optional folgende Regelungselemente enthalten:

- Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Zeitarbeit
- Höhe der Vergütung der Zeitarbeitnehmer, die in Verleihverträgen vereinbart wird
- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln

Wenn keine Überlassungshöchstdauer vereinbart wird, greift die tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten. Eine klare Regelung in der Betriebsvereinbarung ist dringend anzuraten.

Wird eine neue Betriebsvereinbarung ab dem 01. April 2017 abgeschlossen, zählen die für die Berechnung der Überlassungshöchstdauer zu berücksichtigenden Einsatzzeiten ab dem tatsächlichen Einsatzbeginn, jedoch frühestens ab dem 01. April 2017.

Aufgrund des Tarifvertrags zu Branchenzuschlägen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) sind für Arbeitnehmerüberlassung in die M+E-Industrie Regelungen zur Vergütung von Zeitarbeitnehmern im Einsatzbetrieb entbehrlich.

8.1.4 Übernahme des Tarifvertrags durch nicht-tarifgebundene Betriebe

Gemäß § 1 Abs. 1b) S. 4 und S. 6 AÜG kann der TV LeiZ im Betrieb eines nicht-tarifgebundenen Entleihers übernommen und zugleich betrieblich gestaltet werden.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wer als „nicht tarifgebunden“ im Sinne von § 1 Abs. 1b) S. 4 und S. 6 AÜG anzusehen ist. Diese Frage ist insbesondere für Unternehmen relevant, bei denen über einen Haustarifvertrag/Anerkennungstarifvertrag grundsätzlich eine Tarifbindung (zum Beispiel durch Anerkennung des Manteltarifvertrags) besteht, aber keine Tarifbindung im Hinblick auf den neuen TV LeiZ.

Im Sinne des reinen Wortlauts des AÜG wären solche Unternehmen gegebenenfalls als tarifgebundene Unternehmen anzusehen, so dass ihnen ein Handlungsspielraum zur Überlassungshöchstdauer nur über einen weiteren Haus- bzw. Anerkennungstarifvertrag möglich wäre.

Vom Sinn und Zweck der Regelung im AÜG lässt sich jedoch auch argumentieren, dass es nur um die Tarifbindung an einen Tarifvertrag zur Überlassungshöchstdauer gehen kann. Damit ist es gut vertretbar, dass auch diese Unternehmen die gesetzliche Öffnungsklausel nutzen und den TV LeiZ durch eine Betriebsvereinbarung zur Anwendung bringen können.

Praxishinweis

Da diese Frage aufgrund der auslegungsfähigen gesetzlichen Regelung derzeit nicht rechtsicher beantwortet werden kann und die Folgen des Überschreitens der zulässigen Überlassungshöchstdauer erheblich sind, ist eine Risikoabwägung bezüglich der betrieblichen Vorgehensweise vorzunehmen. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an Ihre regionale Geschäftsstelle.

Erforderlich ist in der Praxis der Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat. Der TV LeiZ kann dabei nicht nur teilweise, sondern muss vollständig übernommen werden. Dies heißt aber auch, dass von den Gestaltungsmöglichkeiten des Tarifvertrags Gebrauch gemacht werden kann.

So ist es zum Beispiel möglich, den Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarung zu übernehmen, ohne Übernahmeangebote an Zeitarbeitnehmer aussprechen zu müssen.

Praxishinweis

Sie finden eine [Muster-Betriebsvereinbarung](#) auf unserer Internetseite.

8.2 Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME)

Der Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) wurde durch die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche, GVP und IG Metall, abgeschlossen und regelt die Angleichung des Arbeitsentgelts der Zeitarbeitnehmer durch nach Einsatzdauer ansteigende Branchenzuschläge.

Rechtssprechungshinweis

Die Tarifwerke der Zeitarbeit sind europarechtskonform. Ein Tarifvertrag, der für Zeitarbeitnehmer ein geringeres Arbeitsentgelt als das Entgelt der Stammarbeitnehmer festlegt, muss im Gegenzug dazu Ausgleichsvorteile vorsehen (EuGH, Urteil vom 15. Dezember 2022 - C-311/21). Nach dem BAG müssen die möglichen Ausgleichsvorteile nicht zwingend im fraglichen Tarifvertrag niedergelegt sein (BAG, Urteil vom 31. Mai 2023 - 5 AZR 143/19). Sie können sich vielmehr auch im Zusammenspiel mit den gesetzlichen Schutzvorschriften ergeben. Das deutsche Recht enthält zahlreiche derartige Vorgaben, sodass die vermeintliche Ungleichbehandlung auf diesem Weg kompensiert werde.

Der Branchenzuschlag beträgt nach der Einsatzdauer in einem Entleiher-Betrieb der Metall- und Elektroindustrie folgende Prozentwerte:

Für Einsätze, die vor dem 1. April 2027 beginnen:

- ab Einsatzbeginn 15 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 20 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 30 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 45 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 50 %
- nach dem fünfzehnten vollendeten Monat 65 %

Ab 1. Januar 2028 für Einsätze, die ab dem 1. April 2027 beginnen:

- ab Einsatzbeginn 15 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 20 %

Tarifliche Regelungen zur Zeitarbeit

- nach dem fünften vollendeten Monat 30 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 45 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 47,5%
- nach dem fünfzehnten vollendeten Monat 65 %

Ab 1. Januar 2029 für Einsätze, die ab dem 1. April 2028 beginnen:

- ab Einsatzbeginn 15 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 20 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 30 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 45 %
- nach dem fünfzehnten vollendeten Monat 65%

des Stundentabellenentgelts des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit, abgeschlossen zwischen dem GVP und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit.

Hinweis

Sie finden den [Tariftext des TV BZ ME](#) auf unserer Internetseite.

Ansprechpartner/Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw August 2026