

## **Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern i. S. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch Landesbehörden**

**RdErl. d. MF v. 8. 7. 1999 – VD 5-15 05 – i. d. F. v. 2. 9. 2003  
- VORIS 20462 00 00 00 127 -**

### **1. Arbeitsrechtliche Aspekte**

#### **1.1 Rechtsbegriff**

Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gewerbsmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überlässt, ohne damit Arbeitsvermittlung zu betreiben.

Bei der Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sind die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu beachten. Besonderes Augenmerk ist bei Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages darauf zu legen, dass der Vertragspartner eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hat (§ 1 AÜG). Die Erlaubnis ist davon abhängig, dass vom Verleiher keine unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben wird.

#### **1.2 Vertragliche Vereinbarung**

In dem gemäß § 12 AÜG schriftlich abzuschließenden Überlassungsvertrag ist vom Verleiher zu erklären, dass er über die gemäß § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis verfügt. Darüber hinaus hat er sich zu verpflichten, den eventuellen Wegfall unverzüglich mitzuteilen. Der Entleiher muß sich des Vorliegens der Erlaubnis sicher sein, um ordnungswidriges Handeln auszuschließen (§ 16 AÜG).

Mit der ab 1.1.2003 geltenden Neufassung des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG sind Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu den gleichen Bedingungen wie die vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Entleihers zu beschäftigen. Dies betrifft insbesondere das Arbeitsentgelt. Gemäß der Übergangsvorschrift des § 19 AÜG sind diese Regelungen für Leiharbeitsverhältnisse anzuwenden, die ab 1.1.2004 begründet werden.

Der Entleiher hat hier nicht nur die Aufgabe, darauf zu achten, dass der Verleiher die Bestimmung beachtet. Er muss seinerseits durch korrekte Information den Verleiher dazu in die Lage versetzen (§ 12 Abs. 1 S. 3 AÜG).

Von dieser Vorschrift kann nur abgewichen werden, wenn ein für den Verleiher geltender Tarifvertrag dies zulässt. Entsprechende Entgelttarifverträge sind mit allen Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) und vom Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistung e.V. (BZA) abgeschlossen worden, die ab 1.1.2004 in Kraft treten. Im Überlassungsvertrag ist zu vereinbaren, dass die Ausleihe mindestens zu den darin enthaltenen Bedingungen erfolgt.

#### **1.3 Gegenstand des Leiharbeitsverhältnisses**

Mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geht der Entleiher die vertraglich vereinbarten Pflichten gegenüber dem Verleiher ein. Zu den vereinbarten Konditionen werden die gewünschten Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt. Vertragliche Beziehungen bestehen zwischen Entleiher und Leiharbeiterin und Leiharbeiter nicht. Für beide bestehen jedoch einige arbeitsrechtliche Nebenpflichten. Das sind auf Arbeitnehmerseite z.B. die Verschwiegenheits- und Sorgfaltspflicht. Der Entleiher hat das Direktionsrecht, das er gegenüber Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern ebenso ausüben kann, wie bei eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es verschafft ihm die Möglichkeit, deren

Einsatz nach seinen Vorstellungen und Zielen vorzunehmen. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter werden für die Dauer der Beschäftigung in die Dienststelle voll eingegliedert. Daraus ist jedoch nicht zwangsläufig abzuleiten, dass sie in jeder Hinsicht den eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichzustellen sind. Im Vordergrund steht die Erfüllung des abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, d.h. die Entgegennahme einer der vereinbarten Vergütung entsprechenden Arbeitsleistung.

Besonders zu beachten ist, dass die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Verleihfirmen üblicherweise vom BAT/MTArb erheblich abweichende Voraussetzungen für das Entstehen von Überstunden und Zeitzuschlagsansprüchen beinhalten. Die Anspruchsvoraussetzungen sind hier sehr viel schneller erfüllt, sodass die ursprünglich kalkulierten Kosten überschritten werden können. Dem Entleiher obliegt außerdem die Fürsorgepflicht.

#### **1.4 Personalvertretungsrechtlicher Aspekt**

Das BAG hat mit Beschluss vom 18.1.1989 zu § 14 AÜG entschieden, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Angehörige des entsendenden Betriebes bleiben. Demzufolge sind sie für den Betriebsrat des Entleihers weder wählbar noch wahlberechtigt. Sie haben jedoch die Beschäftigteneigenschaft i. S. des § 4 Abs. 1 NPersVG, sodass sich Beteiligungsrechte des Personalrates ergeben. Darüber hinaus hat er ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 66 Abs. 1 Nr. 14 NPersVG.

### **Haushaltsrechtliche Aspekte**

#### **2.1 Wirtschaftlichkeitsprüfung**

Vor jeder Vergabe eines Auftrags an ein Leiharbeitsunternehmen ist eine Wirtschaftlichkeitsprüfung nach § 7 LHO durchzuführen. Hier ist insbesondere zu prüfen, ob die Maßnahme nicht mit vorhandenem Personal bewältigt werden kann und ob die Beschäftigung von Aushilfskräften kostengünstiger ist.

#### **2.2 Buchung der Entgelte**

Zahlungen an Leiharbeitsunternehmen sind bei der Gruppierung 538 zu buchen (Dienstleistungen Außenstehender). Keinesfalls dürfen Ausgaben an Leiharbeitsunternehmen in der Obergruppe 42 - auch nicht in der Gruppierung 427 (Vertretungs- und Aushilfskräfte) - gebucht werden. Gegebenenfalls ist ein Antrag nach § 37 LHO zu stellen; Nr. 8.3.3 der Richtlinie zur Haushaltsführung vom 13.12.2001 (Nds. MBl. S. 956) ist zu beachten.