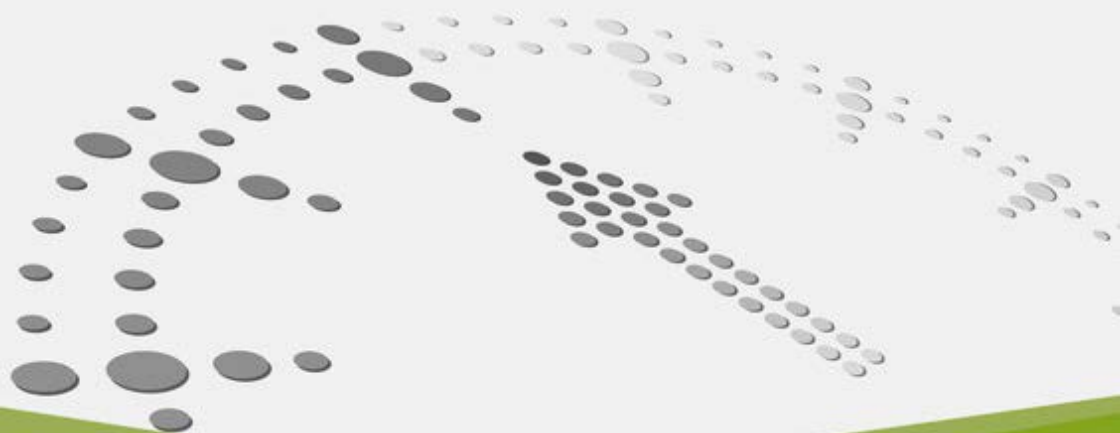


Joachim Gutmann/Sven Kilian



# Zeitarbeit

Fakten, Trends und Visionen  
3. Auflage

## **Gutmann, Kilian · Zeitarbeit – Fakten, Trends und Visionen**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-648-03883-3

Bestell-Nr. 04338-0003

3. Auflage 2013

© 2013, Haufe Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg

Redaktionsanschrift: Fraunhoferstraße 5, 82152 Planegg/München

Telefon: (089) 895 17-0

Telefax: (089) 895 17-290

[www.haufe.de](http://www.haufe.de)

[online@haufe.de](mailto:online@haufe.de)

Lektorat: Jürgen Fischer

Alle Angaben/Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie die Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Desktop-Publishing: Helmut Haunreiter, 84533 Markt

Umschlag: RED GmbH, 82152 Krailling

Druck: Schätzl Druck, 86609 Donauwörth

Zur Herstellung dieses Buches wurde alterungsbeständiges Papier verwendet.

# **Zeitarbeit Fakten, Trends und Visionen**

**mit zahlreichen Arbeitshilfen und einer umfangreichen  
Dokumentation**

**von  
Joachim Gutmann und Sven Kilian**

**Haufe Mediengruppe  
Freiburg · München**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>Vorwort zur zweiten Auflage</b>	<b>8</b>
<b>Vorwort zur dritten Auflage</b>	<b>10</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>12</b>
<b>Verzeichnis der Arbeitshilfen</b>	<b>14</b>
<b>Verzeichnis der Dokumente</b>	<b>15</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>16</b>
<b>1 Definitionen</b>	<b>17</b>
1.1 Arbeitnehmerüberlassung	17
1.2 Arbeitsvermittlung	25
1.3 Personalpools	32
1.4 Transfergesellschaften	34
1.5 Interimsmanagement	36
1.6 Werkvertrag	37
1.7 Selbstständige Arbeit	40
1.8 Sonstige Vertragstypen	41
1.9 Problematische Vertragstypen	42
<b>2 Rechtliche Grundlagen</b>	<b>47</b>
2.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	47
2.2 Das Erlaubnisverfahren	50
2.3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz	63
2.4 Mindestarbeitsbedingungengesetz	66
2.5 Mindestlohn in der Zeitarbeit	67
2.6 Teilzeit- und Befristungsgesetz	70
2.7 Tariflandschaft in der Zeitarbeit	71

2.8	Tarifvertragsstruktur	72
2.9	Haustarifverträge mit Gewerkschaften	93
2.10	Die Richtlinien der EU	94
<b>3</b>	<b>Entwicklung am Arbeitsmarkt</b>	<b>97</b>
3.1	Internationale Entwicklung der Zeitarbeit	97
3.2	Geschichte der Zeitarbeit in Deutschland	101
3.3	Die Deregulierung des Arbeitsmarktes	103
3.4	Aktuelle Markttendenzen	106
3.5	Funktionen der Zeitarbeit	112
3.6	Trends und Perspektiven	121
<b>4</b>	<b>Vertragsverhältnisse</b>	<b>128</b>
4.1	Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	128
4.2	Der Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitnehmer	138
4.3	Verhältnis von Arbeitnehmer, Kunde und Zeitarbeitsunternehmen	165
4.4	Betriebsrat und Zeitarbeit	175
<b>5</b>	<b>Auswahl des Anbieters</b>	<b>180</b>
5.1	Auswahlkriterien	180
5.2	Angebotsportfolio	187
5.3	Wirtschaftliche Vorteile für den Kunden	192
5.4	Ausbildung in der Zeitarbeit	196
<b>6</b>	<b>Abläufe und Prozesse</b>	<b>200</b>
6.1	Aufgaben vor Einsatzbeginn	200
6.2	Aufgaben während des Einsatzes	209
6.3	Aufgaben nach dem Einsatz	213
	<b>Dokumente</b>	<b>215</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>286</b>

# Vorwort

Den Wunsch nach mehr Flexibilität haben Menschen und Organisationen gleichermaßen: Das eigene Leben bzw. die unternehmens-eigenen Prozesse und Abläufe so frei wie möglich gestalten zu können, ist beim Einzelnen wie in der Organisation ebenso inneres Streben wie äußere Anforderung. Flexibilität ist ein positiv besetzter gesellschaftlicher Wert.

Übertragen auf die Arbeitswelt, gerät der unternehmerische Wunsch nach mehr Flexibilität oftmals in Konflikt mit dem Bedürfnis des Einzelnen nach größtmöglicher Sicherheit. Um ihn aufzulösen, haben Gesetzgeber und Sozialpartner einen ordnungspolitischen Rahmen geschaffen, der zwischen beiden Polen einen Kompromiss zu schaffen sucht. Kündigungsschutz und Kurzarbeitergeld, befristete Arbeitsverhältnisse und tarifliche Öffnungsklauseln sind nur einige Belege dafür, wie dem Begehren von Arbeitnehmern und Arbeitgebern Raum gegeben werden soll.

Doch diese Instrumente regeln eine Arbeitsordnung, die als solche die Ansprüche und Bedürfnisse der Menschen und Organisationen nicht mehr vollständig abdeckt. Das berufslebenszeitliche Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen ist eine „bedrohte Art“ geworden. Und zwar nicht nur, weil das Angebot nicht mehr vorhanden ist, sondern weil die Nachfrage rückläufig ist. Neue Arbeitsformen sind hinzugekommen, die den Ausgleich zwischen individuellem Sicherheits- und unternehmerischem Flexibilitätswunsch aus sich heraus lösen.

Dazu zählt auch die Zeitarbeit. Unternehmen können durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern mehr Flexibilität und Handlungsspielraum bei Personaleinsatz und -planung gewinnen. Viele Zeitarbeitnehmer sehen Zeitarbeit als Chance, neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, neue Branchen und Unternehmen kennenzulernen. So ist Zeitarbeit als moderne Arbeitsform zu einem unverzichtbaren Segment des Arbeitsmarktes geworden.

Diese grundsätzliche Einschätzung hat auch in Krisen nicht an Richtigkeit verloren. Die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die Tarifverträge der Branche haben die Zeitarbeitsunternehmen zu Arbeitgebern mit allen Rechten und Pflichten gemacht. Sie haben den Zeitarbeitnehmern klare Regelungen über ihre Entlohnung und in der Folge Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Qualifizierung gebracht.

Für Unternehmen, die Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument einsetzen, sind die Vorteile dieser neuen Arbeitsform ebenso offensichtlich, wie sie sich für Menschen erschließen, denen die Zeitarbeit einen ersten oder neuen Zugang zum Arbeitsmarkt verschafft hat. Doch nicht nur Berufs- und Wiedereinsteiger, auch Hochqualifizierte entdecken zunehmend Charme und Chance flexibler Tätigkeiten – mit einem engagierten Vermittler an ihrer Seite.

Doch es soll auch nicht verschwiegen werden, dass es noch immer viele Vorbehalte gegenüber der Zeitarbeit gibt, die aus einem überkommenen Bild stammen und nur durch geduldige Informationsarbeit zu widerlegen sein werden. Dazu will dieses Buch einen Beitrag leisten.

*Joachim Gutmann, Sven Kilian*

*Hamburg, im Juli 2009*



# Vorwort zur zweiten Auflage

In den letzten beiden Jahren seit Erscheinen dieses Buches hat nicht nur die deutsche Wirtschaft im Allgemeinen, sondern auch die Zeitarbeit im Besonderen eine Achterbahnfahrt hinter sich gebracht. Krise und Konjunktureinbruch ließen in nur sechs Monaten die Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeit dramatisch sinken und nahezu ebenso schnell, nämlich binnen eines Jahres, stiegen die Zahlen mit dem wirtschaftlichen Aufwärtstrend wieder auf neue Höchststände an.

Wenn auch die Vorzeichen weniger dramatisch hätten sein dürfen, so hat die Zeitarbeit damit doch ihre Funktion als Flexibilisierungsinstrument eindrucklich unter Beweis gestellt. Sie hat den Unternehmen ermöglicht, schnell auf wirtschaftlich höchst volatile Rahmenbedingungen zu reagieren, und sie hat den Beschäftigten nach der Krise einen schnellen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Trotzdem ertönt der Ruf nach gesetzlichen Korrekturen an diesem erfolgreichen Arbeitsmarktinstrument, der Ruf nach mehr Regulierung, immer lauter. Die Palette der Forderungen ist bunt: Equal Pay ohne Ausnahme oder Einarbeitungszeit, Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes, Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer, Aufhebung der Tariföffnungsklausel. Auch von gewerkschaftlicher Seite wird das Instrument Zeitarbeit trotz der neuen Tarifverträge und der Mindestlohnregelung immer wieder diskreditiert. Und klar ist auch: Der Missbrauch der Zeitarbeit wie im „Fall Schlecker“ und die halbherzige Reaktion der Branche darauf waren alles andere als Image fördernd.

Das Ziel bleibt: die Zeitarbeit als modernes und gesellschaftspolitisch akzeptiertes Arbeitsmodell vollumfänglich zu etablieren. Und wie bisher will dieses Buch dazu einen Beitrag leisten.

*Joachim Gutmann, Sven Kilian*

*Hamburg, im Juli 2011*

# Vorwort zur dritten Auflage

Als die zweite Auflage dieses Fachbuches im Sommer 2011 erschien, prognostizierten nicht nur Branchenexperten der Zeitarbeit eine auch kurzfristig wirkende goldene Zukunft. Studien zufolge sollten 2012 erstmals mehr als eine Million Zeitarbeitnehmer in Deutschland beschäftigt sein, sollte der Markt für Zeitarbeit nach 2011 auch im Folgejahr erneut zweistellig wachsen.

Doch es kam anders. Die Zeitarbeit geriet 2012 massiv unter Druck: Erst der Ärger um die Tarifverträge mit der Spartengewerkschaft Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP), deren Tarifunfähigkeit höchst-richterlich vom Bundesarbeitsgericht im Mai 2012 festgestellt wurde und der Zeitarbeitsbranche unerwartete Nachforderungen von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen von rund zwei Milliarden Euro bescherte. Dann die langen Verhandlungen um Equal Pay unter dem Druck des von Arbeitsministerin Ursula von der Leyen festgesetzten Ultimatums zur tariflichen Einigung, die schließlich in die Tarifverträge über Branchenzuschläge mündeten. Und schließlich die fortwährende, aggressiv geführte Kampagne der IG Metall und der IG Metall-Betriebsräte gegen den großvolumigen Einsatz von Zeitarbeitnehmern in den Unternehmen, gegen die Ausdünnung der Stammebelegschaften.

Ganz gleich, was dabei Ursache, was Wirkung, und welchen Beitrag die konjunkturelle Entwicklung daran hatte: Von der Millionen-Grenze ist die Zeitarbeit heute weiter entfernt als Ende 2011. Und von goldenen Zeiten genauso. Denn noch ist nicht geklärt, wie die Zeitarbeitsunternehmen die Branchenzuschläge und den damit verbundenen administrativen Aufwand als Kostenfaktoren wirtschaftlich verkraften. Noch ist nicht geklärt, ob sie ihre arbeitsmarktpolitische Funktion, Nicht- und Geringqualifizierte erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren, unverändert fortsetzen können. Und noch ist offen, ob die nun zunehmende, wenngleich gestaffelte Angleichung der Lohnniveaus von Zeitarbeitskräften und

Stammebelegschaft wirklich dauerhaft auf das angeschlagene Image der Branche einzahlt.

Die Zeitarbeit steht – nicht zum ersten Mal – vor einer Zäsur. Einerseits arbeitet ihr der demografische Wandel in die Hände. Flexiblere Personalmodelle sind längst nicht mehr nur aufgrund jahreszeitlicher oder konjunktureller Einsatzspitzen notwendig. Demografieorientierte, flexibel gestaltete Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle sind gefragt, die auch unter veränderten Rahmenbedingungen eine langfristige Personalplanung ermöglichen. Hier können externe Personaldienstleister als strategische Partner des Personalmanagements wertvolle Beiträge leisten. Auf der anderen Seite ist eine weitere Marktbereinigung unausweichlich. Komplexe Gestellungs- und Abrechnungsprozesse lassen sich nicht mehr mit einem Spaltenbuch bewerkstelligen. Die Zeitarbeitsunternehmen müssen vom willigen Personalbeschaffer zum kritischen Personaldienstleister werden, vom Lieferanten zum strategischen Partner. Nicht alle haben dazu die Kraft und die Kompetenz.

Ihren endgültigen und gesellschaftlich akzeptierten Platz hat die Zeitarbeit auch 2013 noch nicht gefunden. Doch sie ist auf einem guten Wege.

*Joachim Gutmann, Sven Kilian*  
*Hamburg, im Mai 2013*

# Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AktG	Aktiengesetz
ALEB	Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe
ALG	Arbeitslosengeld
AMP	Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister
ArbG	Arbeitsgericht
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AÜV	Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
AVGS MAT	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein – Maßnahmen bei einem Träger
AVGS MPAV	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein – Maßnahme private Arbeitsvermittlung
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAP	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BeschCG	Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIGD	Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung e. V.
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BPV	Bundesverband Personalvermittlung e. V.
BSG	Bundessozialgericht
BVD	Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BZA	Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V.
CGB	Christlicher Gemeinschaftsbund Deutschlands
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall
CGZP	Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen
CIETT	International Confederation of Private Employment Agencies

DA	Durchführungsanweisungen
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DHV	Die Berufsgewerkschaft e. V.
ERTV	Entgeltrahmentarifvertrag
ETV	Entgelttarifvertrag
EU	Europäische Union
EWK	Europäischer Wirtschaftsraum
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz
GÖD	Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmer
INZ	Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen
IW	Institut der Deutschen Wirtschaft
LAG	Landesarbeitsgericht
ME	Metall- und Elektrobranche
MiArbG	Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen
MTV	Manteltarifvertrag
MVZ	Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit
NachwG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
SGB	Sozialgesetzbuch
StabSiG	Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland
Transfer-Kug	Transfer-Kurzarbeitergeld
TV BZ	Tarifvertrag über Branchenzuschläge
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UIS	Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen
UZA	Unternehmensverband für Zeitarbeit
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
5. VermBG	Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer

# Verzeichnis der Arbeitshilfen

Checkliste: Wie Sie erkennen, ob Ihnen ein Arbeitnehmer vermittelt oder überlassen wurde	32
Checkliste: Was den Werkvertrag kennzeichnet	39
Checkliste: Wie Sie Ihre Personalplanung optimieren können	117
Checkliste: Welche Vorteile Zeitarbeit für das Einsatzunternehmen hat	118
Checkliste: Welche Vorteile Zeitarbeit für den Arbeitnehmer bietet	121
Checkliste: Wie Sie die korrekte Berechnung der Branchenzuschläge prüfen können	133
Checkliste: Was der Arbeitsvertrag in jedem Fall enthalten sollte	145
Checkliste: So arbeiten Sie sicher mit einem Zeitarbeitsunternehmen zusammen	169
Checkliste: So prüfen Sie als Zeitarbeitnehmer die Seriosität Ihres Arbeitgebers	174
Checkliste: Wie finde ich den passenden Anbieter?	184
Checkliste: So erstellen Sie ein Anforderungsprofil	203
Checkliste: Was Sie bei der Einweisung von Zeitarbeitnehmern beachten sollten	207
Checkliste: Klären Sie vor Einsatzbeginn diese arbeitsschutzrechtlichen Fragen	208
Checkliste: So integrieren Sie den Zeitarbeitnehmer in den Betrieb	210
Checkliste: Erfüllt der Zeitarbeitnehmer die an ihn gerichteten Erwartungen?	211
Checkliste: Sind Sie mit der Dienstleistung des Zeitarbeitsanbieters zufrieden?	214

# Verzeichnis der Dokumente

<b>1. Gesetzliche Grundlagen</b>	<b>216</b>
1.1. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung vom 01. Dezember 2011 (Auszug)	216
1.2. Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (Auszug)	235
1.3. EU-Richtlinie Leiharbeit	238
1.4. Erste Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 21. Dezember 2011	247
<b>2. Tarifverträge iGZ – DGB</b>	<b>249</b>
2.1. Manteltarifvertrag	249
2.2. Entgeltrahmentarifvertrag	259
2.3. Entgelttarifvertrag	265
2.4. Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung	270
2.5. Sondervereinbarungen	272
2.6. Tarifvertrag über Mindestarbeitsbedingungen	273
2.7. Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie	278
<b>3. Anschriften</b>	<b>283</b>
3.1. Zeitarbeitsverbände	283
3.2. Landesarbeitsagenturen und ZAV	283
3.3. Verwaltungsberufsgenossenschaft	285



# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Begrifflichkeiten der Zeitarbeit	18
Abb. 2: Bauhaupt- und Baunebengewerbe	24
Abb. 3: Outsourcing über Werkvertrag	43
Abb. 4: Einordnung in Entgeltgruppen	83
Abb. 5: Stundenlöhne 2013	84
Abb. 6: Systematik der Branchenzuschläge	88
Abb. 7: Branchenzuschläge in der Metall- und Elektroindustrie	90
Abb. 8: Vergleich der Branchenzuschläge in der Zeitarbeit	92
Abb. 9: Zeitarbeit in Europa	100
Abb. 10: Beschäftigte in der Zeitarbeit	107
Abb. 11: Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs- Unternehmen in Deutschland 2011	111
Abb. 12: Entwicklung der Belegschaftsstruktur	114
Abb. 13: Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit	115
Abb. 14: Zeitarbeitnehmer mit neuen Arbeitsverhältnissen nach zuvor ausgeübter Beschäftigung	119
Abb. 15: Arbeitszeitkonto	157
Abb. 16: Dreiecksverhältnis	165
Abb. 17: Inhouse-Lösung mit Masterfunktion	189
Abb. 18: Kostenkalkulation	194
Abb. 19: Niederlassungsstruktur	202

# 1 Definitionen

Ob „Zeitarbeit“ oder „Leiharbeit“ – das ist nicht nur eine semantische Differenzierung. Im folgenden Kapitel wird dargestellt, welche Begrifflichkeiten die Zeitarbeit beschreiben, was die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnet und wie sie von anderen Formen der flexiblen Arbeit abzugrenzen ist. In Checklisten können Sie prüfen, welcher dieser Arbeitsformen Ihr Arbeitsangebot bzw. Arbeitsvertrag zuzurechnen ist.

## 1.1 Arbeitnehmerüberlassung

Für das Arbeitsmodell „Zeitarbeit“ werden in der Praxis mehrere unterschiedliche Begriffe gebraucht. So liest und spricht man von „Arbeitnehmerüberlassung“, „Personalleasing“ und „Fremdarbeitnehmern“. Weit verbreitet und vor allem von gewerkschaftlicher Seite genutzt ist auch der Ausdruck „Leiharbeit“. Diese Bezeichnung lehnt sich an die Rechtsfigur „Leihe“ an, ist aber nicht stimmig, da die Leihe laut Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB) die unentgeltliche Gebrauchsüberlassung einer Sache charakterisiert. So klingt der Begriff „Leiharbeit“ in Verbindung mit Menschen diskriminierend und wird im Personalwesen und von den Zeitarbeitsunternehmen möglichst vermieden.

Die gesetzliche Bezeichnung für die als Zeitarbeit bekannte Arbeitsform lautet „Arbeitnehmerüberlassung“. Sie wird durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Dort wird der Begriff der „Arbeitnehmerüberlassung“ als Regelbegriff eingeführt, doch die Begriffe „Leihe“, „Entleiher“ (für den Einsatzbetrieb), „Verleiher“ (für das Zeitarbeitsunternehmen) und „Leiharbeitnehmer“ (statt Zeitarbeitnehmer) werden weiterhin zur Definition der rechtlichen Drittbeziehung verwendet. Auch in der Rechtsprechung sowie in den offiziellen Merkblättern und Durchführungsverordnungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind diese Ausdrücke noch ebenso präsent wie in der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates.

Eine sprachliche Umwandlung des AÜG, in der „Verleiher“, „Entleiher“ und „Leiharbeiter“ durch die entsprechenden Begriffe „Zeitarbeitsunternehmen“, „Einsatzbetrieb bzw. Kundenunternehmen“ und „Zeitarbeitnehmer“ ersetzt werden, wird seit Längerem von den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsunternehmen gefordert. In der Praxis der Personalwirtschaft haben sich die „neuen“ Begriffe längst etabliert (vgl. hierzu auch Abb. 1) und fügen sich in die international gebräuchliche Terminologie „temporary work“ oder „travail temporaire“ ein. Diese Umstellung ist nach der jüngsten sprachlichen Überarbeitung des AÜG umso dringlicher geworden (siehe weiter unten).

	den Arbeitnehmer	die Zeitarbeitsfirma	die Beschäftigungsfirma
Der Arbeitnehmer ist für:		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Angestellter</li> <li>▶ Zeitarbeitnehmer</li> <li>▶ externer Mitarbeiter</li> <li>▶ Mitarbeiter im Kundeneinsatz</li> <li>▶ Leiharbeiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zeitarbeitnehmer</li> <li>▶ überbetrieblicher Mitarbeiter</li> </ul>
Die Zeitarbeitsfirma ist für:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Vertragsarbeitgeber</li> <li>▶ Vermittler</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Verleiher</li> <li>▶ Personaldienstleister</li> <li>▶ Auftragnehmer</li> </ul>
Die Beschäftigungsfirma ist für:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Einsatzbetrieb</li> <li>▶ Kundenunternehmen</li> <li>▶ Einsatzort</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entleiher</li> <li>▶ Kundenunternehmen</li> <li>▶ Auftraggeber</li> </ul>	

Abb. 1: Begrifflichkeiten der Zeitarbeit

### 1.1.1 Formen der Arbeitnehmerüberlassung

Vor Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung zur Arbeitnehmerüberlassung unterschied man begrifflich zwischen echter und unechter (gewerbsmäßiger) Arbeitnehmerüberlassung. Wurde ein Mitarbeiter eines Unternehmens gelegentlich und nur vorübergehend an einen

anderen Arbeitgeber überlassen (verliehen), bezeichnete man dies als echte (nicht gewerbsmäßige) Arbeitnehmerüberlassung.

### **Erlaubnispflichtige Überlassung**

Mit dem AÜG wurde der Begriff der „gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ eingeführt, bei der ein allein zum Zweck der Ausleihe an einen Dritten eingestellter Arbeitnehmer überlassen wird. Diese Arbeitnehmerüberlassung unterliegt zudem der Aufsicht der Bundesagentur für Arbeit und bedarf einer gewerberechtlchen Erlaubnis (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

Als Gewerbsmäßigkeit bezeichnet das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hierbei jede Handlung, die auf eine gewisse Dauer und auf die Erzielung unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile (Gewinnerzielungsabsicht) gerichtet ist. Und das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert als gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, wenn ein Arbeitgeber als Verleiher im Rahmen seiner auf Gewinnerzielung und planmäßige Wiederholung ausgerichteten Tätigkeit einem Dritten (Entleiher) aufgrund eines Vertrages vorübergehend seinen Arbeitnehmer überlässt, den der Entleiher nach seinen Vorstellungen in seinem Betrieb wie seine eigenen Arbeitnehmer einsetzt (BAG v. 03.12.1997, 7 AZR 764/96).

#### **Achtung:**

Das zum 01. Dezember 2011 in Kraft getretene Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ersetzt den Begriff „erwerbsmäßig“ durch „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“. In Umsetzung der Europäischen Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG) wird damit die Erlaubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr an die Gewerbsmäßigkeit geknüpft. Künftig fallen alle Unternehmen unter das AÜG, die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit betreiben, unabhängig davon, ob sie damit Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

Diese (nicht nur) begriffliche Änderung führt dazu, dass beispielsweise auch konzerninterne Personalservicegesellschaften, die Beschäftigte zum Selbstkostenpreis an andere Konzerngesellschaften „verleihen“, nunmehr eine nach § 1 AÜG erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Damit werden die Anforderun-

gen an diese Unternehmen erhöht und die Schutzrechte der Zeitarbeiter verbessert.

Gleichzeitig wurde damit aber eine begriffliche Differenzierung, die „Zeitarbeit“ im allgemeinen Verständnis gleichsetzte mit der „klassischen“, von branchengebundenen Zeitarbeitsunternehmen ausgeübten gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, ohne Not aufgegeben. Die Aufgabe dieser Unternehmen, sich von Überlassern (Verleihern) unterschiedlichster Couleur abzugrenzen, ist damit nicht einfacher geworden.

### **Erlaubnisfreie Überlassung**

Neben die erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit tritt nun die erlaubnisfreie Überlassung. Die Regelungen des AÜG sind nicht anzuwenden,

- wenn die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen erfolgt und ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht,
- wenn die Überlassung durch den Arbeitgeber nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,
- wenn der Leiharbeiter in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist, oder
- wenn die Überlassung durch einen Arbeitgeber erfolgt, der weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigt und zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen einen Arbeitnehmer, der nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt oder beschäftigt wird, an einen anderen Arbeitgeber bis zur Dauer von zwölf Monaten verleiht.

Für diese Formen der Arbeitnehmerüberlassung benötigt ein Arbeitgeber nicht die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche gewerberechtliche Erlaubnis. Alle weiteren Bestimmungen des AÜG müssen jedoch angewandt werden.

**Achtung:**

Auch als gemeinnützig anerkannte Institutionen, die innerhalb ihres satzungsmäßigen Zwecks Arbeitnehmer überlassen (z. B. karitativ tätige Organisationen, reine Selbsthilfeorganisationen), betreiben eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung, wenn diese nicht nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht nur zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Da nunmehr weder die fehlende Gewinnerzielungsabsicht noch die fehlende Gewerbsmäßigkeit die Tätigkeit solcher Organisationen von der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung differenzieren, können nur die oben genannten Ausnahmetatbestände als Unterscheidungsmerkmal herangezogen werden.

Umstritten ist auch, ob mit der Einführung des Begriffs „gelegentlich“ als Abgrenzungsmerkmal der Erlaubnisfreiheit nicht eine gesetzliche Grauzone geschaffen wird, da dieser Begriff im AÜG weder präzisiert noch konkretisiert wird. Nach Auffassung des Gesetzgebers ist dieser Terminus aber durch die Rechtsprechung zum Begriff der Erwerbsmäßigkeit im bisherigen AÜG hinreichend bestimmt (BAG, Urteil vom 02.06.2010, AZ 7 AZR 946/08, Rn. 19,26). In jedem Fall soll diese Ausnahmeregel sehr restriktiv angewendet werden (z. B. zur Abdeckung des kurzfristigen Spitzenbedarfs in einem anderen Unternehmen).

**Arbeitnehmerüberlassung im Konzern**

Ebenfalls erlaubnisfrei ist unter bestimmten Bedingungen die sogenannte konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung zwischen Unternehmen eines Konzernverbundes. Voraussetzung dafür ist, dass

- es sich um einen Konzern gemäß § 18 Aktiengesetz (AktG) handelt,
- der Arbeitnehmer innerhalb des Konzerns überlassen wird, aber nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt oder beschäftigt wird,
- er seine Arbeitsleistung nur vorübergehend bei einem anderen Arbeitgeber erbringt (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG).

Damit wird die von der Erlaubnispflicht ausgenommene konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung weiter eingeschränkt. Das Konzernprivileg gilt nur noch, wenn der Arbeitnehmer nicht nur zum Zweck der Überlassung eingestellt oder beschäftigt wurde, unabhängig davon, ob seine Überlassung vorübergehend oder dauerhaft ist.

**Tipp: Feste Grenzen setzen**

Um das Merkmal „zum Zweck der Überlassung“ bei einer konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung eindeutig zu definieren und spätere Auseinandersetzungen um die Erlaubnisfreiheit zu vermeiden, sollten Sie die Überlassung erst nach einer Beschäftigung im Konzern vornehmen und nicht durch eine Personalführungsgesellschaft, deren Zweck die Einstellung und Überlassung von Personal ist. Denn ein „Leiharbeiter“ ist nur derjenige Arbeitnehmer, der mit einem „Leiharbeitsunternehmen“ nach Definition des AÜG einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, um einem entleihenden Unternehmen überlassen zu werden und dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten. Arbeitnehmer, die nicht „zum Zweck der Überlassung“ eingestellt und beschäftigt werden, fallen nicht in den Schutzbereich des AÜG.

Wird nämlich in einem Konzern ein Personalpool in Form eines Konzernunternehmens gegründet oder betrieben, der Arbeitnehmer mit dem Ziel beschäftigt, sie an andere Konzernunternehmen zu überlassen, handelt es sich um Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit. Diese konzerninternen Verleihgesellschaften unterliegen der Erlaubnispflicht gemäß AÜG (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG) und profitieren nicht von der Erlaubnisfreiheit der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung.

**Achtung:**

Neben den Bestimmungen über die Erlaubnisfreiheit in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG gelten für das Baugewerbe weiterhin die Einschränkungen des § 1b AÜG. Demzufolge ist die Arbeitnehmerüberlassung innerhalb eines Konzerns des Baugewerbes nur in den Grenzen des § 1b AÜG erlaubnisfrei möglich.

**Überlassung im Mischbetrieb**

Eine auf Dauer ausgerichtete Tätigkeit mit planmäßiger Wiederholung liegt eindeutig dann vor, wenn der einzige oder jedenfalls hauptsächliche Geschäftszweck eines Unternehmens die Überlassung von Arbeitnehmern ist, wie bei Zeitarbeitsunternehmen. Weniger eindeutig ist eine Kategorisierung bei Unternehmen, die in der öffentlichen Wahrnehmung nicht als Zeitarbeitsunternehmen erkannt werden, da ihre Geschäftstätigkeit durch andere Zwecke als durch Arbeitneh-

merüberlassung geprägt ist und eigene Arbeitnehmer entweder nur gelegentlich oder als Nebenzweck zum Kerngeschäft an andere Arbeitgeber überlassen werden. Laut BA sind ein Drittel der Verleihbetriebe Mischbetriebe, die neben der Arbeitnehmerüberlassung andere überwiegende Geschäftszweige betreiben.

Mischbetriebe, die sowohl eigene Arbeitnehmer in ihrem Betrieb beschäftigen als auch Arbeitnehmerüberlassung betreiben, beurteilt der Gesetzgeber bezüglich der auf Dauer angelegten Tätigkeit zunächst nach ihrem unternehmerischen Zweck. Hierbei geht das Bundesarbeitsgericht nicht nur dann von Arbeitnehmerüberlassung aus, wenn diese den Hauptzweck des Unternehmens bildet, sondern es reicht, dass diese generell zur wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens zählt und nicht nur gelegentlich ausgeübt wird. Der Umfang der Überlassungstätigkeit im Vergleich zu anderen Geschäftstätigkeiten spielt keine Rolle.

Für Bewerber ist die fehlende Transparenz von Mischbetrieben häufig problematisch, denn für sie ist nicht erkennbar, auf welcher Vertragsbasis Arbeitnehmer von Mischbetrieben bei anderen Unternehmen im Einsatz sind.

---

**Tipp: Auf die Erlaubnis kommt es an**

Ausschlaggebend ist immer die Angabe über die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Fehlt diese im Arbeitsvertrag, wird grundsätzlich kein Zeitarbeitsverhältnis begründet und Sie können den Arbeitnehmer nur bei einvernehmlicher Änderung des Vertrages zur Arbeitsleistung bei einem anderen Arbeitgeber verpflichten. Erklären Sie hingegen bei Vertragsschluss, dass Sie die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzen und unterzeichnet der Arbeitnehmer einen Vertrag, der die Leiharbeitnehmerklausel enthält, so verpflichtet er sich zur Zeitarbeit und dem damit verbundenen Einsatz beim Kunden.

### 1.1.2 Besondere Regelungen im Baugewerbe

Die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeitertätigkeiten ist laut AÜG grundsätzlich verboten (§ 1 b AÜG). Das Baunebengewerbe, welches in der Regel von dem Verbot nicht erfasst wird, unterliegt den Bestimmungen des Arbeitnehmer-Ent-



sendegesetzes (AEntG). Maßgeblich für das sektorale Verbot ist, ob der entleihende Betrieb überwiegend Bauleistung erbringt, also ein Baugewerbe betreibt (vgl. auch Abb. 2). Die Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe ist gestattet

- zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn Tarifverträge, die allgemein verbindlich sind, diese Betriebe erfassen und dies festlegen,
- zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird.

Erfüllt ein Betrieb die Bedingungen der Ausnahmerebestimmung, hat er alle Bestimmungen des AÜG im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung zu beachten und muss sich folglich im Besitz einer Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG befinden.

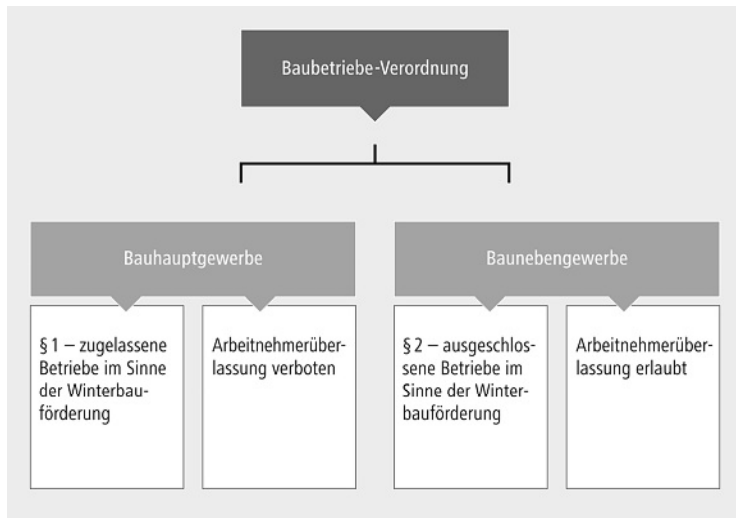


Abb. 2: Bauhaupt- und Baunebengewerbe

## 1.2 Arbeitsvermittlung

Arbeitsvermittlung war bis 1994 ein Monopol der damaligen Bundesanstalt für Arbeit (siehe auch Kapitel 3). Auch nach Zulassung der privaten gewerbsmäßigen Arbeitsvermittlung war die Tätigkeit erlaubnispflichtig und stand unter strenger Aufsicht der Bundesanstalt. Seit April 2007 ist die private Arbeits- und Ausbildungsvermittlung nicht mehr erlaubnispflichtig. Bis auf einige wenige Bestimmungen zur Auslandsvermittlung, zur Form des Vermittlungsvertrages, zur unzulässigen entgeltlichen Ausbildungsvermittlung, zur Unwirksamkeit bestimmter Vereinbarungen sowie zur datenschutzgemäßen Behandlung von Daten laut §§ 292, 296 bis 298 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) ist diese Tätigkeit dereguliert worden. Die Arbeitsagentur hat zwar weiterhin die Aufgabe, für die Einhaltung dieser Vorschriften zu sorgen (§ 402 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 SGB III), hat aber keine Zulassungsfunktion. Auch eine besondere Eignung als Vermittler ist nicht mehr nachzuweisen.

Die Vermittlung von Arbeitnehmern unterscheidet sich nicht nur begrifflich, sondern auch in ihrer Zielsetzung grundlegend von der Arbeitnehmerüberlassung und unterliegt anderen gesetzlichen Bestimmungen. Insbesondere für den Arbeitnehmer ist eine klare Definition wichtig. Denn je nach Art der Vermittlungstätigkeit schließt er seinen Vertrag mit einem anderen Arbeitgeber.

Bei der Arbeitsvermittlung bahnt ein Dritter (der Vermittler) ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitssuchenden (Arbeitnehmer) und einem Unternehmen (Arbeitgeber) an. Kommt ein Arbeitsvertrag zustande, endet das Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Vermittler. Bei der Arbeitnehmerüberlassung schließt der Arbeitnehmer einen Vertrag mit dem Vermittler (dem Verleiher) und wird von ihm für den Arbeitseinsatz „verliehen“.

Ob es sich um das eine oder das andere handelt, richtet sich ausschließlich nach den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des AÜG bzw. des SGB III, nicht nach den selbst gewählten Bezeichnungen oder der Verbandszugehörigkeit des Dienstleisters.

Folgende Faktoren kennzeichnen die Arbeitsvermittlung:

- Der Arbeitsvertrag wird ausschließlich zwischen dem Arbeitnehmer und einem anderen Arbeitgeber (dem Dritten) geschlossen.
- Der Arbeitnehmer soll von vornherein ausschließlich für einen anderen Arbeitgeber tätig werden.
- Der Arbeitnehmer soll sich vor Abschluss des Vertrages bei einem Dritten bewerben oder vorstellen.
- Die vom Dritten geforderten persönlichen und fachlichen Kompetenzen bilden die Basis für einen Vertragsschluss.
- Die Arbeitsvermittlung ist nur bei Vermittlung in das Ausland erlaubnispflichtig (§ 292 Abs. 2 SGB III).

Ausschlaggebend dafür, ob eine Arbeitsvermittlung oder eine Überlassung vorliegt, ist letztlich immer, ob die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses nach Vertragsschluss ausschließlich oder zumindest schwerpunktmäßig von den Verhältnissen im Drittbetrieb oder von dem vermittelnden Zeitarbeitsunternehmen bestimmt wird. Zudem ist ausschlaggebend, welche Partei die typischen Arbeitgeberfunktionen (z. B. Zahlung des Lohns, Gewährung von Urlaub, Entgegennahme von Krankmeldungen) wahrnimmt (Schwerpunkttheorie). Charakteristisch für die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit ist der Tatbestand, dass ausschließlich das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeiter einen Arbeitsvertrag schließen und der Zeitarbeiter dazu verpflichtet wird, in unterschiedlichen (zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch nicht feststehenden) Kundenunternehmen tätig zu werden. Zwar konkretisiert sich das Arbeitsverhältnis im Laufe der Zeit in Bezug auf bestimmte Projekte oder Einsatzorte, wird jedoch durch die Überlassung nicht in seiner rechtlichen Form berührt.

Folgende Faktoren kennzeichnen die Arbeitnehmerüberlassung:

- Der Arbeitsvertrag wird ausschließlich zwischen Zeitarbeiter und Zeitarbeitsunternehmen geschlossen.
- Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt dauerhaft die Arbeitgeberpflichten und das Arbeitgeberberrisiko.

- Das zu begründende Arbeitsverhältnis darf nicht ausschließlich von aktuell vorhandenen Einsatzmöglichkeiten bei Kundenunternehmen abhängen, sondern soll durch weitere Einsätze bei anderen Kunden fortgesetzt werden.
- Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für verschiedene Einsatzbetriebe tätig zu werden.
- Die persönlichen und fachlichen Kompetenzen sollten dem Zweck dienen, den Zeitarbeitnehmer an unterschiedliche Kundenunternehmen überlassen zu können.
- Der Arbeitnehmer wird vollständig in den Betrieb des Kundenunternehmens integriert und ist für diesen tätig.
- Im Falle fehlender Überlassungsmöglichkeiten übernimmt das Zeitarbeitsunternehmen die Lohnzahlungen an den Zeitarbeitnehmer.
- Die Arbeitnehmerüberlassung unterliegt einer generellen Erlaubnispflicht.

#### **Achtung:**

Allein die Zahlung des Lohns reicht nicht aus, um die für die Arbeitnehmerüberlassung typischen Arbeitgeberfunktionen wahrzunehmen. Beschränkt sich die Tätigkeit des Zeitarbeitsunternehmens im Verlauf des Arbeitsverhältnisses darauf, dem Arbeitnehmer den Lohn zu überweisen, fungiert er lediglich als Zahlstelle. Es fehlt an der für ein Zeitarbeitsunternehmen notwendigen Wahrnehmung von Arbeitgeberpflichten. Dieser Umstand deutet dann auf Arbeitsvermittlung hin.

Viele Personaldienstleister betreiben neben der klassischen Überlassung von Arbeitnehmern auch Arbeits- oder Personalvermittlung. Beide Begriffe werden häufig synonym gebraucht, die unentgeltliche Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen wird aber immer Arbeitsvermittlung genannt – auch wenn sie im Jobcenter stattfindet. Wenn sich die Vermittlungstätigkeit auf höher qualifizierte Tätigkeiten konzentriert und den gesamten Rekrutierungsprozess umfasst, wird diese Dienstleistung zumeist als Personalberatung bezeichnet. Private Arbeitsvermittler erhalten für ihre Tätigkeit im Erfolgsfall, also bei einem vermittelten Arbeitsverhältnis, ein Vermittlungshonorar. Dieses Honorar kann vom Arbeitssuchenden (§ 296 SGB III) oder vom neuen Arbeitgeber bezahlt werden. Personalberater, die

Fach- oder Führungskräfte in neue Positionen vermitteln, lassen sich diese Tätigkeit nahezu ausschließlich vom Unternehmen vergüten, Arbeitsvermittler überwiegend vom Arbeitssuchenden. Hierzu muss ein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen werden, aus dem insbesondere die Vermittlungsvergütung hervorgeht, die der Arbeitssuchende bei Erfolg an den Vermittler zu zahlen hat. Sie darf 2.000 Euro (einschließlich der gesetzlichen Umsatzsteuer) nicht übersteigen. Unzulässig ist, sich die Vermittlungstätigkeit von beiden Seiten vergüten zu lassen.

Seit 2002 werden von den Arbeitsagenturen Vermittlungsgutscheine in Höhe von in der Regel 2.000 Euro (bei Langzeitarbeitslosen 2.500 Euro) an Arbeitssuchende ausgestellt, mit denen diese einen oder mehrere private Arbeitsvermittler beauftragen können, ihnen bei der Jobsuche zu helfen (§ 45 SGB III und § 421 SGB III). Dieser Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein wurde 2010 im Zusammenhang mit der Verabschiedung des „Gesetzes für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt“ (BeschCG) bis zum 31.12.2011 verlängert.

Zum 01. April 2012 wurden die Regelungen zum Vermittlungsgutschein im Rahmen einer Novellierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente grundlegend geändert. Der Vermittlungsgutschein wurde erweitert zu einem „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein – Maßnahme private Arbeitsvermittlung“ (AVGS MPAV), und seine Vergabe wurde wie alle anderen Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung unter den Vorbehalt einer Träger- und Maßnahmezulassung gestellt.

Am 05. April 2012 wurde dazu die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassene Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) veröffentlicht. Seit dem 06. April 2012 muss die Zulassung von Trägern und Maßnahmen auf der Grundlage des SGB III und der AZAV erfolgen. Nach einer Übergangsphase bedürfen seit dem 01. Januar 2013 alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung einer Zulassung. Einer Zulassung bedürfen auch private Arbeitsvermittler, die auf der Grundlage der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung tätig werden wollen. Davon ausgenommen sind nur Arbeitgeber, die ausschließlich betriebliche Maßnahmen oder betriebliche Teile von

Maßnahmen durchführen. Auch die Unterstützung der Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III ist von der Maßnahmezulassung nicht betroffen.

Die Zulassung der Bildungsträger und -maßnahmen nehmen so genannte fachkundige Stellen wie die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, Fachverbände und Wirtschaftsprüfer vor. Damit sie im Bereich der beruflichen Weiterbildung tätig werden dürfen, müssen sie eine Anerkennung der bei der Bundesagentur für Arbeit eingerichteten Anerkennungsstelle vorweisen können. Die Arbeitsvermittler können sich derzeit von 31 fachkundigen Stellen, die auf der Internetseite der Arbeitsagentur abrufbar sind, zertifizieren lassen.

Ein Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein – Maßnahme private Arbeitsvermittlung (AVGS MPAV) nach § 77 Abs. 4 SGB III kann also derzeit nur bei einem für die Förderung zugelassenen Bildungsträger für eine ebenfalls für die Förderung zugelassene Maßnahme der beruflichen Weiterbildung eingelöst werden.

Mit dem Gutschein bescheinigt die Agentur für Arbeit einem Arbeitssuchenden oder einem Arbeitslosen, dass die Fördervoraussetzungen für eine oder mehrere Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung vorliegen. Der Gutscheininhaber kann sich mit dem Gutschein selbst einen oder mehrere als Maßnahmeträger zugelassene private Arbeitsvermittler suchen. Bei erfolgreicher Vermittlung rechnet der private Arbeitsvermittler sein Honorar direkt mit der Agentur für Arbeit ab. Der Gutschein kann zeitlich befristet oder regional beschränkt sein.

In dem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein wird festgelegt, für welchen Maßnahmetyp oder welche Maßnahmetypen der Gutschein gilt. In Betracht kommen

- die Teilnahme an einer Maßnahme eines zugelassenen Maßnahmeträgers (AVGS MAT) zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen oder zur Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit,
- die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch einen privaten Arbeitsvermittler, der erfolgsbezogen vergütet wird (AVGS MPAV) und/oder

- die betriebliche Maßnahme von bis zu sechs Wochen bei einem Arbeitgeber zur Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme (AVGS MAG).

Einen Rechtsanspruch auf den Gutschein hat jeder Arbeitslose im Leistungsbezug ALG I nach einer Wartezeit von sechs Wochen Arbeitslosigkeit (innerhalb der letzten drei Monate). Für alle anderen Arbeitssuchenden (ALG-II-Empfänger einschließlich Erwerbsaufstocker, Nichtleistungsempfänger, Berufsrückkehrer, Fach- und Hochschulabsolventen, gekündigte Arbeitnehmer, Arbeitnehmer drei Monate vor Ende der Befristung, Beschäftigte in Transfergesellschaften) ist die Ausstellung des Gutscheins eine Ermessensleistung.

### Achtung

Seit dem 21. Dezember 2012 muss laut neuer Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit (BA) wieder ein Vermittlungsvertrag nach § 296 SGB III zwischen dem privaten Arbeitsvermittler und dem Arbeitssuchenden abgeschlossen werden. Die gleiche Regelung galt bis zum 31. März 2012, wurde dann aber von der BA aufgehoben. Dem widersprachen aber die Rechtslage und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Auch bei der Frage, wie viele private Arbeitsvermittler beauftragt werden dürfen, besteht ein Dissens zwischen der Bundesagentur einerseits, dem Gesetz und dem BMAS. Während die Bundesagentur die Arbeitssuchenden belehrt nur einen privaten Arbeitsvermittler zu beauftragen, propagiert das BMAS, dass der Arbeitssuchende auch mehrere Vermittler gleichzeitig beauftragen dürfe. Dies entspricht auch der Rechtslage des § 297 SGB III, wonach die Bindung von Arbeitssuchenden an einen einzelnen privaten Arbeitsvermittler durch Exklusivvereinbarung unwirksam ist.

Der Vergütungsanspruch eines gewerbsmäßig tätigen privaten Vermittlers ist von der Erfüllung folgender Voraussetzungen abhängig:

- es muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mindestens 15 Wochenstunden vermittelt worden sein,
- es muss eine Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten vereinbart worden sein,
- der Arbeitssuchende darf bei dem Arbeitgeber während der letzten vier Jahre vor der Arbeitslosmeldung nicht länger als drei

Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (Ausnahme: Schwerbehinderte),

- der Arbeitsvertrag muss infolge der Vermittlung durch den Vermittler zustande gekommen sein.

Die Höhe der Vermittlungsvergütung ist auf 2.000 Euro incl. Umsatzsteuer, bei Langzeitarbeitslosen § 18 SGB III und Behinderten § 2 SGB IX auf 2.500 Euro begrenzt. Eine Schwerbehinderung ist nicht notwendig. Der Vergütungsanspruch entsteht in Höhe von 1000 Euro, wenn das Beschäftigungsverhältnis sechs Wochen andauert hat, der restliche Anspruch entsteht, wenn es sechs Monate andauert. Eine Vergütung ist ausgeschlossen, wenn Arbeitgeber und Vermittler wirtschaftlich und personell verflochten sind.

Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit des Vermittlungsgutscheins ist umstritten, wie auch die zahlreichen Änderungen an dem Vergabeverfahren zeigen. Seine zunächst großzügige und einfache Inanspruchnahme verbunden mit der Abschaffung der Zulassungserlaubnis hatte die Zahl der privaten Arbeitsvermittlungen in den vergangenen Jahren sprunghaft ansteigen lassen, ohne dass ein entsprechender arbeitsmarktpolitischer Effekt sichtbar wurde.

Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 2010 (Zahlen 2004-2007) werden knapp 800.000 Vermittlungsgutscheine pro Jahr ausgegeben. Davon werden weniger als zehn Prozent (zwischen 50.000 und 68.000) eingelöst. 2009 waren es rund 56.000, 2010 stieg die Zahl auf 67.200 Gutscheine. Die eingelösten Gutscheine kumulieren sich seit Beginn des Instruments (2002) auf 396.169 (Stand: Juni 2012, Quelle: Statistik der BA). Zwischen 185.000 und 330.000 Arbeitssuchende jährlich werden von der Arbeitsagentur einem Dienstleister bzw. Träger zur privaten Vermittlung zugewiesen. Bis Ende 2008 wurden knapp 150.000 Gutscheine an Vermittler ausbezahlt, in den folgenden Jahren war die Inanspruchnahme deutlich rückläufig. Nach der Neuregelung im April 2012 setzte sich dieser Rückgang verstärkt fort. Kumuliert wurden seit Beginn der Maßnahme (2002) bis Juni 2012 rund 228.000 Gutscheine ausbezahlt.

Auch Zeitarbeitsunternehmen, deren im Kundenbetrieb eingesetzte Arbeitnehmer von diesem übernommen werden, können der Kun-



denfirma ein Vermittlungshonorar in angemessener Höhe in Rechnung stellen. Es ist aber unzulässig (§ 9 Nr. 4 AÜG), auch vom Zeitarbeiter zusätzlich ein Vermittlungshonorar zu verlangen.

**Checkliste: Wie Sie erkennen, ob Ihnen ein Arbeitnehmer vermittelt oder überlassen wurde**

- Sie haben einen Arbeitsvertrag direkt mit dem Arbeitnehmer geschlossen (Vermittlung).
- Der Arbeitnehmer sollte von vornherein und ausschließlich für Sie tätig werden (Vermittlung).
- Sie haben einen externen Dienstleister mit der Suche nach einem Arbeitnehmer beauftragt, der von Ihnen eingestellt werden soll (Vermittlung).
- Der Arbeitnehmer hat sich bei Ihnen vor Abschluss des Vertrages beworben oder vorgestellt (Vermittlung).
- Sie haben den von einem Zeitarbeitsunternehmen überlassenen Arbeitnehmer nach kürzerer oder längerer Tätigkeit in Ihrem Betrieb übernommen (Vermittlung).
- Sie haben einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen geschlossen, das Ihnen auf Anfrage Arbeitnehmer zur Verfügung stellt (Überlassung).
- Sie sind nicht der Arbeitgeber der bei Ihnen eingesetzten Arbeitnehmer und tragen kein Arbeitgeberisiko (Überlassung).
- Sie haben keinen Arbeitsvertrag mit dem bei Ihnen tätigen Arbeitnehmer abgeschlossen (Überlassung).
- Der bei Ihnen tätige Arbeitnehmer ist vertraglich verpflichtet, auch in anderen Unternehmen tätig zu werden (Überlassung).
- Der bei Ihnen tätige Arbeitnehmer ist vollständig in Ihren Betrieb integriert und für diesen tätig (Überlassung).
- Sie müssen keinen Lohn an den Arbeitnehmer zahlen, wenn Sie ihn nicht beschäftigen können (Überlassung).

### 1.3 Personalpools

Um Personalressourcen gemeinsam nutzen und in ihren Betrieben auf schwankende Auslastungen flexibel reagieren zu können, können Unternehmensverbünde, Konzerne oder einfache Zusammenschlüsse rechtlich selbstständiger Arbeitgeber sogenannte Personal-

pools einführen. Sie lohnen sich insbesondere in Unternehmen mit einem hohen Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern oder Spezialisten (z. B. in IT-Unternehmen) oder wenn lange Einarbeitungszeiten einen kurzfristigen Einsatz von Fremdpersonal ausschließen. Ein Personalpool ist vor allem deswegen eine interessante Alternative gegenüber dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern, weil:

- die Unternehmen so auf bereits eingearbeitete Fachkräfte zurückgreifen können, die entweder regelmäßig in dem gleichen Unternehmen arbeiten oder durch vergleichbare Projekte und Arbeitsprozesse in anderen Unternehmen bereits ausreichend qualifiziert und eingearbeitet sind (Kenntnisse über Arbeitsabläufe und technische Anlagen),
- Personal zur Arbeitnehmerüberlassung individuell oder besonders spezialisiert aus- oder weitergebildet und für besondere Projekte eingesetzt werden kann, für die sonst ein hoher Aufwand für die Einarbeitung „externer“ Zeitarbeitnehmer betrieben werden müsste,
- ein Personalabbau einzelner Unternehmen abgefangen werden kann.

Voraussetzung für die Rentabilität eines Personalpools ist allerdings eine hohe Auslastung durch die beteiligten Unternehmen. Deshalb stellt dieses Modell gerade für Unternehmen mit sich überschneidenden Wertschöpfungsketten oder ähnlichen Arbeitsprozessen und Aufgabenstellungen eine sinnvolle Option dar.

Die Einrichtung eines Personalpools ist in zwei Varianten möglich:

- Der Personalpool beschränkt sich auf die Vermittlung von Arbeitnehmern zwischen den beteiligten Unternehmen und führt die Überlassung von geeigneten Arbeitskräften herbei. Dabei melden die beteiligten Unternehmen den Bedarf an zusätzlichem Personal oder freien Kapazitäten zunächst dem Personalpool. Er hat die logistische und verwaltende Aufgabe, Angebot und Nachfrage zusammenzuführen, also die Überlassung von Arbeitnehmern unter den beteiligten Unternehmen zu regeln. Dieser Personalaustausch findet technisch in Form der Arbeit-

nehmerüberlassung zwischen den beteiligten Unternehmen statt, wobei der Personalpool selbst lediglich als Makler agiert.

- Der Personalpool wird als rechtlich selbstständige Personalservicegesellschaft mit eigenem Personal ausgestattet. Dann erfüllt er die klassische Aufgabe eines Zeitarbeitsunternehmens, indem er eigene Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an andere Unternehmen überlässt. Hier handelt es sich regelmäßig um eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung, da sie im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens stattfindet.

#### **Achtung:**

Gemäß AÜG stellt das Makeln oder Vermitteln von Arbeitnehmerüberlassung keine erlaubnispflichtige Tätigkeit dar. Die Arbeitnehmerüberlassung findet lediglich zwischen den vermittelten Unternehmen statt, die dafür unter Umständen der Erlaubnispflicht unterliegen.

## 1.4 Transfergesellschaften

Transfergesellschaften (auch Beschäftigungs-, Qualifizierungs- oder Auffanggesellschaften genannt) sind arbeitsmarktpolitische Instrumente (§ 110 SGB III, bis 31. März 2012 § 216b SGB III a. F.), die über ein gesetzlich vorgegebenes Verfahren in enger Zusammenarbeit mit der BA gebildet werden.

Sie werden zumeist im Rahmen der Sozialpläne insolvenzbedrohter Unternehmen gegründet, um die Mitarbeiter vor der direkten Arbeitslosigkeit zu bewahren und einen durch Qualifizierung oder Beschäftigung (z. B. im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) geförderten Übergang in ein anderes Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Transfergesellschaften übernehmen von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer für maximal zwölf Monate in ein Beschäftigungsverhältnis, verfolgen aber ausschließlich das Ziel, die Mitarbeiter zu qualifizieren und vermitteln.

Für Unternehmen, die Arbeitnehmer entlassen müssen, stellen Transfergesellschaften auch einen Weg dar, die Arbeitsplätze weitgehend sozial verträglich abzubauen. Die Installation einer Transfergesellschaft geht mit hohen Kosten einher, bietet jedoch auch erhebliche Vorteile:

- positive Auswirkung auf das Unternehmensimage trotz des betrieblich notwendigen Personalabbaus (Arbeitgeber demonstriert soziale Verantwortung),
- Vermeidung von Kündigungsfristen, denn die Arbeitnehmer treten sofort über, die ansonsten zu zahlenden Auslauflöhne bzw. -gehälter werden gewandelt, um die Arbeitsverhältnisse in der Transfergesellschaft zu finanzieren,
- Vermeidung von Kündigungsschutzklagen und Prozesskosten,
- bessere Kalkulierbarkeit der Kosten des Personalabbaus.

Der Aufbau einer Transfergesellschaft erfolgt über eine Einigung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung in einem Unternehmen in Abstimmung mit der zuständigen Agentur für Arbeit (§ 2 Abs. 3 SGB III). Diese Einigung erfolgt meist über einen Zusatz im Sozialplan oder über einen eigens verabschiedeten Transfersozialplan. Meistens wird ein Dritter beauftragt, die Transfergesellschaft zu führen, Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug) zu beantragen und die wechselwilligen Arbeitnehmer zu beschäftigen. Die Erlöse der Transfergesellschaften sind die Honorare, die Unternehmen ihnen für die Übernahme der Mitarbeiter zahlen.

Für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten ist ein Wechsel in die Transfergesellschaft freiwillig. Das Unternehmen schließt mit ihnen einen Aufhebungsvertrag und zur gleichen Zeit schließen sie einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft (dreiseitiger Vertrag). Als Beschäftigte der Gesellschaft können sie an andere Unternehmen vermittelt oder überlassen werden. Ihre Gehälter werden fortan zu 60 oder 67 Prozent (bei einem Kind) von der Bundesagentur für Arbeit als Transferkurzarbeitergeld bezahlt. Den Differenzbetrag, die Sozialversicherungsbeiträge, die Lohn- und Arbeitskosten für Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage übernimmt die Transfergesellschaft. Mit dem Übertritt in die Beschäftigungsgesellschaft können aber für den betroffenen Mitarbeiter Einschnitte ins Lohn- und Gehaltsgefüge verbunden sein, da die Tarifbindung nicht mehr gilt.

Während ihrer Tätigkeit in der Transfergesellschaft sollen die Arbeitnehmer weiterqualifiziert werden, um die Stellensuche zu erleichtern. Bewerbertrainings, Fortbildungen und Umschulungen

werden von der Transfergesellschaft finanziert und können durch die BA gefördert werden (Profiling). Die Transfergesellschaft ist auch verpflichtet, den Arbeitnehmern Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Gelingt es nicht, die Mitarbeiter im Laufe der zwölfmonatigen BA-Förderung zu vermitteln, werden sie in aller Regel anschließend arbeitslos.

Die Beschäftigten können auch vorübergehend bei einem anderen Arbeitgeber eingesetzt werden. Als Mittel hierfür wird häufig auf die erlaubnispflichtige Überlassung von Arbeitnehmern zurückgegriffen, um ihnen den Einstieg in eine neue dauerhafte Beschäftigung zu erleichtern.

## 1.5 Interimsmanagement

Als Interimsmanagement bezeichnet man die zeitlich begrenzte personelle Unterstützung von Unternehmen auf Führungsebene. Wenn sich das Unternehmen der Ursachen einer Krise bewusst ist und das bestehende Management diese nicht allein bewältigen kann oder will, wird häufig Hilfe von außen, der sogenannte Interimsmanager, eingesetzt.

Interimsmanager sind erfahrene Praktiker, die im Hinblick auf die zu lösende Aufgabe gegenüber ihren Managerkollegen über entscheidende Vorteile verfügen: Sie haben Einblicke in die Strukturen einer Vielzahl unterschiedlicher Unternehmen, implementieren die Sanierungskonzepte des Kundenunternehmens und ergänzen analytisch ausgerichtete Konzepte von Beratungsunternehmen durch Umsetzung und Erfolgscontrolling. Die Tätigkeitsgebiete sind dabei vor allem die Unterstützung in der Krise sowie bei der Sanierung und Reorganisation, die Besetzung oder Überbrückung vakanter Führungspositionen oder die Implementierung neuer Strukturen.

Der Einsatz eines Interimsmanagers kann entweder direkt aufgrund von Vertragsverhältnissen zwischen dem Interimsmanager und dem Kundenunternehmen oder über Personaldienstleistungsunternehmen zustande kommen. Einige Zeitarbeitsunternehmen bieten Interimsmanagement als Bestandteil ihres Dienstleistungsportfolios an.

**Achtung:**

Interimsmanager sind häufig selbstständige Dienst- oder Werkunternehmer, können aber auch im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sein. Die Abgrenzung von Selbstständigkeit und Arbeitsverhältnis hängt letztlich von der tatsächlichen Vertragsdurchführung ab. Allein die Tatsache, dass die Einsätze von Interimsmanagern nur vorübergehend sind, spricht nicht zwingend für eine Selbstständigkeit. Denn auch Arbeitnehmer können im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) lediglich vorübergehend eingesetzt sein. Somit bestimmt der jeweilige Auftrag, ob ein Interimsmanager als Selbstständiger oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig ist.

## 1.6 Werkvertrag

Das BAG beschreibt die rechtlich relevanten Unterschiede zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag wie folgt: Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn der Verleiher dem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, die voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach dessen Weisungen ausführen. Der Entleiher setzt die Zeitarbeitnehmer nach seinen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb wie seine eigenen Arbeitnehmer ein. Die Vertragspflicht des Verleihers gegenüber dem Entleiher endet, wenn er den Arbeitnehmer ausgewählt und dem Entleiher zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt hat. Er haftet nur für Verschulden bei der Auswahl des verliehenen Arbeitnehmers (Urteile vom 08. November 1978 in AP Nr. 2 zu § 1 AÜG und vom 06. August 2003 – 7 AZR 180/03).

Im Gegensatz dazu wird beim Werkvertrag ein Werkunternehmer (Subunternehmer) für einen anderen Unternehmer (Werkbesteller) tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen. Im Rahmen von Werkverträgen werden mehr oder weniger komplexe innerbetriebliche Arbeitsbereiche zur selbstständigen Abwicklung an Fremdfirmen vergeben.

Die Arbeits- und Produktionsabläufe, die der Werkunternehmer in Eigenverantwortung organisiert, sind oft eng mit dem gesamten Produktionsprozess im Kundenunternehmen verflochten. Die vom

Werkunternehmer eingesetzten Arbeitnehmer (Erfüllungsgehilfen) werden jedoch im Gegensatz zum Zeitarbeitnehmer nicht vollständig in den Betrieb des Werkbestellers (Kundenunternehmen) integriert.

Während ein Zeitarbeitnehmer im Einsatz an die Weisungen des Kundenunternehmens gebunden ist, folgt der Arbeitnehmer des Werkunternehmers grundsätzlich den Weisungen seines Arbeitgebers und nicht denen des Werkbestellers. Der Werkbesteller hat lediglich ein projektbezogenes Weisungsrecht und darf den Werkunternehmer oder dessen Erfüllungsgehilfen nur in Einzelfällen anweisen.

Bei der Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit hat das Zeitarbeitsunternehmen seine Vertragspflichten erfüllt, wenn es die betreffenden Zeitarbeitnehmer ausgewählt und dem Kundenunternehmen zur Verfügung gestellt hat. Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt keine Gewährleistungspflicht, wenn die Arbeitsleistung nicht zur Zufriedenheit des Kundenunternehmens ausfällt oder ein Projekt scheitert.

Die Geschäftsbeziehungen auf Basis von Werkverträgen definieren sich nach den Vorgaben des BGB. Der Werkbesteller kann dem Werkunternehmer oder seinem Erfüllungsgehilfen lediglich solche Anweisungen geben, die sich auf die Erfüllung des Werkes beziehen (§ 645 Abs. 1 S. 1 BGB). Da sich der Werkunternehmer zur vertraglich vereinbarten Erstellung des Werkes verpflichtet (§ 631 Abs. 1 BGB), kann der Werkbesteller den Leistungserfolg folglich beim Subunternehmer einklagen. Zeitarbeitsunternehmen haften demzufolge nur für ein Auswahlverschulden, Werkunternehmer hingegen nach § 278 BGB auch für ihre Erfüllungsgehilfen.

Folgende Elemente sind für einen Werkvertrag typisch:

- Abnahme (§ 640 BGB),
- Gefahrtragung (§ 644 BGB),
- Gewährleistung (§ 633 ff. BGB).

Für die rechtliche Einordnung der Verträge ist der wirkliche Geschäftsinhalt ausschlaggebend und nicht die von den Vertragspartnern gewünschte Rechtsfolge. Der wirkliche Geschäftsinhalt kann sich nicht nur aus der ausdrücklichen Vereinbarung, sondern auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Stehen Theorie und

Praxis im Widerspruch zueinander, ist rechtlich die Vertragsausführung maßgebend, weil die Vertragspraxis zuverlässige Rückschlüsse auf das zwischen den Parteien tatsächlich Gewollte gewährt.

### **Achtung:**

In der Praxis sind die projektbezogenen werkvertraglichen Arbeiten von den personaldienstleistungsorientierten zu unterscheiden. Handelt es sich beispielsweise um einfachere Arbeiten, die zu keinem bestimmten Ergebnis (im Sinne eines Werkes) führen, z. B. Botendienste, Schreibarbeiten, Besucherempfang oder Vorsortieren der Post, Ablage oder Datentpflege, spricht man von atypischen (Werk-)Vertragsgestaltungen.

Ob es sich bei der Überlassung im Einzelnen um einen Personaldienstleistungsvertrag oder um einen Werkvertrag handelt, müssen die Vertragspartner definieren und festlegen.

### **Checkliste: Was den Werkvertrag kennzeichnet**

- Vertragsgegenstand ist ein vereinbartes Arbeitsergebnis, z. B. die Herstellung eines Werkes.
- Der Werkvertragsunternehmer hat das arbeitsrechtliche Weisungsrecht.
- Die Arbeitgeberpflichten und das Arbeitgeberberrisiko trägt der Werkvertragsunternehmer.
- Es findet keine Eingliederung der eingesetzten Arbeitnehmer in den Betrieb und den organisatorischen Ablauf der Produktion des Kundenunternehmens statt (räumliche und organisatorische Trennung).
- Die Vergütung des Werkvertragsunternehmers erfolgt nicht nur für die zu leistende Arbeitszeit der Erfüllungsgehilfen, sondern auch erfolgsbezogen für die Fertigstellung des bestellten Werkes nach der Abnahme.
- Für schlecht ausgeführte Arbeiten, Mängel oder Fehler haftet der Werkvertragsunternehmer (Gewährleistungspflicht).
- Erforderliche Werkzeuge, Material und Arbeitsmittel werden den eingesetzten Arbeitnehmern (Erfüllungsgehilfen) vom Werkvertragsunternehmer (Arbeitgeber) bereitgestellt.



## 1.7 Selbstständige Arbeit

Die Definition der Selbstständigkeit wird aus § 7 Abs. 1 SGB IV abgeleitet. Zu den Grundregeln der Rechtsprechung gehört auch hier, dass die tatsächlichen Verhältnisse und nicht in erster Linie die Vertragsvereinbarungen ausschlaggebend für die Beurteilung sind. Sie sind jedoch, ebenso wie andere Merkmale auch, bei der Beurteilung des Gesamtbildes zu berücksichtigen.

Die selbstständige (nicht abhängige) Arbeit wird unter anderem durch das eigene Unternehmerrisiko, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit bestimmt. Da laut AÜG nur abhängig Beschäftigte (Arbeitnehmer) überlassen werden dürfen, versuchen einige Zeitarbeitsunternehmen das Gesetz zu umgehen, indem sie Personen auf der Grundlage anderer rechtlicher Gestaltungsformen in Kundenunternehmen einsetzen. So geben sie z. B. vor, mit dem Einsatzbetrieb einen Werkvertrag abgeschlossen zu haben, in dessen Ausführung sie mit einem (Schein-)Selbstständigen als Subunternehmer für ein bestimmtes Projekt ihrerseits einen weiteren Werkvertrag abgeschlossen hätten.

Ein Subunternehmer erbringt aufgrund eines Werkvertrages im Auftrag eines anderen Unternehmens (Hauptunternehmer oder Generalunternehmer) einen Teil der Leistung, die der Hauptunternehmer seinem Kundenunternehmen schuldet. Somit tritt der Subunternehmer gegenüber dem Generalunternehmer in Gewährleistungspflicht. Ein Subunternehmer ist lediglich der wirtschaftlich unabhängige Erfüllungsgehilfe des jeweiligen Generalunternehmers. Auch der Geschäftsbesorgungsvertrag stellt rechtlich einen Dienst- oder Werkvertrag dar. Durch diesen verpflichtet sich der Beauftragte zur (entgeltlichen oder unentgeltlichen) Besorgung eines Geschäftes, welches ihm vom Auftraggeber übertragen wurde. Der Begriff umfasst nur selbstständige und insbesondere freiberufliche Tätigkeiten, wie z. B. die eines Steuerberaters oder Rechtsanwaltes.

## 1.8 Sonstige Vertragstypen

Anders als bei Werkvertragsverhältnissen wird bei Dienstverträgen kein bestimmter Erfolg, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet. Ein Dienstvertrag liegt nur dann vor, wenn der dienstleistende Unternehmer die geschuldeten Dienste entweder in Person oder mittels seiner Erfüllungsgehilfen unter eigener Verantwortung und nach eigenem Plan ausführt (Organisation der Dienstleistung, zeitliche Disposition, Zahl der Erfüllungsgehilfen, Eignung der Erfüllungsgehilfen usw.). Das bedeutet insbesondere, dass die Erfüllungsgehilfen im Wesentlichen frei von Weisungen seitens des Drittbetriebes sind und ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können (Urteil des BSG vom 23.06.1982 – DBIR Nr. 2790a AFG/§ 13 – Soz-Recht 4100 § 13 Nr. 6).

Da die Arbeitnehmerüberlassung per ipse eine Form der Dienstverschaffung ist, kann ein von der Arbeitnehmerüberlassung abzugrenzender Dienstverschaffungsvertrag nur dann in Betracht kommen, wenn ein Vertragspartner die Verpflichtung übernimmt, dem anderen nicht die Arbeitsleistung, sondern die selbstständige Dienstleistung eines Dritten zu verschaffen. Voraussetzung ist dafür, dass der Dritte in wirtschaftlicher und sozialer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit die Dienste (z. B. als Wirtschaftsprüfer) leistet. Arbeitsvertragliche Beziehungen bzw. aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse gegebene persönliche Abhängigkeiten zu einem Vertragspartner schließen einen derartigen Dienstverschaffungsvertrag aus. Es liegt dann entweder Arbeitnehmerüberlassung oder Arbeitsvermittlung vor.

Vom Werkvertrag ebenfalls zu unterscheiden ist der Geschäftsbesorgungsvertrag, der auf eine selbstständige Tätigkeit wirtschaftlicher Art gerichtet ist und eine Geschäftsbesorgung zum Gegenstand hat (z. B.: Beauftragung eines Rechtsanwaltes zur Prozessführung, Auftrag an eine Werbefirma, eine Werbeaktion mit eigenen personellen und sachlichen Mitteln durchzuführen).

## 1.9 Problematische Vertragstypen

Die richtige rechtliche Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses unter dem Gesichtspunkt, um welche Art von Vertrag es sich handelt, ist nicht immer einfach. Sie hat aber gewichtige Konsequenzen für einen eventuellen Verstoß gegen die Regelungen des AÜG (vgl. dazu § 16 AÜG) und für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung des Beschäftigten. Dabei sind vor allem Grenzfälle zu beachten, bei denen vertragliche Konstruktionen gewählt werden, die bewusst oder unbewusst mit den fließenden Übergängen zwischen den verschiedenen Vertragstypen arbeiten.

---

**Tipp: Auf den Inhalt kommt es an**

Für die Abgrenzung eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages von anderen Vertragstypen sind die vertraglich fixierten Rechte und Pflichten, nicht Bezeichnung oder Überschrift des Vertrages, relevant. Vor dem Hintergrund der teilweise schweren Rechtsfolgen sollten alle an der Arbeitnehmerüberlassung beteiligten Parteien sorgfältig auf die korrekte Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses achten.

### 1.9.1 Outsourcing über einen Werkvertrag

Unter Outsourcing (Auslagerung) ist die vertragliche Übertragung von Aufgaben an Dritte bis hin zur Auslagerung ganzer Abteilungen zu verstehen. Es ist eine spezielle Form des Fremdbezugs von bisher intern erbrachter Leistung, wobei Verträge die Dauer und den Gegenstand der Leistung fixieren. Zur Vertragserfüllung werden dem übernehmenden Dritten Mitarbeiter und Know-how, oft auch das gesamte für die Leistungserbringung notwendige Equipment zur Verfügung gestellt. Die Arbeiten der ausgelagerten Bereiche werden im Rahmen von Werk- oder auch Dienstverträgen zeitlich befristet oder unbefristet ausgeführt. Der übernehmende Dienstleister übernimmt für die Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben die volle Gewährleistung bzw. Haftung.

Im Rahmen dieser werkvertraglichen Vergabe von Arbeitsaufgaben kann der übernehmende Dritte seine Arbeitnehmer als Erfüllungsge-

helfen natürlich auch in dem Betrieb einsetzen, von dem er sie übernommen hat. Eine Arbeitnehmerüberlassung liegt dabei nicht vor, da der Arbeitnehmer aufgrund von Verpflichtungen seines Arbeitgebers aus einem Werkvertrag im Betrieb eines Dritten tätig wird.

Wenn der übernehmende Dritte ein Zeitarbeitsunternehmen ist, das für die Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben die volle Gewährleistung bzw. Haftung eines Werkvertragsunternehmens übernehmen möchte, kann es eine spezielle Outsourcing-Gesellschaft gründen, die dann mit dem Kundenunternehmen einen Werkvertrag abschließt (siehe Abb. 3).

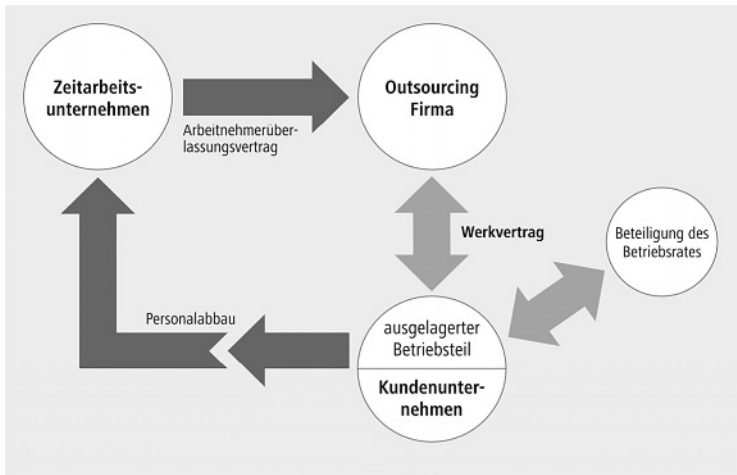


Abb. 3: Outsourcing über Werkvertrag

Die Arbeitnehmerüberlassung findet dann zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und der eigenständigen Outsourcing-Firma statt. Die Beschäftigten, die in dem auszulagernden Betriebsteil arbeiten, wechseln zum Zeitarbeitsunternehmen und werden der neu gegründeten Outsourcing-Gesellschaft überlassen. Sofern die Auftraggeber einen kompletten Betriebsteil an eine Zeitarbeitsfirma „übertragen“ und die bislang in diesem Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer zum Arbeitgeberwechsel überzeugen können, müssen vor allem die arbeitsrechtlichen Risiken eines Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) berücksichtigt werden.

### 1.9.2 Beschäftigung von Selbstständigen

Zeitarbeitsunternehmen ist die Beschäftigung Selbstständiger laut § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung untersagt. Dies gilt für alle Formen der Selbstständigkeit.

Einige Zeitarbeitsunternehmen versuchen jedoch das Gesetz zu umgehen und tarnen bewusst einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag als Dienst-, Werk- oder Geschäftsbesorgungsvertrag. Dies mag seine Gründe in der Umgehung eines von der Konzernspitze des Kundenunternehmens verordneten Einstellungsstopps oder der Beteiligungsrechte des Betriebsrats vor der Beschäftigung eines Zeitarbeitnehmers haben (§ 14 Abs. 3 AÜG, § 99 Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG). Soweit beim Kundenunternehmen nicht eigene Zeitarbeiter, sondern selbstständige Subunternehmer eingesetzt werden, kann diese Praxis auch dazu dienen, Sozialversicherungsbeiträge zu sparen.

Diese als Scheinwerk-, Scheindienst- oder Scheingeschäftsbesorgungsvertrag getarnte illegale Arbeitnehmerüberlassung wird mit bürger-, sozialversicherungs-, gewerbe-, steuer- und sogar straf- oder ordnungswidrigkeitsrechtlichen Sanktionen belegt.

Bei der Einschaltung eines Subunternehmers schließt nur der Generalunternehmer (Zeitarbeitsunternehmen) mit dem Einsatzbetrieb als Werkbesteller einen Werkvertrag ab. Der Subunternehmer selbst steht nicht in einer vertraglichen Beziehung zum Kundenunternehmen. Der Subunternehmer leistet dort lediglich die Arbeit, welche er dem Generalunternehmer laut Werkvertrag schuldet. Diese sogenannten Kettenwerkverträge, bei denen sich ein Subunternehmer seinerseits eines weiteren Subunternehmers bedient, finden sich vor allem im Baugewerbe.

---

**Tipp: Merken Sie sich diese Blätter**

Die Bundesagentur für Arbeit gibt verschiedene Merkblätter heraus, in denen ausführlich über die Abgrenzungen zwischen Arbeitnehmerüberlassung, Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen sowie andere Formen eines drittbezogenen Personaleinsatzes informiert wird. Sie sind bei den Arbeitsagenturen erhältlich.

### 1.9.3 Kündigung und Wiedereinstellung

Um eine bestehende Tarifbindung zu umgehen oder Mitarbeiter zu günstigeren Tarifen zu beschäftigen, können Unternehmen sogenannte Stammbeschäftigte kündigen und über eine neu gegründete oder bestehende nicht tarifgebundene Zweckgesellschaft oder eine eigene Zeitarbeitsfirma zu anderen Konditionen wieder einstellen.

Diese durchaus legitime Vorgehensweise sorgte im „Fall Schlecker“ 2010 für eine sehr kritische Medienberichterstattung. Die Drogeriekette Schlecker hatte Filialen geschlossen und den Beschäftigten angeboten, sie über die unternehmenseigene Zeitarbeitsfirma/Servicegesellschaft Meniar bei niedrigerer Entlohnung (nach dem Zeitarbeitsvertrag) wieder einzustellen. Dieser öffentlich gewordene Fall – medienwirksam als „Drehtüreffekt“ bezeichnet – war dann auch der eigentliche Anlass für den Gesetzgeber, einen Gesetzentwurf zur „Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ auf den Weg zu bringen. Er ist in die partielle Neufassung des AÜG eingegangen (§ 3 Abs. 1 AÜG).

Auch nach dem Inkrafttreten dieser Neuregelung können Unternehmen Arbeitnehmer kündigen und über eine fremde, eine unternehmenseigene oder eine Zeitarbeitsfirma, mit der sie einen Konzern nach § 18 AktG bilden, wieder einstellen. Sofern dies binnen sechs Monaten nach der Kündigung erfolgt, müssen sie den Zeitarbeitnehmern aber die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) einschließlich des Arbeitsentgelts gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers bzw. im eigenen Betrieb. Abweichende tarifliche Regelungen dürfen nicht angewendet werden. Auf diese Weise soll der besagte Drehtüreffekt verhindert werden. Liegen zwischen Kündigung und Wiedereinstellung mehr als sechs Monate, können andere Arbeitsbedingungen vereinbart werden.

#### Achtung

Bei Zeitarbeitsunternehmen (Verleihern), die gegen diese Regelung verstoßen, sieht das AÜG vor (§ 3, Abs. 1, Nr. 3), die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu versagen oder zu entziehen.

Als Reaktion auf den „Fall Schlecker“ schlossen die führenden Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit (BZA, iGZ, AMP) bereits im März/April 2010 spezielle Vereinbarungen gegen den Missbrauch von Zeitarbeit mit den DGB-Gewerkschaften bzw. übernahmen ausführliche Regelungen in die Tarifverträge („Anti-Schlecker-Klausel“).

Nicht geregelt durch das AÜG ist die Kündigung und vorübergehende oder dauerhafte Wiedereinstellung bei einer anderen zweckgebundenen Gesellschaft zu anderen Arbeitsbedingungen, da es sich hierbei nicht um Arbeitnehmerüberlassung handelt.

## 2 Rechtliche Grundlagen

Die Zeitarbeit in Deutschland wird durch eine recht umfassende Gesetzgebung und zahlreiche tarifliche Bestimmungen reguliert. Dieser gesetzliche und tarifliche Rahmen umfasst unter anderem neben den Aktivitäten von Zeitarbeitsfirmen (einschließlich deren Zulassung durch Erlaubnis der Bundesagentur) die Einsatzbedingungen von Zeitarbeit, die vertraglichen Vereinbarungen und Verpflichtungen zwischen der Zeitarbeitsfirma, dem Arbeitnehmer und dem Kundenunternehmen sowie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeiter. Im folgenden Kapitel finden Sie neben den wichtigen deutschen Regelungen auch die anzuwendenden Richtlinien der Europäischen Kommission (EU).

### 2.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Das Recht der Zeitarbeit wird geregelt durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Dieses Gesetz gibt jedoch keine klare Definition der Zeitarbeit als Arbeitsform, sondern charakterisiert sie nach § 1 Abs. 1 AÜG lediglich als „vorübergehende Überlassung zur Arbeitsleistung“. Diese Überlassung erfolgt durch Arbeitgeber, die Arbeitnehmer „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“ an Dritte (Entleiher) überlassen und dafür mit dem Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einen Vertrag abschließen.

Die 2011 in die Neufassung des AÜG aufgenommene Definition bezieht sich auf Art. 1 Abs. 1 der EU-Leiharbeitsrichtlinie (Richtlinie 2008/104/EG) und übernimmt die dortige Formulierung. Neu eingefügt wird dabei ausdrücklich, dass die Überlassung „vorübergehend“ erfolgt (§ 1, Abs. 1, Satz 1 AÜG). Diese Einfügung soll der Klarstellung dienen, dass das deutsche Modell der Arbeitnehmerüberlassung dieser europarechtlichen Vorgabe genügt.



**Achtung**

Ausdrücklich verzichtet wird seitens des Gesetzgebers darauf, den Begriff „vorübergehend“ zu konkretisieren oder zeitlich auf bestimmte Höchstüberlassungsfristen zu begrenzen. Damit soll eine möglichst flexible Anwendung der Arbeitnehmerüberlassung befördert werden.

Das AÜG hat im Wesentlichen folgende Zielsetzungen:

- Schutz – insbesondere arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Art – der Zeitarbeitnehmer,
- Unterbindung illegaler Praktiken bei der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung,
- Abgrenzung zur privaten Arbeitsvermittlung.

Das AÜG beschränkt sich auf die Regelung von Ausnahmen und Besonderheiten und bezieht sich ergänzend auf andere Gesetze des Öffentlichen Rechts und des Zivilrechts. So regelt es im Wesentlichen die Besonderheiten der Arbeitgeberstellung gegenüber den überlassenen Arbeitnehmern. Für die Details der Zeitarbeitsverhältnisse sowie für die Rechte und Pflichten von Zeitarbeitnehmern, Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb gilt wie in anderen zweiseitigen Arbeitsverhältnissen auch das Arbeits- und Zivilrecht. Neben dem zentralen Thema Arbeitsrecht beinhaltet das AÜG unter anderem Regelungen zum Sozialrecht, zum Steuer- und Gewerbe-recht, zum Verwaltungsverfahren sowie Vorschriften zur Behandlung von Gesetzesverstößen nach dem Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht.

### 2.1.1 Funktion der Bundesagentur für Arbeit

Grundsätzlich hat der Gesetzgeber die Arbeitnehmerüberlassung unter die Aufsicht der Bundesagentur für Arbeit gestellt, deren Durchführungsanweisungen die Regeln der Arbeitnehmerüberlassung aus dem AÜG ergänzen und vertiefen sollen. Aufgabe der BA ist es, den sozialen Schutz der Zeitarbeitnehmer zu sichern und die ordnungsgemäße Durchführung der erlaubten Arbeitnehmerüberlassung zu überwachen.

Zentrale Aufgaben der BA bei der Arbeitnehmerüberlassung nach Maßgabe des AÜG sind:

- die Verleiherlaubnis zu erteilen, zu versagen, zurückzunehmen oder zu widerrufen (§§ 2, 3, 4, 5 AÜG),
- eine ordnungsgemäße Überwachung (§ 7 AÜG) einschließlich der Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten sicherzustellen (§§ 16, 18 AÜG),
- Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung, welche durch Runderlasse oder Durchführungsanweisungen von der BA erlassen werden, auszugestalten und zu konkretisieren.

Die Bundesagentur für Arbeit führt das AÜG laut § 17 AÜG nach den fachlichen Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch. Dies zeigt sich vor allem darin, dass die Arbeitnehmerüberlassung, soweit sie nicht durch die gesetzlichen Regelungen wie in § 1 b AÜG für das Baugewerbe eingeschränkt oder verboten ist, einem Erlaubnisvorbehalt unterliegt. Arbeitnehmerüberlassung ist somit, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nur mit einer Verleiherlaubnis der Bundesagentur für Arbeit gestattet (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

Laut § 1 AÜG muss jedes Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) für seine wirtschaftliche Tätigkeit eine staatliche Erlaubnis (Erlaubnisurkunde) besitzen. Diese wird von der BA erteilt, verlängert und unter Umständen auch entzogen. Die operative Umsetzung der Aufsichtspflicht obliegt den Regionaldirektionen für Arbeit, die wiederum über eigene Referate für die Arbeitnehmerüberlassung verfügen. Zu ihren Aufgaben zählen unter anderem:

- Beschwerden von Zeitarbeitnehmern entgegenzunehmen und zu bearbeiten,
- die Zeitarbeitsunternehmen regelmäßig zu überprüfen,
- die statistischen Meldungen und Kontrollmeldungen der Überlassungsfälle der Zeitarbeitsunternehmen entgegenzunehmen,
- gemeldeten Verstößen gegen das AÜG nachzugehen und sie durch Mahnung, Bußgeldbescheide und Einschränkung oder im Extremfall durch den Entzug der Erlaubnis zu ahnden.

### 2.1.2 Die Durchführungsanweisungen

Die „Durchführungsanweisungen (DA) zum Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“, die von der Bundesagentur für Arbeit herausgegeben werden, richten sich als Handlungsanweisung an die Dienststellen der Agentur für Arbeit. Sie geben die Verfahrensnormen für die Arbeitsagenturen vor, sofern diese im Verwaltungsverfahren für die Durchführung des AÜG zuständig sind.

**Achtung:**

Einzelne Personen sowie Gerichte sind nicht unmittelbar an diese Organisationsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit gebunden.

## 2.2 Das Erlaubnisverfahren

Der Erlaubnisvorbehalt der Arbeitnehmerüberlassung zwingt jedes Zeitarbeitsunternehmen, das auf dem deutschen Markt tätig werden will, eine Verleiherlaubnis bei der BA zu beantragen.

### 2.2.1 Voraussetzungen für die Erlaubniserteilung

Nach dem im AÜG formulierten Rechtsverständnis ist die Arbeitnehmerüberlassung rechtlich grundsätzlich verboten und lediglich ausnahmsweise im Rahmen der erteilten Erlaubnis gestattet. Die Bundesagentur kann eine Erlaubnis auch mit bestimmten Auflagen verbinden. Liegen keine Gründe vor, die Erlaubnis zu versagen, muss die BA die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilen.

In- sowie ausländische Unternehmen können grundsätzlich einen Antrag auf Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung stellen. Jedoch ist zu beachten, dass für ausländische Zeitarbeitsunternehmen spezielle Bestimmungen des AÜG sowie das jeweils geltende nationale Recht Anwendung finden.

Anspruchsberechtigt für eine Überlassungserlaubnis sind folgende inländischen Unternehmen:

- natürliche Personen,
- juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Gemeinden) oder des Privatrechts,
- Personengesellschaften (z. B. KG, GmbH & Co KG) und Kapitalgesellschaften (AG),
- Personengesamtheiten (nicht rechtsfähige Vereine).

Staatsangehörige aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Staatsangehörige (§ 3 Abs. 4 AÜG). Das AÜG stellt mit dieser Regelung eine Gleichstellung inländischer Antragsteller mit solchen aus den Mitgliedstaaten der EU und des EWR nach den Vorschriften über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern der Dienstleistungsfreiheit und der Niederlassungsfreiheit aus dem Europäischen Recht her. Als Staatsangehörige im Sinne des AÜG gelten Gesellschaften und juristische Personen, die nach den Rechtsvorschriften dieser Staaten gegründet worden sind und ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung innerhalb dieser Mitgliedstaaten haben.

#### **Achtung:**

Unternehmen, die zwar ihren satzungsmäßigen Sitz in einem der Mitgliedstaaten der EU oder des EWR haben, aber weder ihre Hauptverwaltung noch ihre Hauptniederlassung in einem dieser Staaten unterhalten, werden nur eingeschränkt zugelassen. In diesen Fällen gilt die Gleichstellung mit inländischen Unternehmen nur, wenn die Tätigkeit dieser Unternehmen in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaates der EU oder eines EWR-Staates steht (§ 3 Abs. 3 Satz 4 AÜG), zum Beispiel in Form einer ständigen Zweigniederlassung. Diese Regelung soll sogenannte Briefkastenfirmen vom Kreis der Anspruchsberechtigten ausschließen.

### **2.2.2 Antragstellung**

Um die Erlaubnis für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung zu bekommen, muss das Zeitarbeitsunternehmen bei der BA einen schriftlichen, kostenpflichtigen Antrag in deutscher Sprache stellen

(§ 2 Abs. 1 AÜG). Der Antrag genügt der Schriftform, wenn er vom Antragsteller oder seinem Vertreter eigenhändig unterschrieben ist. Die laut § 2 a AÜG anfallenden Kosten betragen aktuell für die Erteilung oder Verlängerung einer befristeten Erlaubnis 750 Euro und 2.000 Euro für die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis. Die Arbeitsagenturen geben für die Antragstellung Formulare als Vordrucke heraus, in denen bereits Fragen zu entscheidungserheblichen Informationen abgefragt werden.

**Achtung:**

Gesetzlich vorgeschrieben ist die Verwendung der Vordrucke nicht. Sie ist jedoch sinnvoll, um von vornherein Fehler bei der Antragstellung zu vermeiden und alle von der Bundesagentur benötigten Informationen abzugeben.

Bei der Antragstellung wird zwischen der erstmaligen Erteilung der Erlaubnis, der befristeten und der unbefristeten Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung unterschieden. Die Erlaubnis wird zunächst grundsätzlich befristet erteilt. Ein Zeitarbeitsunternehmen, das drei Jahre Verleihtätigkeit vorzuweisen hat, kann jedoch eine unbefristete Verlängerung beantragen.

Gemäß den Vorschriften über das Verwaltungsverfahren gilt für die Bearbeitung der Anträge auf Erlaubnis der sogenannte Untersuchungsgrundsatz (§ 24 Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVfG):

- Der Sachverhalt wird von der Behörde von Amts wegen ermittelt. Sie bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen und ist nicht an das Vorbringen und an die Beweisanträge der Beteiligten gebunden.
- Die Behörde hat alle für den Einzelfall bedeutsamen Umstände zu berücksichtigen.
- Die Behörde darf die Entgegennahme von Erklärungen oder Anträgen, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, nicht deshalb verweigern, weil sie diese in der Sache für unzulässig oder unbegründet hält.

Die Arbeitsagentur berücksichtigt bei der Entscheidungsfindung alle für die Entscheidung maßgeblichen Umstände und Informationen,

unabhängig davon, ob der Antragsteller selbst oder ein Dritter die Arbeitsagentur davon in Kenntnis gesetzt hat. Ungeachtet dieser Tatsache hat der Antragsteller die Pflicht, bei der Ermittlung relevanter Sachverhalte mitzuwirken (§ 26 Abs. 2 VwVfG).

Sind alle Bedingungen für die Erteilung einer Erlaubnis erfüllt und liegt keiner der in § 3 AÜG aufgezählten Versagungsgründe vor, hat der Antragsteller einen Rechtsanspruch auf Erteilung der Erlaubnis. Obwohl die Entscheidung über die Erlaubniserteilung laut AÜG eine Ermessensentscheidung darstellt, gibt es hier keinen Entscheidungsspielraum. Im umgekehrten Fall muss eine Erlaubnis unbedingt versagt werden, wenn laut Faktenlage ein Versagungsstatbestand anzunehmen ist.

Bevor die Erlaubnis versagt wird, hat die BA jedoch zu prüfen, ob die ordnungsgemäße Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung unter Auflagen (wie zum Beispiel der nachträgliche Nachweis von Unterlagen oder eine Befristung) erlaubt werden könnte. Ist dies der Fall, so hat die BA die Pflicht, dem jeweiligen Zeitarbeitsunternehmen die Erlaubnis mit den erforderlichen Nebenbestimmungen zu erteilen.

Jedem Antrag stellenden Unternehmen wird die Entscheidung über den Antrag durch die Behörde zugestellt. Im positiven Fall, also bei Erteilung der Erlaubnis, erhält der Antragsteller die sogenannte Erlaubnisurkunde und darf die Arbeitnehmerüberlassung so lange ausüben, wie die Erlaubnis gilt.

**Achtung:**

Erlaubt wird die Arbeitnehmerüberlassung durch den Antragsteller, nicht durch den Betrieb, den der Antragsteller im Erlaubnisverfahren benannt hat. Die Erlaubnis bezieht sich immer auf den Betriebsinhaber als natürliche oder juristische Person.

**Tipp: Sorgfältig aufbewahren**

Zeitarbeitsunternehmen sollten ihre Erlaubnisurkunde sorgfältig aufbewahren. Sie dokumentiert die Überlassungserlaubnis, die regelmäßig bei Abschluss eines Überlassungsvertrages dem Kundenunternehmen vorzulegen oder nachzuweisen ist. Darüber hinaus kann die Erlaubnisurkunde durch die Arbeitsagentur bei Rücknahme, Widerruf oder Erlöschen der Erlaubnis zurückgefordert werden.

### 2.2.3 Befristete und unbefristete Erlaubnis

Eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ist laut § 2 Abs. 4 AÜG grundsätzlich befristet für die Dauer von einem Jahr zu erteilen. Diese Befristung bedeutet für ein Zeitarbeitsunternehmen jedoch nicht, dass es keine Überlassungsverträge schließen kann, mit denen es sich über den befristeten Zeitraum hinaus zur Arbeitnehmerüberlassung verpflichtet.

Wird die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung eines Zeitarbeitsunternehmens nicht verlängert, kann das Unternehmen die bestehenden Verträge, die im Rahmen der Erlaubnis geschlossen wurden, innerhalb einer bestimmten Frist abwickeln (§ 2 Abs. 4 Satz 4 AÜG). Die Abwicklungsfrist läuft zwölf Monate nach Ablauf der ursprünglichen Erlaubnis aus.

**Achtung:**

Zeitarbeitsunternehmen dürfen während einer Abwicklungsfrist weder neue Überlassungsverträge abschließen noch bereits bestehende Verträge verlängern.

Um sicherzustellen, dass „Neulinge“ in der Zeitarbeitsbranche anfänglich regelmäßig geprüft werden können, ob sie die geforderten Grundvoraussetzungen für die Erlaubnis (z. B. Zuverlässigkeit und ausreichende betriebliche Organisation des Unternehmens) erfüllen, erteilt die BA diesen Unternehmen in jedem Fall nur eine auf ein Jahr befristete Erlaubnis. So können sie im Rahmen der regelmäßigen Verlängerungsanträge durch die Arbeitsagenturen geprüft werden, ohne dass für diesen Zweck gesonderte Prüfungen darüber hinaus durchgeführt werden müssen.

Nichtsdestotrotz sind der BA Kontrollen bezüglich einer ordnungsgemäßen Arbeitnehmerüberlassung in den Zeitarbeitsunternehmen laut § 7 AÜG jederzeit gestattet, vorausgesetzt, es liegen konkrete Verdachtsmomente vor. Diese können sich z. B. durch Anzeigen von Zeitarbeitnehmern oder Wettbewerbern ergeben.

Eine unbefristete Erlaubnis wird nur dann erteilt, wenn ein Zeitarbeitsunternehmen schon seit mindestens drei Jahren in der Branche tätig ist. Doch auch dies ist eine Ermessensentscheidung der BA. Berücksichtigt wird unter anderem, ob das Zeitarbeitsunternehmen

sich während der dreijährigen Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung tadellos verhalten hat oder ob Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften vorliegen. Je nach Faktenlage (Art und Umfang eines eventuellen Verstoßes) entscheidet die Behörde dann, ob eine unbefristete Erlaubnis erteilt werden kann.

Der Antrag auf unbefristete Erlaubniserteilung entspricht dem Antrag auf Erteilung der Erlaubnis und beinhaltet die Option der unbefristeten Erlaubnis. Zudem ist es der Arbeitsagentur möglich, die unbefristete Erlaubnis auch auf den Antrag zur Verlängerung hin zu erteilen.

### 2.2.4 Verlängerungsantrag

Möchte ein Zeitarbeitsunternehmen einen Antrag auf Verlängerung der befristeten Erlaubnis stellen, muss es diesen der Arbeitsagentur drei Monate vor Ablauf der Erlaubnis zustellen. Bei der Berechnung der Dreimonatsfrist greifen die allgemeinen Vorschriften zur Fristberechnung laut § 187 ff. BGB. Wird der Antrag auf Verlängerung fristgerecht gestellt und von den Behörden vor Ablauf des Jahres nicht abgelehnt, dann schließt sich die Verlängerung der Erlaubnis übergangslos an die vorangegangene Erlaubnis an.

#### **Achtung:**

Versäumt ein Zeitarbeitsunternehmen die rechtzeitige Antragstellung, führt dies zu dem Verlust des Anspruchs auf Verlängerung der bereits bestehenden Erlaubnis. Eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Status quo ist ausgeschlossen.

Für einen Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis gilt grundsätzlich das Gleiche wie für einen Erstantrag. Deswegen kann der Antragsvordruck der BA in beiden Fällen genutzt werden.

### 2.2.5 Versagung der Erlaubnis

Die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit kann auf der Grundlage verschiedener Faktoren versagt werden. Die BA überprüft für ihre Entscheidungsfindung in erster Linie:



- die Zuverlässigkeit des Antragstellers,
- die Betriebsorganisation des Zeitarbeitsunternehmens,
- die wirtschaftliche Stabilität des Antragstellers,
- die Beachtung des Gleichstellungsgrundsatzes (auch hinsichtlich des „Drehtüreffektes“).

### **Mangelnde Zuverlässigkeit des Antragstellers**

In § 3 Abs. 1 Nr. 1 des AÜG finden sich Hinweise darauf, wie der Begriff „erforderliche Zuverlässigkeit“ zu bestimmen ist. So kann die Unkenntnis grundlegender arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften, z. B. über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, den Arbeitsschutz oder die Arbeitsvermittlung auf eine mangelnde Zuverlässigkeit des Antragstellers hindeuten.

Darüber hinaus können auch andere Umstände eine mangelnde Zuverlässigkeit ergeben. So gilt eine Person als nicht zuverlässig, von der die Behörde annimmt, sie werde sich zukünftig nicht an die Gesetze und Spielregeln der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung halten (negative Zukunftsprognose). Wenn der Antragsteller schon in der Vergangenheit gesetzeswidrig gehandelt hat, wird diese Prognose grundsätzlich negativ ausfallen und von einer mangelnden Zuverlässigkeit des Antragstellers ausgehen.

Der Grund für eine mangelnde Zuverlässigkeit muss stets in der Person des Antragstellers liegen. Trotzdem kann ein Antragsteller aber auch dann für unzuverlässig erklärt werden, wenn unzuverlässige Dritte auf das Zeitarbeitsunternehmen Einfluss nehmen oder Führungspositionen bekleiden. Ist der Antragsteller eine juristische Person, so prüft die BA die Zuverlässigkeit der gesetzlichen Vertreter (z. B. Geschäftsführer oder Vorstand). Dabei kann die Erlaubnis wegen mangelnder Zuverlässigkeit versagt werden, wenn nur einer der gesetzlichen Vertreter als unzuverlässig eingestuft wird, zum Beispiel wenn ein vorbestrafter Geschäftsführer im Unternehmen tätig ist.

Um die persönliche Zuverlässigkeit glaubhaft darstellen zu können, sollte sich ein Antragsteller seiner Aufgaben als Arbeitgeber und Zeitarbeitsunternehmer mit allen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rechten und Pflichten bewusst sein und ent-

sprechende Kenntnisse nachweisen können. Für diesen Nachweis ist es von Bedeutung, ob der Antragsteller

- bereits über einen längeren Zeitraum gewerbetreibend oder als Arbeitgeber tätig ist oder ob das Zeitarbeitsunternehmen bereits längere Zeit besteht,
- entsprechende Kompetenzen und Berufserfahrung aus einem eigenen Beschäftigungsverhältnis (z. B. in einer Personalabteilung) besitzt,
- in einem Mischbetrieb tätig ist, in dem schon Zeitarbeitsverhältnisse bestehen,
- selbst eine kaufmännische oder betriebswirtschaftliche Berufsausbildung abgeschlossen hat oder im Besitz eines Meisterbriefes ist.

Die mangelnde Zuverlässigkeit kann sich gemäß § 3 Abs. 1 AÜG insbesondere daraus ergeben, dass der Antragsteller Rechtsvorschriften nicht einhält oder verletzt. So zeigt sich die mangelnde Zuverlässigkeit des Antragstellers, wenn er folgende Gesetze und Vorschriften nicht befolgt:

- besondere Arbeitgeberpflichten aus dem AÜG,
- das Nachweisgesetz,
- das Entgeltfortzahlungsgesetz über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- das Bundesurlaubsgesetz,
- die Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Menschen aus dem SGB IX,
- zivilrechtliche Vorschriften des BGB (z. B. Diskriminierungsverbot),
- arbeitsvertragliche Pflichten eines Arbeitgebers (z. B. Lohnzahlung, Fürsorgepflicht),
- das Arbeitszeitgesetz,
- das Jugendarbeitsschutzgesetz,
- das Mutterschutzgesetz,
- das Arbeitssicherheitsgesetz und Arbeitsschutzgesetz,

- die Sozialgesetzbücher und deren Bestimmungen zur An- und Abmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung, zu Anzeige-, Melde- und Auskunftspflichten, zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, zur Abführung der Beiträge für die Unfallversicherung sowie der Sozialkassenbeiträge an Urlaubs- und Lohnausgleichskassen der Bauwirtschaft,
- die Vorschriften des SGB III (Arbeitsförderung) über die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern und die Arbeitsvermittlung.

---

**Tip: „Unschuldsvermutung“ gilt auch für Antragsteller**

Zeitarbeitsunternehmen müssen ihre Zuverlässigkeit bei der Antragstellung zunächst darlegen und Fragen nach besonderen Konfliktlagen in der Vergangenheit (z. B. Vorstrafen, Ermittlungsverfahren, Geldbußen) wahrheitsgemäß beantworten. Das bedeutet aber nicht, dass sie generell ihre Zuverlässigkeit anhand besonderer Fakten nachweisen müssen, wenn für ihre Unzuverlässigkeit an sich keine Gründe vorliegen. So bedeutet allein die Tatsache, ein Neuling in der Zeitarbeitsbranche zu sein, noch keine Annahme der Unzuverlässigkeit.

### **Mangelnde Betriebsorganisation**

Zudem kann nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 AÜG eine mangelhafte Betriebsführung des Antragstellers ein Grund sein, die Erlaubnis zu versagen. Die BA geht davon aus, dass eine ordentliche Betriebsführung die Basis dafür ist, dass ein Antragsteller seine Arbeitgeberpflichten dauerhaft und ordnungsgemäß erfüllen kann. Darum muss jeder Antragsteller eine feste und regelmäßige Betriebsstätte vorweisen können, die dem Betrieb entsprechend ausgestattet ist (z. B. Personalausstattung, Sachausstattung).

Die Organisation und Ausstattung des antragstellenden Betriebes sollen dem überlassenden Arbeitgeber die Erfüllung seiner Pflichten, unter anderem die ständige Erreichbarkeit, ermöglichen. Eine bestimmte Größe des Betriebes zählt hingegen nicht zu den geforderten Bedingungen.

Die Anforderungen zur Betriebsorganisation sollen in erster Linie unseriöse Briefkastenfirmen an einer Tätigkeit im Rahmen der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung hindern.

### **Wirtschaftliche Instabilität**

Weist ein Antragsteller eine wirtschaftliche Instabilität auf, ist dies ebenfalls ein Grund, die Erlaubnis zu versagen. So sind der BA von einem antragstellenden Unternehmen liquide Mittel in ausreichender Höhe (2.000 Euro pro Zeitarbeiter und 10.000 Euro insgesamt) durch Auszüge aus Geschäftskonten oder Kreditbestätigungen von Kreditinstituten nachzuweisen. Die Summe soll den Geschäftsbetrieb und die Erfüllung arbeitsrechtlicher Ansprüche der Zeitarbeiter sowie die Abführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen decken können.

### **Verletzung des Gleichstellungsgrundsatzes**

Missachtet ein Zeitarbeitsunternehmen den Gleichstellungsgrundsatz, so ist dies nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG ein weiterer Grund, ihm die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zu versagen oder zu entziehen.

Dies gilt vor allem auch, wenn es von einem Arbeitgeber gekündigte Arbeitnehmer binnen sechs Monaten zu schlechteren Arbeitsbedingungen als Zeitarbeiter in dieses Unternehmen überlässt, als sie vergleichbare Stammarbeiter desselben Unternehmens haben. Damit ist in erster Linie eine andere Entlohnung gemeint, es bezieht sich aber auch auf den Ausschluss von anderen betrieblichen Leistungen und/oder Vergünstigungen. Mit dieser Bestimmung soll der sogenannte „Drehtüreffekt“ verhindert werden.

In diesem Fall kann der Gleichstellungsgrundsatz auch nicht durch eine andere tarifliche Regelung ausgehebelt werden. Geschlossene Vereinbarungen und Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Arbeitnehmern, die diese Bestimmung verletzen, sind unwirksam (§ 9, Abs. 2 AÜG).

### **Leistungsverstöße und Entzug der Erlaubnis**

Bei grundlegenden Leistungsverstößen und negativer Zukunftsprognose kann die BA dem Zeitarbeitsunternehmen die Erlaubnis ent-

ziehen. Das Erlöschen der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung kann begründet werden:

- durch Rücknahme oder Widerruf,
- durch Ablauf der Befristung oder
- im Fall der unbefristeten Erlaubnis durch Unterlassen des Gebrauchs.

Erteilt die BA eine rechtswidrige Erlaubnis (§ 4 Abs. 1 AÜG), kann diese zurückgenommen werden. Dies geschieht, wenn z. B. ein Grund nach § 3 AÜG für die Versagung der Erlaubnis vorlag, dieser aber von der Arbeitsagentur übersehen wurde. Hierbei ist es unwichtig, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitsagentur der Versagungsgrund bekannt wurde. So bleibt die Erteilung der Erlaubnis rechtswidrig, auch wenn der Grund (unbemerkt) bereits vor der Erlaubniserteilung existierte.

Für ein Zeitarbeitsunternehmen kann eine derartige Rücknahme der Erlaubnis schwerwiegende Folgen haben, denn es ist im Vertrauen auf die Richtigkeit und den Bestand der Erlaubnis tätig geworden und Verpflichtungen eingegangen. So hat das Unternehmen einen rechtlich begründeten Anspruch darauf, dass eventuell entstehende Vermögensnachteile ausgeglichen werden.

### **Achtung:**

Um das Zeitarbeitsunternehmen zu schützen, ist eine Rücknahme der Erlaubnis jedoch nur bis zu einem Jahr ab dem Zeitpunkt erlaubt, zu dem der BA Rücknahmegründe bekannt wurden (§ 4 Abs. 3 AÜG). An welcher Stelle innerhalb der BA oder der Arbeitsagenturen die Gründe bekannt wurden, ist bezüglich der Frist unerheblich.

Ein Zeitarbeitsunternehmen kann einen Vermögensnachteil nicht geltend machen, wenn es

- die Erlaubnis mit arglistiger Täuschung (z. B. die Vorlage falscher Unterlagen bei Antragstellung), Drohung oder einer strafbaren Handlung erwirkt,
- die Erlaubnis durch im Wesentlichen falsche (unrichtige oder unvollständige) Angaben im Antragsformular (z. B. zur Zuverlässigkeit des Antragstellers) erwirkt,

- die Rechtswidrigkeit der Erlaubnis kannte oder nur infolge grober Fahrlässigkeit nicht kannte.

---

**Tipp: Rechtzeitig Ansprüche geltend machen**

Möchten Zeitarbeitsunternehmen den Ausgleich der ihnen entstandenen Vermögensnachteile geltend machen, so müssen sie innerhalb eines Jahres ab der Rücknahme der Erlaubnis bzw. der Belehrung durch die Arbeitsagentur einen Antrag stellen. Für bereits bestehende Verträge gilt bei der Rücknahme der Erlaubnis die Abwicklungsfrist.

**Widerruf der Erlaubnis**

Gemäß § 5 Abs. 1 AÜG kann eine Erlaubnis, auch wenn sie zunächst rechtmäßig und regulär von der BA erteilt wurde, innerhalb eines Jahres widerrufen werden, wenn:

- der Widerruf bei der Erteilung der Erlaubnis nach § 2 Abs. 3 AÜG vorbehalten worden ist,
- der Verleiher eine Auflage nach § 2 Abs. 2 AÜG nicht innerhalb einer ihm gesetzten Frist erfüllt hat (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 AÜG),
- die Erlaubnisbehörde aufgrund nachträglich eingetretener Tatsachen berechtigt wäre, die Erlaubnis zu versagen (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 AÜG),
- die Erlaubnisbehörde aufgrund einer geänderten Rechtslage berechtigt wäre, die Erlaubnis zu versagen (§ 5 Abs. 1 Nr. 4 AÜG).

Tritt die letztgenannte Situation ein, dann kann ein Zeitarbeitsunternehmen laut § 4 Abs. 2 AÜG einen Anspruch auf Ausgleich seiner Vermögensnachteile geltend machen.

**Achtung:**

Verträge, die bereits im Rahmen der Erlaubnis geschlossen wurden, bleiben gültig und können ausgeführt werden, da der Widerruf einer Erlaubnis nur für die Zukunft gilt. Mit dieser Regelung sollen sowohl der Zeitarbeitnehmer als auch das Kundenunternehmen geschützt werden, da beide Parteien im Vertrauen auf den Bestand der erlaubten Arbeitnehmerüberlassung gehandelt haben.

### Ablauf der Befristung

Da die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung generell zunächst befristet für ein Jahr ausgestellt wird, läuft die Befristung und somit die Erlaubnis aus, wenn das Zeitarbeitsunternehmen den Verlängerungsantrag nicht oder zu spät stellt. Eine Verlängerung der Erlaubnis ist dann nicht mehr möglich.

#### Achtung:

Wenn ein Zeitarbeitsunternehmen den Verlängerungsantrag gar nicht oder nicht innerhalb der geltenden Frist gestellt hat, dann können bereits geschlossene Verträge nicht über die Dauer der Erlaubnis hinaus abgewickelt werden.

### Meldepflichten und Betriebsprüfungen

Jedes Zeitarbeitsunternehmen ist nach dem AÜG dazu verpflichtet, gegenüber der BA bestimmte Anzeige-, Auskunft- und Meldepflichten zu erfüllen:

- Die Anzeigepflicht dient der Überwachung der erforderlichen Betriebsorganisation. So hat das Zeitarbeitsunternehmen betriebliche Veränderungen wie eine Verlegung, Schließung oder eine Errichtung von Betrieben, Betriebsteilen oder Nebenbetrieben vorher (von sich aus oder auf Verlangen der Erlaubnisbehörde) mitzuteilen, wenn in den betroffenen Betrieben oder Betriebsteilen selbst Arbeitnehmerüberlassung betrieben wird (§ 7 AÜG). Auch für juristische Personen gilt die Anzeigepflicht. Ändert sich die Geschäftsführung durch einen Wechsel oder die Vertretungsverhältnisse durch einen Gesellschafterwechsel, ist dies den Behörden anzuzeigen.
- Die Auskunftspflicht verpflichtet das Zeitarbeitsunternehmen, der Bundesagentur für Arbeit Auskünfte zu erteilen, die z. B. notwendig sind, um die Erlaubnisverlängerung prüfen zu können.
- Zur Meldepflicht gehören die statistischen Meldungen über die Überlassungsvorgänge, die die Unternehmen nach § 8 Abs. 1 AÜG halbjährlich zu den Stichtagen 01. März und 01. September abzugeben haben. Dies sind unter anderem Meldungen zu der Zahl der überlassenen Arbeitnehmer, zur Zahl der Kundenun-

ternehmen, denen Zeitarbeitnehmer überlassen wurden, und die Zahl und Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse, die das Zeitarbeitsunternehmen eingegangen ist.

Die BA ist außerdem berechtigt, Zeitarbeitsunternehmen einer betrieblichen Prüfung zu unterziehen, und zwar ohne ihr Auskunftsverlangen begründen zu müssen. Diese Prüfung dient der Feststellung, ob die Arbeitnehmerüberlassung in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften erfolgt.

Die entsprechenden Weisungen der BA sehen vor, dass mindestens vor der ersten Verlängerung und vor Erteilung der unbefristeten Erlaubnis Auskünfte eingeholt und Unterlagen geprüft werden sollten (z. B. Überlassungsverträge, Steuerunterlagen, Entgeltnachweise etc.). In der Regel reicht es aus, wenn das Zeitarbeitsunternehmen die Unterlagen regelmäßig in seinen Geschäftsräumen vorlegt. Sie können aber auch angefordert werden.

Ein Betretungs- und Prüfungsrecht (sogenanntes Nachschaurecht) besteht nur in begründeten Einzelfällen, z. B., wenn eine Beschwerde vorliegt oder früher Beanstandungen erfolgt. Um es auszuüben, muss die Arbeitsagentur zuvor kein Auskunftsverlangen an das Unternehmen gerichtet haben.

Zeitarbeitsfirmen mit einer befristeten Erlaubnis werden keine Verlängerung ihrer Erlaubnis erhalten, wenn sie sich weigern, ihre Geschäftsräume besichtigen zu lassen. Denn für die jährlich neu zu erteilende Erlaubnis ist es wichtig, dass ordnungsgemäße Geschäftsräume und eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation vorhanden sind (§ 3 Abs. 1 Nr. 2).

#### **Achtung:**

Ein Auskunftsverweigerungsrecht steht einem Zeitarbeitsunternehmer nur dann zu, wenn er sich durch seine Informationen der Gefahr aussetzt, wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit belangt zu werden.

## **2.3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz**

Die im April 2009 in Kraft getretene Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes hat das Gesetz vom 26. Februar 1996 abgelöst. Es



bildet die Grundlage dafür, Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen festzulegen. Ursprüngliche Zielsetzung war die Bestimmung zwingender Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, die von im Ausland ansässigen Arbeitgebern nach Deutschland entsandt wurden, um grenzüberschreitend Dienstleistungen zu erbringen, insbesondere im Bauhaupt- und Baunebengewerbe.

Das Gesetz eröffnete darüber hinaus aber auch die Möglichkeit, Mindestarbeitsbedingungen für alle im Inland tätigen Arbeitnehmer vorzugeben. Die zwingenden Arbeitsbedingungen mussten in einem nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) allgemein verbindlichen Tarifvertrag festgelegt werden. Diesem mussten unter anderem auch die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber der Allgemeinverbindlichkeit zustimmen.

Nachdem es am Widerstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) scheiterte, den Mindestlohnvertrag im Baugewerbe für allgemein verbindlich zu erklären, wurde das AEntG um die Möglichkeit erweitert, die Allgemeinverbindlichkeit auf einem anderen Weg als nach dem TVG zu konstituieren. Aufgrund des 1998 in das Gesetz eingefügten § 1 Abs. 3a AEntG konnte nunmehr auch der Bundesminister für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages herstellen, auch gegen den Willen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber.

Das Motiv für diesen neuen Weg war dabei nicht der Schutz vor ausländischer Konkurrenz. Er spielt nur mehr eine untergeordnete Rolle. Entscheidender ist, dass für eine Branche ein allgemein verbindlicher (Mindest-)Lohn auch gegen den Willen bestimmter inländischer Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände erreicht werden kann.

Durch die Neufassung sollte das Gesetz zudem klarer und verständlicher gestaltet werden. Inhaltlich ergeben sich im Wesentlichen folgende Änderungen:

- Mit einem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages von Branchen, die erstmals die Aufnahme in das AEntG anstreben, um für ihre Branche verbindliche Mindestlöhne zu etablieren, befasst sich zunächst ein Tarifausschuss. Dieser erhält Gelegenheit, über die Branche hinausgehende Erwägungen in den Entscheidungsprozess mit einzubringen. Denn im Unter-

schied zum bisherigen Gesetz soll ein Tarifvertrag nur dann durch eine Rechtsverordnung aufgrund des AEntG für allgemein verbindlich erklärt werden dürfen, wenn hieran ein öffentliches Interesse besteht.

- Wegen der zunehmenden Vielfaltigkeit der Tariflandschaft gibt die Novellierung für den Fall konkurrierender Tarifverträge Entscheidungskriterien vor. So kann der Verordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die betroffenen Güter von Verfassungsrang, wie z. B. die Tarifaufonomie, abwägen und einen „schonenden Ausgleich“ der widerstreitenden Grundrechtsinteressen herbeiführen.
- Es wird klargestellt, dass die Mindestlohntarifverträge ausnahmslos für alle in- und ausländischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich sind. Damit wird gleichzeitig den Vorgaben des europäischen Rechts Rechnung getragen.

Die zwingenden Arbeitsbedingungen beziehen sich insbesondere auf:

- Lohn (Mindestlohn),
- Urlaubsanspruch,
- Beiträge zur Urlaubskasse,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften.

Soll für eine bestimmte Branche ein Mindestlohn eingeführt werden, muss die Branche zunächst in den Geltungsbereich des AEntG aufgenommen werden. Zudem müssen sich die Tarifvertragsparteien der jeweiligen Branche auf einen Mindestlohn einigen, der dann per Rechtsverordnung als allgemein verbindlich erklärt werden kann.

In den folgenden Branchen gilt bereits das Arbeitnehmer-Entsendegesetz:

- im Bauhauptgewerbe,
- im Dachdeckerhandwerk,
- im Maler- und Lackiererhandwerk,
- im Elektrohandwerk,

- im Gerüstbau,
- bei Sicherheitsdienstleistungen,
- bei Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- im Gebäudereinigungshandwerk,
- bei den Geld- und Wertdiensten,
- bei Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
- in der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
- in der Pflegebranche (Altenpflege und ambulante Krankenpflege),
- in der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- in der Zeitarbeitsbranche (Arbeitnehmerüberlassung).

Insgesamt 14 Branchen mit rund 3,74 Millionen Beschäftigten unterliegen damit jetzt den Mindestlohnbedingungen des AEntG.

## 2.4 Mindestarbeitsbedingungengesetz

Gemeinsam mit dem AEntG hat der Bundestag im April 2009 auch das Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) reformiert. Das Gesetz stammt ursprünglich aus dem Jahr 1951, wurde aber nie angewandt. Es soll Mindestlöhne in solchen Wirtschaftszweigen ermöglichen, in denen eine Tarifbindung unter 50 Prozent besteht.

Das MiArbG sieht ein zweistufiges Verfahren vor:

- Ein dauerhaft einzurichtender Hauptausschuss, bestehend aus sechs unabhängigen Mitgliedern und einem unparteiischen Vorsitzenden, stellt fest, ob in einem Wirtschaftszweig soziale Verwerfungen vorliegen und Mindestlöhne festgesetzt werden müssen. Die Bundesregierung, die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Landesregierungen können dem Hauptausschuss dazu Vorschläge unterbreiten.
- Für Wirtschaftszweige, in denen Mindestlöhne geschaffen werden sollen, wird ein sechsköpfiger Fachausschuss aus Arbeit-

nehmern und Arbeitgebern der Branche mit einem von beiden Seiten bestimmten Vorsitzenden eingerichtet. Er legt daraufhin die Höhe des Mindestlohns fest.

Die vom Fachausschuss beschlossenen Mindestlöhne werden von der Bundesregierung durch Rechtsverordnung für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftszweig rechtsverbindlich gemacht.

## 2.5 Mindestlohn in der Zeitarbeit

Genau wie die Tariffähigkeit ist auch der gesetzliche Mindestlohn für Zeitarbeitnehmer ein seit Langem diskutierter Streitpunkt. Bereits seit Ende der 90er Jahre ermöglicht der Gesetzgeber den Tarifparteien bestimmter Schlüsselbranchen durch das AEntG, Mindestarbeitsentgelte und einheitliche Urlaubsregelungen zu vereinbaren. Entsprechende Tarifnormen werden entweder nach § 5 Tarifvertragsgesetz oder durch Rechtsverordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales für allgemein verbindlich erklärt.

Auch die Zeitarbeit sollte in diese Regelung aufgenommen werden. Zwischen dem DGB und Verbänden der Zeitarbeitsbranche (BZA und iGZ) wurden bereits im Jahr 2006 Tarifverträge über die Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit geschlossen, die Regelungen zum Mindesturlaub, Mindestentgelt (Entgeltgruppe „M“) und zusätzlichem Urlaubsgeld enthielten und die nach dem Wunsch der Tarifparteien für allgemeinverbindlich erklärt werden sollten. Im März 2010 wurde dieser Tarifvertrag erneuert, allerdings wurde die ursprünglich geplante Mindestentgeltgruppe „M“ wieder aufgegeben. Das Mindestentgelt entsprach nunmehr der Entgeltgruppe 1 des Entgelttrahmentarifvertrages.

Anfang Oktober 2010 schlossen auch der AMP und der Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD) erstmalig einen Mindestentgelttarifvertrag mit den Christlichen Gewerkschaften. Dieser enthielt – anders als die Mindesttarifverträge von iGZ und BZA mit den DGB-Gewerkschaften – allerdings nur Mindestlöhne

und keine sonstigen Mindestarbeitsbedingungen (wie z. B. Urlaubsentgelt oder -dauer).

Die abgeschlossenen Tarifverträge sollten zum 01. Juli 2010 – beim AMP/BVD-Tarifvertrag zum 01. Mai 2011 – frühestens jedoch dann in Kraft treten, wenn die Arbeitnehmerüberlassung in den sachlichen Anwendungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes aufgenommen und eine Rechtsverordnung gemäß § 7 AEntG unter Bezugnahme auf diesen Tarifvertrag wirksam würde (siehe auch Dokumente im Anhang).

BZA und iGZ hatten bereits 2009 einen Antrag auf Aufnahme in den Anwendungsbereich des AEntG gestellt, die Zeitarbeit war aber bei der Novellierung des Gesetzes im April 2009 nicht berücksichtigt worden. Im Zuge der Hartz-IV-Verhandlungen (Anhebung der Regelsätze) im März 2011 einigten sich Bundesregierung und Opposition im Vermittlungsausschuss des Bundesrates überraschend darauf, eine Mindestlohnregelung für die Zeitarbeit zum 01. Mai 2011 einzuführen. Dafür wurde in das AÜG ein neuer § 3a aufgenommen. Er regelt in Abs. 1, dass Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, die bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart haben, dem BMAS gemeinsam vorschlagen können, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen (§ 3a, Abs. 1 AÜG). Das BMAS kann dann diese Mindestentgelte für allgemeinverbindlich erklären (§ 3a, Abs. 2 AÜG). Sie gelten auch für ausländische Anbieter von Zeitarbeit. Der Entwurf der Rechtsverordnung wurde am 22. März 2011 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Am 24. März 2011 verabschiedete der Bundestag das Gesetz gegen den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung. Damit wäre ab dem 1. Mai 2011 nach den von den Tarifparteien zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Sätzen Zeitarbeitnehmern in Westdeutschland ein Mindestlohn von 7,79 Euro pro Arbeitsstunde und in Ostdeutschland 6,89 Euro pro Arbeitsstunde zu zahlen gewesen. Von November 2011 an wären es dann 7,89 Euro beziehungsweise 7,01 Euro gewesen.

Doch bei der Ankündigung blieb es zunächst. Der Anfang Juli von Arbeitgebern und Gewerkschaften eingereichte Vertrag war vom Ministerium wegen formaler Mängel zur Überarbeitung zurückge-

geben worden. Erst im November 2011 reichten die Tarifpartner einen Vorschlag ein, auf dessen Basis eine Lohnuntergrenze für alle in- und ausländischen Unternehmen für allgemeinverbindlich erklärt werden konnte. Der Vorschlag basierte auf dem „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ vom 9. März 2010 und 30. April 2010. Zum 21. Dezember 2011 wurde daraufhin die „Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 21.12.2011 (Bundesanzeiger Nr. 195, Seite 4.608) erlassen. Sie trat zum 01. Januar 2012 in Kraft. Seit dem 01. Januar 2012 gilt nunmehr der „Mindestlohn in der Zeitarbeit“ (Lohnuntergrenze gemäß § 3a AÜG) für alle – auch ausländischen – Arbeitgeber, die Mitarbeiter in Deutschland überlassen, mit folgenden Beträgen:

- vom 01. Januar 2012 bis zum 31. Oktober 2012 in den neuen Ländern 7,01 Euro und in den übrigen Bundesländern 7,89 Euro,
- vom 01. November 2012 bis zum 31. Oktober 2013 in den neuen Ländern 7,50 Euro und in den übrigen Bundesländern 8,19 Euro.

Mit dieser Regelung wurde nicht nur eine langjährige Forderung der Zeitarbeitsbranche erfüllt, sondern auch verhindert, dass Wettbewerber aus den acht mittel- und osteuropäischen EU-Beitrittsländern) im Zuge der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit (seit Mai 2011) ihre Zeitarbeitnehmer zu Dumpinglöhnen nach Deutschland schicken können.

Tatsächlich werden Mindestlohnvorgaben aber ohnehin bereits seit längerem von vielen Zeitarbeitsunternehmen beachtet, da branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen in den Kundenunternehmen die Vorgaben von Zeitarbeitstarifverträgen verdrängen. So ist laut § 1 Abs. 2 AEntG der branchenspezifische Mindestlohn eines Wirtschaftszweiges (z. B. Maler- und Lackiererhandwerk oder Elektrohandwerk) dem individuellen Tarifentgelt des Zeitarbeitnehmers vorzuziehen. In Fällen der Tarifkonkurrenz müssen Zeitarbeitsunternehmen demnach den möglicherweise niedrigeren Mindestlohn-Tarifvertrag der jeweiligen Branche für die Dauer der Überlassung anwenden.

## 2.6 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt das Recht der Teilzeitarbeitsverhältnisse und der befristeten Beschäftigung. So sollen laut § 1 TzBfG die Teilzeitarbeit gefördert, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gültigkeit befristeter Arbeitsverträge bestimmt und eine Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern verhindert werden.

Auch für die Arbeitsverhältnisse zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer finden die Vorschriften des TzBfG Anwendung (§ 14 ff. TzBfG). Ein Zeitarbeitsverhältnis kann einerseits befristet werden, bis ein arbeitstechnisch festgelegtes Ziel (Zweckbefristung) erreicht wurde oder kalendarisch für einen bestimmten Zeitraum (kalendermäßige Befristung). Dabei kann eine kalendermäßige Befristung ohne Angabe von sachlichen Gründen vorgenommen werden, sofern sie für maximal zwei Jahre vereinbart wurde, und nicht schon zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Zeitarbeitnehmer bestanden hat. Das befristete Arbeitsverhältnis ist bis zu dreimal innerhalb dieses Zeitraums verlängerbar. Übersteigt es allerdings zwei Jahre müssen sachliche Gründe angeführt werden (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Liegen von Anfang an sachliche Gründe nach § 14 TzBfG vor (z. B. Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder Befristung zur Erprobung), ist eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich zulässig.

Einige der im § 14 TzBfG angeführten sachlichen Gründe für eine Befristung kommen jedoch beim Beschäftigungsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsunternehmen nicht in Frage. So rechtfertigt der vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 TzBfG) bei einem Kundenunternehmen keine Befristung. Zwar ist jeder Einsatz von einem Zeitarbeitnehmer bei einem Kundenunternehmen auch aus Sicht des Zeitarbeitsunternehmens zeitlich begrenzt. Das Kerngeschäft der Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit besteht aber gerade darin, laufend neue Arbeitseinsätze für den Zeitarbeitnehmer zu akquirieren, sodass der Beschäftigungsbedarf über den Einsatz bei einem Kundenunternehmen hinausgeht.

Ähnlich verhält es sich mit der ausschließlichen Beschäftigung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines anderen als Befristungsgrund (§ 14 Abs. 2 Nr. 3 TzBfG). Üblicherweise wird ein Zeitarbeitnehmer beim Kundenunternehmen zur Vertretung eines Stammmitarbeiters eingesetzt. Das ist aber kein Befristungsgrund, da der Zeitarbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossen hat und dort beschäftigt ist.

## 2.7 Tariflandschaft in der Zeitarbeit

Bis zur Reform des AÜG im Zuge der Hartz-Reformen gab es in der Zeitarbeitsbranche nur wenige Haus- und keine Verbandstarifverträge (siehe auch Kapitel 3). Um die Tariföffnungsklausel des AÜG zu nutzen, sahen sich die damals bestehenden Arbeitgeberverbände, der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) sowie der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), gezwungen, mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) über den Abschluss von Verbandstarifverträgen zu verhandeln. Da der DGB seinen Vorbehalt, Zeitarbeit bedeute einen Abbau der Stammebelegschaft in Unternehmen, nicht aufzugeben bereit war, gestalteten sich die Verhandlungen zu Beginn schwierig. Ein Haustarifvertrag, der zwischen einem Zeitarbeitsunternehmen und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) geschlossen wurde, sowie der erste Verbandstarifvertrag der Arbeitnehmerüberlassung zwischen der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) und der CGZP, gaben den Verhandlungen neue Impulse.

Es folgten weitere Verbandstarifverträge: BZA und iGZ mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB, die Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ) und die Zeitarbeitsunternehmen in der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD) mit der CGZP sowie der Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e. V. (UIS) mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). 2005 verschmolzen der INZ und der MVZ zum Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP). Im Zuge



dessen entstand der Arbeitgeberverband Mercedarius, welcher ebenfalls mit der CGZP einen Tarifvertrag abschloss.

Im April 2011 schlossen sich der BZA und der AMP zum Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) zusammen. Der BAP ist damit Rechtsnachfolger des AMP und Tarifpartner sowohl der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit wie der CGB-Gewerkschaften. Mitgliederstärkster Arbeitgeberverband ist die iGZ mit rund 2.500 Unternehmen vor dem BAP mit rund 1.800 Unternehmen.

Heute werden mehr als 97 Prozent der Zeitarbeitnehmer auf der Basis der aktuellen gültigen Zeitarbeitstarifverträge – teilweise auch mit festen oder auf den jeweiligen Einsatz bezogenen individuellen Zulagen – vergütet. Neben den genannten Verbandstarifverträgen gibt es eine Vielzahl von Haustarifverträgen. Die Stundensätze dieser Haustarifverträge liegen in aller Regel unter denen der Branchentarifverträge, insbesondere der mit dem DGB abgeschlossenen Verträge.

## 2.8 Tarifvertragsstruktur

Die Tarifverträge werden zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern der Zeitarbeitsbranche geschlossen und regeln die Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte in sogenannten Flächen- und Haustarifverträgen.

Die Tarifverträge gelten in erster Linie für die Mitgliedsunternehmen der beteiligten Verbände und die tarifgebundenen Arbeitnehmer. Mitglied in einem der Arbeitgeberverbände zu sein reicht jedoch nicht aus, um die Tarifverträge anwenden zu können. Da die Zeitarbeitsunternehmen kein Fragerecht gegenüber den Zeitarbeitnehmern besitzen, müssen sie sich durch Bezugnahmeklauseln in den Zeitarbeitsverträgen absichern, damit die Tarifverträge unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Zeitarbeitnehmers angewendet werden können.

Durch arbeitsvertragliche Bezugnahme (siehe auch Kapitel 4) können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines Tarifvertrages tarifliche Regelungen vereinbaren. Ohnehin dürften die wenigsten Zeitarbeitnehmer in einer Ge-

werkschaft der Tarifgemeinschaft des DGB oder der CGZP organisiert sein.

Das Tarifwerk besteht aus:

- dem Manteltarifvertrag (MTV),
- dem Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV),
- dem Entgelttarifvertrag (ETV),
- dem Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen,
- dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- den Tarifverträgen zu Branchenzuschlägen und
- Sondervereinbarungen.

Die Manteltarifverträge der Tarifpartner regeln unter anderem Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses, die Arbeitszeit und die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, die Zahlung von Zuschlägen, Urlaubsansprüche, Jahressonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Einsatzbedingungen der Zeitarbeitnehmer.

Die Entgeltrahmentarifverträge beinhalten die Eingruppierungsgrundsätze sowie ein neunstufiges Entgeltgruppensystem nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit mit Differenzierungsmöglichkeiten durch Erfahrungszuschläge je nach Dauer des Einsatzes beim Kunden. Die Entgelttarifverträge legen die Stundenentgelte auf Basis der 35-Stunden-Woche, deren Steigerung für die nächsten Jahre sowie die Entgeltdifferenzierung für die neuen Bundesländer fest.

Der Tarifvertrag über Mindestarbeitsbedingungen legt die vereinbarten Lohnuntergrenzen (Mindestlohn) fest. Die Tarifverträge zu Branchenzuschlägen geben an, in welchen Branchen Zuschläge nach Einsatzdauer der Arbeitnehmerüberlassung gezahlt werden.

### 2.8.1 Die Verträge zwischen BZA (BAP) und DGB

Der Manteltarifvertrag Zeitarbeit BZA – DGB wurde im Juli 2003 für eine Laufzeit von vier Jahren zwischen dem BZA und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), IG Metall, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.

(ver.di), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, TRANSNET, Gewerkschaft der Polizei (GdP) – geschlossen und zwischenzeitlich mehrfach durch Änderungsverträge ergänzt. Der letzte Änderungsvertrag wurde am 09. März 2010 abgeschlossen. Er hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2013. Das Tarifvertragswerk gilt auch nach der Fusion des BZA mit der AMP zum BAP weiter.

Folgende Eckpunkte wurden unter anderem vereinbart:

- Regelarbeitszeit: 151,67 Std./Monat (35 Std./Woche),
- Arbeitszeitkonto: maximal 200 Plusstunden, zur Beschäftigungssicherung bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden; die Anzahl der Minusstunden ist nicht fixiert, Ausgleich nach spätestens zwölf Monaten,
- Insolvenzversicherung: für alle über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto inkl. der Sozialversicherungsbeiträge,
- Freizeitausgleich: Pro 35 Plusstunden bei einem Kundenunternehmen können Arbeitstage in einem Ausgleichszeitraum von zwölf Monaten in Freizeit umgewandelt werden, je Ausgleichszeitraum können bis zu 70 Plusstunden auch finanziell abgegolten werden,
- Einsatzbezogener Zuschlag: 1,5 Prozent nach 9 Monaten ununterbrochenem Einsatz im Kundenbetrieb, 3,0 Prozent nach 12 Monaten ununterbrochenem Einsatz im Kundenbetrieb,
- Jahressonderzahlungen: Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden nach sechsmonatiger ununterbrochener Beschäftigung gewährt und betragen im zweiten Jahr jeweils 150 Euro, im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro und ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro,
- Ausschluss von Einsatz in Streikbetrieben,
- Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze, Einsatz vermögenswirksamer Leistungen für die betriebliche Altersvorsorge 13,30 Euro,
- Mehrarbeits-, Nachtarbeits- sowie Sonn- und Feiertagszuschlag,
- Jubiläumszahlungen: keine Regelung,
- Entgeltgruppen: neun.

Der Urlaub sowie die Jahressonderzahlungen sind in den Tarifverträgen BZA – DGB und iGZ – DGB identisch. Der Urlaubsanspruch beträgt:

- im 1. Jahr 24 Tage,
- im 2. Jahr 25 Tage,
- im 3. Jahr 26 Tage,
- im 4. Jahr 28 Tage,
- im 5. Jahr 30 Tage.

Seit dem 01. November 2012 entfallen die einsatzbezogenen Zuschläge dann, wenn ein Branchenzuschlag in der Metall- und Elektrobranche nach dem Tarifvertrag Branchenzuschläge M+E vom 22.05.2012 (§ 3 TV BZ ME) bzw. Tarifvertrag Branchenzuschläge Chemie vom 19.06.2012 gewährt wird (§ 3 TV BZ Chemie).

Identische Regelungen enthalten auch die übrigen Tarifverträge über Branchenzuschläge (§ 3 TV BZ Kunststoff, § 3 TV BZ Kautschuk, § 3 TV BZ Eisenbahn), die erst im Jahr 2013 in Kraft treten.

## 2.8.2 Die Verträge zwischen iGZ und DGB

Der Manteltarifvertrag Zeitarbeit iGZ-DGB wurde im Juli 2003 mit einer Laufzeit von vier Jahren zwischen der iGZ und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB – IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, TRANSNET, GdP – geschlossen und mehrfach durch Änderungsverträge ergänzt. Der letzte Änderungstarifvertrag wurde am 30. April 2010 geschlossen und am 01. Juni 2010 in Kraft gesetzt. Er hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2013.

Folgende Eckpunkte wurden unter anderem vereinbart:

- Regelarbeitszeit: 151,67 Std./Monat (35 Std./Woche),
- Arbeitszeitkonto: maximal 150 Plusstunden, maximal 21 Minusstunden,
- Freizeitausgleich: Arbeitnehmer und Arbeitgeber können über monatlich je zwei Arbeitstage zulasten des Zeitkontos frei verfügen, darüber hinaus erfolgt der Freizeitausgleich nach den Wün-

schen des Arbeitnehmers in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange,

- Einsatzbezogener Zuschlag: nach Ablauf von neun Kalendermonaten mit ununterbrochenem Einsatz 0,20 Euro/Stunde für die Entgeltgruppen 1 bis 4 und 0,35 Euro/Stunde für die Entgeltgruppen 5 bis 9,
- Ausschluss von Einsatz in Streikbetrieben,
- Anspruch auf Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge,
- Mehrarbeits-, Nachtarbeits- sowie Sonn- und Feiertagszuschlag,
- Jubiläumszahlungen: keine Regelung,
- Entgeltgruppen: neun.

Alle anderen Regelungen sind analog zu den Regelungen des Tarifvertrages BZA-DGB.

Die einsatzbezogene Zulage (§ 5 ERTV iGZ) entfällt seit dem 01. November 2012 dann, wenn ein Branchenzuschlag in der Metall- und Elektrobranche nach dem Tarifvertrag Branchenzuschläge M+E vom 22.05.2012 (§ 3 TV BZ ME) bzw. Tarifvertrag Branchenzuschläge Chemie vom 19.06.2012 gewährt wird (§ 3 TV BZ Chemie). Identische Regelungen enthalten auch die übrigen Tarifverträge über Branchenzuschläge (§ 3 TV BZ Kunststoff, § 3 TV BZ Kautschuk, § 3 TV BZ Eisenbahn), die erst im Jahr 2013 in Kraft treten.

### 2.8.3 Die Verträge zwischen AMP und den Christlichen Gewerkschaften

Die Verträge zwischen der CGZP und dem AMP wurden erstmalig im November 2004 mit Wirkung zum 01.01.2005 geschlossen. Die Tarifverträge der AMP-Verbandsvorläufer MVZ und INZ mit der Tarifgemeinschaft CGZP datieren vom Februar 2003. Am 15. März 2010 hat der AMP ein neues Tarifvertragswerk abgeschlossen, und zwar sowohl mit der Tarifgemeinschaft CGZP – bestehend aus den beteiligten CGB-Gewerkschaften CGM, DHV, ALEB, BIGD und medsonet – als auch mit verschiedenen Einzelgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschland (CGB). Durch diesen mehrgliedrigen Tarifvertrag (nach dem Vorbild BZA und iGZ) sollten die Probleme mit der Tariffähigkeit der CGB-Gewerkschaften

ten vermindert werden. Bis auf den Entgelttarifvertrag (gültig bis 30. Juni 2012) haben alle Tarifverträge eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2014.

Nach der Fusion der AMP mit dem BZA zum BAP am 08. Juli 2011 sind die Tarifverträge des AMP mit dem CGB vollumfänglich gültig geblieben. Der BAP als Gesamtrechtsnachfolger übernahm alle Rechte, Pflichten und Verträge. Die mit der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge galten für etwa 1.600 Betriebe mit insgesamt gut 280.000 Beschäftigten.

Folgende Eckpunkte wurden unter anderem vereinbart:

- Regelarbeitszeit: 151,67 Std./Monat (35 Std./Woche),
- Arbeitszeitkonto als Kann-Regelung: maximal 250 Plusstunden, maximal 100 Minusstunden,
- Freizeitausgleich: Freizeitausgleich grundsätzlich nur in ganzen Tagen, er wird bis zur 120. Plusstunde nach Dispositionsrecht des Arbeitgebers gewährt, ab der 121. Stunde kann der Arbeitnehmer zwischen Fortschreibung des Stundensaldos, Freizeitausgleich und Auszahlung wählen,
- Ausgleichszeitraum: kann sich über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses erstrecken,
- Kein Ausschluss von Einsatz in Streikbetrieben,
- Zuschläge: kein einsatzbezogener Zuschlag, aber Branchenzuschlag in der Metallindustrie vereinbart,
- Jubiläumszahlungen: zwischen 100 und 1.000 Euro, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze, Einsatz vermögenswirksamer Leistungen für die betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 13,50 Euro ab dem 7. Beschäftigungsmonat,
- Mehrarbeits-, Nachtarbeits- sowie Sonn- und Feiertagszuschlag, Abschläge beim Mehrarbeitszuschlag in bestimmten Branchen,
- Entgeltgruppen: neun.

Der im Tarifvertrag vereinbarte Urlaubsanspruch beträgt:

- bis zu 6 Monaten nach Bundesurlaubsgesetz (BurlG)
- bis zu einem vollendeten Kalenderjahr 24 Tage,

- bis zu zwei vollendeten Kalenderjahren 25 Tage,
- bis zu drei vollendeten Kalenderjahren 26 Tage,
- ab dem 4. Kalenderjahr 27 Tage.

Die Gewährung betrieblicher Sonderzahlungen, insbesondere einer Jahressonderzahlung, wird auf betrieblicher Ebene oder durch Arbeitsvertrag geregelt.

### **Zweifel an der Tariffähigkeit**

Bereits seit Abschluss der ersten Tarifverträge war die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) Gegenstand heftiger Kontroverse. Die Debatte wurde vor dem Hintergrund geführt, dass die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG grundsätzlich denjenigen des Stammpersonals im Einsatzbetrieb entsprechen müssen (Equal Treatment/Equal Pay). Da in Tarifverträgen von diesem Gleichstellungsgrundsatz abgewichen werden konnte, war die betriebswirtschaftliche Flexibilität der Zeitarbeitsunternehmen je höher, desto günstiger sich dieser Tarifvertrag gestaltete.

Als Partner für Tarifverträge suchten sich daher viele, vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, die CGZP aus. Die in diesen Tarifverträgen festgesetzten Entgelte waren im Vergleich zu denen von BZA – DGB und BZA – iGZ in Teilen niedriger. Deshalb wurde der CGZP vorgeworfen, mit Gefälligkeitsverträgen für Dumpinglöhne in der Zeitarbeitsbranche gesorgt zu haben.

Vonseiten des DGB wurde die Tariffähigkeit der CGZP seit Langem bestritten, weil sie neben den aus Zeitarbeitnehmerperspektive schlechtesten Flächentarifverträgen auch eine Vielzahl von Billig-Haustarifverträgen im Interesse und auch auf Wunsch von einzelnen Arbeitgebern abgeschlossen habe. Somit vertrete die CGZP eindeutig lediglich Arbeitgeber- und keinesfalls Arbeitnehmerinteressen. Eine gerichtliche Klärung hat der DGB aber lange Zeit vermieden.

Im Dezember 2010 stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Verfahren über die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP höchstinstanzlich fest, dass diese nicht tariffähig sei (Az.: 1 ABR 19/10). Zur Begründung führte das Gericht an, dass die Tarifgemeinschaft CGZP keine Spitzenorganisation sei, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen kann, weil sich ihre Mitgliedsgegewerkschaften Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) sowie die Berufsgewerkschaft (DHV) nicht im Umfang ihrer Tariffähigkeit zusammengeschlossen hätten. Einmal sei die Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen durch die Spitzenorganisation auf einen Teil des Organisationsbereichs der Mitgliedsgewerkschaften beschränkt, zum anderen sei der in der Satzung festgelegte Organisationsbereich der CGZP größer als der ihrer Mitgliedsgewerkschaften. Das BAG folgte damit den Urteilen der gerichtlichen Vorinstanzen (Arbeitsgericht Berlin und Landesarbeitsgericht Berlin). Antragsteller waren die Gewerkschaft ver.di und das Land Berlin.

Mit dieser Entscheidung traf das BAG keine Entscheidung über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge von Anfang an. Deren Beurteilung war Gegenstand eines anderen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Berlin und durfte damit vom BAG nicht erörtert werden.

Mit Beschluss vom 9. Januar 2012 (Az. 24 TaBV 1285/11) entschied das Landesarbeitsgericht Berlin, dass die CGZP auch in der Vergangenheit nicht tariffähig war, konkret am 29. November 2004, am 19. Juni 2006 und am 9. Juli 2008. Es bestätigte damit die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. Mai 2011 (Az. 29 BV 13947/10) und orientierte sich dabei an der Begründung des BAG-Beschlusses.

Eine Rechtsbeschwerde gegen dieses Urteil wurde nicht zugelassen und die Nichtzulassungsbeschwerde am 22. Mai 2012 vom Bundesarbeitsgericht abgelehnt (Az. 1 ABN 27/12), so dass diese Entscheidung rechtskräftig ist. Gleichzeitig präzisierte das BAG bei dieser Gelegenheit sein früheres Urteil und stellte klar, dass nunmehr die fehlende Tariffähigkeit der CGZP seit ihrer Gründung rechtskräftig festgestellt sei (Az. 1 AZB 58/11 und 1 AZB 67/11). Eine Feststellungsklage des Arbeitgeberverbandes auf Gültigkeit aller Tarifverträ-



ge seit 2003 wurde vom Arbeitsgericht Berlin im November 2011 als unzulässig abgewiesen (Az. 55 Ca 5022/11).

### **Achtung**

Diese Entscheidung hat für alle Zeitarbeitsunternehmen, die direkt oder über ihren Arbeitgeberverband mit der CGZP Tarifverträge eingegangen sind, gravierende Auswirkungen. Wenn alle von der Tarifgemeinschaft CGZP abgeschlossenen Verträge ihre Gültigkeit von Anfang an verlieren, müssen alle Zeitarbeitsunternehmen, die die entsprechenden Tarifverträge angewandt haben, allen Zeitarbeitnehmern rückwirkend die Differenz zu den regulären Tariflöhnen der Stammbeschäftigten der Kundenbetriebe nachzahlen. Denn ohne wirksamen Tarifvertrag greift das gesetzliche Leitbild des Equal Pay.

Von diesem Leitbild kann nur auf Basis eines Tarifvertrages abgewichen werden. Die Zeitarbeitsunternehmen müssten demnach bei Nichtigkeit des Tarifvertrages sowohl die Sozialversicherungsbeiträge für die Lohndifferenz der letzten vier Jahre an die Sozialversicherungsträger nachträglich entrichten als auch die Lohndifferenz selbst an den Arbeitnehmer, sofern keine einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen greifen oder die Ansprüche nicht verjährt sind.

### **Achtung**

Ob die Zeitarbeitsunternehmen ihren Zeitarbeitnehmern tatsächlich die Differenz zwischen der tatsächlich gewährten Vergütung nach dem CGZP-Entgelttarifvertrag und dem nach dem Equal-Pay-Grundsatz rechtlich geschuldeten Gehalt für die vergangenen drei Jahre (Verjährungsfrist) oder mehr nachzahlen müssen, ist gerichtlich umstritten. Es gibt sowohl unterschiedliche Rechtsauffassungen dazu, ab wann die Verjährungsfrist von drei Jahren läuft, als auch darüber, ob Zeitarbeitsunternehmen Ausschlussfristen in den Tarifverträgen des Kundenbetriebes für sich beanspruchen können.

Das LAG München hält für zulässig (Urteil vom 12. 11. 2009 – 3 Sa 579/09), dass sich die Zeitarbeitsunternehmen bei der Nachzahlungsverpflichtung auf einschlägige Ausschlussfristen berufen können. Das ArbG Bielefeld (09.02.2010 - 5 Ca 2730/09) hingegen verneint die Anwendung der tarifvertraglichen Ausschlussklausel mit dem Argument, dass diese keine wesentliche Vertragsbedingung im Sinne des § 10 AÜG unter Berücksichtigung der Regelungen im § 2 I

Nachweisgesetz sei. Das Urteil des LAG München wurde am 23. März 2011 vom BAG aufgehoben. Eine höchstrichterliche Entscheidung steht aus.

Tatsächlich wurden bisher weitaus weniger Verfahren, bei denen Entgeltnachzahlungen eingeklagt wurden, bei den Gerichten anhängig, als dies direkt nach dem Urteil von gewerkschaftlicher Seite angekündigt wurde. Auch die auf die Differenzvergütung rückwirkend zu zahlenden Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträge haben bei weitem nicht das von Experten geschätzte Volumen von zwei bis drei Milliarden Euro erreicht. Zwar haben im April und im Mai 2012 das Hessische Landessozialgericht und das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen entschieden, dass Zeitarbeitsfirmen, die Tarifverträge mit der CGZP abgeschlossen hatten, Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen müssen. Aber auch hier blieben die dramatischen Auswirkungen auf die Branche aus. Es ist zwar möglich, dass durch den erhöhten Finanzierungsaufwand Arbeitgeber in der Zeitarbeit auch Insolvenz beantragen mussten, aber eine Insolvenzwelle, die 4.000 Zeitarbeitsunternehmen hinwegspülen würde, wie es der AMP 2012 an die Wand malte, war nicht zu erkennen.

### **Achtung**

Muss das verleihende Zeitarbeitsunternehmen Konkurs anmelden, droht auch dem entleihenden Kundenunternehmen Ungemach. Es haftet gegenüber den Sozialversicherungsträgern subsidiär für die Nachzahlung der Beiträge.

### **Kündigung der Tarifverträge**

Zum 30. Juni 2012 wurden die Entgelttarifverträge vom 15. März 2010 von den beteiligten CGB-Gewerkschaften fristgemäß zum 30.06.2012 gekündigt (verbunden mit einer entsprechenden Nachwirkung).

Dies dürfte wohl auch als Reaktion auf die zunehmende Rechtsunsicherheit mit Blick auf die Wirksamkeit dieser Tarifverträge zu verstehen sein, vor allem nachdem erste Urteile von Arbeitsgerichten die Linie verfolgten, dass die Nichtigkeit von Anfang an nicht nur für die vom BAG inkriminierten Tarifverträge, sondern auch für den

2010 abgeschlossenen mehrstufigen Tarifvertrag mit dem AMP gelte (ArbG Herford, Az. 2 Ca 144/11 vom 4. Mai 2011 und ArbG Münster, Az. 4 Ca 2557/10 vom 13. Mai 2011).

### **Achtung**

Nachdem der CGB auch für seine mehrgliedrigen Nachfolge-Tarifverträge keine Aussicht auf Bestand bei einer gerichtlichen Überprüfung gesehen hat, haben die Tarifpartner CGB und BAP als Rechtsnachfolger der AMP mit Aufhebungsvertrag vom 17. Januar 2013 die Beendigung aller zwischen dem AMP und dem CGB geschlossenen Tarifverträge ohne Nachwirkung zum 31. März 2013 vereinbart.

Konsequenz dieser Aufhebung ist, dass durch eine vertragliche Verweisung auf das AMP/CGB-Tarifwerk – unabhängig von der Tariffähigkeit der beteiligten Gewerkschaften – nach dem 31. März 2013 der Equal-Pay-Grundsatz nicht mehr (wirksam) abbedungen werden kann. Ab diesem Zeitpunkt gibt es keine tarifliche Regelung mehr, auf die Bezug genommen werden könnte.

Allerdings ist in der Praxis davon auszugehen, dass die überwiegende Zahl der Personaldienstleister die Bezugnahme Klausel in den Arbeitsverträgen bereits in der Vergangenheit „umgestellt“ hat und nunmehr auf die Tarifwerke von iGZ bzw. BZA (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit verweist. Folglich dürften die Auswirkungen der Aufhebung der CGB-Tarifverträge begrenzt sein.

## **2.8.4 Entgeltgruppen und Stundenlöhne**

Alle Branchentarifverträge regeln die Entlohnungsansprüche der Zeitarbeitnehmer im Entgelttrahmentarifvertrag über eine Eingruppierung in Entgeltgruppen. Die Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine von neun Entgeltgruppen eingruppiert (siehe auch Abb. 4). Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend (siehe dazu auch Kapitel 4). Auch wenn ein Arbeitnehmer eine höhere berufliche Qualifikation hat, aber nicht nach dieser Qualifikation eingesetzt wird, begründet dies keine Höhergruppierung (siehe auch Dokumente im Anhang).

Entgeltgruppe	BZA-Entgeltrahmen-Tarifvertrag	iGZ-Entgeltrahmen-Tarifvertrag
1	Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.	Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.
2	Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern, die über die in der Entgeltgruppe 1 erforderliche Anlernzeit hinaus geht sowie Einarbeitung erfordern.	Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind.
3	Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch mehrjährige Tätigkeitserfahrungen in der Entgeltgruppe 2 erworben werden.	Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.
4	Tätigkeiten, die für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.	Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.
5	Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden, sowie eine langjährige Berufserfahrung.	Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden.
6	Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Technikausbildung oder vergleichbare Qualifikationen erfordern.	Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten, mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Technikausbildung erforderlich sind.
7	Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern.	Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.
8	Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.	Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.
9	Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium bzw. Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.	Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.

**Abb. 4: Einordnung in Entgeltgruppen**

Auf Basis dieser Entgeltgruppen werden im Entgelttarifvertrag die den Zeitarbeitnehmern zu zahlenden Stundenlöhne festgelegt. Wäh-

rend der Laufzeit der Verträge sind dabei in mehreren Stufen Lohnsteigerungen vorgesehen, und zwar

- beim Entgelttarifvertrag iGZ/DGB zum 01. Mai 2011, zum 01. November 2011 und zum 01. November 2012,
- beim Entgelttarifvertrag BZA/DGB zum 01. Mai 2011, zum 01. November 2011 und zum 01. November 2012,
- beim Entgelttarifvertrag AMP/CGB zum 01. Juli 2011.

Seit den ersten Rahmentarifabschlüssen werden in den neuen und in den alten Bundesländern unterschiedliche Stundensätze vergütet. Eine ursprünglich angestrebte allmähliche Angleichung wurde immer wieder ausgesetzt. Je nach Tarifvertrag richtet sich die Vergütung nach dem jeweiligen Einsatzort (Einsatzortprinzip) oder dem Sitz der Filiale des Zeitarbeitsunternehmens (Standortprinzip), mit dem der Zeitarbeitnehmer den Vertrag geschlossen hat (siehe auch Kapitel 4). Die aktuellen Tariflöhne pro Stunde zeigt Abb. 5.

BAP/IGZ Tarifentgelte im Vergleich			
West		Ost	
Entgeltgruppe	Stundenentgelt	Entgeltgruppe	Stundenentgelt
ML	8,19 €	ML	7,50 €
EG 1	8,19 €	EG 1	7,50 €
EG 2	8,74 €	EG 2	7,64 €
EG 3	10,22 €	EG 3	8,93 €
EG 4	10,81 €	EG 4	9,45 €
EG 5	12,21 €	EG 5	10,68 €
EG 6	13,73 €	EG 6	12,00 €
EG 7	16,03 €	EG 7	14,01 €
EG 8	17,24 €	EG 8	15,07 €
EG 9	18,20 €	EG 9	15,91 €

Abb. 5: Stundenlöhne 2013 (Stand Dezember 2012)

### 2.8.5 Branchenzuschläge in der Zeitarbeit

Die Auseinandersetzung, wie der gesetzlich verankerte Equal-Pay-Grundsatz (§ 9 Nr. 2 AÜG) praktisch umzusetzen sei, begleitet die Zeitarbeit eigentlich schon seit Inkrafttreten dieser Vorschrift am 01. Januar 2004. Denn nur als Ausnahme von der Regel ließ das AÜG abweichende tarifliche Regeln zu. Der Gesetzgeber gab damit den Tarifparteien das letzte Wort. Wenn sie eigene Lösungen vereinbaren, haben diese Vorrang vor der gesetzlichen Regelung. Und Arbeitgeber, die keinem Verband angehören, können im Einzelarbeitsvertrag auf eine tarifliche Regelung Bezug nehmen.

Über die Jahre ist in der Praxis aus dieser Ausnahme allerdings die Regel geworden: Durch ihre Tarifabschlüsse zementierten Arbeitgeber und Gewerkschaften ein Ungleichbehandlung der Zeitarbeitnehmer bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen, die medial immer wieder für Schlagzeilen und politisch für zunehmende Ungeduld sorgte. Ende 2011 drohte Arbeitsministerin von der Leyen ziemlich offen mit strengeren Gesetzen, sollten sich die Tarifparteien der Zeitarbeit nicht eigenständig auf eine entsprechende Anpassung der bestehenden tariflichen Branchensysteme verständigen.

Dabei wäre der Gesetzgeber durch die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Zeitarbeit im Falle einer eigenen gesetzgeberischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gezwungen, das über den Equal-Pay-Grundsatz hinausgehende Prinzip des „Equal-Treatment“ vorzuschreiben. Dies führte zu Entgelttarifverhandlungen mit umgekehrten Vorzeichen: Nicht die Gewerkschaften, sondern die Arbeitgeberverbände waren die treibende Kraft in den Verhandlungen, auch wenn deren Ergebnis zum Teil insbesondere in administrativer Hinsicht ungewünschte Erschwernisse mit sich brachte. Aber das Risiko noch weitergehender gesetzlicher Eingriffe in eine eigenständige Lohnfindung innerhalb der Zeitarbeitsbranche ließ die im Verhandlungswege gewerkschaftsseitig aufgezwungenen Regelungen als das kleinere Übel erscheinen.

Vereinbart wurden in bislang sieben Wirtschaftszweigen so genannte Tarifverträge über Branchenzuschläge (TV BZ), die auf den Tarifverträgen zwischen BAP und iGZ mit dem DGB aufsetzen. Diese Tarifverträge wurden aber nicht mit der Tarifgemeinschaft des DGB,

sondern mit den jeweiligen Einzelgewerkschaften abgeschlossen. Im Einzelnen handelt es sich um:

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektrobranche (TV BZ ME) zwischen den Zeitarbeitsverbänden BZA (BAP) und iGZ mit der IG Metall vom 22. Mai 2012, in Kraft getreten zum 01. November 2012, Laufzeit bis 31. Oktober 2018,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Chemischen Industrie (TV BZ Chemie) zwischen den Zeitarbeitsverbänden BZA (BAP) und iGZ mit der IG BCE vom 19. Mai 2012, in Kraft getreten zum 01. November 2012, Laufzeit bis 31. Oktober 2018,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ Kunststoff) zwischen den Zeitarbeitsverbänden BZA (BAP) und iGZ mit der IG BCE vom 03. August 2012, in Kraft getreten zum 01. Januar 2013, Laufzeit bis 31. Dezember 2018,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kautschukindustrie (TV BZ Kautschuk) zwischen den Zeitarbeitsverbänden BZA (BAP) und iGZ mit der IG BCE vom 03. August 2012, in Kraft getreten zum 01. Januar 2013, Laufzeit bis 31. Dezember 2018,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie (TV BZ Textil) zwischen der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit/VGZ und der IG Metall vom 25. Oktober 2012, gültig ab 01. April 2013, Laufzeit bis zum 31. Dezember 2017,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie zwischen der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit/VGZ und der IG Metall vom 25. Oktober 2012, gültig ab 01. April 2013, Laufzeit bis zum 31. Dezember 2017,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge im Schienenverkehr (TV BZ Eisenbahnen) zwischen den Zeitarbeitsverbänden BAP und iGZ mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG vom 09. August 2012, gültig ab 01. April 2013.

### Achtung

Die Tarifverträge über Branchenzuschläge setzen ausschließlich auf den Tarifverträgen zwischen dem BAP (BZA) und der iGZ auf der einen und der DGB-Tarifgemeinschaft auf der anderen Seite auf. Das auslaufende Tarifwerk mit dem CGB ist davon nicht betroffen.

Durch diese Verknüpfung bleibt es bei dem systematischen Ansatz, nach dem auf Grundlage des so genannten Tarifvorbehalts (§ 9 Ziff. 2 AÜG) das gesetzliche Prinzip des „Equal-Treatment“ durch die Zeitarbeits tarifverträge ersetzt wird. Wer also als Zeitarbeitsunternehmen einen entsprechenden Zeitarbeits tarifvertrag einschließlich des Branchenzuschlagstarifvertrages anwendet, befreit sich hierdurch aus dem Anwendungszwang des „Equal-Treatment“-Prinzips. Die Zeitarbeits tarife gehen so weiterhin dem gesetzlichen System vor.

Da aber die TV BZ nicht zwischen den Zeitarbeitsverbänden auf der einen und der DGB-Tarifgemeinschaft auf der anderen Seite abgeschlossen wurden, sondern nur mit der jeweiligen Einzelgewerkschaft, gelten sie auch nur innerhalb der in dem TV BZ definierten Reichweite. Das sind im TV BZ Metall + Elektro beispielsweise (§1, Nr. 2 TV BZ ME): NE-Metallgewinnung und -verarbeitung, Scheideanstalten, Gießereien, Ziehereien, Walzwerke und Stahlverformung, Schlossereien, Schweißereien, Schleifereien, Schmieden, Stahl-, Leichtmetallbau und Metallkonstruktion, Maschinen-, Apparate- und Werkzeugbau, Automobilindustrie und Fahrzeugbau, Luft- und Raumfahrtindustrie, Schiffbau, Elektrotechnik, Elektro- und Elektrotechnikindustrie, Hardware-Produktion, Feinmechanik und Optik, Uhren-Industrie, Eisen-, Blech- und Metallwaren, Musikinstrumente, Spiel- und Sportgeräte und Schmuckwaren. Branchenzuschläge werden auch in branchenfremden Hilfs- und Nebenbetrieben gezahlt, nicht aber in Handwerksbetrieben dieser Branchen.

Wie bisher gilt für Zeitarbeitnehmer auch weiterhin ein allgemeiner tariflicher Grundlohn. Dieser wird dann nach einem bestimmten System stufenweise mit Zuschlägen aufgestockt, je länger der Einsatz im Unternehmen dauert. Die erste Stufe wird nach sechs Wochen erreicht, weitere Stufen nach drei, fünf, sieben und neun Monaten im selben Betrieb. Dabei sind aber einige Kriterien zu beachten:



- Es kommt auf den Einsatz in dem jeweiligen Kundenbetrieb an. Verschiedene Einsatzorte, Arbeitsplätze oder Tätigkeiten innerhalb desselben Betriebs sind zu vernachlässigen.
- Wechselt der Zeitarbeitnehmer den Kundenbetrieb, ist die Einsatzdauer auch neu zu berechnen, wenn er vom gleichen Zeitarbeitsanbieter überlassen wird.
- Unterbrechungen eines Einsatzes um mehr als drei Monate führen dazu, dass die Einsatzdauer neu zu berechnen ist. Bei kürzeren Unterbrechungen sind die jeweiligen Einsatzzeiten zu addieren.

Die Höhe des Branchenzuschlags berechnet sich auf Grundlage des jeweiligen im BAP- bzw. iGZ-Tarifvertrag vorgesehenen Tarifentgelts. Zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Überforderung der Personaldienstleister ist jedoch vorgesehen, dass der Branchenzuschlag nicht höher ist als 90 Prozent des regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers des jeweiligen Kunden. Vergleichbar ist dabei derjenige Arbeitnehmer, der dieselbe Tätigkeit verrichtet, wie der bei dem Kunden eingesetzte Zeitarbeitnehmer. Über diese Deckelungsregelung findet folglich das eigentliche „Equal-Pay“-Prinzip Eingang in dieses Lohnsystem (vgl. Abb. 6).

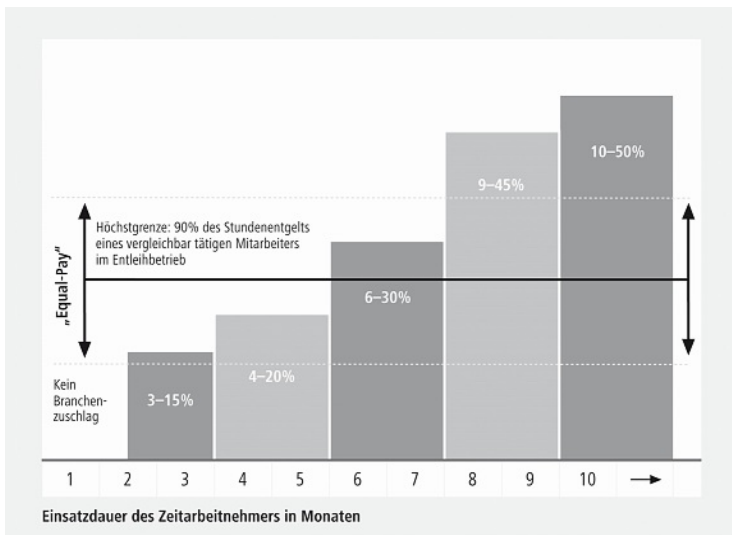


Abb. 6: Systematik der Branchenzuschläge

Zukünftig wird es also für die Vergütungshöhe eines Zeitarbeitnehmers darauf ankommen, in welcher Art von Kundenbetrieb er jeweils eingesetzt ist. Handelt es sich bei diesem Kundenbetrieb beispielsweise um einen Betrieb der Metall- und Elektroindustrie, gilt der TV BZ M+E.

### **Achtung**

Die Frage der Branchenzugehörigkeit und damit der Anwendung des Tarifvertrags Branchenzuschläge wird allein aufgrund des Betriebsgegenstandes des jeweiligen Kundenbetriebes entschieden. Unerheblich ist, ob der Kunde selbst tarifgebunden, also Mitglied in dem Metall-Arbeitgeberverband ist. Eine Differenzierung zwischen tarifgebundenem und nicht-tarifgebundenem Kundenbetrieb sehen die TV BZ nicht vor. Vielmehr gelten die entsprechenden Branchenzuschläge zum Beispiel auch für den Einsatz in einem metallverarbeitenden Betrieb, der selber gar keinen IG Metall-Tarifvertrag zur Anwendung bringt.

Die Zuordnung des jeweiligen Kundenbetriebes zu einer entsprechenden Branche ist im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festzuhalten (siehe Kapitel 4). Zu beachten ist dabei, dass eine Branchenzugehörigkeit durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung nicht begründet bzw. nicht verbindlich ausgeschlossen werden kann. Muster der tariflichen Regelungen ist der erste Abschluss dieser Art zwischen der IG Metall und den Zeitarbeitsverbänden vom 22. Mai 2012. Danach haben Zeitarbeitnehmer, wenn sie im Bereich der Metall- und Elektroindustrie arbeiten, je nach Entgeltgruppe (E1 bis E9) einen Anspruch auf einen Branchenzuschlag in Höhe von 15 bis 50 Prozent je nach Einsatzdauer im Kundenbetrieb. Dies erhöht in der Entgeltgruppe 1 den tariflichen Grundlohn von 8,19 Euro (West) nach neun Monaten Einsatzdauer auf 12,29 Euro; in den neuen Bundesländern von 7,50 Euro auf 11,25 Euro. In der Entgeltgruppe 9 steigert sich der Grundlohn (West) von 18,20 Euro auf 27,30 Euro, in den neuen Bundesländern von 15,91 Euro auf 23,87 Euro (siehe Abb. 7).

West				Ost			
Entgelt- gruppe ML	Zuschlag %	Zuschlag €	Gesamt €/Std	Entgelt- gruppe ML	Zuschlag %	Zuschlag €	Gesamt €/Std
<b>Zuschläge ab 7. Woche*</b>				<b>Zuschläge ab 7. Woche*</b>			
EG1	15%	1,23 €	9,42 €	EG1	15%	1,13 €	8,63 €
EG2	15%	1,31 €	10,05 €	EG2	15%	1,15 €	8,79 €
EG3	15%	1,53 €	11,75 €	EG3	15%	1,34 €	10,27 €
EG4	15%	1,62 €	12,43 €	EG4	15%	1,42 €	10,87 €
EG5	15%	1,83 €	14,04 €	EG5	15%	1,60 €	12,28 €
EG6	15%	2,06 €	15,79 €	EG6	15%	1,80 €	13,80 €
EG7	15%	2,40 €	18,43 €	EG7	15%	2,10 €	16,11 €
EG8	15%	2,59 €	19,83 €	EG8	15%	2,26 €	17,33 €
EG9	15%	2,73 €	20,93 €	EG9	15%	2,39 €	18,30 €
<b>Zuschläge ab 4. Monat*</b>				<b>Zuschläge ab 4. Monat*</b>			
EG1	20%	1,64 €	9,83 €	EG1	20%	1,50 €	9,00 €
EG2	20%	1,75 €	10,49 €	EG2	20%	1,53 €	9,17 €
EG3	20%	2,04 €	12,26 €	EG3	20%	1,79 €	10,72 €
EG4	20%	2,16 €	12,97 €	EG4	20%	1,89 €	11,34 €
EG5	20%	2,44 €	14,65 €	EG5	20%	2,14 €	12,82 €
EG6	20%	2,75 €	16,48 €	EG6	20%	2,40 €	14,40 €
EG7	20%	3,21 €	19,24 €	EG7	20%	2,80 €	16,81 €
EG8	20%	3,45 €	20,69 €	EG8	20%	3,01 €	18,08 €
EG9	20%	3,64 €	21,84 €	EG9	20%	3,18 €	19,09 €
<b>Zuschläge ab 6. Monat*</b>				<b>Zuschläge ab 6. Monat*</b>			
EG1	30%	2,46 €	10,65 €	EG1	30%	2,25 €	9,75 €
EG2	30%	2,62 €	11,36 €	EG2	30%	2,29 €	9,93 €
EG3	30%	3,07 €	13,29 €	EG3	30%	2,68 €	11,61 €
EG4	30%	3,24 €	14,05 €	EG4	30%	2,84 €	12,29 €
EG5	30%	3,66 €	15,87 €	EG5	30%	3,20 €	13,88 €
EG6	30%	4,12 €	17,85 €	EG6	30%	3,60 €	15,60 €
EG7	30%	4,81 €	20,84 €	EG7	30%	4,20 €	18,21 €
EG8	30%	5,17 €	22,41 €	EG8	30%	4,52 €	19,59 €
EG9	30%	5,46 €	23,66 €	EG9	30%	4,77 €	20,68 €
<b>Zuschläge ab 8. Monat*</b>				<b>Zuschläge ab 8. Monat*</b>			
EG1	45%	3,69 €	11,88 €	EG1	45%	3,38 €	10,88 €
EG2	45%	3,93 €	12,67 €	EG2	45%	3,44 €	11,08 €
EG3	45%	4,60 €	14,82 €	EG3	45%	4,02 €	12,95 €
EG4	45%	4,86 €	15,67 €	EG4	45%	4,25 €	13,70 €
EG5	45%	5,49 €	17,70 €	EG5	45%	4,81 €	15,49 €
EG6	45%	6,18 €	19,91 €	EG6	45%	5,40 €	17,40 €
EG7	45%	7,21 €	23,24 €	EG7	45%	6,30 €	20,31 €
EG8	45%	7,76 €	25,00 €	EG8	45%	6,78 €	21,85 €
EG9	45%	8,19 €	26,39 €	EG9	45%	7,16 €	23,07 €
<b>Zuschläge ab 10. Monat*</b>				<b>Zuschläge ab 10. Monat*</b>			
EG1	50%	4,10 €	12,29 €	EG1	50%	3,75 €	11,25 €
EG2	50%	4,37 €	13,11 €	EG2	50%	3,82 €	11,46 €
EG3	50%	5,11 €	15,33 €	EG3	50%	4,47 €	13,40 €
EG4	50%	5,41 €	16,22 €	EG4	50%	4,73 €	14,18 €
EG5	50%	6,11 €	18,32 €	EG5	50%	5,34 €	16,02 €
EG6	50%	6,87 €	20,60 €	EG6	50%	6,00 €	18,00 €
EG7	50%	8,02 €	24,05 €	EG7	50%	7,01 €	21,02 €
EG8	50%	8,62 €	25,86 €	EG8	50%	7,54 €	22,61 €
EG9	50%	9,10 €	27,30 €	EG9	50%	7,96 €	23,87 €

\* im selben Einsatzbetrieb

Abb. 7: Branchenzuschläge in der Metall- und Elektroindustrie  
(Stand: Mai 2012)

Vergleichbare Regelungen gibt es in allen sieben bisher mit Tarifverträgen über Branchenzuschläge regulierten Branchen, aber mit deutlichen Unterschieden im Hinblick auf betroffene Entgeltgruppen und Prozentsätze (vgl. Abb. 8):

- In der Chemischen Industrie erhalten nur die Entgeltgruppen 1 bis 5 Zuschläge zwischen 10 und 50 Prozent, mit deutlicher Besserstellung der Entgeltgruppen 1 und 2.
- In der Kautschukindustrie erhalten die Entgeltgruppen 1 bis 6 Zuschläge zwischen 3 und 16 Prozent.
- In der Kunststoff verarbeitenden Industrie erhalten die Entgeltgruppen 1 bis 5 Zuschläge zwischen 3 und 25 Prozent, mit deutlicher Besserstellung der Entgeltgruppen 1 und 2.
- In der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie erhalten alle Entgeltgruppen einheitlich Zuschläge zwischen 7 und 31 Prozent.
- In der Textil- und Bekleidungsindustrie erhalten alle Entgeltgruppen einheitlich Zuschläge von 5 bis 25 Prozent.
- Im Bereich Schienenverkehr erhalten die Entgeltgruppen 1 bis 5 Zuschläge zwischen 3 und 14 Prozent.

In den Tarifregelungen über Branchenzuschläge werden nur solche Einsätze erfasst und abgerechnet, die im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden.

### **Achtung**

Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Werk- oder Dienstvertrages als Erfüllungsgehilfe des jeweiligen Auftragnehmers tätig wird, werden auch dann keine Branchenzuschläge fällig, wenn es sich bei dem Auftragnehmer um ein Zeitarbeitsunternehmen handelt bzw. wenn in dem Arbeitsvertrag des jeweiligen Arbeitnehmers die Geltung der BAP- bzw. iGZ-Tarifverträge vorgesehen ist.

		Zuschläge nach Einsatzdauer in Prozent				
	Gruppe	ab 7. Woche	ab 4. Monat	ab 6. Monat	ab 8. Monat	ab 10. Monat
<b>Chemie</b> ab 01.11.2012	<b>E1– E2</b>	15	20	30	45	50
	<b>E3– E5</b>	10	14	21	31	35
	<b>E6– E9</b>	0	0	0	0	0
<b>Eisenbahn</b> ab 01.04.2013	<b>E1– E2</b>	4	6	8	12	14
	<b>E3</b>	3	4	6	9	10
	<b>E4– E5</b>	4	6	8	12	14
	<b>E6– E9</b>	0	0	0	0	0
<b>Holz und Kunststoff</b> ab 01.04.2013	<b>E1– E9</b>	7	10	15	22	31
<b>Kautschuk</b> ab 01.01.2013	<b>E1– E2</b>	4	7	10	13	16
	<b>E3</b>	3	4	6	9	10
	<b>E4– E6</b>	4	7	10	13	16
	<b>E7– E9</b>	0	0	0	0	0
<b>Kunststoff</b> ab 01.01.2013	<b>E1– E2</b>	7	10	15	22	25
	<b>E3–E4</b>	4	6	9	13	15
	<b>E5</b>	3	4	6	9	10
	<b>E6– E9</b>	0	0	0	0	0
<b>Metall</b> ab 01.11.2012	<b>E1– E9</b>	15	20	30	45	50
<b>Textil-Bekleidung</b> ab 01.04.2013	<b>E1– E9</b>	5	10	15	20	25

Quelle: WSI-Tarifarchiv / Stand: November 2012

*Abb. 8: Vergleich der Branchenzuschläge in der Zeitarbeit*

Da die Regelung der Branchenzuschläge für Zeitarbeitsunternehmen nicht nur einen erheblichen administrativen Aufwand mit sich bringt, sondern auch die Gewinnmarge beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern schmälert, befürchten Gesetzgeber und Gewerkschaften, dass zukünftig verstärkt auf (Schein-) Werk-/Dienstverträge ausgewichen wird. Der Zoll will daher in Zukunft einen erheblichen

Prüfungsschwerpunkt auf so genannte betriebsmittelarme Werk- und Dienstverträge legen, bei denen der Auftragnehmer nur die Personalressource einbringt. Bei Abschluss solcher Verträge bzw. auch im Hinblick auf bereits bestehende Verträge ist daher eine kurzfristige Überprüfung der Vertragsgestaltung wie der tatsächlichen Durchführung geboten.

## 2.9 Haustarifverträge mit Gewerkschaften

Zeitarbeitsunternehmen, die keinem der Arbeitgeberverbände angeschlossen sind und für die somit die abgeschlossenen Flächentarifverträge nicht gelten, haben drei Möglichkeiten, um nicht die Equal-Treatment-Regelung anwenden zu müssen:

- Das Unternehmen tritt einem der Verbände bei und wendet den jeweiligen Tarifvertrag generell für alle Zeitarbeitnehmer an. In die Arbeitsverträge der nicht gewerkschaftlich organisierten Zeitarbeitnehmer ist der Tarifvertrag dann einzelvertraglich einzubeziehen.
- Das Unternehmen bezieht einen der Tarifverträge in die Arbeitsverträge seiner Zeitarbeitnehmer einzelvertraglich ein, ohne dem entsprechenden Verband beizutreten.
- Das Unternehmen schließt einen Haustarifvertrag mit einer Gewerkschaft ab.

Bei Haus- oder auch Firmentarifverträgen handelt es sich um Tarifverträge, die mit einzelnen Unternehmen abgeschlossen werden. Ebenso wie in Branchen- oder Flächentarifverträgen können hier Arbeits- und Einkommensbedingungen geregelt werden. Oft werden Haustarifverträge als Anerkennungstarifverträge ausgestaltet, das heißt, es wird die Anwendung des entsprechenden Flächentarifvertrages vereinbart.

Manche Zeitarbeitsunternehmen haben, um flexibler auf Kundenwünsche eingehen und unterschiedliche Preisstrukturen anbieten zu können, über Untergesellschaften oder ausgegliederte Gesellschaften Tarifverträge mit mehreren Gewerkschaften oder Tarifverbänden abgeschlossen.

## 2.10 Die Richtlinien der EU

Zeitarbeit ist innerhalb der Europäischen Union völlig unterschiedlich geregelt (siehe auch Kapitel 3). Schon seit den achtziger Jahren diskutieren die Mitgliedstaaten der EU über eine europaweite Regelung der Arbeitnehmerüberlassung.

### 2.10.1 Die Dienstleistungsrichtlinie der EU

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie (2006/123/EG) ist seit Ende Dezember 2009 verbindlich für alle EU-Mitgliedstaaten. In erster Linie soll die Dienstleistungsrichtlinie bürokratische Hindernisse beseitigen, den Handel mit grenzüberschreitenden Dienstleistungen erleichtern und so den Binnenmarkt für Dienstleistung vollenden.

Da die EU-Dienstleistungsrichtlinie keine Anwendung auf die Dienstleistungen von Zeitarbeitsunternehmen findet, bleibt es bezüglich der Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung beim derzeitigen völlig uneinheitlichen Status quo in den jeweiligen Mitgliedsstaaten.

Gemäß Richtlinie haben Zeitarbeitnehmer, die aus EU-Mitgliedsländern entsandt werden, genau wie deutsche Zeitarbeitnehmer auch, prinzipiell einen Anspruch auf die arbeitsrechtliche Gleichstellung bezüglich wesentlicher Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den regulär Beschäftigten im Kundenunternehmen.

#### **Achtung:**

Im internationalen Personaltransfer gelten stets die zwingenden arbeits- und gewerberechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Tätigkeitsstaates.

### 2.10.2 Die EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerüberlassung

Der erste Versuch, einheitliche Regelungen für die Zeitarbeit in der EU zu schaffen, geht zurück auf das Jahr 1982. Nach Jahren gescheiterter Bemühungen um eine Einigung im Rat wurde der Kommissionsvorschlag 1990 zurückgezogen. Im Jahr 2002 startete die Kommission dann mit der Vorlage eines Entwurfs einen erneuten Versuch, eine Zeitarbeitsrichtlinie durchzusetzen. Der Entwurf sah vor, Zeitarbeitnehmer spätestens nach sechs Wochen bei Entgelt und Sozial-

leistungen mit den Stammbeschäftigten gleichzustellen. Nach mehrfachen Diskussionen im Rat für Beschäftigung, die sich hauptsächlich um die Frage möglicher Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz drehten, lag der Vorschlag vor allem wegen des Widerstands der deutschen und britischen Regierungen jahrelang auf Eis.

Im März 2008 legte die Europäische Kommission dem Europäischen Parlament erneut einen Entwurf einer Richtlinie über Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitnehmern vor, der diesen EU-weit ein Mindestmaß an Schutz bieten soll. Diese Richtlinie (2008/104/EG) ist am 19. November 2008 formell beschlossen worden (siehe Dokumente im Anhang). Die Mitgliedstaaten sind dazu verpflichtet, die Richtlinie bis spätestens zum 05. Dezember 2011 umzusetzen.

Dieser Verpflichtung kommt die Bundesregierung mit der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (Erstes Gesetz zur Änderung des AÜG) nach. Sie übernimmt dabei wesentliche Definitionen der Leiharbeitsrichtlinie und erweitert den Anwendungsbereich der erlaubnispflichtigen Arbeitnehmerüberlassung.

Kernpunkt der Richtlinie ist, dass Zeitarbeitnehmer künftig vom ersten Arbeitstag an die gleichen Rechte in Bezug auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen haben wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Kundenunternehmen (Equal Treatment). Als wesentliche Arbeitsbedingungen sind die Dauer der Arbeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, arbeitsfreie Tage, Urlaub und Arbeitsentgelt (Art. 3 und 5 der Richtlinie) genannt.

Bei der Umsetzung in nationales Recht können die Mitgliedstaaten aber von den Vorschriften bezüglich des Equal Pay abweichen, wenn der Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Vertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen geschlossen hat und auch in Zeiten des Nichteinsatzes bezahlt wird. Darüber hinaus sind Abweichungen möglich, wenn nationale Tarifverträge dies zulassen (Art. 5 Abs. 2 und 3).

### **Achtung:**

Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder den Abschluss von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu erlauben, die für die Arbeitnehmer günstiger sind. Unter keinen Umständen ist die Richtlinie Anlass dazu, das geltende allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie betroffenen Bereichen herabzusetzen.



### 2.10.3 Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern

Die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen wird auch als Entsendung bezeichnet. Die Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern (96/71/EG) wurde am 16. Dezember 1996 erlassen. Ziel ist es, Sozialdumping zwischen den einzelnen Unternehmen der Mitgliedstaaten der EU zu verhindern und sicherzustellen, dass bestimmte Mindestrechte für Arbeitnehmer garantiert werden, die von ihren Arbeitgebern zur Erbringung einer Arbeitsleistung in ein anderes Land entsendet werden.

Im Kern der Richtlinie stehen Vorschriften, die darauf abzielen, für die Arbeitnehmer in dem Land, in dem sie ihre Arbeit erbringen, einen Mindestschutz zu gewährleisten. Die Richtlinie stellt die Anwendung der gesetzlichen und ordnungsrechtlichen Bestimmungen des Einsatzlandes bezüglich folgender Punkte sicher:

- Mindestlohnsätze (einschließlich der Überstundensätze),
- bezahlter Mindestjahresurlaub,
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- Rahmenbedingungen für die Überlassung von Personal, insbesondere für die Überlassung von Arbeitnehmern über Zeitarbeitsunternehmen,
- Sicherheit und Gesundheitsschutz (Hygiene am Arbeitsplatz),
- Schutzmaßnahmen bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
- sonstige Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

#### **Achtung:**

Sozialversicherungsfragen werden von der Richtlinie nicht erfasst. Diese werden in der Verordnung EWG Nr. 1408/71 geregelt. Sie besagt, dass die Sozialversicherungsbeiträge dem Arbeitgeber obliegen, der die Arbeitnehmer ins Ausland entsendet, und dass sich die Höhe der Beiträge folglich nach den Bestimmungen des Herkunftslandes richtet.

# 3 Entwicklung am Arbeitsmarkt

Die Zeitarbeit ist eine junge Arbeitsform. Wenn man einmal einige Vorläufer vernachlässigt, beginnt ihre eigentliche Geschichte nach dem Zweiten Weltkrieg in den USA. In Europa waren die einzelnen Länder unterschiedlich schnell bereit, sich dieser neuen Möglichkeit zu öffnen, Arbeitnehmer über einen Dritten an die eigentlichen Einsatzunternehmen zu überlassen. Doch mit dem Vordringen der Zeitarbeit wurde deutlich, wie Sie im folgenden Kapitel nachlesen können, dass sie nicht nur eine betriebswirtschaftliche, sondern auch eine volkswirtschaftliche und sozialpolitische Funktion hat.

## 3.1 Internationale Entwicklung der Zeitarbeit

Ihren Ursprung hat die Zeitarbeit in einem Personalengpass. Er veranlasste 1948 zwei amerikanische Rechtsanwälte, Aaron Scheinfeld und Elmer L. Winter, aus der Not eine Tugend zu machen. Sie benötigten qualifizierten Ersatz für eine erkrankte Sekretärin, stellten fest, dass kein Unternehmen kurzfristig Personal zur Verfügung stellen konnte – und gründeten das erste Zeitarbeitsunternehmen, die Firma Manpower Inc. in Milwaukee, USA.

Die Idee setzte sich durch und die neue Branche begann in den folgenden Jahren einen enormen Siegeszug in den USA. Die Expansion setzte sich in Europa mit der Eröffnung zweier Manpower-Büros in Paris und London 1956 fort. 1957 wurde das erste Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung in der Schweiz gegründet. Von hier aus etablierte sich „ADIA Interim“ bald europaweit. 1962 wurde Randstad in den Niederlanden gegründet und begann von dort aus seine zunächst europaweite Ausbreitung.

In den meisten europäischen Ländern gab es zu dieser Zeit noch keine Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit von Arbeitskräfteverleihern. Dies führte dazu, dass die Branche in ihren Anfangsjahren auch viele „schwarze Schafe“ anzog, deren missbräuchliche Nutzung der neuen Dienstleistungsform durch Dumpinglöhne, nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge und Steuerhinterziehung das Image nachhaltig beschädigte – und in der Folge in einigen Ländern eine restriktive und regulierende Gesetzgebung nach sich zog.

Gewissermaßen als Gegengewicht zu dieser absehbaren Entwicklung gründeten wichtige Zeitarbeitsunternehmen grenzübergreifend 1966 den internationalen Zeitarbeitsverband CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies). Sein primäres Ziel war, die Zeitarbeit zu etablieren, zu liberalisieren, grenzüberschreitend zuzulassen und zu vereinheitlichen. Doch in den folgenden Jahrzehnten ging die Zeitarbeit, bedingt durch unterschiedliche Rechtsgrundlagen in den einzelnen Ländern, in Europa zunächst sehr unterschiedliche Wege.

Zwar findet man in allen europäischen Ländern die typische Dreiecksbeziehung zwischen Arbeitnehmer, Zeitarbeitsfirma und Einsatzunternehmen (siehe Kapitel 4); über diese grundlegende Vertragskonstruktion hinaus ist jedoch die Variationsbreite der gesetzlichen und vertraglichen Regelungen erheblich. In fast allen Ländern werden Zeitarbeiter in der Regel zunächst befristet eingestellt. In Deutschland, Finnland, Griechenland, Italien, den Niederlanden, Spanien und Schweden existieren auch unbefristete Vertragsvarianten, oder es gehen befristete Verträge nach einer festgelegten Überlassungsdauer in unbefristete Verträge über.

Wie in Deutschland schließen in den meisten Ländern die Zeitarbeitskräfte einen Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber. In Irland allerdings und zum Teil auch in Großbritannien ist die Entleihfirma der Arbeitgeber, auch wenn die Zeitarbeitsfirma den Lohn entrichtet. Erhebliche Unterschiede gibt es auch beim Regulierungsniveau. In Belgien, Portugal, Österreich und Griechenland ist Zeitarbeit ausschließlich gesetzlich geregelt, in anderen Ländern wie in den Niederlanden, Großbritannien, Irland

und Schweden setzt das Recht einen weiten Rahmen, den kollektiv-vertragliche Vereinbarungen konkretisieren.

In allen Ländern der Europäischen Union gibt es seit den 80er Jahren einen anhaltenden Trend, Zeitarbeit zu liberalisieren. Luxemburg (1994), Italien (1998) und Griechenland (2001) waren die letzten Staaten, die Zeitarbeit zuließen. Heute ist sie in allen Ländern der EU erlaubt. Doch das Ausmaß der Liberalisierung – gemessen an der Rigidität des Arbeitnehmerüberlassungsrechts – ist nach wie vor unterschiedlich: Belgien führt, gefolgt von Portugal und Luxemburg, die Liste der Länder mit strengen Regulierungen an, Deutschland liegt im Mittelfeld und Dänemark, Italien, Griechenland, Spanien und Schweden haben die Vorschriften grundsätzlich dereguliert.

Nach Schätzungen von CIETT hat die Zeitarbeit in den meisten europäischen Ländern während der letzten beiden Jahrzehnte kontinuierlich zugenommen. Erstmals 2008 aber sank die durchschnittliche Penetrationsrate nach einem langen und ununterbrochenen Anstieg von 1996 bis 2007 wieder. 2009 hat sich diese Tendenz fortgesetzt – auch dies eine Folge der weltweiten Wirtschaftskrise – 2010 ist ein leichter Wiederanstieg zu verzeichnen. Doch ist der Anteil der Zeitarbeiter an den Erwerbspersonen nach wie vor gering. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit einer Penetrationsrate von 2,1 Prozent (alle Erwerbstätigen im Vergleich zu allen Zeitarbeitnehmern) 2010 aber weiter über dem Durchschnitt von 1,6 Prozent (siehe Abb. 9).

Ganz vorn in der Statistik findet sich Großbritannien (3,1 Prozent), aber mit einem erklecklichen Rückgang seit 2008 (4,3 Prozent). Die Niederlande mit 2,5 Prozent und Frankreich (2,1 Prozent) weisen ebenfalls höhere Penetrationsraten auf. Schlusslichter sind Litauen (0,4 Prozent) und Griechenland (0,2 Prozent). Da die Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit in den jeweiligen Ländern sehr unterschiedlich sind, kann man die obigen Zahlen nur bedingt vergleichen. Das tatsächliche Marktpotenzial der Zeitarbeit bei vollständiger Deregulierung kann daher nur geschätzt werden. Auch sind in einigen Ländern Sättigungstendenzen zu erkennen, wenn man die jährlichen Zuwachsraten der Zeitarbeitsbranche in den letzten zehn Jahren betrachtet.

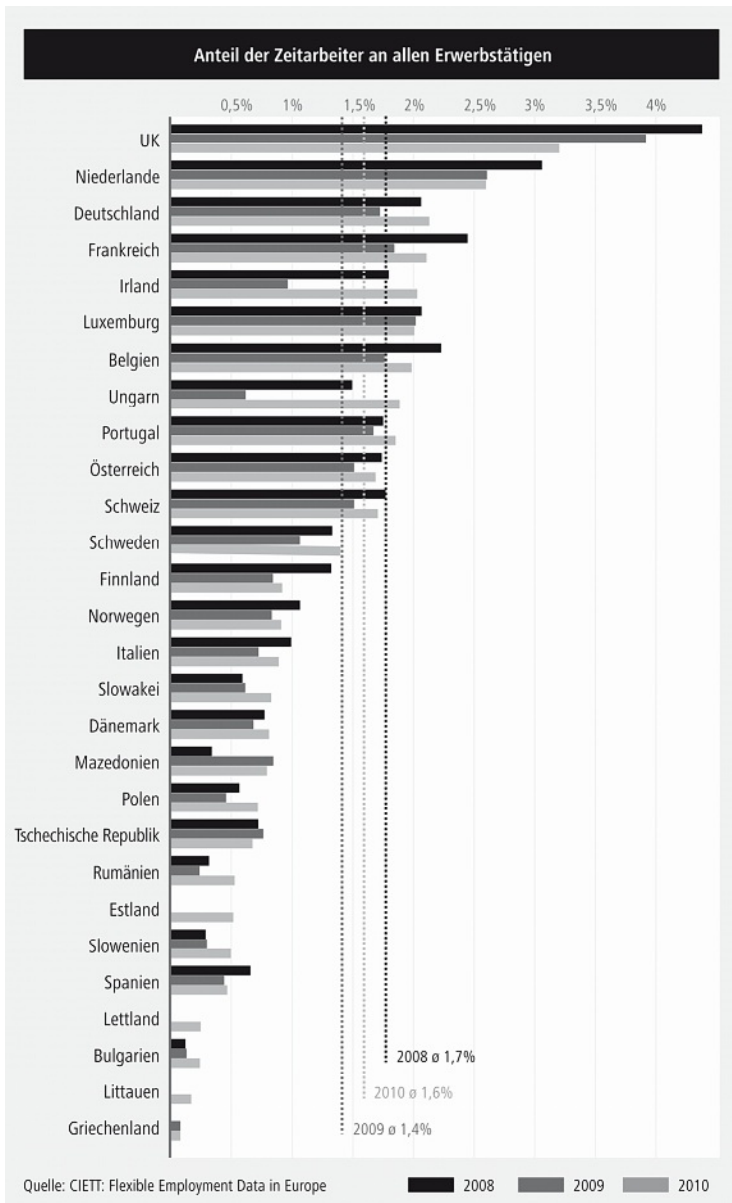


Abb. 9: Zeitarbeit in Europa

Große Zuwächse gab es vor allem in Ländern mit geringer Penetrationsrate und deutlichen Deregulierungen (Belgien, Portugal, Italien und Deutschland), während beispielsweise Großbritannien einen rückläufigen Intensitätsgrad zu verzeichnen hatte. Doch selbst ein genereller Anstieg der Zeitarbeit auf das derzeitige Niveau von Großbritannien würde Millionen von Arbeitsplätzen in Europa schaffen.

## 3.2 Geschichte der Zeitarbeit in Deutschland

In Deutschland reicht die Geschichte der Zeitarbeit bis in die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg zurück, wird aber durch eine lange Unterbrechung gekennzeichnet.

Die entgeltliche Vermittlung von Arbeitskräften wurde erstmals durch das Arbeitsnachweisgesetz von 1922 geregelt. Teile davon wurden 1927 in das neue Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) übernommen. 1935 wurde die Arbeitsvermittlung zum staatlichen Monopol, anderslautende Regelungen des AVAVG wurden gestrichen.

Erst 1952 mit Gründung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung traten auch die Regelungen des AVAVG von 1927 wieder in Kraft, wurden aber nicht angewendet. Das änderte sich 1962, als das schweizerische Unternehmen ADIA Interim eine Niederlassung in Hamburg eröffnete. Die mittlerweile in Bundesagentur für Arbeit umbenannte staatliche Arbeitsvermittlung sah ihr Monopol bedroht und stellte Strafantrag. Nach einem mehrjährigen Prozess durch alle Instanzen urteilte das Bundesverfassungsgericht im April 1967, dass die Ausdehnung des Arbeitsvermittlungsmonopols auf Arbeitnehmerüberlassungsverträge nach § 37 AVAVG mit dem Grundrecht der freien Berufswahl (Artikel 12 GG) nicht vereinbar sei.

Der Weg für die legal konzessionierte Überlassung von Arbeitnehmern war nun frei; der Siegeszug der Dienstleistung „Zeitarbeit“ begann auch in Deutschland. Randstad und Manpower eröffneten Niederlassungen, diverse Neugründungen folgten. 1969 wurde der Unternehmensverband für Zeitarbeit e.V. (UZA) gegründet, der

Vorläufer des heutigen Branchenverbandes Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA). 1970 schlossen der UZA und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) den ersten Tarifvertrag – allerdings nur für interne Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen.

Um einen sozialen Mindestschutz von Zeitarbeitnehmern zu gewährleisten, wurde im Jahre 1972 das Gesetz zur Regelung der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) verabschiedet, das mit zahlreichen Änderungen bis heute die gesetzliche Basis der Zeitarbeit bildet. Mit diesem Gesetz wurde die Zeitarbeit auf eine legale Grundlage gestellt, allerdings für die auf Liberalisierung und Deregulierung bedachte Branche zu einem hohen Preis. Zeitarbeit wurde staatlicher Kontrolle unterworfen, blieb auf kurzfristige Überlassungen von bis zu sechs Monaten beschränkt und Arbeitsvermittlung blieb – einem Urteil des Bundessozialgerichts von 1970 folgend – der Bundesanstalt für Arbeit vorbehalten. Wer Arbeitnehmerüberlassung betreiben wollte, benötigte dafür eine Erlaubnis der Bundesanstalt und wurde regelmäßig kontrolliert. Dennoch kam es zu zahlreichen Verstößen, vor allem bei der Überlassung ins Bauhauptgewerbe, sodass 1982 die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes verboten wurde.

Bis 1994 blieb der regulative Rahmen für die Zeitarbeit eng und ihre Einsatzmöglichkeiten wurden nur marginal erweitert. Entsprechend gering war die Zahl der Zeitarbeitnehmer. Im Januar 1973 belief sie sich nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit auf gerade einmal 24.802 Personen. Sie stieg bis zu einem „Gipfel“ von 50.850 Zeitarbeitern im Juli 1980, fiel aber bis Januar 1983 wieder auf 15.415. Im Juni 1989 wurde erstmals die Grenze von 100.000 beschäftigten Zeitarbeitnehmern übertroffen; im Januar 1993 – zwanzig Jahre nach Verabschiedung des AÜG – waren 104.649 Menschen in der Zeitarbeit tätig.

Erst mit der Aufhebung des sogenannten Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt im Jahr 1994 kam wieder Bewegung in den Markt. Mit der Zulassung der privaten gewerbmäßigen Arbeitsvermittlung – und aufgrund der im Saldo positiven Erfahrung mit der Beschäftigung schaffenden Funktion der Zeitarbeit – wurde der Weg geebnet

für eine grundlegendere Reform des AÜG. Sie trat im April 1997 in Kraft und lockerte vor allem Beschäftigung hemmende Bestimmungen: Die maximale Überlassungsdauer wurde auf zwölf Monate erhöht, befristete Arbeitsverträge wurden zugelassen, Wiedereinstellungen gekündigter Arbeitnehmer ohne Wartefrist wurden ermöglicht. Schnell stieg nun auch die Zahl der beschäftigten Zeitarbeiter. Bereits im Juni 1997 lag sie bei 212.664, im August 1999 überschritt sie die 300.000er-Grenze.

### 3.3 Die Deregulierung des Arbeitsmarktes

Das neue Jahrtausend brachte im Hinblick auf die Regulierungsdichte der Zeitarbeit eine richtige Trendwende. Nachdem mit dem Gesetz für moderne Dienstleistungen (Job-AQTIV-Gesetz) 2000 zunächst eine vorsichtige Liberalisierung des Arbeitsmarktes vorgenommen wurde, brachte das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I“) 2003 eine durchgreifendere Liberalisierung der gesetzlichen Regelungen zur Zeitarbeit.

#### 3.3.1 Die Hartz-Gesetze

Ziel der nach dem Skandal um falsche Arbeitslosenzahlen eingesetzten Hartz-Kommission war die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Reformierung der Arbeitsverwaltung. Daher bezogen sich die Kommissionsvorschläge vor allem auf die Arbeitsförderung. Von der Arbeitnehmerüberlassung erwartete man wegen des sogenannten Klebeeffekts positive Signale bei der Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt.

Als Grundlage für die Neuregelungen zog der Gesetzgeber den damals bereits vorliegenden Entwurf einer europäischen Richtlinie zur Zeitarbeit (siehe Kapitel 2) heran, legte deren Vorgaben allerdings in vielerlei Hinsicht zugunsten der Zeitarbeitnehmer aus.

Die Änderungen des AÜG umfassten nahezu den gesamten regulativen Rahmen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 - 6 AÜG) und führten zu einem neuen Selbstverständnis von Zeitarbeit. Wichtige Neuerungen waren:



- die Aufhebung des Synchronisationsverbotes: Zeitarbeitsunternehmen können ein Arbeitsverhältnis auch wiederholt auf die Dauer befristen, für die sie einen Einsatzbetrieb für den Beschäftigten haben.
- die Aufhebung des Wiedereinstellungsverbotes: Zeitarbeitsunternehmen können ein und denselben Zeitarbeitnehmer beliebig oft einstellen – zwischen Kündigung und Neueinstellung müssen allerdings mindestens drei Monate liegen.
- die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer: Zeitarbeitnehmer können unbefristet an ein und denselben Betrieb ausgeliehen werden (bis dato nur für maximal zwei Jahre).
- die Aufhebung des besonderen Befristungsverbotes: Für die Zeitarbeit gelten die allgemeinen Befristungsregeln des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§§ 14 ff. TzBfG). Das Zeitarbeitsverhältnis kann ohne sachlichen Grund bis zur Höchstdauer von zwei Jahren bei dreimaliger Verlängerung befristet werden.

### 3.3.2 Der Gleichbehandlungsgrundsatz

Kernstück der Reform war aber die Einführung des sogenannten Gleichbehandlungsgrundsatzes („Equal Treatment“). Dieser Grundsatz besagt, dass überlassene Zeitarbeitnehmer für die Zeit der Überlassung hinsichtlich der wesentlichen Beschäftigungsbedingungen mit vergleichbaren Beschäftigten des Entleihers gleichzustellen sind (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG).

Das gilt für die Entlohnung („Equal Pay“) einschließlich aller Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Sozialleistungen und sonstiger Lohnbestandteile wie Dienstfahrzeug, Essensgeld oder Aktienoptionen. Sachleistungen sind dabei nicht in natura auszuführen, sondern werden in einen Geldwert umgerechnet und entsprechend an den Zeitarbeitnehmer ausgezahlt.

Gleiches gilt für die sonstigen, nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen wie Dauer der Arbeitszeit, Urlaub oder die Nutzung sozialer Einrichtungen wie Kindertagesstätten oder Sporteinrichtungen. Auch hier werden Leistungen, die nicht in natura gewährt werden können, in einen Geldwert umgerechnet und ausgezahlt.

**Achtung**

Nach dem neu gefassten § 9 Nr. 2 AÜG sind alle Vereinbarungen unwirksam, die für den Zeitarbeiter für die Zeit der Überlassung schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen bedeuten. In diesem Fall kann der Zeitarbeiter vom Zeitarbeitsunternehmen auch nachträglich eine Gleichstellung mit entsprechender Nachzahlung verlangen.

Abweichungen von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz lässt das AÜG nur in zwei Fällen zu:

1. Vormalis arbeitslose Zeitarbeiter können in den ersten sechs Wochen der Überlassung so bezahlt werden, dass ihr Nettolohn die Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes erreicht.
2. Die Sozialpartner können sich durch den Abschluss von Tarifverträgen von dieser Gleichstellung befreien (Tariföffnungsklausel). Dieser Tarifvertrag musste bis zum 01. Januar 2004 abgeschlossen worden sein.

Vor dem Hintergrund dieser gesetzlichen Regelung geriet die untarifizierte Branche, von einigen Haustarifverträgen abgesehen, unter Druck. Um Tarifverträge abzuschließen und die Anwendung der Equal-Treatment-Regelung zu vermeiden, mussten sich zunächst Arbeitgeberverbände bilden und mit den Gewerkschaften Verhandlungen aufnehmen. Eine Einigung auf Arbeitgeberseite auf einen Branchenverband scheiterte, letztlich wurden sechs Flächentarifverträge zwischen Gewerkschaften und Verbänden der Zeitarbeitsbranche vereinbart (siehe Kapitel 2).

Auch eine Verfassungsbeschwerde einiger Zeitarbeitsunternehmen und zweier Arbeitgeberverbände, die in der Pflicht zur Anpassung der Arbeitsbedingungen einen Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) sahen, scheiterte. Die Branche lernte, sich mit der gesetzlich auferlegten Tarifierung abzufinden und nutzte sie, um sich weitgehend von ihrem „Schmuddelimage“ zu befreien und sich im Markt und bei den Arbeitssuchenden zu etablieren.

### 3.4 Aktuelle Markttendenzen

Die Reformen des AÜG verschafften der Zeitarbeit und den Zeitarbeitnehmern neue Perspektiven. In Kombination mit dem wirtschaftlichen Aufschwung der Jahre 2004 bis 2007, aber auch aufgrund veränderter betrieblicher Strategien zur Nutzung dieser Arbeitsform, wurde Zeitarbeit zu der Boombranche schlechthin und zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Wirtschaft in Deutschland.

Zwischen Januar 2004 (326.151) und Januar 2007 (626.031) verdoppelte sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer nahezu und zum Stichtag 31.07.2008 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit einen Bestand von mehr als 823.000 Zeitarbeitnehmern in Deutschland. Dies ist ein Branchenwachstum von über zweihundert Prozent in zehn Jahren.

Doch mit der zur massiven und strukturellen Wirtschaftskrise sich entwickelnden Finanzkrise fand diese Entwicklung ein jähes Ende. Der Juli 2008 markierte zugleich den Wendepunkt einer kontinuierlichen Aufwärtsbewegung. Mit dem Oktober 2008 geriet der Zeitarbeitsmarkt in einen steilen Sinkflug. Vor allem die starken Einbrüche bei den Auftragseingängen im verarbeitenden Gewerbe sorgten dafür, dass es bereits im März 2009 weit über 250.000 Zeitarbeiter weniger gab. Damit war der Zeitarbeitsmarkt, bezogen auf die Zahl der Arbeitnehmer, auf den Stand von Mai 2006 zurückgefallen. Allerdings war damit auch die Talsohle erreicht.

Zudem war es keine wirklich überraschende, sondern nur in ihrem Ausmaß ungewohnte Entwicklung – auch viele andere Wirtschaftsindikatoren verzeichneten noch nie so starke Ausschläge wie in der aktuellen Krise. Zeitarbeitnehmer sind von ihrer Funktion her die ersten, die das Einsatzunternehmen verlassen (aber deswegen nicht arbeitslos sind), und sie sind auch die ersten, die bei anspringender Konjunktur wieder eingestellt werden.

Dies zeigte sich eindrucksvoll, als Deutschland die Wirtschaftskrise schneller als erwartet bewältigte. Denn nun suchten die Unternehmen nach sofort verfügbaren Beschäftigten – und fanden sie in den Zeitarbeitsunternehmen, die ihre Mitarbeiter nicht zuletzt dank einer Erweiterung der Kurzarbeitergeld-Regelung auf die Zeitarbeitsbranche halten können. Und obwohl auch dieser Anstieg zu

erwarten war, überstieg sein Ausmaß jegliche Prognosen der Arbeitsmarktexperten.

Im Zeitraum Januar 2010 bis Juni 2010 stieg die Zahl der Beschäftigten von 630.302 auf 806.123, bis Oktober 2010 noch einmal auf bundesweit rund 923.000. Im Jahresdurchschnitt 2010 waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 792.833 Menschen in der Zeitarbeit tätig. Nachdem aber die bundesweite Zahl an Zeitarbeitnehmern bis zur Jahresmitte 2011 nochmals auf knapp 910.000 gestiegen war und alle Experten auf das Überschreiten der Millionen-Grenzen warteten, kam das Wachstum zum Erliegen.

Gegenüber dem Höhepunkt vom Sommer 2011 lag die Zahl im Juni 2012 leicht im Minus (-1.000). Bei den Verleihbetrieben standen im Juni 2012 bundesweit insgesamt 908.000 Zeitarbeitnehmer unter Vertrag, 582.000 oder 178 Prozent mehr als zehn Jahre zuvor. Mit +139.000 geht fast ein Viertel des Anstiegs von Juni 2002 auf Juni 2012 auf den Zuwachs in Nordrhein-Westfalen zurück. Daneben hat auch die Entwicklung in Hessen, Bayern und Niedersachsen-Bremen kräftig zum gesamten Anstieg beigetragen. Am schwächsten fiel der Zuwachs in Sachsen-Anhalt-Thüringen aus (siehe Abb. 10).

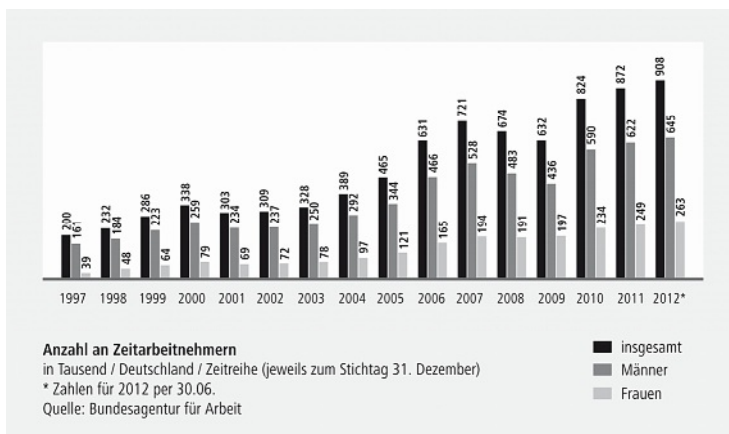


Abb. 10: Beschäftigte in der Zeitarbeit

Für den langfristigen Trend in der Beschäftigungsentwicklung der Zeitarbeit hat sich die Wirtschaftskrise gleichwohl nur als Delle erwiesen. Der Trend zeigt nach wie vor kontinuierlich aufwärts, aller-

dings hat sich das Wachstumstempo deutlich verlangsamt. Und welche Folgen die jüngsten tarifpolitischen Änderungen haben, ist statistisch noch nicht spürbar.

Nach wie vor stellen Männer das Gros der Zeitarbeiter, auch wenn ihr Anteil im Lauf der letzten zehn Jahre gesunken ist. Während im Juni 2002 jahresdurchschnittlich noch 79 Prozent der Zeitarbeitnehmer männlich waren, betrug dieser Anteil im Juni 2012 nur noch 71 Prozent. Die Zahl der in Zeitarbeit beschäftigten Frauen hingegen ist zwischen 1998 (50.323) und 2012 (263.320) überdurchschnittlich stark um mehr als dreihundert Prozent angestiegen. Trotz dieses Aufschwungs liegt die Frauenquote deutschlandweit nur bei 29 Prozent (Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt: 45 Prozent).

Dies ist maßgeblich auf die hauptsächlichen Betätigungsfelder der Zeitarbeit zurückzuführen. Im Juni 2012 waren die meisten Zeitarbeitnehmer in Berufen tätig, die dem Bereich Metall und Elektro zuzurechnen sind (32 Prozent aller Zeitarbeitnehmer). Ein knappes Viertel (24 Prozent) arbeitete im Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit, 18 Prozent in übrigen Fertigungsberufen und der Landwirtschaft. Die Anteile der übrigen Tätigkeitsfelder bewegen sich im einstelligen Bereich. Neun Prozent der Zeitarbeitnehmer arbeiteten im Bereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung, jeweils sieben Prozent in Berufen, die den Tätigkeitsfeldern Bau, Architektur, Naturwissenschaften bzw. Gesundheit, Soziales, Erziehung sowie Wirtschafts- und Geisteswissenschaften zuzurechnen sind. Fünf Prozent waren in Berufen aus dem Feld Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Tourismus tätig.

Bei den Männern sind zwei Fünftel im Bereich Metall und Elektro tätig, die Hälfte davon im Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung und Metallbau. Ein weiteres knappes Fünftel arbeitet in anderen Fertigungsberufen oder im Bereich Landwirtschaft/Gartenbau. Bei den Frauen hingegen überwiegen mit einem Anteil von 47 Prozent Dienstleistungsberufe aus dem kaufmännischen Bereich, dem Gesundheitssektor und dem Sozialwesen sowie aus unternehmensorganisatorischen Dienstleistungen (v. a. Medien und Kultur). Allein ein Fünftel aller Zeitarbeitnehmerinnen ist in Berufen tätig, die dem Bereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung etc. zugerechnet

werden. Weitere 17 Prozent arbeiten in Gesundheits- oder Sozialberufen oder im geisteswissenschaftlichen Bereich. Da die Dienstleistungsbranche jedoch ein größeres Wachstum aufweist (derzeit 31 Prozent), spricht vieles für einen weiteren Anstieg der Frauenquote in der Zeitarbeit.

Als Folge dieser Einsatzschwerpunkte ist die Beschäftigungsentwicklung von Männern in der Arbeitnehmerüberlassung deutlich konjunkturreagibler als die von Frauen. Männer waren vom Beschäftigungsabbau in der Zeitarbeit 2009 deutlich stärker betroffen als Frauen: die Zahl der männlichen Zeitarbeitnehmer lag im Juni 2009 27 Prozent unter Vorjahr, bei den Frauen war lediglich ein Minus von 14 Prozent zu verzeichnen.

Doch nicht nur beim Frauenanteil, auch in mehreren anderen soziografischen Merkmalen zeigt sich die Zeitarbeitsbranche in einer Transitionsphase:

- Tätigkeiten, die eine geringe Qualifikation erfordern, überwiegen noch. 33 Prozent der Zeitarbeiter zählten nach Angaben der BA 2011 zur Berufsgruppe des Hilfspersonals, 21 Prozent zu den Metall- und Elektroberufen, 5 Prozent waren in technischen Berufen, 30 Prozent in Verwaltung, Büro- und einfachen Dienstleistungsberufen sowie 11 Prozent in sonstigen Berufen eingesetzt. Doch der Anteil qualifizierter Berufe steigt. Bereits rund 15 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind als Ingenieure, IT-Spezialisten, Finanzfachkräfte, Marketingexperten und Manager tätig.
- Auch die Qualifikationsstruktur der Zeitarbeitnehmer ändert sich. 2012 hatten 29 Prozent keinen Berufsabschluss (Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt: 13 Prozent), fast 50 Prozent eine abgeschlossene Lehre (Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt: 57 Prozent) und nur drei Prozent ein abgeschlossenes Fachhochschul- oder Hochschulstudium (Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt: 11 Prozent). Doch mit der gewandelten Rolle der Zeitarbeit als Einstiegs- bzw. Wiedereinstiegshilfe für Hochschulabsolventen bzw. qualifizierte Frauen nach der Familienpause steigt der Anteil hoch qualifizierter Arbeitnehmer und wird zukünftig weiter steigen.

Auch die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen ist über die Jahre hinweg gewaltig gestiegen. Zum Stichtag 30.06.2012 waren 18.500 Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland registriert. Davon hatten 11.600 den ausschließlichen oder überwiegenden Betriebszweck der Arbeitnehmerüberlassung. Die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen lag damit Ende Juni 2012 gut ein Drittel höher als fünf Jahre zuvor (2007: 13.600 Betriebe). Von den 18.500 Verleihbetrieben im Juni 2012 hatte gut die Hälfte weniger als 20 Arbeitnehmer, 35 Prozent hatten 20 bis unter 100 Arbeitnehmer, in 13 Prozent waren 100 Zeitarbeiter und mehr beschäftigt.

Die Krise hat sich somit auf die Zahl der Verleihbetriebe kaum ausgewirkt. Ihre Folgen – die Freisetzung von Zeitarbeitnehmern – werden jedoch an der Größenstruktur der Betriebe sichtbar: Von Juni 2008 bis Juni 2009 ging die Zahl der Betriebe mit mehr als 100 Zeitarbeitnehmern oder mehr auf der Payroll um 38 Prozent zurück. Auch die Zahl der mittelgroßen Betriebe (20-99 Arbeitnehmer) sank leicht, während die der kleinen Betriebe merklich zunahm.

Ein großer Teil der Verschiebung hin zu kleineren Betriebsgrößen dürfte darauf zurückgehen, dass im Zuge des Beschäftigtenabbaus in der Zeitarbeit Verleihbetriebe durch Freisetzung von Personal in niedrigere Größenkategorien wechselten. Im Gegenzug spiegelt sich der anschließende dynamische Personalaufbau in der Arbeitnehmerüberlassung in einer deutlichen Zunahme insbesondere der größeren Betriebe im Jahr 2010. Von Juni 2009 auf Juni 2010 stieg ihr Anteil überproportional um 53 Prozent.

Aktuell trägt der Rückgang der Zeitarbeitnehmer wieder zu einer Reduzierung der Zahl an Großbetrieben bei. So nahm die Zahl von Juni 2011 auf Juni 2012 um 5 Prozent ab, während die Zahl kleinerer und mittlerer Verleihbetriebe weiter anstieg (+10 und +6 Prozent).

Gleichwohl ist der deutsche Zeitarbeitsmarkt immer noch sehr fragmentiert. Neben den Top-Ten-Anbietern wie Randstad, Adecco, Manpower und TimePartner finden sich zahlreiche Klein- und Kleinstunternehmen (siehe Abb. 11). Die Konsolidierungsbestrebungen an der Spitze – auf die zehn größten Zeitarbeitsunternehmen entfallen mehr als 30 Prozent des Marktes – werden partiell konterkariert durch eine immer größere Zahl von Neugründungen kleiner Anbieter, die in diesem expandierenden Markt Fuß zu fassen suchen.

Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland 2011							
Rang	Unternehmen	Umsatz in Mio. Euro		Interne Mitarbeiter		Zeitarbeitnehmer	
		2011	2010	2011	2010	2011	2010
1	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Eschborn 1)	1.960,0	1.729,0	2.900	2.600	65.100	60.700
2	Adecco Germany Holding SA & Co. KG, Düsseldorf 2)	1.503,3	1.197,4	2.555	2.258	41.155	34.363
3	Persona Service Verwaltung AG & Co. KG, Lüdenscheid	692,0	538,0	1.850	1.565	21.500	17.100
4	ManpowerGroup Deutschland GmbH, Eschborn 3)	627,0	596,0	1.150	1.150	22.000	23.000
5	AutoVision GmbH, Wolfsburg *)	510,0	443,0	464	387	14.105	11.170
6	I.K. Hofmann GmbH, Nürnberg	426,0	309,0	415	356	15.713	12.253
7	ZAG Zeitarbeits-Gesellschaft GmbH, Hannover	320,0	285,0	520	500	12.000	11.200
8	USG People Germany GmbH, München	305,0	273,2	625	591	10.250	10.000
9	Orizon GmbH, Augsburg	293,0	237,0	480	470	9.350	8.200
10	7(S) Personal GmbH, Stuttgart	262,6	224,7	708	593	6.903	5.960
11	Tempton Holding GmbH, Frankfurt am Main	254,0	217,0	497	400	7.600	6.700
12	TimePartner Group GmbH, Hamburg *)	239,0	207,6	460	330	7.000	6.050
13	Trenkwalder Personaldienste GmbH, München	211,0	203,0	260	260	7.400	6.900
14	Dekra Arbeit GmbH, Stuttgart	202,0	151,5	330	348	5.665	4.866
15	Piening GmbH, Bielefeld	170,1	127,7	317	266	5.914	4.679

\*) Daten teilweise geschätzt

1) Umsätze einschließlich Gulp und Yacht-Teccon (seit April 2012 Randstad Professionals).

2) Umsätze der Adecco Gruppen-Unternehmen 2011:

Adecco Personaldienstleistungen GmbH: 528,5 Mio. €, DIS AG: 453,9 Mio. €, Tuja Gruppe: 520,9 Mio. €.

3) Neue Markenstruktur: Vormals Manpower GmbH & Co. KG; einschließlich Wiento Interim Services GmbH, Umsatz 2011: 59,0 Mio. €.

Copyright: Linendonk GmbH, Kaufbeuren 2012

\*) Daten teilweise geschätzt

1) Umsätze einschließlich Gulp und Yacht-Tecon (seit April 2012 Randstad Professionals).

2) Umsätze der Adecco Gruppe-Unternehmen 2011:

Adecco Personaldienstleistungen GmbH: 528,5 Mio. €, DIS AG: 453,9 Mio. €, Taja Gruppe: 520,9 Mio. €.

3) Neue Marktstruktur: Vormalis Manpower GmbH & Co. KG, einschließlich Wipro Interim Services GmbH, Umsatz 2011: 59,0 Mio. €.

Copyright: Linendank GmbH, Kaufbeuren 2012

Abb. 11: Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland 2011



Das Marktvolumen für Zeitarbeit und Personaldienstleistungen betrug 2011 nach Schätzungen der Lünendonk GmbH rund 20,76 Milliarden Euro (nach 17,6 Milliarden in 2010 und 14 Milliarden in 2009). Es stieg damit um 17,5 Prozent und hat das Niveau von vor der Krise wieder erreicht. Die Top 25 der Zeitarbeitsanbieter konnten ihre Umsätze durchschnittlich sogar mehr als 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr steigern; sie hatten allerdings auch stärker unter der Krise zu leiden. So sank der Umsatz der Top 25 im Jahr 2009 um durchschnittlich 23,8 Prozent und damit um fünf Prozentpunkte mehr als der Gesamtmarkt. Für das Jahr 2012 rechnen die führenden Anbieter durchschnittlich mit einem Wachstum von 11,4 Prozent. Dabei fallen die Prognosen der Top 25 sehr unterschiedlich aus. Der Durchschnitt wird von einigen Unternehmen nach oben gezogen.

## **3.5 Funktionen der Zeitarbeit**

Zeitarbeit ist mehr als ein bewährtes Mittel, um saisonale, krankheits- oder auftragsbedingte Personalengpässe zu überbrücken. Sie ist eine neue Arbeitsform, der im volks- wie im betriebswirtschaftlichen Kontext eine wichtige Bedeutung zukommt und die zudem in einem hoch volatilen und qualifikationsorientierten Arbeitsmarkt eine relevante sozialpolitische Rolle übernommen hat.

### **3.5.1 Die volkswirtschaftliche Funktion**

Vor allem die erwähnte allmähliche Erweiterung der Qualifikations- und Geschlechtsstruktur der Zeitarbeitnehmer hat unmittelbar mit der veränderten volkswirtschaftlichen Funktion der Zeitarbeit zu tun. Mit dem Strukturwandel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft, aber auch bedingt durch die bereits spürbaren Effekte der demografischen Entwicklung, geht ein immer deutlicher werdender Trend zu neuen Arbeitsmodellen und entsprechend veränderten Anforderungen an das ganze System „Arbeitsmarkt“ einher. Neben das konventionelle Beschäftigungsverhältnis, die männlich dominierte (Alleinverdiener-)Vollerwerbstätigkeit, treten neue Arbeitsformen wie die Zeitarbeit, die geringfügige Arbeit, die Projektarbeit,

die Teilzeitarbeit, die Honorartätigkeit, das Contracting, die Telearbeit und die befristete Arbeit, welche derzeit noch als „atypische Arbeitsverhältnisse“ apostrophiert werden.

Das Normalarbeitsverhältnis, also 40 Stunden an fünf Tagen pro Woche langfristig beim gleichen Arbeitgeber zu arbeiten, wird immer seltener. Schon heute arbeiten nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 45 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit oder mit flexiblen Arbeitszeiten, fast 50 Prozent arbeiten regelmäßig samstags oder sonntags.

Diese auch als Erosion des Normalarbeitsverhältnisses diskutierte Entwicklung markiert eine grundlegende Veränderung des Arbeitsmarktes, die eine langfristige Veränderung der biografischen Kontinuität und der geschlechtsspezifischen Verteilung von Arbeit und Familie reflektiert. Sie kennzeichnet eine langfristige gesellschaftliche Strukturveränderung, die von veränderten Unternehmensstrategien und Arbeitsorganisationskonzepten genauso bestimmt wird wie von einer aus individuellen Bedürfnissen resultierenden größeren Varianz von Lebenslaufmustern.

Auf der einen Seite sind die Unternehmen nicht zuletzt aus Wettbewerbsgründen daran interessiert, Personalkosten und Personaleinsatz möglichst zeitnah und unproblematisch an rasch wechselnde Auftrags- und Produktionsbedingungen anzupassen sowie Maschinenlaufzeiten möglichst umfassend zu nutzen. Auf der anderen Seite möchten die Arbeitnehmer möglichst individuell und unproblematisch zwischen Ausbildungs-, Familien-, Qualifizierungs- und Berufsphasen wechseln können und ihre Berufsbiografie individuellen Bedürfnissen anpassen können.

In ihrer Konsequenz wird die feste Trennung zwischen „stabiler Kernbelegschaft“ und „fluider Randbelegschaft“ zunehmend aufgelöst (siehe Abb. 12). Zeitarbeit wird von immer mehr Branchen und für immer mehr Funktionen und Positionen aller Hierarchieebenen nachgefragt, weil sie eine Ausgleichsfunktion sowohl für den Arbeitsmarkt (Flexibilität der Arbeitsorganisation) wie auch für die Arbeitnehmer (Flexibilität bei Beschäftigungsplanung und Arbeits-einsatz) übernehmen kann.

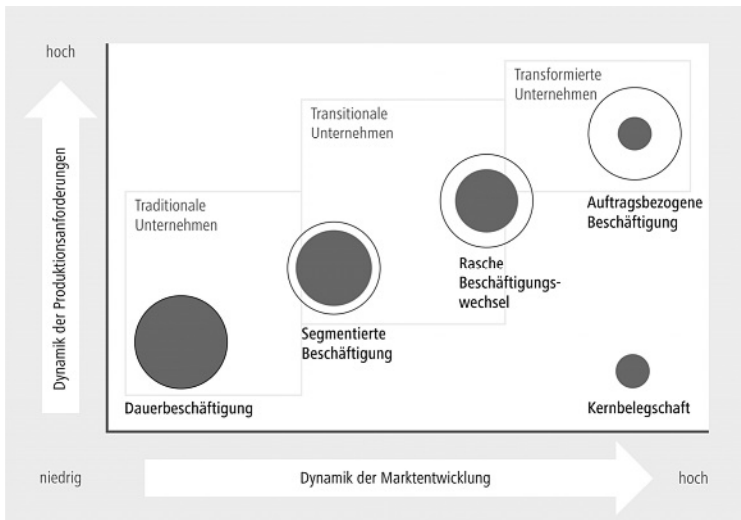


Abb. 12: Entwicklung der Belegschaftsstruktur

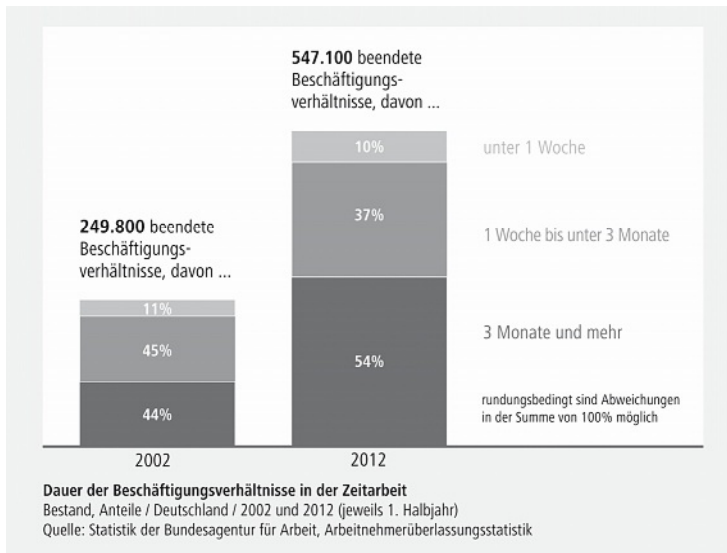
### 3.5.2 Die betriebswirtschaftliche Funktion

Wurde Zeitarbeit früher oft gleichgesetzt mit der Überlassung und Vermittlung ungelernter Hilfskräfte bei kapazitären Engpässen, steht der Begriff heute gleichsam für Projektarbeit und mobile Belegschaft. Zeitarbeit hat sich über nahezu alle Branchen, Berufe, Funktionen und Hierarchieebenen bis in die obersten Führungsetagen ausgebreitet. Sie ist immer noch eine Arbeitsform, die von kurzen Arbeitsverhältnissen geprägt wird.

Den insgesamt 500.000 im ersten Halbjahr 2012 neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnissen standen 547.000 beendete gegenüber. Das sind 248.000 bzw. 150 Prozent mehr als im ersten Halbjahr 1998, aber 14 Prozent weniger als im ersten Halbjahr 2011. Im ersten Halbjahr 2010 begründeten insgesamt 544.000 Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis mit einem Verleihbetrieb. Mit anderen Worten: Das Beschäftigungsvolumen der Zeitarbeit ist auf den Stand von 2009 zurückgefallen.

Von den im ersten Halbjahr 2012 ausgelaufenen 547.000 Arbeitsverhältnissen endeten knapp die Hälfte nach weniger als drei Monaten (1998: 61 Prozent), zehn Prozent dauerten weniger als eine Woche. Diese größtenteils kurze Dauer von Zeitarbeitsverhältnissen deutet darauf hin, dass unabhängig von den rechtlichen Rahmenbedingungen Verleiher ihren Personalbestand möglichst elastisch ihrer Auftragslage anpassen (vgl. Abb. 13).

Daneben sehen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ein Zeitarbeitsverhältnis häufig als Übergangslösung, das in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis münden kann.



*Abb. 13: Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit*

Die kurze Dauer von individuellen Zeitarbeitsverhältnissen bedeutet aber nicht, dass auch die Unternehmen Zeitarbeit nur punktuell einsetzen. Bei einer Umfrage in 2008 von TNS Emnid in rund 500 Unternehmen gaben 56 Prozent der Befragten an, aktuell oder in den vergangenen zwei Jahren schon einmal Zeitarbeitnehmer zu beschäftigen bzw. beschäftigt zu haben. Bei den größeren Unternehmen lag der Anteil bei 74 Prozent.

Der Ausgleich kurzfristiger Personalausfälle ist dabei der am häufigsten genannte Grund, Zeitarbeitnehmer einzusetzen. Für 77 Prozent der Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer beschäftigen, ist dies ein entscheidendes Motiv. Weiterhin dient Zeitarbeit den Unternehmen mehrheitlich dazu, Produktions- bzw. Auftragsschwankungen auszugleichen (54 Prozent). Und immerhin 37 Prozent der befragten Unternehmen setzen Zeitarbeit aus strategischen Überlegungen zur flexiblen Personalplanung und -politik ein.

Dies wird auch aus der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitnehmern deutlich. Sie ist allerdings schwer zu ermitteln und kann nur näherungsweise unter Verwendung einer Umschlagsformel bestimmt werden. Hierfür wird der Bestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. Juni eines Jahres zum Durchschnitt aus begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen eines Jahres in Relation gesetzt. 2011 betrug die durchschnittliche geschätzte Dauer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung 9,4 Monate. Im Durchschnitt über alle anderen Branchen war die Dauer mit 48,5 Monaten fünfmal so lang.

Die betriebswirtschaftliche Funktion der Zeitarbeit ist damit deutlich umfassender (vgl. dazu auch Kapitel 5): Auftragsspitzen, Personalengpässe aufgrund von Krankheit, Bundeswehr und Mutterschutz sowie zusätzlicher Know-how-Bedarf in der Projektarbeit, Einsatz von Spezialisten und Einsparung von Personalkosten sind nur einige Anlässe für Unternehmen, um Zeitarbeit zu nutzen.

#### **Achtung:**

In der Praxis wird häufig – insbesondere in kleinen Betrieben – auf jegliche wirtschaftlich abgesicherte Personalplanung verzichtet. In solchen Fällen ist das Risiko eines vorzeitigen Scheiterns des Arbeitsverhältnisses relativ groß. Das erste Stadium einer personellen Maßnahme sollte daher immer deren gezielte Planung sein – egal, ob es um Festeinstellungen oder die Nutzung von Zeitarbeit geht.

Bereits die Beantwortung nur einiger weniger Leitfragen kann Personalentscheidern aufzeigen, ob und inwiefern die Personalplanung des Unternehmens optimiert werden kann.

**Checkliste: Wie Sie Ihre Personalplanung optimieren können**

- Sind in allen Unternehmensbereichen nicht mehr und nicht weniger Mitarbeiter tätig als nötig?
- Arbeiten Sie mit Kennzahlen, die Aufschluss über den Bedarf an Mitarbeitern geben (Umsatz, Arbeitsmenge oder Kundenanzahl je Mitarbeiter)?
- Wird die Qualifizierung Ihrer Mitarbeiter im Rahmen von Beurteilungs- und Fördermaßnahmen ausreichend in die Personalplanung einbezogen?
- Werden Nachfrageschwankungen durch eine flexible Personaleinsatzplanung – auch in wirtschaftlicher Hinsicht effizient – abgedeckt?
- Sind die vorhandenen Stellen Ihres Unternehmens in einem Stellenplan erfasst?
- Sind den Stellen in Form eines Stellenbesetzungsplans die jeweiligen Mitarbeiter zugeordnet?
- Existieren Beschreibungen zu jeder Stelle?
- Werden Anforderungsprofile bei der Besetzung von Stellen genutzt?
- Werden die Leistungen und Fähigkeiten der Mitarbeiter in einem Eignungsprofil festgehalten?
- Ist für jeden neuen Mitarbeiter eine Einarbeitungsphase geplant?
- Werden Mitarbeiter regelmäßig geschult und gefördert?
- Liegen schriftliche Beurteilungen von Weiterbildungsveranstaltungen vor?
- Führen Sie einheitliche Statistiken zum Personalbestand, zur Personalstruktur, zu Löhnen und Gehältern sowie zu Arbeitszeiten?

**Tipp: Ordnung ist die halbe Planung!**

Hilfsmittel, die die notwendigen Informationen sammeln und strukturieren, sind ein Muss für die reibungslose Planung. Machen Sie eine Aufstellung, welche der in der Checkliste aufgeführten Pläne, Beurteilungen, Statistiken, Kennzahlen, Akten und Dokumente Ihnen zur Verfügung stehen und wer für die Aktualisierung der Informationen zuständig ist. Überlegen Sie dann, was sinnvoll wäre, aber noch nicht vorliegt.

Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen, die sich personell nicht binden, trotzdem aber personellen Bedarf auch kurzfristig qualifiziert decken wollen, ohne ihn selbst qualifizieren zu müssen, ist der systematische Einsatz von Zeitarbeit ein Ersatz für die nicht leistbare eigene Personalplanung und -entwicklung.

Das Zeitarbeitsunternehmen kann darüber hinaus für den mittelständischen Betrieb wie ein externer Personalbedarfsplaner agieren. Aus seiner Kenntnis der Betriebsabläufe weiß es, wie viele Arbeitskräfte mit welcher bestimmten Qualifikation zu einem konkreten Zeitpunkt zur Verfügung stehen müssen, um die Betriebsziele zu erreichen. Und aufgrund seiner besseren und umfassenderen Markt- und Branchenübersicht kann es zukünftig benötigte Fähigkeiten und Fertigkeiten eruieren und die entsprechenden Arbeitskräfte bedarfsgenau qualifizieren.

**Checkliste: Welche Vorteile Zeitarbeit für das Einsatzunternehmen hat**

- Sie können Personalsuch-, Personalauswahl- und Einstellungskosten einsparen.
- Sie werden bei der Personalsuche und der Rekrutierung neuer Mitarbeiter unterstützt.
- Ihre Stammebelegschaft wird entlastet und kann sich auf das Kerngeschäft konzentrieren.
- Innovationen und neue Projekte werden durch flexiblen Personaleinsatz möglich.
- Sie können auf veränderte qualifikatorische Personalanforderungen flexibel reagieren.
- Durch die Reduzierung fixer Personalkostenblöcke erhöht sich Ihre Wirtschaftlichkeit.
- Ihre Personalkosten können aufwands- und projektbezogen konkretisiert werden.
- Ausschließlich tatsächlich geleistete Stunden werden Ihnen vom Zeitarbeitsunternehmen in Rechnung gestellt.
- Ihr Personalbedarf kann an die jeweilige Wirtschafts- und Auftragslage angepasst werden.
- Sie können die Zeitarbeit als strategisches Planungsinstrument nutzen.
- Zeitarbeitskräfte können häufig kostengünstig, kurzfristig und modular qualifiziert werden.

### 3.5.3 Die sozialpolitische Funktion

Zeitarbeit stellt eine Beschäftigungsperspektive und Weiterqualifikation für Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer, Berufseinsteiger nach Ausbildung und Studium sowie Berufsrückkehrer nach der Familienpause dar. 64 Prozent der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im ersten Halbjahr 2012 wurden mit Personen geschlossen, die direkt zuvor keine Beschäftigung ausübten (vgl. Abb. 14).

Bei nahezu drei Viertel dieser Zeitarbeitnehmer lag die letzte Beschäftigung maximal ein Jahr zurück. Acht Prozent der aus der Nichterwerbstätigkeit kommenden Beschäftigten waren länger als ein Jahr ohne Beschäftigung und neun Prozent waren zuvor noch gar nicht beschäftigt. Bei 36 Prozent der im ersten Halbjahr 2012 neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse (179.000) schloss die Beschäftigung in der Zeitarbeit direkt an ein vorheriges Arbeitsverhältnis an.

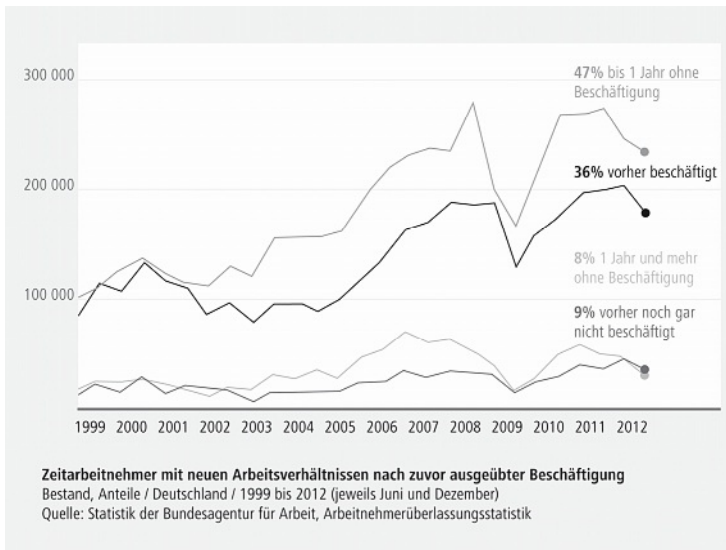


Abb. 14: Zeitarbeitnehmer mit neuen Arbeitsverhältnissen nach zuvor ausgeübter Beschäftigung



In 54.000 Fällen war der Zeitarbeitnehmer zuvor als Zeitarbeitnehmer bei einem anderen Verleiher beschäftigt.

Zeitarbeit hat hier in doppelter Weise eine wichtige transistorische Funktion. Durch die wechselnden Einsätze in verschiedenen Kundenunternehmen werden Einsteigern breite berufspraktische Erfahrungen ermöglicht, Rückkehrer können verlorene Fertigkeiten wiedergewinnen und ihre Kenntnisse den neuen Marktanforderungen anpassen.

Auf der anderen Seite ist es über die Zeitarbeit immer möglich, eine feste Anstellung im Einsatzunternehmen zu erhalten.

Dieser sogenannte Klebeffekt ist unbestritten, sein Umfang allerdings wird mit sehr unterschiedlichen Zahlen wiedergegeben. Nach Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) im Auftrag des BAP wurden 2011 rund 300.000 Zeitarbeitnehmer dauerhaft in Kundenunternehmen übernommen. Das Mittelstandsbarometer des iGZ gibt basierend auf einer Umfrage für das 3. Quartal 2011 eine Übernahmequote von 34,7 Prozent an. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hingegen hat 2006 diejenigen Zeitarbeitnehmer untersucht, die in den Jahren davor lange arbeitslos waren. Von dieser Teilgruppe waren in den darauf folgenden zwei Jahren sieben Prozent berufstätig, ohne je wieder in der Zeitarbeit zu landen. Weitere zehn Prozent hatten normale Jobs, die von kurzen Phasen in der Zeitarbeit unterbrochen wurden. Je nach Definition kamen also zwischen 7 und 17 Prozent außerhalb der Zeitarbeit unter. Der Klebeffekt für alle Zeitarbeiter dürfte höher sein. Bei dieser Untersuchung blieben 26 Prozent der Befragten in der Zeitarbeit. Sie behielten zumindest diese Arbeit, nur 35 Prozent waren auch nach dem Zeitarbeitsjob wieder beschäftigungslos.

Diese Zahlen belegen, dass Zeitarbeit weitaus eher eine niedrigschwellige Möglichkeit für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte ist, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren bzw. dort zu verbleiben, als ein Bereich, der Arbeitslosigkeit produziert.

### Checkliste: Welche Vorteile Zeitarbeit für den Arbeitnehmer bietet

- Eine Beschäftigung als Zeitarbeiter ist schneller zu erhalten als eine konventionelle Beschäftigung.
- Nach einer Beschäftigungspause finden Arbeitnehmer über Zeitarbeit wieder zurück in den Beruf.
- Zeitarbeit bietet eine gute Orientierung, um das eigene Potenzial und die individuellen Vorstellungen von Berufstätigkeit in der Praxis einschätzen zu lernen.
- Zeitarbeiter können verschiedene Tätigkeiten und Branchen antesten und ausprobieren.
- Mit Zeitarbeit können Berufsanfänger erste Praxiserfahrungen gewinnen und sich neue Qualifikationen aneignen.
- Zeitarbeit kann als Basis für eine berufliche Veränderung dienen.
- Über Zeitarbeit kann der Wiedereinstieg in eine bereits einmal ausgeübte Tätigkeit gelingen.
- Als Zeitarbeitnehmer kann die Arbeitszeit flexibler eingeteilt werden als in vielen konventionellen Beschäftigungsverhältnissen.
- Zeitarbeit ist für Arbeitslose ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.
- Über Zeitarbeit lernen Beschäftigte in überschaubarer Zeit verschiedene Arbeitsplätze, Arbeitsweisen und neue Arbeitstechniken kennen.
- Zeitarbeit kann als Überbrückung zwischen zwei Jobs oder zwei biografischen Abschnitten dienen.
- Zeitarbeit ist eine bezahlte Form der Qualifizierung und eine gute Nebenverdienstmöglichkeit.

## 3.6 Trends und Perspektiven

### 3.6.1 Flexibilität als Wert

Flexibilität ist in den letzten Jahrzehnten immer mehr zu einem Schlüsselfaktor geworden, sowohl in wirtschaftlicher als auch in gesellschaftlicher Hinsicht. Verantwortlich hierfür sind vor allem zwei Faktoren: die Globalisierung und der technische Fortschritt.

Durch die Globalisierung der Märkte müssen Unternehmen ihre Produkte und Dienstleistungen weltweit wettbewerbsfähig halten, was allein durch gute Qualität nicht mehr möglich ist. Preis, Schnelligkeit und Individualität sind mitentscheidend, auch weil auf internationalen Märkten die Bedürfnisse und die Nachfrage der Kunden kurzfristigen und starken Schwankungen unterworfen sind. Ohne regelmäßige Innovationen können Unternehmen nicht mehr gegen die internationale Konkurrenz bestehen.

Ebenso bedeutsam für den wachsenden Flexibilitätsbedarf ist der informationstechnische Fortschritt. E-Mails und Internet beschleunigen die Kommunikation und machen Bestellungen und Beauftragungen, Anfragen und Reklamationen quasi in Echtzeit möglich. Hinzu kommt die industrielle und logistische Weiterentwicklung. Moderne Fertigungsstraßen und computergesteuerte Transportsysteme auf Straßen und Schienen, zu Wasser und in der Luft machen Lieferung und Produktion just in time möglich.

Die beschriebene Entwicklung hat nicht nur auf die Wirtschaft einen immensen Einfluss, auch gesellschaftliche Veränderungen sind klar zu erkennen. Die Anforderungen, die an Unternehmen gestellt werden, lassen sich ebenso auf den Menschen als Individuum übertragen. Die Arbeitszeiten sind längst nicht mehr so starr wie noch vor wenigen Jahren. Die Anforderungen an die Tätigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitnehmer wachsen stetig und die lebenslange Beschäftigung bei nur einem Arbeitgeber ist heutzutage zumindest in der Privatwirtschaft eher die Ausnahme. Ein Ende dieser Entwicklung ist noch lange nicht abzusehen. Damit einher geht die Notwendigkeit, auch bei der Wahl des Arbeitsplatzes und damit des Wohnortes Kompromisse einzugehen. Längst ist die Arbeit nicht mehr zwangsläufig auch dort zu finden, wo man aktuell seinen persönlichen Lebensmittelpunkt hat.

Im Umkehrschluss bedeuten diese veränderten Bedingungen für den einzelnen Arbeitnehmer aber auch eine Chance. Denn wer flexibel ist, neuen Herausforderungen offen gegenübersteht, Lernbereitschaft zeigt und auch in seiner beruflichen Vergangenheit bereits vielfältige Erfahrungen gesammelt hat, ist als Mitarbeiter für Unternehmen äußerst attraktiv: Er kann individuell eingesetzt werden, ist nicht fixiert auf nur eine bestimmte Tätigkeit und einen festen Arbeitsplatz.

Mit diesen Eigenschaften verschafft er sich einen Vorteil gegenüber anderen Bewerbern. Durch die Flexibilität, die er als Arbeitnehmer an den Tag legt, steigert er seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt.

Gerade Zeitarbeitnehmer verfügen hier über wertvolle, systematisch gestaltbare Potenziale: Da sie sich im Laufe ihres beruflichen Werdegangs immer wieder in neue Teams einarbeiten müssen und zumeist mehrere Unternehmen und Betriebe kennengelernt haben, bringen sie neben einem hohen Maß an fachlicher und sozialer Kompetenz auch überdurchschnittlich viel organisatorisches Wissen mit.

Die Veränderungskompetenz eines Zeitarbeitnehmers begründet sich durch die ständige Anforderung, sich auf neue Situationen einzustellen, neue Sachverhalte und Wissen zu erarbeiten und schwierige Situationen zu meistern. In den beruflichen Veränderungsprozessen von Zeitarbeitern liegen Lernchancen, die sich sowohl auf die fachliche und soziale als auch auf die institutionell-organisatorische Ebene auswirken: Offenheit, Kontaktfähigkeit, Flexibilität, Kreativität, Toleranz und Gelassenheit sind nur einige dieser spezifischen Fähigkeiten.

### 3.6.2 Lebenslanges Lernen

Bereits heute ist Flexibilität für die individuelle berufliche Entwicklung so wichtig wie noch nie. Wer Flexibilität bei der beruflichen Orientierung und der damit verbundenen Wissensaneignung beweist, steigert seinen Marktwert und damit seine Konkurrenzfähigkeit. Die Bedeutung von Flexibilität wird auch weiterhin stark wachsen, weil sich die äußeren Bedingungen immer schneller und immer tief greifender verändern. Die Halbwertszeit von Wissen sinkt rapide. Wer sich heute noch für bestens qualifiziert hält, kann morgen schon auf veraltetem Wissen sitzen.

Die Antwort auf diese Herausforderung heißt lebenslanges Lernen. Der Mensch lernt in jeder Lebensphase – aus unterschiedlichen Gründen, in unterschiedlicher Weise, an unterschiedlichen Orten. Lebenslanges Lernen läuft nicht nur in Institutionen ab, sondern schließt neben Phasen formalen und nicht-formalen Lernens in Institutionen auch nicht-formales und informelles Lernen an verschiedenen Lernsituationen und Lernorten ein (Familie, Beruf, Freizeit usw.) ein.

Lebenslanges Lernen ist weitgehend vom Einzelnen selbst verantwortetes Lernen, d. h. Lernen, bei dem der Lernende durch ein vielfältiges Netzwerk von Lernangeboten und Lernmöglichkeiten steuert. Dieses selbst gesteuerte Lernen beinhaltet die Nutzung fremd organisierter Lernangebote ebenso wie das Selbstorganisieren von Lernen. Es setzt einfache Zugangsmöglichkeiten, kompetente Lernberatung, eine entsprechende Infrastruktur und modularisierte Angebote voraus.

Für die Entwicklung eines erweiterten Verständnisses von lebenslangem Lernen sind keine neuen Institutionen erforderlich, die bestehenden Institutionen müssen jedoch vernetzt und in ihren Funktionen an die Erfordernisse lebenslangen Lernens angepasst werden. Dabei spielt das Lernen „on-the-job“ und „near-the-job“ eine gewichtige Rolle. Auch hier bietet die Zeitarbeit vielfältige Möglichkeiten. Einmal ist Zeitarbeit durch die Art der Tätigkeit Kompetenzerwerb *per se*. Zum anderen können Zeitarbeitsunternehmen durch die intensive Betreuung ihrer Mitarbeiter auch eine kompetente Lern- und Entwicklungsberatung durchführen (siehe dazu Kapitel 6). Und zum Dritten bietet sie für den Fall, dass bestimmte Qualifikationen fehlen, heutzutage oft die Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung.

### 3.6.3 Zeitarbeit 2020

Die zukünftige Entwicklung der Zeitarbeit ist nur in einigen Punkten relativ sicher, da sie von vielen Unbekannten abhängt. Im Folgenden wird versucht, mögliche Tendenzen und Entwicklungen in Form von zehn Megatrends aufzuzeigen:

1. Naheliegend ist, dass die Branche langsamer wachsen wird, wenn der normale Arbeitsmarkt mehr Flexibilität aufweisen sollte oder die Arbeitgeber auf andere Möglichkeiten der Flexibilisierung zurückgreifen, weil die Zeitarbeit ihren spezifischen Vorteil verloren hat. Wird sich an den Regelungen auf dem klassischen Arbeitsmarkt jedoch nichts ändern, so kann von einer weiteren Ausdehnung der Zeitarbeitsbranche ausgegangen werden.
2. Anpassungen an den normalen Arbeitsmarkt, wie z. B. durch Mindestlöhne oder Branchenzuschläge, verbessern die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter und entschärfen den mal latenten,

mal offensichtlichen Konflikt mit den Gewerkschaften, reduzieren jedoch die Chance gerade der Nicht- oder Geringqualifizierten sowie der Arbeitsmarktrückkehrer, ein Arbeitsverhältnis aufnehmen zu können.

3. Wie in allen Volkswirtschaften kann man auch innerhalb der Zeitarbeitsbranche erwarten, dass sich die Beschäftigungen in Richtung Dienstleistungen im Gesundheitswesen ausweiten werden. Hauptgrund hierfür ist der demografische Wandel. Die Nachfrage nach Zeitarbeitnehmern wird aber auch besonders in denjenigen Branchen stark zunehmen, die für einen begrenzten Zeitraum hoch qualifizierte Spezialisten benötigen. Dazu zählen Informationstechnik (IT), Telekommunikation, Anlagenbau, Fahrzeugtechnik und Medizintechnik.
4. Der Anteil der weniger qualifizierten Mitarbeiter, beispielsweise ungelernte Helfer oder Produktionshelfer, wird nicht zuletzt als Konsequenz der Lohnangleichung mit Stammbeschäftigten weiter zurückgehen. Demgegenüber wird sich der Trend, dass immer mehr Hochqualifizierte und höherwertig Beschäftigte als Zeitarbeitnehmer tätig sind, weiter fortsetzen.
5. Die arbeitsmarktpolitische Funktion der Zeitarbeit wird sich eher verstärken. Ein genereller, wenn auch in den einzelnen europäischen Ländern unterschiedlich ausgeprägter Anstieg der Penetrationsrate bis 2020 auf fünf Prozent ist möglich. Entscheidend für das Ausmaß des Wachstumspotenzials werden neben gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen aber auch Konsequenzen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und wird die allgemeine gesellschaftliche Akzeptanz der Zeitarbeit als Beschäftigungsform sein.
6. In der klassischen Arbeitsorganisation ist die betrieblich-berufliche Weiterbildung durch ein Institutionensystem geregelt, das im Wesentlichen zwei Zugänge kennt und über diese die Nachfrage reguliert: das Unternehmen (für Beschäftigte) und die Arbeitsverwaltung (für Arbeitslose). Beide schließen „fluide Randbelegschaften“ aus. Die Zeitarbeitsunternehmen werden sich verstärkt – ausgehend von der Beschäftigungsfunktion – als zuständig für die Kompetenzentwicklung der Zeitarbeitnehmer im Sinne einer entwicklungsfördernden Weiterbildung begreifen,

die sowohl für den konkreten betrieblichen Kontext Nutzen aufweist als auch die individuellen Arbeitsmarktchancen der Zeitarbeiter verbessert.

7. Neben der Arbeitnehmerüberlassung gehört inzwischen auch die Übernahme und Abwicklung vollständiger Projekte sowie die Personalvermittlung zum Aufgabenfeld vieler Zeitarbeitsfirmen. Dieses Dienstleistungsportfolio wird sich zukünftig um Angebote wie Outsourcing, Outplacement oder Interimsmanagement erweitern. Die Anforderungen der Kundenbetriebe stehen dabei immer im Mittelpunkt. In diesem Sinne werden sich Zeitarbeitsunternehmen zunehmend als Problemlöser in allen Fragen rund um das Human-Resources-Management etablieren.
8. Eine Trennung nach Wirtschaftssektoren innerhalb der Zeitarbeitsfirmen bzw. eine Spezialisierung einzelner Personalvermittler nach Branchen und Qualifikationsebenen ist sehr sicher und wird die Dominanz der „Generalisten“ ablösen.
9. Auch eine direkte Bindung einer Zeitarbeitsfirma an einen Entleihbetrieb ist denkbar. Statt kostenträchtige Verwaltungsarbeiten selbst auszuführen, wird die gesamte Personaladministration und -rekrutierung extern erledigt, um dadurch Kosten und Aufwand zu sparen. Zeitarbeitsunternehmen übernehmen dann die Funktion einer Personalabteilung, bieten im Sinne eines Key Accounts eigene Leistungen und das Management des Fulfillments von der Personalplanung bis zur Lohnbuchhaltung an. Ansätze dafür sind schon heute in einigen größeren Unternehmen zu finden.
10. Neben den klassischen Dienstleistungen werden Zeitarbeitsunternehmen ihren Kunden vermehrt nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Tools des modernen HR-Managements zur Verfügung stellen: Das Spektrum reicht dabei von der Beratung bei Personalmarketingaktivitäten über die Übernahme des gesamten Bewerberhandlings, die Konzeption und Durchführung von Assessment Centern, Trainings und Teamentwicklungsmaßnahmen bis zur Outplacementberatung.
11. In einem deregulierten Arbeitsmarkt und als individuelle Anbieter ihrer Qualifikation und ihres Wissens benötigen die Zeitarbeitnehmer eine Vermarktungsplattform, da ihrer eigenen Ver-

marktung trotz Internet organisatorische und logistische Grenzen gesetzt sind. Gerade in diesem Bereich wird die Zeitarbeitsbranche gefordert sein, technische und logistische Hilfestellung zu geben und über den eigenen Bedarf hinaus eine Mittlerfunktion zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen auszuüben.

Fazit: In einer durchaus mittelfristig vorstellbaren Entwicklung kann ein Zeitarbeitsunternehmen damit zum Co-Arbeitgeber für eine Reihe von Unternehmen werden, die ihr gesamtes Personalmanagement einschließlich der Personalentwicklung und Nachfolgeplanung outgesourct haben. Es wird damit vom Personalbeschaffer zum Personaldienstleister, vom Lieferanten zum strategischen Partner. Wo und wann die Grenze dieses Prozesses erreicht sein wird, ist derzeit noch nicht mit der notwendigen Sicherheit zu beantworten.



## 4 Vertragsverhältnisse

Zeitarbeit findet regulatorisch in einem Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitnehmer, Kundenunternehmen und Zeitarbeitsfirma statt. Daraus ergibt sich ein manchmal unübersichtliches Geflecht von Aufgaben, Rechten und Pflichten der einzelnen Teilnehmer. Im folgenden Kapitel finden Sie detaillierte Informationen darüber, wem welche Aufgaben zukommen und was bei der Vertragsschließung zu beachten ist. Checklisten zeigen Ihnen, was die einzelnen Verträge in jedem Fall enthalten müssen.

### 4.1 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verpflichtet den Entleiher eines Zeitarbeitnehmers und das Zeitarbeitsunternehmen zum Abschluss eines schriftlichen Vertrages über die Arbeitnehmerüberlassung (AÜV). Üblicherweise verwenden die Zeitarbeitsunternehmen hierfür vorbereitete Unterlagen, die bereits die notwendigen Mindestdaten enthalten.

In jedem Fall müssen sie nachweisen, dass sie im Besitz einer gültigen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung sind (§ 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Dies kann als Bestandteil des Vertrages oder in einer gesonderten Erklärung erfolgen (siehe Beispiel eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages auf den folgenden Seiten).

## Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Zwischen

der Firma

\_\_\_\_\_ als Verleiher

und

der Firma

\_\_\_\_\_ als Entleiher

wird folgender Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart:

### § 1 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

Der Verleiher besitzt eine unbefristete/bis zum \_\_\_\_\_ befristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern gemäß § 1 Abs. 1 AÜG, ausgestellt am \_\_\_\_\_ durch die Regionaldirektion \_\_\_\_\_. Der Verleiher verpflichtet sich, den Entleiher über einen Wegfall der Erlaubnis unverzüglich zu unterrichten.

### § 2 Überlassung

- (1) Der Verleiher verpflichtet sich, dem Entleiher folgende(n) Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen:

Name: \_\_\_\_\_  
 zur Tätigkeit als: \_\_\_\_\_  
 besondere Merkmale der Tätigkeit: \_\_\_\_\_  
 erforderliche berufliche Qualifikation: \_\_\_\_\_

Die Überlassung beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_ /erfolgt unbefristet.

**§ 3 Eignung**

- (1) Der Verleiher ist für die jeweilige berufliche Eignung des Arbeitnehmers für die vorgesehene Tätigkeit verantwortlich. Er verpflichtet sich, auf Verlangen des Entleiher entsprechende Qualifikationsnachweise vorzulegen.
- (2) Der Entleiher behält sich eine eigene Eignungsprüfung vor.

**§ 4 Anwendbarer Tarifvertrag**

Der Verleiher wendet auf die Arbeitsverhältnisse seiner Arbeitnehmer den Tarifvertrag --... zur Zeitarbeit sowie ggf. den Tarifvertrag über Branchenzuschläge ..... an. Die Arbeitsbedingungen der beim Entleiher eingesetzten Leiharbeiter richten sich nach diesem Tarifvertrag.

**§ 5 Stundensätze**

- (1) Es wird eine Vergütung von \_\_\_\_ €/Stunde/je Mitarbeiter zuzüglich Mehrwertsteuer von derzeit 19 Prozent vereinbart. Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind mit folgenden Zuschlägen zu vergüten: \_\_\_\_.
- (2) Die Abrechnung erfolgt aufgrund der vom Entleiher unterzeichneten Nachweise.

**§ 6 Überlassung ausländischer Arbeitnehmer**

Überlässt der Verleiher Arbeitskräfte, die für ihre Tätigkeit eine Arbeitsgenehmigung benötigen, so ist er verpflichtet, die erforderlichen Genehmigungen jeweils vorzulegen.

**§ 7 Austausch des Arbeitnehmers/Vertragsstrafe**

- (1) Ist der Entleiher mit der Arbeitsleistung eines überlassenen Arbeitnehmers nicht zufrieden, kann er diesen durch Erklärung gegenüber dem Verleiher innerhalb von \_\_\_\_ Stunden nach der ersten Überlassung zurückweisen. Der Verleiher hat auf Anforderung des Entleiher sofort geeigneten Ersatz zu stellen. Gleiches gilt im Falle des entschuldigten oder unentschuldigten Fehlens des Arbeitnehmers.
- (2) Liegt ein Grund vor, der einen Arbeitgeber zur ordentlichen personen- oder verhaltensbedingten Kündigung berechtigt, kann der Entleiher den Arbeitnehmer durch Erklärung gegenüber dem Verleiher für den nächsten Arbeitstag zurückweisen und geeigneten Ersatz verlangen.

- (3) Liegt ein Grund vor, der einen Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB berechtigt, kann der Entleiher den Arbeitnehmer sofort vom Arbeitsplatz verweisen und vom Verleiher sofort geeigneten Ersatz verlangen.
- (4) Erfüllt der Verleiher seine ihm nach den Absätzen 1, 2 oder 3 obliegenden Pflichten nicht, hat er eine Vertragsstrafe in Höhe von \_\_\_\_ € zu zahlen.

### **§ 8 Haftung für Sozialversicherungsbeiträge/Sicherheitsleistung**

- (1) Mit Rücksicht auf die Haftung nach § 28e Abs. 2 SGB IV verpflichtet sich der Verleiher dem Entleiher Sicherheit zu leisten.
- (2) Der Entleiher kann vom Verleiher auch die Vorlage einer Bescheinigung über die Abführung von Beiträgen an die zuständigen Einzugsstellen verlangen.
- (3) Wird der Entleiher gemäß § 28e Abs. 2 SGB IV von der Einzugsstelle in Anspruch genommen, ist er berechtigt, die dem Verleiher geschuldete Vergütung in Höhe der von der jeweiligen Einzugsstelle geltend gemachten Forderung einzubehalten, bis der Verleiher nachweist, das er die Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat.

### **§ 9 Kündigungsfrist**

Der Vertrag ist jederzeit kündbar. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Vertragspartner \_\_\_\_\_.

### **§ 10 Schlussbestimmungen**

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Abänderung dieses Schriftformerfordernisses.
- (2) Ist eine Bestimmung dieses Vertrags unwirksam, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen.
- (3) Gerichtsstand ist \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
(Verleiher)

\_\_\_\_\_  
(Entleiher)

Der Vertrag verpflichtet das Zeitarbeitsunternehmen, für eine festgelegte Zeit Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen, die für die vereinbarte Arbeit geeignet sind und über die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen. Der Entleiher ist berechtigt, diese überlassenen Arbeitnehmer in seinem Betrieb wie eigene Arbeitnehmer einzusetzen.

Auch die nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der eingesetzten Zeitarbeitnehmer vom Einsatzunternehmen an das Zeitarbeitsunternehmen zu zahlende Vergütung (in der Regel ein bestimmter Stundensatz zuzüglich Mehrwertsteuer) wird im Vertrag vereinbart.

Nach Maßgabe der Tarifverträge über Branchenzuschläge sind Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer beschäftigen wollen, seit dem 01. November 2012 verpflichtet, ihre Branchenzugehörigkeit anzugeben. Der Personaldienstleister muss diese Angabe abfragen, in Zweifelsfällen ist für die Brancheneinordnung der im Entleihbetrieb tatsächlich angewandte Tarifvertrag maßgeblich. Die Angabe wird in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgenommen. Falsche Angaben führen auf beiden Seiten sowohl zu kaufmännischen als auch zu rechtlichen Konsequenzen. Zahlt das Zeitarbeitsunternehmen einen geschuldeten Branchenzuschlag nicht, kann dies schlimmstenfalls zum Entzug der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis führen. Auch der Kunde kann über die übliche Subsidiärhaftung in der Zeitarbeit in die Haftung genommen werden.

Außerdem muss der Personaldienstleister erfragen, ob das Kundenunternehmen den Tarifvertrag der jeweiligen Branche anwendet und falls nicht, welches regelmäßig gezahlte Entgelt ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer erhält, damit der entsprechende Referenzlohn berechnet werden kann.

#### **Achtung:**

Vor der Berechnung von Branchenzuschlägen sowie entsprechender branchenabhängiger Verrechnungssätze in der Zeitarbeit sollte zunächst in jedem Fall geprüft werden, ob die Tarifverträge über Branchenzuschläge gelten. In vielgliedrigen Konzernen ist eine eindeutige Definition oft schwierig. Bei Zweifeln hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit können sich Unternehmen bei der Agentur für Arbeit, der Berufsgenossenschaft, dem Gewerbeamt, dem Gewerbezentralregister oder der Handwerkskammer erkundigen.

Erst wenn Branchenzugehörigkeit, Vergleichslöhne und Vergleichsmitarbeiter (zur Berücksichtigung der Höchstgrenze der Branchenzuschläge) eindeutig ermittelt wurden, kann der Personaldienstleister einen Angebotspreis berechnen und in den AÜV eintragen.

**Checkliste: Wie Sie die korrekte Berechnung der Branchenzuschläge prüfen können**

- Ist die Branchenzugehörigkeit Ihres Unternehmens eindeutig festgestellt worden?
- Ist die Tarifbindung Ihres Unternehmens eindeutig ermittelt worden?
- Kann die vom Dienstleister eingesetzte Software alle Parameter der neuen Tarifverträge und alle dynamischen Variablen wie Einsatzdauer, Fristen, Unterbrechungen und Unproduktivzeiten berücksichtigen?
- Wurde geprüft, ob betriebliche Regelungen und Haustarife bestehen, die eine Besserstellung des Zeitarbeitnehmers gegenüber den Branchenzuschlags-Tarifverträgen zur Folge hätten?
- Haben Sie eine Begrenzung auf das laufende, regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers im Kundenbetrieb geltend gemacht (Deckelung)?
- Wurde das regelmäßig gezahlte Entgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers in Ihrem Betrieb als Referenzlohn ermittelt?
- Wird der Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt?
- Wurden Branchenzugehörigkeit und der angewandte Tarifvertrag im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgehalten und mit Ihrer Unterschrift bestätigt?

**Tipp: Schwarz auf weiß**

Insbesondere bei kurzfristigen Einsätzen ist es in der Praxis oftmals schwierig, den nicht zuletzt aufgrund dieser Vorabberechnungen komplexen Überlassungsvertrag auszustellen, bevor der Überlassungsfall beginnt. Doch Sie sollten darauf bestehen und achten, dass Ihnen spätestens eine Woche nach Einsatzbeginn ein von beiden Parteien rechtsverbindlich unterschriebener Vertrag vorliegt, um Missverständnisse und Ärger zu vermeiden.

Die Arbeitnehmerüberlassung kann in zwei unterschiedlichen Vertragsformen zwischen Verleiher und Entleiher geregelt werden. Einerseits ist es möglich, in einem kurzen Vertrag den konkreten Einsatz eines Zeitarbeitnehmers im Kundenbetrieb schriftlich zu fixieren und hinsichtlich der grundsätzlichen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien auf die anliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zu verweisen. Andererseits können in einem Vertrag ohne AGB alle Vereinbarungen zur Arbeitnehmerüberlassung komplett festgeschrieben werden. Ganz gleich, welche der beiden Formen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gewählt wird, die in der folgenden Checkliste aufgeführten Punkte sollten sich in jedem Fall in ihm wiederfinden.

**Achtung:**

Daneben sollten auch weitere Vereinbarungen zwischen Entleiher und Verleiher wie beispielsweise die Handhabung von Überstunden oder die Gewährung von speziellen Zulagen im Überlassungsvertrag geregelt werden.

Nach § 10 Abs. 4 AÜG haben Zeitarbeitnehmer einen Anspruch auf Gleichstellung mit vergleichbaren Arbeitnehmern ihres Einsatzbetriebes (siehe auch Kapitel 3). Der sogenannte „Equal-Treatment-Grundsatz“ garantiert Zeitarbeitnehmern ab ihrem ersten Einsatztag beim Kundenunternehmen das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbaren Stammbeschäftigten des Einsatzunternehmens sowie die gleichen Arbeitsbedingungen. Zu den vergleichbaren Arbeitsbedingungen zählt auch der ungehinderte Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen wie Kinderbetreuungsstätten, Kantinen, Beförderungsmitteln und anderen unternehmens- oder werksspezifischen Sozial- und Dienstleistungsangeboten. Dabei gilt der Grundsatz, dass dem Zeitarbeitnehmer all jene Vergünstigungen zu gewähren sind, die vergleichbaren Stammbeschäftigten zustehen (§ 13b AÜG), es sei, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gibt es hingegen im Einsatzunternehmen betriebliche oder tarifliche Regelungen über bessere Bedingungen für Zeitarbeitnehmer, dann muss das Zeitarbeitsunternehmen diese Regelungen in den Überlassungsvertrag aufnehmen.

**Tipp: Gehen Sie auf Nummer sicher**

Diese mit der Überarbeitung des AÜG in Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie „präzisierte“ Gleichbehandlungsklausel ist ein Musterbeispiel für einen Gummiparagrafen. Denn sowohl die Termini „vergleichbare Arbeitnehmer“ als auch „sachliche Gründe“ sind im hohen Maße interpretationsfähig. Da auch tarifvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen hier keine Negativabgrenzung vornehmen dürfen, bleibt dem Entleiher nur zu prüfen, welche der Gemeinschaftseinrichtungen und -dienste ausnahmslos allen Beschäftigten zur Verfügung stehen oder ob ihre Inanspruchnahme doch an individuelle Voraussetzungen oder Beteiligungen gebunden ist. Diese Prüfung ist sorgfältig zu dokumentieren und ggf. mit dem Betriebsrat abzustimmen.

Für diese Gleichbehandlung muss einmal das Zeitarbeitsunternehmen Sorge tragen, sonst droht ihm der Entzug der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG). Vereinbarungen, die gegen den Grundsatz der Gleichstellung verstoßen, sind unwirksam (§ 9 Abs. 4 AÜG). Die wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb des Zeitarbeitnehmers aufzuführen, gehört deshalb zum notwendigen Vertragsinhalt eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Ein vorsätzlicher oder fahrlässiger Verstoß gegen diese Regelung ist eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einem Bußgeld bis zu 2.500 Euro bestraft werden.

Auch der Entleiher wirkt aktiv an der Gleichstellung des Zeitarbeitnehmers mit. Er verpflichtet sich im Überlassungsvertrag, dem Zeitarbeitsunternehmen die notwendigen Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt vergleichbarer Beschäftigter in seinem Betrieb zur Verfügung zu stellen, damit dieser die Regelungen für seine eingesetzten Zeitarbeitnehmer entsprechend gestalten kann.

Dieses Verfahren wird praktiziert, solange keine Ausnahmeregelung vom Gleichstellungsgrundsatz nach dem AÜG greift. Diese ist in der Regel gegeben, wenn das Zeitarbeitsunternehmen die Anwendung eines Tarifvertrages mit den eingesetzten Zeitarbeitnehmern arbeitsvertraglich vereinbart hat (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG) oder ein Tarifvertrag kraft beiderseitiger Tarifbindung angewendet wird. In diesem Fall kann in punkto Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb zuungunsten des Zeitarbeitnehmers abgewichen werden.



Vereinbarungen zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Arbeitnehmern, die für die Zeit der Überlassung weder die im Betrieb des Kunden geltenden Bedingungen vorsehen, noch die Regelungen eines Tarifvertrags zur Anwendung bringen, sind gem. § 9 Nr. 2 AÜG unwirksam und führen zu einer Versagung der Verleiherlaubnis (§ 3 Abs. 1 AÜG).

Auf die Tarifvertragsanwendung wird im Überlassungsvertrag verwiesen. Dabei ist der geltende oder in Bezug genommene Tarifvertrag konkret zu benennen. Auch im Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeiter und Zeitarbeitsunternehmen muss ausdrücklich auf einen geltenden Zeitarbeitstarifvertrag Bezug genommen werden. Die Anwendung der tariflichen Regelungen gilt auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der Überlassungsvertrag kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Die Befristung hat keinen Einfluss auf den Arbeitsvertrag, den der Zeitarbeiter mit dem Zeitarbeitsanbieter schließt, auch wenn der Überlassungsvertrag befristet ist und auf eine bestimmte Person ausgestellt wurde.

Eine ordentliche Kündigung ist bei zeitlich befristeten Überlassungsverträgen ausgeschlossen. Bei unbefristeten Überlassungsverträgen kann der Vertrag nur gekündigt werden, wenn dies entsprechend vereinbart wurde. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt. Grundsätzlich berechtigen Arbeitspflichtverletzungen des Zeitarbeitnehmers jedoch nicht eine fristlose Kündigung des Überlassungsvertrags durch den Entleiher, da die Arbeitsleistung selbst nicht zum Pflichtenbereich des Verleihers gehört.

Unzulässig sind nach dem AÜG Vertragsklauseln, welche ein potenzielles Folgearbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeiter und seinem Einsatzbetrieb behindern. Für den Fall, dass sich aus einer Arbeitnehmerüberlassung ein direktes, dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis zwischen einem Zeitarbeiter und einem Kundenunternehmen entwickelt, darf allerdings eine Vermittlungsgebühr zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Kundenunternehmen im Vorfeld vereinbart werden (vgl. Kapitel 1).

### Checkliste: Was im Überlassungsvertrag in jedem Fall geregelt sein sollte

- Name und Anschrift des Zeitarbeitsunternehmens mit Erklärung zum Besitz einer gültigen Erlaubnis gemäß § 1 AÜG, die das Datum der Ausstellung und die Ausstellungsbehörde (Arbeitsagentur) nennt,
- Name und Anschrift des Entleihers,
- Name und Sozialversicherungsnummer des Zeitarbeitnehmers,
- Einsatzort und Definition der vorgesehenen Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers im Entleihbetrieb sowie Arbeitsumfang; ggf. Angabe der wesentlichen Arbeitsbedingungen inkl. Arbeitsentgelt im Entleihbetrieb oder Verweis auf Anwendung eines Zeitarbeitsstarifvertrages,
- Qualifikation des betreffenden Zeitarbeitnehmers,
- Überlassungsbeginn, -zeitraum, -ende,
- Übertragung der auf den Arbeitseinsatz bezogenen Weisungsbefugnis und der Fürsorgepflichten gegenüber dem Zeitarbeitnehmer auf den Entleiher (auch in den AGB möglich),
- Vereinbarung zu Abberufung und Austausch des Zeitarbeitnehmers,
- Verrechnungssatz (vereinbarter Kundentarif), einschließlich der eventuellen Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Mehrarbeit sowie Einsatzdauer,
- Vereinbarung zur Arbeitssicherheit (z. B. Bereitstellung von Schutzausrüstung und/oder -kleidung),
- gültige Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis beim Einsatz ausländischer Zeitarbeitnehmer,
- Klärung der Branchenzugehörigkeit des Kundenunternehmens und der Anwendbarkeit entsprechender Tarifverträge über Branchenzuschläge.

## 4.2 Der Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitnehmer

Zeitarbeitnehmer sind Beschäftigte des Zeitarbeitsunternehmens. Es ist ihr Vertragsarbeitgeber, auch wenn es sie im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zur Verrichtung ihrer Arbeitsleistung anderen Arbeitgebern zur Verfügung stellt.

Zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer muss ein Arbeitsvertrag in schriftlicher Form geschlossen werden (§ 11 Abs. 1 AÜG). Hinsichtlich des Inhaltes und der wesentlichen Vertragsbedingungen gelten neben den allgemeinen arbeits- und zivilrechtlichen Bestimmungen nach dem BGB, die Anforderungen des AÜG und des Nachweisgesetzes (NachwG) (siehe Beispiel eines Arbeitsvertrages auf den folgenden Seiten).

Im Arbeitsvertrag muss dokumentiert sein, dass das Zeitarbeitsunternehmen eine gültige Erlaubnisurkunde zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt (§ 12 AÜG). Als Anlage zum Arbeitsvertrag muss dem Zeitarbeitnehmer darüber hinaus das „Merkblatt für Leiharbeitnehmer“ der Bundesagentur für Arbeit übergeben werden (§§ 11 Abs. 2 und 16 Abs. 1 Nr. 8 AÜG). Es enthält Informationen und Erklärungen zu dem Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeitsunternehmen, dem Gleichstellungsgrundsatz, der Sozialversicherung, dem Arbeitsschutz, der Unfallverhütung und den Zuständigkeitsfragen.

Ausländische Zeitarbeitnehmer können eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages und des anliegenden amtlichen Dokumentes in ihrer Muttersprache verlangen. Anfallende Kosten für die Übersetzung muss das Zeitarbeitsunternehmen tragen (§ 11 Abs. 2 AÜG).

Wie im Überlassungsvertrag muss auch im Arbeitsvertrag die Regelung enthalten sein, nach der der Zeitarbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Einsatzbetrieb Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts hat wie vergleichbare Stammmitarbeiter des Kundenunternehmens („Equal-Treatment-Grundsatz“).

Dazu gehören neben der eigentlichen Entlohnung auch alle Zuschläge, Zulagen, Prämien, Provisionen, Sozialleistungen, Sachleistungen und die betriebliche Altersversorgung (siehe auch Kapitel 3).

## Arbeitsvertrag

Zwischen

der Firma

Verleiher

und

Herrn/Frau

Zeitarbeitnehmer

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1 Rechtliche Voraussetzungen

- (1) Der Verleiher ist im Besitz einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Leiharbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG, ausgestellt durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion \_\_\_\_\_, am \_\_\_\_\_, gültig bis \_\_\_\_\_.
- (2) Gegenstand dieses Arbeitsvertrags ist auch die Überlassung des Zeitarbeitnehmers zur Arbeitsleistung an Kunden des Verleihers gegen Entgelt. Der Zeitarbeitnehmer erklärt sich mit dieser Überlassung einverstanden.
- (3) Der Zeitarbeitnehmer erhält das „Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit“. Ist der Zeitarbeitnehmer nicht deutscher Staatsbürger, erhält er auf Anforderung das Merkblatt und diesen Vertrag in seiner Muttersprache.

### § 2 Anwendung von Tarifverträgen

- (1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die Vorschriften des Tarifvertrags für Zeitarbeit \_\_\_\_\_ (Bezeichnung des Tarifvertrags) in der jeweils gültigen Fassung und ggf. die Vorschriften des Tarifvertrags über Branchenzuschläge in der \_\_\_\_\_ Anwendung.
- (2) Der Arbeitnehmer bestätigt mit gesonderter Unterschrift, dass er jeweils ein Exemplar der Tarifverträge erhalten hat. Die Tarifverträge können von ihm darüber hinaus jederzeit bei der Niederlassungsleitung eingesehen werden.

- (3) Die Anwendung von Tarifverträgen erfolgt unabhängig von einer etwaigen Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in einer Mitgliedsgewerkschaft der vertragsschließenden Gewerkschaft.

### **§ 3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen der Altersgrenze, die in den Bestimmungen über die gesetzliche Rentenversicherung für die Gewährung der Regelaltersrente maßgebend ist.

alternativ:

- (2) Das befristete Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am \_\_\_\_\_.  
Für das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Zeitarbeiter gelten die Bestimmungen des § 14 ff. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).
- (3) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

### **§ 4 Art und Ort der Arbeitsleistung**

- (1) Der Zeitarbeiter wird als \_\_\_\_\_ tätig.
- (2) Der Verleiher ist berechtigt, dem Zeitarbeiter innerhalb der in Abs. 1 genannten Tätigkeit auch andere Aufgaben zuzuweisen, soweit dies nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten zumutbar ist. Dabei kann der Zeitarbeiter auch in einer anderen Abteilung oder einem anderen Betrieb des Verleihers beschäftigt werden.
- (3) Der Zeitarbeiter ist verpflichtet, bei Kunden des Verleihers (Entleihen) an verschiedenen Orten tätig zu werden.

alternativ:

- (3) Der Verleiher ist berechtigt, den Zeitarbeiter in den Postleitzahlbezirken \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ einzusetzen.

- (4) Die Einzelheiten der vom Zeitarbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit werden jeweils durch Ausübung des Direktions- und Weisungsrechts nach billigem Ermessen bestimmt. Ist der Zeitarbeitnehmer bei dem Verleiher selbst im Einsatz, wird das Direktions- und Weisungsrecht von diesem ausgeübt. Ist der Zeitarbeitnehmer bei einem Kunden eingesetzt, steht das Direktions- und Weisungsrecht dem Kunden zu.
- (5) Der Zeitarbeitnehmer bleibt allerdings auch im Kundeneinsatz Arbeitnehmer des Verleihers.
- (6) Der Verleiher ist berechtigt, den Zeitarbeitnehmer jederzeit von seinem Einsatzort abzuuberufen und anderweitig einzusetzen.
- (7) In Zeiträumen, in denen der Zeitarbeitnehmer nicht bei einem Kunden eingesetzt werden kann, hat er seine Arbeitskraft dem Verleiher zur Verfügung zu stellen.

### § 5 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_ Stunden, dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von \_\_\_\_ Stunden.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Entleiherbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers.
- (3) Es wird ein Arbeitszeitkonto nach den tarifvertraglichen Bestimmungen geführt. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit muss innerhalb eines Ausgleichszeitraums von zwölf Kalendermonaten erreicht werden.
- (4) Während der Beschäftigung im Betrieb des Verleihers richten sich der Beginn, das Ende und die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit und der Pausen nach den betrieblichen Gegebenheiten.

### § 6 Vergütung

- (1) Der Zeitarbeitnehmer erhält eine Vergütung nach den Regelungen des Entgelttarifvertrages vom \_\_\_\_\_ zwischen \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_.
- (2) Die Vergütung bestimmt sich nach der in § 4 dieses Arbeitsvertrags festgelegten Tätigkeitsbezeichnung sowie der derzeit geltenden tariflichen Entgeltgruppe \_\_\_\_\_.

Sie beträgt derzeit \_\_\_\_\_ € brutto.

- (3) Zusätzlich zu seiner Tarifvergütung erhält der Arbeitnehmer eine übertarifliche Zulage in Höhe von \_\_\_\_\_ € brutto.
- (4) Der Zeitarbeitnehmer erhält einen einsatzzeitabhängigen Branchenzuschlag nach den Regelungen des Tarifvertrags vom \_\_\_\_\_ zwischen \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_.

### **§ 7 Urlaub**

- (1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach den Regelungen des Tarifvertrags.
- (2) Der Urlaubsanspruch wird entsprechend angepasst, wenn der Zeitarbeitnehmer regelmäßig an mehr oder an weniger als fünf Tagen in der Woche arbeitet.

### **§ 8 Arbeitsverhinderung und Entgeltfortzahlung**

- (1) Der Zeitarbeitnehmer erklärt, dass er arbeitsfähig ist und keine Umstände vorliegen, die ihm die vertraglich zu leistende Arbeit jetzt oder in naher Zukunft wesentlich erschweren oder unmöglich machen.
- (2) Der Zeitarbeitnehmer verpflichtet sich, den Verleiher vor Arbeitsbeginn über die voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu benachrichtigen. Spätestens am dritten Tag einer Erkrankung hat er dem Verleiher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Der Verleiher ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Die Wiederaufnahme der Tätigkeit ist dem Verleiher spätestens einen Arbeitstag vorher anzuzeigen.
- (3) Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (4) § 615 Satz 1 BGB bleibt unberührt.

### **§ 9 Vermittlung des Arbeitnehmers**

- (1) Für den Fall, dass der Zeitarbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis beendet und anschließend ein Arbeitsverhältnis mit einem Kunden eingeht, kann der Verleiher für die Vermittlung des Arbeitnehmers eine Vermittlungsprovision vom Kunden erheben.
- (2) Der Zeitarbeitnehmer wird den Verleiher unverzüglich über den Abschluss eines solchen Anschluss-Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden unterrichten.

**§ 10 Verschwiegenheitspflicht**

Der Zeitarbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über alle betriebsinternen vertraulichen Angelegenheiten sowohl des Verleihers als auch aus dem Betrieb des jeweiligen Entleihers während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

**§ 11 Personaldatenerfassung**

- (1) Die Personaldaten des Zeitarbeitnehmers werden elektronisch verarbeitet. Er stimmt der Weitergabe der persönlichen Daten an einen Entleiher zu.
- (2) Der Zeitarbeitnehmer ist verpflichtet, an der betrieblichen Datenerfassung, einschließlich der Erfassung der Anwesenheitszeiten, nach Weisung des Verleihers gegebenenfalls auch an Einrichtungen des Entleihers teilzunehmen.

**§ 12 Nebentätigkeiten und Beteiligungen**

- (1) Die Aufnahme von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung des Entleihers. Er wird die Zustimmung erteilen, soweit seine Interessen nicht beeinträchtigt sind.

**§ 13 Schlussbestimmungen**

- (1) Nebenabreden und Änderungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden oder sollte sich in diesem Vertrag eine Lücke befinden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht beeinträchtigt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt diejenige wirksame Bestimmung als vereinbart, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am ehesten entspricht.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Verleiher

\_\_\_\_\_  
Zeitarbeitnehmer

Tarifvertrag erhalten

\_\_\_\_\_  
Zeitarbeitnehmer



Weitere wesentliche Arbeitsbedingungen sind

- der Arbeitsort,
- die Arbeitszeit und der
- Urlaubsanspruch.

**Achtung:**

Von diesem Grundsatz kann nur abgewichen werden, wenn die Arbeitsbedingungen für Zeitarbeiter für die Zeit der Überlassung in einem anwendbaren Tarifvertrag geregelt sind, auf den im Arbeitsvertrag ausdrücklich Bezug genommen wird.

In der Praxis gestaltet sich die Umsetzung des „Equal-Treatment-Grundsatzes“ oft schwierig. Nach dem AÜG und dem NachwG ist das Zeitarbeitsunternehmen selbst dann zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb im Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitnehmer verpflichtet, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch nicht konkret feststeht, wie die zukünftigen Einsatzmöglichkeiten des Zeitarbeitnehmers genau aussehen und welche Kundenunternehmen in Frage kommen.

Der Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsunternehmen muss mit einem konkreten Datum versehen sein, das den Beginn des Arbeitsverhältnisses festlegt (§ 2 Abs. 2 NachwG). Eine Befristung muss grundsätzlich schriftlich vereinbart werden, ansonsten ist sie unwirksam und der Arbeitsvertrag gilt automatisch unbefristet. Zugrunde gelegt werden die Regelungen des § 14 ff. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (siehe auch Kapitel 2).

Grundsätzlich sollte der Arbeitsvertrag vor dem ersten Einsatz des Zeitarbeitnehmers bei einem Kundenunternehmen von allen Vertragspartnern unterzeichnet vorliegen und dem Zeitarbeitnehmer ausgehändigt worden sein.

**Checkliste: Was der Arbeitsvertrag in jedem Fall enthalten sollte**

- Angaben zur Verleiherlaubnis (Ort und Datum der Erteilung sowie Erlaubnisbehörde),
- die Bezugnahmeklausel auf den anzuwendenden Zeitarbeitsvertrag,
- die vollständige Anschrift des Zeitarbeitsunternehmens
- die Art der auszuübenden Tätigkeit oder die Berufsbezeichnung, ergänzt mit einer Beschreibung oder Charakterisierung der Tätigkeit,
- den Einsatzort bzw. das Einsatzgebiet, wenn der Zeitarbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Ort beschäftigt werden soll (Großraum der Geschäftsstelle, Bundesland, bundesweite oder internationale Einsätze),
- die Entgeltgruppe nach dem Rahmenentgelttarifvertrag,
- das Tarifentgelt, das in der Regel als Stundenlohn ausgewiesen ist, sowie ggf. die gewährten Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen,
- übertarifliche Zulagen (optional), in der Regel mit sogenannter Aufzehrungsklausel,
- die Branchenzuschläge gemäß anzuwendendem Tarifvertrag,
- die Befristung des Arbeitsvertrages,
- den genauen Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- das Arbeitszeitvolumen (in der Regel 151,67 Stunden/Monat bei Vollzeitbeschäftigung),
- Angaben zur Mehrarbeit und ggf. zur Führung eines Arbeitszeitkontos,
- die Lage und Verteilung der Arbeitszeit analog der betrieblichen Arbeitszeiten der jeweiligen Kundenfirma,
- die Vergütungsregelung für Zeiten des Nichteinsatzes,
- die Dauer des jährlichen Urlaubs,
- die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- die Regelung für die Übernahme von Reisekosten und Verpflegungsmehraufwendungen,
- die Kündigungsfristen.

### 4.2.1 Unzulässige Vereinbarungen

Im AÜG ist auch ausdrücklich geregelt, welche Klauseln ein Vertrag zwischen einem Zeitarbeitsunternehmen und einem Zeitarbeitnehmer nicht enthalten darf. Durch unzulässige Vereinbarungen wird der ganze Vertrag unwirksam. So sind Vereinbarungen nach § 9 Nr. 2 AÜG nicht zulässig, die den Gleichstellungsgrundsatz während der Überlassung des Zeitarbeitnehmers in einem Kundenunternehmen nicht beachten. Dies schließt Vereinbarungen ein, die dem Zeitarbeitnehmer den Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten im Einsatzunternehmen untersagen (§ 9 Abs. 2a AÜG).

Unzulässig sind auch Vereinbarungen, die dem Zeitarbeitnehmer vertraglich untersagen, nach der Kündigung ein Folgearbeitsverhältnis mit einem Kundenunternehmen einzugehen (§ 9 Nr. 4 AÜG), oder bei denen er eine Vermittlungsgebühr an das Zeitarbeitsunternehmen zahlen muss (§ 9 Abs. 5 AÜG).

Nach § 11 Abs. 4 Satz 1 AÜG sind zudem Vertragsklauseln unwirksam, die eine Kündigungsfrist einräumen, welche unter der gesetzlichen liegt. Eine solche verkürzte Kündigungsfrist ist bei anderen Beschäftigungsverhältnissen zwar nach § 622 Abs. 5 BGB zulässig, sofern ein Arbeitnehmer vorübergehend als Aushilfe eingestellt wird und das Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate andauert. Diese gesetzliche Ausnahmeregelung gilt allerdings nicht, wenn ein Zeitarbeitnehmer bei einem Kundenbetrieb als Aushilfe eingesetzt wird, da er bei seinem Vertragsarbeitgeber, dem Zeitarbeitsunternehmen, nicht den Status einer Aushilfe besitzt.

Eine weitere unzulässige Vereinbarung im Zeitarbeitnehmervertrag ist der Ausschluss des Annahmeverzugs. Sollten mangels Überlassungsaufträgen von Kundenunternehmen keine Einsatzmöglichkeiten für den Zeitarbeitnehmer bestehen und das Zeitarbeitsunternehmen seine Arbeitsleistung selbst nicht annehmen können, gerät es in Annahmeverzug (§ 293 ff. BGB). Es muss den Zeitarbeitnehmer aber trotzdem nach § 615 BGB entlohnen. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsverhältnissen kann diese Vergütung nach § 615 BGB im Arbeitsvertrag mit Zeitarbeitnehmern nicht vertraglich ausgeschlossen werden (§ 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG).

### 4.2.2 Tätigkeit und Einsatz

Zeitarbeitnehmer verrichten ihre Tätigkeit regelmäßig im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung überbetrieblich als externe Arbeitskräfte in Kundenunternehmen der Zeitarbeitsfirma, bei der sie angestellt sind. Die Voraussetzung für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in Kundenunternehmen – und deshalb auch ein wesentlicher Bestandteil von Arbeitsverträgen mit Zeitarbeitnehmern – ist ihre Zustimmung (§ 613 Satz 2 BGB) zu dieser Beschäftigungsform.

#### **Achtung:**

Ohne diese ausdrückliche vertragliche Zustimmung darf das Zeitarbeitsunternehmen sie nicht zur Arbeitsleistung gegenüber einem Dritten verpflichten, weil Ansprüche eines Arbeitgebers von ihm selbst nicht einseitig übertragen werden können.

Der flexible Einsatz an wechselnden Orten und die Eignung für ein möglichst breites Aufgabenspektrum bestimmen die Attraktivität eines Zeitarbeitnehmers für das Zeitarbeitsunternehmen. Auch wenn im Arbeitsvertrag zwischen einem Zeitarbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen ein konkreter Einsatzort angegeben sein muss (§ 2 Abs. 2 NachwG), enthält der Vertrag darüber hinaus üblicherweise Klauseln, die es dem Zeitarbeitsunternehmen ermöglichen, den Zeitarbeitnehmer jederzeit von seinem Einsatzort abzurufen und an anderer Stelle einzusetzen.

Ähnlich verhält es sich bei der Kurzbeschreibung der zu verrichtenden Tätigkeit, die nach dem NachwG vertraglich genannt sein muss. In der Regel behält sich das Zeitarbeitsunternehmen in einer Klausel explizit vor, dem Zeitarbeitnehmer unabhängig von der beschriebenen Tätigkeit auch andere Aufgaben zuweisen zu können, die ihm nach seinen Fähigkeiten und Kenntnissen zuzumuten sind.

Ein wesentliches Merkmal der Arbeitnehmerüberlassung ist darüber hinaus, dass Zeitarbeitnehmer nicht nur für das Kundenunternehmen tätig werden, sondern auch die Weisung hinsichtlich der konkreten Arbeitsausführung von diesem erhalten. Das Zeitarbeitsunternehmen, das als ihr Vertragsarbeitgeber ihnen gegenüber das Direktionsrecht hat, gibt dieses durch den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag teilweise an das Kundenunternehmen ab. Die genauen

Arbeitsabläufe und die konkrete Aufgabenstellung (arbeitsbezogene Weisung) werden den Zeitarbeitnehmern daher generell von den Personalverantwortlichen des Einsatzbetriebes vorgegeben.

### 4.2.3 Finanzielle Leistungen

Die Entlohnung von Zeitarbeitnehmern ist seit Inkrafttreten des AÜG am 01. Januar 2004 entweder durch den Gleichstellungsgrundsatz („Equal Treatment“) oder durch Tarifverträge geregelt (siehe hierzu auch Kapitel 2). In einigen Unternehmen gelten Haustarifverträge. Bei der Überlassung von Zeitarbeitnehmern in Kundenunternehmen des Baugewerbes müssen die nach § 1 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz geltenden Tarifvereinbarungen eingehalten werden.

#### **Achtung:**

Kann ein Zeitarbeitsunternehmen weder eine Entlohnung nach Tarif noch die Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes schriftlich vorweisen, sollte von einer Zusammenarbeit abgesehen werden. Wer sich auf Dumpinglohnanbieter einlässt, läuft als Auftraggeber selbst Gefahr, mit den Folgen der Subsidiärhaftung konfrontiert zu werden.

Die Arbeitsverträge der einzelnen Zeitarbeitsunternehmen basieren auf jeweils unterschiedlichen Tarifvertragswerken. Welcher Tarifvertrag angewendet wird, hängt demnach davon ab, welcher Tarifgemeinschaft das Zeitarbeitsunternehmen angehört, mit dem der Zeitarbeitnehmer den Vertrag schließt.

#### **Achtung:**

Ein Zeitarbeitsanbieter kann je nach gesellschaftsrechtlicher Konstruktion mehreren Tarifgemeinschaften angehören und mit unterschiedlichen Gewerkschaften Tarifverträge abschließen. Auch Haustarife mit einer Gewerkschaft sind neben der Zugehörigkeit zu einer anderen Tarifgemeinschaft möglich. Einsatzunternehmen und Zeitarbeitnehmer müssen daher anhand des konkreten Überlassungs- bzw. Arbeitsvertrages prüfen, welcher Tarifvertrag angewandt wird und dürfen sich nicht auf allgemeine Angaben zum Beispiel auf der Website oder in Broschüren verlassen.

Die Höhe der Entlohnung richtet sich vor allem danach, welcher Entgeltgruppe der Zeitarbeitnehmer zugeordnet wird. Dabei erfolgt

die Einstufung nicht nach seinem Qualifikationsprofil oder seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit. Grundlage für die Einordnung des Zeitarbeitnehmers in eine Entgeltgruppe bildet die aktuell vom Einsatzunternehmen nachgefragte Tätigkeit. Die verschiedenen Entgelttarifverträge der Zeitarbeitsbranche sind so gesehen ein Indikator für den aktuellen Marktwert eines Zeitarbeitnehmers.

Im Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitnehmern und Zeitarbeitsunternehmen muss nach § 11 Abs. 1 Nr. 2 AÜG geregelt sein, welche Leistungen die Zeitarbeitnehmer in den Zeiten erhalten, in denen sie nicht an ein Kundenunternehmen verliehen sind. Dabei kann die Höhe der Vergütung variieren. So ist die Vereinbarung einer niedrigeren Entlohnung für verleihfreie Phasen zulässig, in denen der Zeitarbeitnehmer im Zeitarbeitsunternehmen selbst eingesetzt wird. Im Arbeitsvertrag muss allerdings genau angegeben werden, wie die Leistungen beim Zeitarbeitsunternehmen zwischen den Überlassungszeiträumen aussehen und wie hoch sie vergütet werden.

### **Zulagen zum Stundenlohn**

Der Stundenlohn von Zeitarbeitnehmern kann durch verschiedene Zuschläge, Prämien oder Jahressonderzulagen aufgestockt werden. Ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit haben Zeitarbeitnehmer beispielsweise Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Außerdem wird üblicherweise für Nacharbeit ein Zuschlag von 25 Prozent des regulären Stundenlohns eingeräumt, für Sonntagsarbeit ein Zuschlag von 50 Prozent und für Feiertagsarbeit von 100 Prozent. Voraussetzung dafür ist, dass keine anderen Prozentsatzvereinbarungen im Einsatzbetrieb bestehen.

Bei mehrmonatiger, ununterbrochener Einsatzdauer eines Zeitarbeitnehmers bei einem bestimmten Kundenunternehmen kann es je nach Tarifvertrag eine Einsatzzulage von 2 bis 7,5 Prozent für ihn geben. Wenn allerdings ein Branchenzuschlag gezahlt wird, entfallen diese tariflich geregelten Einsatzzulagen ersatzlos. Allerdings können auf betrieblicher Ebene Einsatzzulagen vereinbart werden, die zusätzlich zu den Tarifentgelten und den Branchenzuschlägen gezahlt werden.

Auch können Zulagen fällig werden, wenn Zeitarbeitnehmer vorübergehend Tätigkeiten verrichten müssen, die nicht ihrer Entgelt-

gruppe entsprechen. Übernimmt ein Zeitarbeitnehmer kurzzeitig Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe, hat er keinen Anspruch auf die Eingruppierung in diese.

**Achtung:**

Das Zeitarbeitsunternehmen muss ihm aber eine Zulage zahlen in Höhe der Differenz zwischen seiner Entgeltgruppe und der höheren, in welche die Tätigkeit fällt, die er ausübt.

Werden dem Zeitarbeitnehmer Tätigkeiten zugewiesen, die einer niedrigeren Entgeltgruppe entsprechen, als der, in die er ursprünglich eingestuft wurde, hat er Anspruch auf das Tarifentgelt seiner höheren Stammtarifentgeltgruppe.

**Achtung:**

Eine Herabstufung des Zeitarbeitnehmers in eine niedrigere Entgelttarifgruppe kann nur im Einvernehmen und durch eine schriftliche Vereinbarung mit ihm erfolgen. Kommt keine Einigung zustande, hat das Zeitarbeitsunternehmen die Möglichkeit, eine Änderungskündigung auszusprechen. Diese unterliegt den Kündigungsschutzbestimmungen, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat.

**Branchenzuschläge**

Seit dem 01. November 2012 erhalten Zeitarbeitnehmer in bestimmten Branchen zusätzlich zu ihrem Lohn einen Branchenzuschlag (siehe auch Kapitel 2). Der Anspruch entsteht, wenn Beschäftigte aus tarifgebundenen Verleihfirmen in einem Betrieb dieser Branchen eingesetzt werden, auch wenn dieser selbst nicht tarifgebunden ist.

Der Branchenzuschlag wird als prozentualer Zuschlag auf das Tarifentgelt gezahlt, wie es in den DGB-Tarifverträgen mit dem BAP und der iGZ geregelt ist. Der Branchenzuschlag steigt dabei mit der Dauer des Einsatzes. Bei der Berechnung der Einsatzdauer in einem Betrieb werden auch unterbrochene Beschäftigungszeiten mitgezählt, wenn die Unterbrechung weniger als drei Monate gedauert hat.

Einzelvertragliche Regelungen von Zeitarbeitnehmern, die günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen enthalten, gelten weiter. Sie werden durch den Tarifvertrag nicht berührt. Auch betrieblich geregelte Besservereinbarungen für Zeitarbeitnehmer, die über die tariflichen Ansprüche hinausgehen, bleiben bestehen. Erhöhen sich die Grundtarife in der Zeitarbeit, wird dies bei der Anpassung der Branchenzuschläge ebenfalls berücksichtigt.

### **Ersatz für Aufwendungen**

Zeitarbeitnehmer haben nach § 640 BGB einen Anspruch darauf, dass ihnen vom Zeitarbeitsunternehmen als ihrem Vertragsarbeitgeber Aufwendungen ersetzt werden, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehen. Durch die häufigen Wechsel der Einsatzorte fallen darunter in der Praxis vor allem Fahrtkosten, Reisenebenkosten und Übernachtungs- bzw. Hotelkosten. Für solche Aufwendungen kann ein Zeitarbeitnehmer vom Zeitarbeitsunternehmen auch einen Vorschuss verlangen, der später mit den tatsächlichen Kosten verrechnet wird (§§ 669 und 667 BGB). Allerdings umfasst die Pflicht zum Aufwendungsersatz nur die Fahrtkosten des Zeitarbeitnehmers vom Zeitarbeitsunternehmen zum Einsatzort.

#### **Achtung:**

Die Fahrten von seiner Wohnung zur Arbeitsstätte gehören zum persönlichen Lebensbedarf und können beispielsweise durch einen Umzug beeinflusst werden. Deshalb muss der Zeitarbeitnehmer die Kosten für diese Fahrten selbst tragen.

In Tarifverträgen werden Aufwandsersatzzahlungen an den Zeitarbeitnehmer mitunter unter der Bezeichnung „Auslösungen“ pauschal vereinbart. Diese Aufwendungspauschale führt aber nicht zur Aufhebung des gesetzlichen Anspruchs auf Aufwendungsersatz. Dennoch kann das Tarifentgelt um bis zu 25 Prozent gekürzt werden, wenn der Zeitarbeitnehmer beispielsweise eine Reisekostenerstattung in Form pauschalierter Mehrverpflegungsaufwendungen erhält.



**Tipp: Versteckte Kosten finden**

Natürlich beziehen die Zeitarbeitsunternehmen die Kosten für Wegezeit und Reisenebenkosten, die sie als Aufwandersatz an ihre Zeitarbeitnehmer zahlen, in ihre Kalkulation der Stundensätze ein, die sie mit dem Einsatzbetrieb abrechnen. Für den Kunden ist die Transparenz dieser Abrechnung größer, wenn bereits tariflich ausgewiesen wird, welche Leistungen dem Zeitarbeitnehmer zu gewähren sind. Der Manteltarifvertrag zwischen BAP (BZA) und DGB (BAP-MTV) ist bisher der einzige mit konkreten Ausführungen zu Wegezeit- und Übernachtungsgeld. Die dort enthaltenen Regelungen für den Verpflegungsmehraufwand wurden 2006 wieder aufgehoben.

Wenn ein Zeitarbeitnehmer nach dem BAP-MTV für den einfachen Weg von der Niederlassung oder Geschäftsstelle des Zeitarbeitsunternehmens zum Einsatzort beim Kundenunternehmen mehr als 1,5 Stunden im zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel benötigt, wird ihm die über 1,5 Stunden hinausgehende Wegezeit je Hin- und Rückfahrt gemäß des Tarifes seiner Entgeltgruppe bezahlt.

Braucht er für den einfachen Weg zum Einsatzort mehr als zwei Stunden, hat er sogar Anspruch auf Übernahme von Übernachtungskosten. Allerdings behält sich das Zeitarbeitsunternehmen vertraglich vor, die Kosten in voller Höhe nur zu übernehmen, wenn es die Organisation der Unterbringung selbst tätigt. Bei erforderlicher Eigenorganisation der Unterkunft durch den Zeitarbeitnehmer erstattet es die Kosten nur, wenn er sich vorab eine Genehmigung vom Zeitarbeitsunternehmen dafür eingeholt hat und eine Quittung bzw. Rechnung vorlegt. Es kann aber auch alternativ eine Übernachtungspauschale in Höhe der steuerlichen Sätze vereinbart werden.

**Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen**

Zeitarbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln. Diese Entgeltumwandlung ist in den Manteltarifverträgen geregelt. So können Zeitarbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber schriftlich vereinbaren, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Alters-

versorgung verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen aber 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

Ebenso kann ein Zeitarbeitsunternehmen für seine Zeitarbeitnehmer vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) erbringen. Die Zahlung erfolgt für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit. Teilzeitbeschäftigte Zeitarbeitnehmer können eine anteilige Leistung entsprechend dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Mindestarbeitszeit geltend machen. Der Zeitarbeitnehmer hat ein Wahlrecht zwischen den verschiedenen Arten, die in § 2 des 5. VermBG vorgesehen sind. Anstatt einer vermögensbildenden Anlage kann er aber nicht die Barauszahlung anstatt verlangen.

#### 4.2.4 Kurzarbeitergeld

Als Reaktion auf die drohende massenhafte Freisetzung von Zeitarbeitnehmern wurde 2009 die Kurzarbeitergeldregelung auf die Zeitarbeitsbranche erweitert. Seit In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland (StabSiG) am 02. März 2009 und der damit verbundenen Änderung des AÜG können auch Zeitarbeitsunternehmen Kurzarbeitergeld beantragen, um einen Annahmeverzug zu überbrücken.

Dabei wurde § 11 Abs. 4 AÜG in dem Sinne ergänzt, dass das Recht eines Zeitarbeitnehmers, vom Entleiher vergütet zu werden, durch die Vereinbarung von Kurzarbeit für die Zeit aufgehoben wird, für die ihm Kurzarbeitergeld nach SGB III gezahlt wird. Diese Aufhebung des Vergütungsanspruchs gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen bei Annahmeverzug ist allerdings längstens bis 13. Dezember 2012 gültig (§ 11 Abs. 4 AÜG und Artikel 16 StabSiG).

Nach der gesetzlichen Neuregelung entsteht also immer dann ein Entgeltausfall beim Zeitarbeitnehmer, wenn Kurzarbeit vereinbart wird. Sofern der Entgeltausfall mehr als zehn Prozent seines Bruttolohns ausmacht, berechtigen auch vorübergehende Nichteinsatzzeiten den Zeitarbeitnehmer zum Bezug von Kurzarbeitergeld. Für die Gewährung werden bei der Zeitarbeitsbranche grundsätzlich die

gleichen Kriterien zugrunde gelegt wie bei Betrieben anderer Wirtschaftszweige.

**Achtung:**

So besteht beispielsweise auch dann Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer vorliegt. Wie lange das befristete Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Antragsstellung noch andauert, ist dabei unerheblich.

Hinsichtlich der Berechnung des Kurzarbeitergeldes gibt es bei Zeitarbeitnehmern allerdings eine Besonderheit gegenüber Arbeitnehmern in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Üblicherweise haben Zeitarbeitnehmer Anspruch auf einen höheren Lohn während der Überlassungszeit in einem Kundenunternehmen und auf einen niedrigeren während verleihfreier Phasen im Zeitarbeitsunternehmen. Jedes der beiden Entgelt-niveaus kann zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes herangezogen werden.

Mit dem Ziel, eine möglichst unbürokratische und sozial verträgliche Lösung zu finden, hat der Gesetzgeber festgelegt, dass im Normalfall als Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld bei einem Zeitarbeitnehmer der Lohn herangezogen wird, den er beim Einsatz in einem Kundenunternehmen erzielt hat oder zeitweise in einem zukünftigen Einsatzbetrieb erzielen könnte. Zur möglichst realistischen Einschätzung des Entgeltanspruchs muss es eine konkrete Betrachtung der tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Umstände unter Einbeziehung der rechtserheblichen Ausfallursachen in jedem Einzelfall geben.

**Achtung:**

Wenn ein Zeitarbeitnehmer allerdings mehr als drei Monate keinen Einsatz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bei einem Kundenunternehmen hatte, erfolgt die Berechnung des Kurzarbeitergeldes auf der Basis des Lohns, den er mit dem Zeitarbeitsunternehmen für verleihfreie Zeiten vereinbart hat (§ 179 Abs. 1 Satz 2 bzw. Abs. 4 SGB III). Damit erhalten Zeitarbeitnehmer den gleichen rechtlichen Status wie Arbeitnehmer, die aufgrund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen benachteiligt sind (§ 421 t Abs. 2 Nr. 3 SGB III n. F.).

Besteht ein Arbeitszeitguthaben, muss dieses eingebracht werden, sofern das Arbeitszeitkonto des Zeitarbeitnehmers nicht durch § 170 Abs. 4 Satz 3 SGB III geschützt ist. Dabei ist für die leistungsgerechte Beurteilung unerheblich, wer das Verfügungsrecht über das jeweilige Guthaben hat und ob der Zeitarbeitnehmer von seinem Arbeitgeber, dem Zeitarbeitsunternehmen, zur Auflösung verpflichtet werden kann.

Die Einbeziehung der Zeitarbeitsbranche in die Kurzarbeitergeldregelung umfasst auch die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Zeitarbeitnehmern durch die Bundesagentur. Zeitarbeitnehmer, die 2007 und 2008 sozialversicherungspflichtig nach § 1 Abs. 1 AÜG beschäftigt waren und ihre Arbeitslosigkeit durch Wiederaufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses mit demselben Zeitarbeitsunternehmen beenden, können demnach während des Bezugs von Kurzarbeitergeld durch eine Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden (Artikel 10 Änderung des Dritten Sozialgesetzbuchs Abs. 5 StabSiG). Es gelten die gleichen Voraussetzungen für die Förderung wie bei Beziehern von Kurzarbeitergeld anderer Branchen.

## 4.2.5 Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten

Zeitarbeitnehmer haben keine starren, auf lange Sicht im Voraus planbaren Arbeitszeiten. Sie müssen sich nach den verschiedenen Arbeitszeitregelungen ihrer jeweiligen Einsatzbetriebe richten. Die Stundenzahl, die sie tatsächlich pro Woche oder Monat als externe Mitarbeiter im Einsatz sind, wird nicht von den Zeitarbeitsunternehmen bestimmt, sondern hängt vom Bedarf der Kundenunternehmen ab.

Um Zeitarbeitnehmer davor zu schützen, dass das Annahmeverzugsrisiko vom Zeitarbeitsunternehmen auf sie abgewälzt wird, stufte die BA mit Verweis auf ein Urteil des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 1992 Vereinbarungen ohne Angabe einer Arbeitszeit für einen Zeitraum von einem Quartal oder einem Jahr im Falle der Arbeitnehmerüberlassung bisher als unzulässig ein. Auf der Grundlage von § 12 TzBfG kann allerdings Arbeit auf Abruf mit dem Zeitarbeitnehmer trotzdem wirksam vereinbart werden. Voraussetzung

dafür ist, dass eine festgelegte Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums vom Zeitarbeitsunternehmen beim Zeitarbeitnehmer abgerufen wird.

Bei jedem Abruf muss grundsätzlich eine Ankündigungsfrist von vier Tagen eingehalten werden. Außerdem muss der Zeitarbeitnehmer pro Abruf eine Mindestarbeitszeit leisten. Diese beträgt nach den gesetzlichen Bestimmungen mindestens zehn Stunden pro Woche und mindestens drei Stunden pro Arbeitseinsatz.

### **Achtung**

Auch Zeitarbeitnehmer unterliegen den zulässigen Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) von zehn Stunden pro Arbeitstag. Darauf weisen Zeitarbeitsunternehmen ihre Kunden in den AGB ausdrücklich hin. Um Gesetzesverstöße zu vermeiden, sollten Entleiher darauf achten, dass sie beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern diese Höchstgrenzen nicht überschreiten, solange keine Sondergenehmigung vorliegt oder eine unvorhergesehene außerplanmäßige Situation nach § 14 ArbZG eingetreten ist.

In der Regel beziehen Zeitarbeitnehmer tariflich festgelegte Monatseinkommen (verstetigtes Entgelt auf Monatszeitbasis) entsprechend einer mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Dabei beträgt die tarifliche Mindestarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung 151,67 Monatsstunden. Je nach zugrunde gelegtem Manteltarifvertrag kann auch ein rollierendes Monatsarbeitszeitmodell zum Tragen kommen. Die Monatsbezüge des Zeitarbeitnehmers variieren dann in Abhängigkeit der Anzahl der Arbeitstage, die er je Kalendermonat geleistet hat.

Durch die Aufnahme von individuellen Arbeitszeitkonten in die Branchentarifverträge können Abweichungen zwischen den tatsächlich bei einem Kundenunternehmen geleisteten Arbeitsstunden und den vertraglich vereinbarten verbucht und miteinander verrechnet werden. Plusstunden entstehen, wenn der Zeitarbeitnehmer mehr Stunden leistet als seine vertraglich fixierte, individuelle, regelmäßige Monatsarbeitszeit vorsieht. Minusstunden kommen zustande, wenn die Zahl der tatsächlich geleisteten Einsatzstunden seine vertraglich vereinbarte regelmäßige Monatsarbeitszeit unterschreitet (siehe auch Abb. 15).

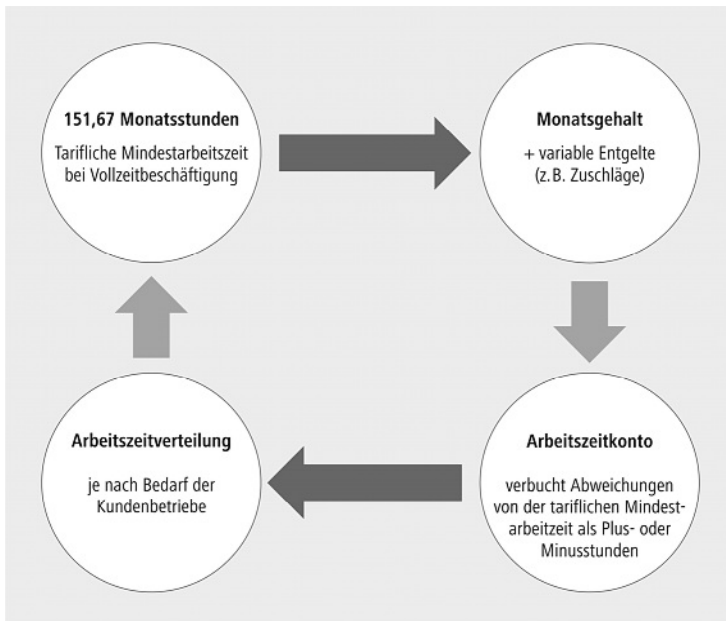


Abb. 15: Arbeitszeitkonto

### Achtung

Übersteigt die geleistete Mehrarbeit eines Zeitarbeitnehmers seine vertraglich vereinbarte regelmäßige Monatsarbeitszeit um mehr als 15 Prozent, können Flexibilitätszuschläge fällig werden.

Mehrstunden, die vom Zeitarbeitnehmer geleistet wurden, können ihm vergütet oder mit bezahlter Freizeit ausgeglichen werden. Gerät das Arbeitszeitkonto eines Zeitarbeitnehmers hingegen ins Minus, kann er das Defizit mit entsprechender Mehrarbeit kompensieren. Problematisch wird es, wenn der Negativsaldo so groß geworden ist, dass er trotz Mehrarbeit nicht mehr ausgeglichen werden kann. In diesem Fall droht dem Zeitarbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitsunternehmen.

Wie mit bestehenden Plus- und Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses verfahren wird, ist je nach Tarifvertrag unterschiedlich geregelt. So werden

nach dem BAP-MTV Guthabenstunden des Zeitarbeitnehmers abgegolten. Bei einer Eigenkündigung bzw. einer außerordentlichen Kündigung des Zeitarbeitnehmers werden bis zu 35 Stunden verrechnet, sofern eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist. Im iGZ-Manteltarifvertrag ist festgeschrieben, dass das Dispositionsrecht seitens der Zeitarbeitsfirma nicht zu einem negativen Zeitguthaben des Zeitarbeitnehmers führen darf.

#### 4.2.6 Krankheit und Urlaub

Als Vertragsarbeitgeber des Zeitarbeitnehmers ist allein das Zeitarbeitsunternehmen für seine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zuständig. Deshalb wird es sich im Arbeitsvertrag vom Zeitarbeiter zusichern lassen, dass er zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses uneingeschränkt arbeitsfähig ist und keine Umstände vorliegen, die ihm die vereinbarte Arbeit aktuell oder in bereits absehbarer Zeit erschweren oder unmöglich machen könnten.

Darüber hinaus hat sich das Zeitarbeitsunternehmen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit den Kundenunternehmen verpflichtet, bei Nichterscheinen des Zeitarbeitnehmers für adäquaten Ersatz zu sorgen. Um nicht schadensersatzpflichtig für den Arbeitsausfall beim Entleiher wegen Nichtleistung zu werden (§ 280 Abs. 1 und 2 sowie § 286 BGB), wird es versuchen, dieser Verpflichtung schnellstmöglich nachzukommen, um eigene Umsatzausfälle zu vermeiden. Es haftet aber nicht für die entstehende Ausfallzeit, wenn es seine Überlassungspflicht in angemessener Zeit erfüllt.

Bei einer plötzlichen Erkrankung ist der Zeitarbeiter deshalb vertraglich verpflichtet, das Zeitarbeitsunternehmen noch vor Arbeitsbeginn über seine Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer zu informieren. Eine ärztliche Bescheinigung kann das Zeitarbeitsunternehmen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers verlangen. Spätestens muss er diese am dritten Tag seiner Erkrankung vorlegen. Eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit muss dem Zeitarbeitsunternehmen vor Arbeitsbeginn durch Vorlage einer neuen ärztlichen Bescheinigung spätestens am Folgetag nach Ablauf der alten Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden.

In den Manteltarifverträgen sind auch die Urlaubsansprüche von Zeitarbeitnehmern festgelegt. Gestaffelt nach Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit des Zeitarbeitnehmers können diese von 24 Tagen im ersten Jahr bis zu 30 Tagen ab dem fünften Jahr betragen.

Zwar kann dem Zeitarbeitnehmer vom Zeitarbeitsunternehmen nicht vorgeschrieben werden, seinen Erholungsurlaub in den Nichteinsatzzeiten zu nehmen (aufgedruckter Tarifurlaub). Allerdings kann sich das Zeitarbeitsunternehmen vertraglich vorbehalten, den gewünschten Urlaubszeitpunkt des Zeitarbeitnehmers unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen, insbesondere bereits feststehender Einsätze bei Kundenunternehmen und Wünsche anderer Mitarbeiter, festzulegen. Darüber hinaus können gesonderte Vereinbarungen über Betriebsurlaub zwischen der Geschäftsführung von Zeitarbeitsunternehmen und dem Betriebsrat getroffen werden.

#### 4.2.7 Gesundheit und Arbeitssicherheit

Da Zeitarbeitnehmer an wechselnden Orten in diversen Kundenunternehmen unter unterschiedlichen Arbeitsbedingungen im Einsatz sind, stellt der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei ihnen eine besondere Herausforderung dar.

Sowohl das Zeitarbeitsunternehmen als ihr Vertragsarbeitgeber als auch das Kundenunternehmen als ihr Einsatzbetrieb müssen laut AÜG dafür Sorge tragen, dass die Zeitarbeitnehmer über die Arbeitsschutzbestimmungen am Einsatzort aufgeklärt werden und dass diese bei ihrem Arbeitseinsatz auch eingehalten werden. Dabei obliegt die praktische Durchführung der Arbeitsschutzbestimmungen dem Kundenunternehmen. Das Zeitarbeitsunternehmen ist in diesem Zusammenhang vor allem zur Übernahme von Überwachungs- und Kontrollaufgaben verpflichtet.

##### **Achtung:**

Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder in einer gesonderten Arbeitsschutzvereinbarung sollten daher auch alle arbeitsschutzrechtlichen Rechte und Pflichten beider Parteien unmissverständlich geregelt sein. Diese Arbeitsschutzvereinbarung sollte in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag voll integriert werden (s. Bsp. einer Arbeitsschutzvereinbarung).



## Arbeitsschutzvereinbarung

(Bestandteil des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags)

Verleiher: \_\_\_\_\_

Entleiher: \_\_\_\_\_

Die Tätigkeit von Zeitarbeitnehmern (Leiharbeitnehmern) unterliegt den für den Kunden (Entleiher) geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Kunden (Entleiher) unbeschadet den Pflichten des Zeitarbeitsunternehmens (Verleihers) – vgl. § 11 Abs. 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Die nachfolgenden Vereinbarungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz gelten für den/die folgende/n Mitarbeiter/in:

Frau/Herr \_\_\_\_\_

Tätigkeit

Beschreibung/Charakterisierung der Tätigkeit: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

Einsatzort: \_\_\_\_\_ Einsatzdauer: \_\_\_\_\_

## 1. Besondere Merkmale der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers und berufliche Qualifikation (nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgeschrieben):

## 2. Persönliche Schutzausrüstung erforderlich:

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

gestellt durch z. B.	Verleiher	Entleiher
Schutzschuhe S 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzhelm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handschuhe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzbrille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schweißeranzug (Schürze)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schweißerbrille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schweißerschirm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schweißerhandschuhe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicherheitsgeschirr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gehörschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Staubmaske	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzstiefel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atemschutz (Staubmaske)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Helmvisier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 3. Besondere Gefahren:

z. B.	Höhenarbeit	<input type="checkbox"/>	Säuren/Laugen	<input type="checkbox"/>
	enge Räume	<input type="checkbox"/>	Staub/Eisen	<input type="checkbox"/>
	krebserregende Stoffe	<input type="checkbox"/>	Farben/Verdünner	<input type="checkbox"/>

## 4. Arbeitszeiten:

von \_\_\_\_\_ Uhr / von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Uhr

Schichtarbeit: ja ☐ nein ☐

Sonn-/Feiertagsarbeit: ja ☐ nein ☐

wenn ja:

Genehmigung durch Staatl. Amt für Arbeitsschutz: ja ☐ nein ☐

**5. Erste Hilfe**

Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Entleiher gestellt.

**6. Arbeitsmedizinische Vorsorge**

Für die Tätigkeit sind folgende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich:

Bescheinigung liegt vor

	Ja	Nein	Verleiher	Entleiher*
1. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*und senden uns die Bescheinigung zu

**Sicherheitstechnische Einweisung am Tätigkeitsort**

Der Leiharbeitnehmer wird vor Arbeitsaufnahme und bei Veränderungen durch den Entleiher in die spezifischen Gefahren des Tätigkeitsortes eingewiesen.

**Arbeitsunfall**

Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Kunde/Entleiher

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Zeitarbeitsunternehmen/Verleiher

Bei Zeitarbeitnehmern, die sich als externe Mitarbeiter laufend auf neue Bedingungen und Arbeitsabläufe während ihrer temporär begrenzten Einsätze an verschiedenen Arbeitsstätten einstellen müssen, ist das Unfallrisiko größer als bei der Stammbeslegschaft. Deshalb ist es wichtig, dass sowohl Entleiher als auch Verleiher ihre jeweilige Fürsorgepflicht ihnen gegenüber wahrnehmen.

---

**Tipp: Gehen Sie auf Nummer sicher**

Gerade beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist ein optimales Sicherheits-, Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement erforderlich. Bauen Sie für Ihr Unternehmen eine gerichtsfeste Organisation auf. Denn Sie können bei Organisationsverschulden schadenersatzpflichtig gemacht werden.

### 4.2.8 Kündigung und Kündigungsschutz

Der Arbeitsvertrag eines Zeitarbeitnehmers kann grundsätzlich durch den Ablauf seiner Befristung, durch eine Aufhebungsvereinbarung zwischen ihm und dem Zeitarbeitsunternehmen, durch Tod oder durch eine Kündigung enden. Die Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsunternehmen unterliegt den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes und den besonderen Kündigungsschutzvorschriften.

**Achtung:**

Vertragsklauseln, die eine Kündigungsfrist einräumen, die kürzer als die gesetzliche ist, sind bei Zeitarbeitnehmern unzulässig (§ 11 Abs. 4 Satz 1 AÜG). Die Ausnahmeregelung nach § 622 Abs. 5 BGB, die eine solche verkürzte Kündigungsfrist bei der Anstellung von Aushilfen erlaubt, mit denen das Arbeitsverhältnis nur vorübergehend, maximal drei Monate andauert, greift bei Zeitarbeitnehmern nicht. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Zeitarbeitnehmer zwar im Einsatzbetrieb den Status einer Aushilfe besitzen können, aber in der Regel nicht im Zeitarbeitsunternehmen, in dem sie angestellt sind.

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann sowohl ausgesprochen werden, wenn ein Fehlverhalten des Zeitarbeitnehmers im Zeitarbeitsunternehmen vorliegt als auch, wenn es in seinem Einsatzbetrieb angemahnt wird.

**Achtung:**

Wenn ein Zeitarbeitnehmer gekündigt werden soll, weil er eine mangelhafte Leistung beim Kundenunternehmen erbracht hat, muss zunächst überprüft werden, ob er für die Aufgabe im Einsatzbetrieb überhaupt aufgrund seiner Qualifikationen geeignet war. Ist das nicht der Fall, hätte er dem Kundenunternehmen nicht vom Zeitarbeitsunternehmen überlassen werden dürfen (Schlechtleistung des Zeitarbeitsunternehmens). Für eine Kündigung reicht es nicht aus, dass ein Zeitarbeitnehmer Aufgaben beim Entleiher schlechter bewältigt als die dortige Stammbeschaft.

Voraussetzung für eine betriebsbedingte Kündigung eines Zeitarbeitnehmers ist der Wegfall seines Arbeitsplatzes beim Zeitarbeitsunternehmen. Dieser begründet sich nicht automatisch darin, dass die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag für ihn vereinbarte Einsatzzeit beim Kundenunternehmen endet. Nur wenn das Zeitarbeitsunternehmen auf Dauer keine Folgeaufträge für seinen Einsatz erhält oder sein Arbeitszeitkonto in ein nicht mehr auszugleichendes Minus rutscht, kann das eine fehlende Beschäftigungsmöglichkeit beim Zeitarbeitsunternehmen begründen.

Wollen Zeitarbeitsunternehmen die Arbeitsbedingungen eines Zeitarbeitnehmers wie beispielsweise seine Entlohnung grundlegend verändern, können sie eine Änderungskündigung anstrengen. Diese unterliegt den Kündigungsschutzbestimmungen, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat. Damit sie wirksam wird, müssen Zeitarbeitnehmer genau über die Gründe aufgeklärt werden, die zu ihrer betriebsbedingten Entlassung führen.

Außerdem muss ihnen exakt und nachvollziehbar vom Zeitarbeitsunternehmen dargelegt werden, wie ihre geänderten Arbeitsbedingungen bei Annahme des neuen Vertragsangebots konkret aussehen. Gibt es Unklarheiten für den Zeitarbeitnehmer hinsichtlich des Inhalts des geänderten Vertrags kann das zur Unwirksamkeit der Änderungskündigung führen.

Auch bei Zeitarbeitnehmern muss im Falle einer betriebsbedingten Kündigung eine soziale Auswahl durchgeführt werden. Dabei sind ebenfalls die Zeitarbeitnehmer eines Zeitarbeitsunternehmens zu

berücksichtigen, die gerade bei einem Kundenunternehmen im Einsatz sind, sofern sie nach dem Überlassungsvertrag ausgetauscht werden dürfen.

### 4.3 Verhältnis von Arbeitnehmer, Kunde und Zeitarbeitsunternehmen

In der Zeitarbeit stehen Kunde (Entleiher), Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) in einem Dreiecksverhältnis zueinander, in dem der Personaldienstleister eine zentrale Rolle einnimmt (siehe auch Abb. 16). Er ist unmittelbarer Vertragspartner des Zeitarbeitnehmers sowie des Kundenunternehmens, dem er seine Mitarbeiter auf Zeit zur Verfügung stellt (überlässt).

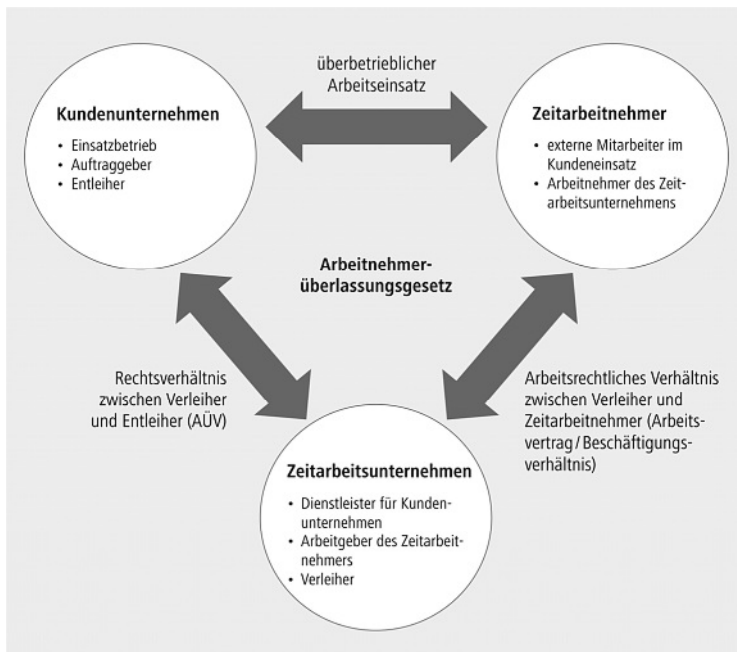


Abb. 16: Dreiecksverhältnis

Die Arbeitgeberstellung des Zeitarbeitsunternehmens bleibt durch die Überlassung jedoch unberührt. Es erfüllt die wesentlichen Arbeitgeberpflichten aus dem Arbeitsverhältnis selbst und trägt das Arbeitgeberberrisiko.

### 4.3.1 Rechte und Pflichten des Kunden

Für das Kundenunternehmen stellt die Zeitarbeit eine externe Personalbeschaffungsmaßnahme dar, die eine flexible Steuerung des Personalbedarfs ermöglicht. Dem Entleiher wird vom Zeitarbeitsunternehmen ein Zeitarbeitnehmer überlassen, der in dem Betrieb des Entleihers (Einsatzbetrieb) eingesetzt wird.

Der Entleiher im Sinne des AÜG beschäftigt den überlassenen Zeitarbeitnehmer und übernimmt einzelne Funktionen (Weisungsbefugnis) eines Arbeitgebers, ist jedoch nicht dessen Arbeitgeber. Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers bleibt das Zeitarbeitsunternehmen. Während des Einsatzes im Kundenunternehmen kann der Entleiher den Zeitarbeitnehmer in den Grenzen des Überlassungsvertrages in seinem Betrieb nach seinen Vorstellungen beschäftigen.

---

**Tipp: Verlangen Sie nach offenen Karten**

Erstes Gebot der Zeitarbeit ist der offene und faire Umgang aller Beteiligten miteinander. Suchen Sie bei Fragen, Abstimmungsproblemen oder konkreten Beschwerden immer frühzeitigen und direkten Kontakt zu den bei Ihnen eingesetzten Zeitarbeitern und zum Zeitarbeitsunternehmen, um Reibungsverluste möglichst gering zu halten und schnell gegensteuern zu können.

Da Zeitarbeitnehmer im Rahmen der Arbeitsorganisation voll in das Kundenunternehmen eingegliedert werden und ihre Arbeitsleistung dort erbringen, ist dieses auch berechtigt, ihnen Arbeitsanweisungen zu geben. Gleichzeitig übernimmt es unabhängig vom Zeitarbeitsunternehmen auch eine Fürsorgepflicht für die Arbeitssicherheit des Zeitarbeitnehmers.

Nach § 11 Abs. 6 AÜG muss der Einsatzbetrieb Zeitarbeitnehmer vor Beginn ihrer Beschäftigung und bei Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich darüber aufklären, welchen Gefahren für Sicherheit und Ge-

sundheit sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können und welche Maßnahmen und Einrichtungen es gibt, um diese Gefahren abzuwenden. Zusätzlich müssen Zeitarbeitnehmer von ihrem Einsatzbetrieb darüber unterrichtet werden, ob besondere Qualifikationen oder berufliche Fähigkeiten zur Verrichtung ihrer Arbeit notwendig sind, es einer speziellen ärztlichen Überwachung während der Tätigkeit bedarf oder ob erhöhte Risiken am Arbeitsplatz bestehen.

### **Tipp: Kein Risiko bei gefährlichen Einsätzen**

Um Unfälle zu vermeiden und Streitigkeiten über eine anschließende Haftung aus dem Weg zu gehen, sollte bei Einsätzen mit einem erhöhten Gefahrenpotenzial unbedingt im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genau geregelt werden, welche Tätigkeiten der ausgewählte Zeitarbeitnehmer übernehmen darf und welche nicht.

Wenn der überlassene Zeitarbeitnehmer nicht im Rahmen eines Zeitarbeitstarifvertrages beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt ist, gilt der Gleichstellungsgrundsatz. Damit dieser gewahrt werden kann, ist das Kundenunternehmen nach § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG verpflichtet, schriftlich zu dokumentieren und das Zeitarbeitsunternehmen zu informieren, welche Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes, für solche Stammmitarbeiter im eigenen Betrieb gelten, die mit der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers vergleichbar sind. Dieses Dokument wird dem Überlassungsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen beigelegt.

### **Achtung**

Diese Informationspflicht schließt nach Maßgabe des Ersten Gesetzes zur Änderung des AÜG ein, dass der Zeitarbeitnehmer durch den Entleiher über freie oder frei werdende Arbeitsplätze in seinem Unternehmen informiert werden muss (§ 13a AÜG). Dies kann zum Beispiel durch Aushang an geeigneter, dem Zeitarbeitnehmer zugänglicher Stelle oder über das Intranet erfolgen, wenn der Zeitarbeitnehmer darauf zugreifen kann. Ein vorsätzlicher oder fahrlässiger Verstoß gegen diese Informationspflicht kann mit einem Bußgeld bis zu 2.500 Euro bestraft werden.

Gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen haben Kundenunternehmen grundsätzlich die Verpflichtung zur termingerechten Zahlung



des im Überlassungsvertrag festgesetzten Stundensatzes mal der Zahl der Arbeitsstunden. Dabei besteht prinzipiell eine Abnahmeverpflichtung des Kunden, auch wenn er bereits angeforderte Zeitarbeiter vor Ort nicht aktiv einsetzt. In der Regel werden von vielen Zeitarbeitsunternehmen aus Kulanz aber nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in Rechnung gestellt.

Zwar ist das Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber der Zeitarbeiter dazu verpflichtet, die gesamten Sozialversicherungsbeiträge für sie abzuführen. Im Falle seiner Zahlungsunfähigkeit geht diese Verpflichtung allerdings nach § 28 e Abs. 2 Satz 1 SGB IV auf das Kundenunternehmen über. Dieses muss wie ein selbstschuldnerischer Bürge für die nicht gezahlten Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungs- sowie die Unfallversicherungsbeiträge haften, die während des Überlassungszeitraumes des Zeitarbeiters im Einsatzbetrieb angefallen sind.

**Achtung:**

Auch die Vorlage von Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Berufsgenossenschaften und Krankenkassen schützt nicht unbedingt vor dem Risiko der Subsidiärhaftung.

Eine größere Sicherheit aufseiten des Kundenunternehmens entsteht, wenn es die Krankenkassenbescheinigungen anfordert, in denen die ihm überlassenen Zeitarbeiter mit Namen und Sozialversicherungsnummer aufgeführt sind, und sich von den zuständigen Krankenkassen mit Stempel und Unterschrift bestätigen lässt, dass bis zum Fälligkeitsdatum die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe abgeführt worden sind. Diese Vorgehensweise erfordert allerdings einen hohen Verwaltungsaufwand.

Um sich vor der Subsidiärhaftung zu schützen, können Entleiher auch Bankbürgschaften von Zeitarbeitsunternehmen verlangen. Allerdings gilt dies prinzipiell als Extraleistung beim Zeitarbeitsunternehmen und kann mit Mehrkosten in Form eines höheren Stundenverrechnungssatzes zu Buche schlagen.

**Tipp: Treffen Sie eine gute Wahl**

Um das Risiko der Subsidiärhaftung für Sozialversicherungsbeiträge ohne Mehrkosten oder -aufwand zu minimieren, sollten Sie bereits bei der Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens auch die Seriosität und Zuverlässigkeit Ihres Vertragspartners besonders achten und sich entsprechende Belege vorlegen lassen. Ganz wichtig sind dabei aktuelle Referenzen; in Zweifelsfällen kann auch eine Nachfrage bei der zuständigen Arbeitsagentur sinnvoll sein.

**Checkliste: So arbeiten Sie sicher mit einem Zeitarbeitsunternehmen zusammen**

- Das Zeitarbeitsunternehmen besitzt eine unbefristete Erlaubnis der zuständigen Arbeitsagentur zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung.
- Der Anbieter kann Unbedenklichkeitsbescheinigungen des Finanzamtes, der Berufsgenossenschaft sowie der Sozialversicherungsträger vorlegen.
- Der Anbieter ist zur weiteren Absicherung bereit, bei der erstmaligen Zusammenarbeit eine Bankbürgschaft über Sozialversicherungsbeiträge beizubringen.
- Das Unternehmen hat eine Betriebshaftpflichtversicherung, beispielsweise zum Ausgleich von Schäden im Falle eines Auswahlverschuldens.
- Das Unternehmen wendet einen Branchentarifvertrag an.
- Der Anbieter ist seit mindestens drei Jahren am Markt.
- Das Unternehmen ist zertifiziert (z. B. Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001).
- Das Unternehmen kann nachvollziehbare Referenzen vorweisen.
- Das Zeitarbeitsunternehmen stellt die persönliche Schutzausrüstung für die Zeitarbeitskräfte.
- Der Arbeitsschutz besitzt einen besonderen Stellenwert in der Auftragsabwicklung.
- Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen entsprechen dem geschäftsüblichen Standard.

### 4.3.2 Rechte und Pflichten des Zeitarbeitsunternehmens

Durch den Überlassungsvertrag hat das Zeitarbeitsunternehmen gegenüber seinen Kundenunternehmen die Verpflichtung, Zeitarbeitnehmer ordnungsgemäß für die vorgesehenen Tätigkeiten auszuwählen und für die vereinbarte Überlassungsdauer zur Verfügung zu stellen. Dabei muss es prüfen, ob eine entsprechende Eignung der Zeitarbeitnehmer für die Aufgaben im Kundenbetrieb besteht. Ist diese Eignung nicht vorhanden und die Zeitarbeitnehmer werden trotzdem einem Kundenunternehmen für die vereinbarten Tätigkeiten überlassen, kann dieses Schadensersatzansprüche wegen Schlechtleistung anmelden. Stellt das Zeitarbeitsunternehmen zum Beginn der vereinbarten Überlassungsdauer keinen Zeitarbeitnehmer, kann es wegen Nichtleistung zur Rechenschaft gezogen werden, sofern es das Nichterscheinen verschuldet.

Üblicherweise ist die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers vertraglich nicht an eine bestimmte Person gebunden. Das Zeitarbeitsunternehmen muss dem Kundenunternehmen gegenüber nur gewährleisten, dass ein Zeitarbeitnehmer zur Verfügung gestellt wird, der die Qualifikation und Fähigkeit zur Bewältigung der vereinbarten Aufgaben mitbringt. Das Zeitarbeitsunternehmen kann in der Regel jederzeit den Zeitarbeitnehmer gegen einen anderen adäquaten tauschen oder ihn beispielsweise wegen Krankheit ersetzen, ohne dass der Entleiher darauf Einfluss hat.

Als Vertragsarbeitgeber des Zeitarbeitnehmers hat das Zeitarbeitsunternehmen ihm gegenüber auch das Direktionsrecht. Es übt dieses allerdings vor allem dadurch aus, dass es den Zeitarbeitnehmer anweist, seine Arbeitsleistung bei einem anderen Arbeitgeber nach dessen Weisung zu erbringen. Durch den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Kundenunternehmen tritt das Zeitarbeitsunternehmen sein Direktionsrecht gegenüber dem Zeitarbeitnehmer zum Teil an dieses ab. Anweisungen zur Art und Ausführung der Aufgaben, die der Zeitarbeitnehmer im Kundenunternehmen leisten soll, übernehmen die Personalverantwortlichen dort.

Wie in jedem Arbeitsverhältnis hat ein Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern.

Auch wenn die Zeitarbeitnehmer vorwiegend in externen Kundenunternehmen eingesetzt werden, auf die das Zeitarbeitsunternehmen nur bedingt Einfluss hat, entbindet es dieser Umstand nicht von der Mitverantwortung für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen am Einsatzort seiner Zeitarbeitnehmer (§ 11 Abs. 6 AÜG). So ist ein Zeitarbeitsunternehmen gesetzlich verpflichtet zu kontrollieren, ob die Arbeitsschutzbestimmungen in den Einsatzbetrieben eingehalten werden. Wenn es dort Mängel erkennt, hat es seine Kundenunternehmen dazu anzuhalten, diese zu beseitigen.

Darüber hinaus gehört die Gewährleistung, dass arbeitsschutzrechtliche, sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Vorschriften eingehalten werden, zu den Aufgaben der Zeitarbeitsunternehmen. Existiert ein Betriebsrat, muss dieser in die Umsetzung eingebunden werden. So sind Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, detaillierte Arbeitsanweisungen zu realisieren, und zu kontrollieren, dass diesen auch Folge geleistet wird:

- Aufgaben wie die eigenverantwortliche Einstellung, Überlassung und Überwachung von Zeitarbeitern müssen ausschließlich an Personen (Niederlassungsleiter, Disponenten) übertragen werden, die fachlich qualifiziert sind und über die erforderlichen arbeitsschutzrechtlichen Kenntnisse verfügen (§ 3, Abs. 1 Nr. 1 und 2 AÜG).
- Zeitarbeitnehmer müssen bei der Einstellung, mindestens einmal jährlich sowie aus gegebenem Anlass vor dem Arbeitseinsatz umfassend sicherheitstechnisch unterrichtet und eingewiesen werden.
- Zeitarbeitnehmern müssen die erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen ausgehändigt werden.
- Durch Fachkundetests oder andere Nachweise muss die fachliche Ausbildung, die Befähigung und die körperliche Eignung der Zeitarbeitnehmer geprüft, festgehalten und dokumentiert werden.
- Durch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen muss der Gesundheitszustand von Zeitarbeitnehmern überwacht werden, wenn sie bei ihrer Tätigkeit Umgang mit Gefahrstoffen haben.

- Ein Betriebsarzt ist für jede Niederlassung des Zeitarbeitsunternehmens zu bestellen; je nach Arbeitnehmer beträgt die erforderliche Einsatzzeit 0,8 Tage pro Jahr.
- Sicherheitsingenieure oder Fachkräfte für Sicherheit sind für jede Niederlassung zu bestellen; in Unternehmen mit über vierhundert Beschäftigten muss dies ein hauptamtlich tätiger Mitarbeiter sein.
- Ein Sicherheitsbeauftragter ist für jede Niederlassung mit mehr als 21 Beschäftigten (Stammpersonal und Zeitarbeitnehmer) zu bestellen, bei Überlassung gewerblich-technischen Personals unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.
- Einen Arbeitsschutzausschuss muss jeder Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten bilden.

Zwar hat der Zeitarbeitnehmer im Arbeitsvertrag zugestimmt, dass er vom Zeitarbeitsunternehmen an andere Betriebe zur Erbringung seiner Arbeitsleistung überlassen werden kann. Er ist aber berechtigt, den Einsatz zu verweigern, wenn im Kundenunternehmen gestreikt wird. Das Zeitarbeitsunternehmen ist deshalb gesetzlich verpflichtet, seine Arbeitnehmer von einem Arbeitskampf im Kundenunternehmen vor Einsatzbeginn zu unterrichten.

Als Arbeitgeber muss das Zeitarbeitsunternehmen seinen Zeitarbeitnehmern ein qualifiziertes Arbeitszeugnis über ihre jeweiligen Tätigkeiten ausstellen (§ 630 BGB). Er kann sie nicht an die Kundenunternehmen verweisen, denen sie überlassen waren. Hat er keine Kenntnis über ihre dort ausgeführten Arbeitsleistungen, muss er sich beim Entleiher darüber informieren.

Um ihren vielfältigen Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten über Meldungen zur Sozialversicherung und zu Finanzbehörden nachzukommen, müssen Zeitarbeitsunternehmen Personalakten über ihre Zeitarbeitnehmer führen. Diese können von der BA kontrolliert werden, da sie zum Nachweis der Erfüllung von Arbeitgeberpflichten gehören. Verstöße dagegen können den Entzug der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zur Folge haben.

### 4.3.3 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Die Rechte und Pflichten von Zeitarbeitnehmern entsprechen in arbeitsrechtlicher Hinsicht grundsätzlich denen von Arbeitnehmern in konventionellen Beschäftigungsverhältnissen. In der Praxis ergeben sich für die Tätigkeit eines Zeitarbeitnehmers allerdings einige Besonderheiten:

- Der Zeitarbeitnehmer wird vom Zeitarbeitsunternehmen angestellt und entlohnt, seine Arbeitsleistung erbringt er allerdings in der Regel gegenüber einem entleihenden Kundenunternehmen.
- Der Zeitarbeitnehmer ist üblicherweise an wechselnden Orten und zu unterschiedlichen Zeiten bei verschiedenen Kundenunternehmen im Einsatz.
- Auch beim Einsatz in Kundenunternehmen besteht das Beschäftigungsverhältnis durchgängig zwischen dem Zeitarbeiter und dem Zeitarbeitsunternehmen weiter.
- Es gibt eine Differenzierung zwischen Einsatzzeiten des Zeitarbeiters bei Kundenunternehmen und Nichteinsatzzeiten beim Zeitarbeitsunternehmen.
- Für die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen gibt es überwiegend keine zeitliche Befristung.
- Der Zeitarbeitnehmer unterliegt hinsichtlich seiner konkreten Tätigkeit sowohl der Weisungsbefugnis des Disponenten als disziplinarischem Dienstvorgesetzten beim Zeitarbeitsunternehmen als auch der des fachlichen Dienstvorgesetzten im Kundenunternehmen.

Mit seiner Einwilligung zur Überlassung an Kundenunternehmen stimmt der Zeitarbeitnehmer grundsätzlich seinem Einsatz bei diesen zu. Allerdings ist er nicht verpflichtet, als Ersatz für streikende Arbeitnehmer bei einem Kundenunternehmen tätig zu werden. Er hat sogar nach § 11 Abs. 5 AÜG ein Recht darauf, vom Zeitarbeitsunternehmen vor seinem Einsatz zu erfahren, ob das Kundenunternehmen, in dem er arbeiten soll, gerade von einem Arbeitskampf betroffen ist.

Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten über vertrauliche und betriebsinterne Angelegenheiten erstrecken sich bei Zeitarbeitnehmern in der Regel nicht nur auf das Zeitarbeitsunternehmen, bei dem sie angestellt sind, sondern auch auf die jeweiligen Kundenunternehmen, denen sie überlassen wurden.

Bei Arbeitsverhinderung muss der Zeitarbeitnehmer das Zeitarbeitsunternehmen unverzüglich in Kenntnis setzen, das auch für seine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit zuständig ist. Eine Krankmeldung beim Verleiher reicht nicht aus. Hingegen besteht der Anspruch des Zeitarbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis nur gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen, nicht gegenüber Kundenunternehmen, bei denen er im Einsatz war.

**Checkliste: So prüfen Sie als Zeitarbeitnehmer die Seriosität Ihres Arbeitgebers**

- Das Zeitarbeitsunternehmen ist im Besitz einer gültigen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, ausgestellt von der zuständigen Arbeitsagentur.
- In den Geschäftsräumen hängen die vorgeschriebenen Informationen und Merkblätter aus.
- Sie haben bei der Einstellung zum Arbeitsvertrag das schriftliche „Merkblatt für Leiharbeitnehmer“ der Bundesagentur für Arbeit erhalten.
- Ihnen wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag angeboten und ausgehändigt.
- Direkt nach der Einstellung hat eine Arbeitssicherheitsbelehrung stattgefunden.
- Das Büro des Unternehmens ist regelmäßig besetzt. Bei Fragen als Interessent oder Problemen als Mitarbeiter können Ansprechpartner vor Ort konsultiert werden.
- Die Büroräume und deren Ausstattung machen einen guten und soliden Eindruck.
- Die Mitarbeiter des Unternehmens sind freundlich und geben bereitwillig und fachlich fundiert Auskunft.
- Ihr Ansprechpartner im Zeitarbeitsunternehmen kann konkrete Angaben zu Tätigkeiten, Einsatzorten und Arbeitsbedingungen machen.
- Ihnen wird ein unbefristeter Vertrag angeboten.

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Zeitarbeitsunternehmen wendet einen der Branchentarifverträge an und weist dies im Arbeitsvertrag nach.</li> <li>• Die Vergütung für die angebotenen Tätigkeiten ist angemessen und marktgerecht.</li> <li>• Es werden zusätzliche Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder vermögenswirksame Leistungen gewährt.</li> <li>• Überstunden, Feiertagsarbeit, Schichtarbeit etc. werden mit Zuschlägen bezahlt.</li> <li>• Fahrt- und ggf. Übernachtungskosten sowie der Verpflegungsmehraufwand werden übernommen, falls Sie nicht ortsnah eingesetzt werden können.</li> <li>• Die vereinbarten Kündigungsfristen entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen.</li> <li>• Sie erhalten bei jedem neuen Einsatz einen Einsatzbegleitschein mit einer möglichst exakten Wegbeschreibung.</li> <li>• Sie werden vom Zeitarbeitsunternehmen kostenlos mit Ihrer persönlichen Schutzausrüstung, mit eventuell erforderlicher Zusatzausrüstung und ggf. mit Arbeitskleidung ausgerüstet.</li> <li>• Ihnen werden in Nichteinsatzzeiten oder aufgrund spezieller Anforderungen vom Zeitarbeitsunternehmen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.</li> </ul> |  |
|---|--|

## 4.4 Betriebsrat und Zeitarbeit

Da Zeitarbeitnehmer sowohl dem Arbeitgeberdirektionsrecht des Zeitarbeitsunternehmens unterliegen als auch den Arbeitsanweisungen der Personalverantwortlichen im Einsatzunternehmen, weisen sie eine doppelte Betriebszugehörigkeit auf. Während der Beschäftigungs- und Überlassungsdauer in einem Kundenunternehmen sind für sie allerdings fast ausschließlich die dortigen Betriebsräte Ansprechpartner.



#### 4.4.1 Betriebsrat im Kundenunternehmen

Ist der Einsatz von Zeitarbeitnehmern in einem Unternehmen geplant, muss der Arbeitgeber die Zustimmung seines Betriebsrates nach § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und § 14 Abs. 3 AÜG vor Überlassungsbeginn einholen. Dabei hat er dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG vorzulegen (Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung). Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 AÜG unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben (Wegfall der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung).

##### **Achtung:**

Zeitarbeitnehmer dürfen nicht ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrates im Kundenunternehmen eingesetzt werden. Auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 12.11.2002 (Az. 1 ABR 1/02) ändert nichts daran.

Der Betriebsrat im Kundenunternehmen darf seine Zustimmung nur verweigern, wenn der Einsatz des Zeitarbeitnehmers gegen eine gesetzliche Bestimmung, einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, die Richtlinien zur Personalauswahl oder gegen das Gleichbehandlungsgebot (Equal Treatment) bei fehlender Vorlage und Anwendung eines Zeitarbeitstarifvertrages verstößt.

Weitere Gründe für eine rechtmäßige Zustimmungsverweigerung können drastische Nachteile für Beschäftigte im Kundenunternehmen (z. B. Kündigung von Mitarbeitern) aufgrund des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern sein sowie eine versäumte, rechtlich zwingende Stellenausschreibung im Betrieb für die Tätigkeit, die der Zeitarbeitnehmer übernehmen soll. Auch in der Person des Zeitarbeiters können Gründe für eine Ablehnung liegen: Dies gilt insbesondere bei der Befürchtung, dass seine spezielle Persönlichkeit zur Störung des Betriebsfriedens führen könnte.

Darüber hinaus verpflichtet der Tarifabschluss vom 19. Mai 2012 zwischen IG Metall und den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie diese, mit dem Betriebsrat über die Bedingungen zu verhandeln, wenn sie Zeitarbeitnehmer einsetzen wollen.

Es kann allerdings auch eine generelle Betriebsvereinbarung über den Zeitarbeitnehmereinsatz anstelle dieser Einzelfallregelung ge-

troffen werden. In dieser (freiwilligen) Betriebsvereinbarung können Betriebsrat und Arbeitgeber festlegen, wie viele Zeitarbeiter auf welchem Arbeitsplatz, und wie lange eingesetzt werden sollen. In dieser Betriebsvereinbarung können zudem das Entgelt und die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis geregelt werden.

Zeitarbeitnehmer dürfen außerdem nur dann eingesetzt werden, wenn die Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten oder die Arbeitsplätze im Entleihbetrieb nicht gefährdet werden. Wenn der Betriebsrat eine solche Gefährdung feststellt, kann er seine Zustimmung zur Einstellung von Zeitarbeitern begründet verweigern. Außerdem muss Zeitarbeit zeitlich begrenzt sein oder es muss ein Sachgrund vorliegen. Dazu zählen beispielsweise Auftragsspitzen, Vertretungsfälle oder der Bedarf an speziellen Qualifikationen. Zur zeitlichen Begrenzung der Zeitarbeit wurde in den Tarifvertrag eine Übernahmeregelung aufgenommen: Existiert in einem Betrieb keine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit, dann muss dieser nach 18 Monaten überprüfen, ob die Zeitarbeitnehmer fest eingestellt werden können. Nach 24 Monaten Einsatz ist der Betrieb verpflichtet, sie zu übernehmen.

Um zu überprüfen, ob der Equal-Treatment-Grundsatz gewahrt oder ein gültiger Tarifvertrag angewandt wird, kann der Betriebsrat des Kundenunternehmens Einsicht in den Überlassungsvertrag verlangen. Dort sind allerdings keine Angaben zur konkreten Entlohnung des Zeitarbeitnehmers gemacht. Der Einblick in den Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsunternehmen steht dem Betriebsrat dagegen nicht zu, da die Kontrolle der darin enthaltenen Inhalte und ihrer Umsetzung Aufgabe des Betriebsrates im Zeitarbeitsunternehmen ist (wenn dort einer besteht).

**Achtung:**

Allerdings befreit die Anwendung eines Tarifvertrages das entleihende Kundenunternehmen nicht automatisch von seiner Offenlegungs- bzw. Informationspflicht. Die Branchentarifverträge der Zeitarbeitsunternehmen gelten prinzipiell ausschließlich für gewerkschaftlich organisierte Zeitarbeitnehmer. Nur wenn dem Betriebsrat gegenüber nachgewiesen werden kann, dass die tarifvertraglichen Regelungen einzelvertraglich in die Arbeitsverträge der Zeitarbeitnehmer als Individualabreden integriert sind, kann das Equal-Treatment-Gebot vernachlässigt werden (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG).

Der Betriebsrat des Kundenunternehmens kann seine Zustimmung zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern nach den Bestimmungen des BetrVG grundsätzlich nicht mit der Begründung verweigern, dass ein Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber des im Kundenbetrieb eingesetzten Zeitarbeitnehmers einen Tarifvertrag mit einer bestimmten Gewerkschaft oder Tariftgemeinschaft abgeschlossen hat. Eine solche Begründung ist von den Bestimmungen des BetrVG nicht gedeckt.

Um Auseinandersetzungen mit seinem Betriebsrat aus dem Weg zu gehen, könnte ein Kundenunternehmen allerdings bei Vorbehalten vorziehen, auf ein anderes Zeitarbeitsunternehmen zurückzugreifen, das einen mit einer anderen Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag anwendet.

Probleme können auch entstehen, wenn das Kundenunternehmen eine Betriebsvereinbarung mit seinem Betriebsrat über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern abschließen möchte und dafür den Musterentwurf der IG Metall verwendet. Danach kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu dem Einsatz eines Zeitarbeitnehmers verweigern, wenn der Verleiher einen Tarifvertrag anwendet, der nicht mit der IG Metall oder einer Tariftgemeinschaft unter Beteiligung der IG Metall abgeschlossen wurde. Auch diese Regelung wird von den Bestimmungen des BetrVG nicht gedeckt.

Auch wenn Zeitarbeitnehmer Beschäftigte ihres Zeitarbeitsunternehmens bleiben, werden ihnen während des Einsatzes im Kundenunternehmen als eng eingegliederte externe Mitarbeiter eingeschränkte betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeräumt. So sind sie nach § 7 Satz 2 BetrVG berechtigt, sich an der Wahl der Arbeitnehmervertretung im Kundenunternehmen durch Stimmabgabe zu beteiligen, sofern sie dem betreffenden Entleiherbetrieb mehr als drei Monate überlassen werden. Allerdings dürfen sie sich im Kundenunternehmen nicht selbst zur Wahl für den Betriebsrat stellen (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG).

Ferner können sich Zeitarbeitnehmer während ihrer Überlassung an den Betriebsrat im Kundenunternehmen wenden, wenn sie zu betrieblichen Angelegenheiten, von denen sie betroffen sind, Stellung nehmen möchten oder Vorschläge zur Gestaltung des Arbeitsplatzes oder -ablaufs haben. Außerdem kann der Betriebsrat des Kunden-

unternehmens Teilbetriebsversammlungen für die dort eingesetzten Zeitarbeitnehmer abhalten.

#### 4.4.2 Betriebsrat im Zeitarbeitsunternehmen

In Zeitarbeitsunternehmen sind Betriebsräte bisher noch selten. Das lässt sich einerseits darin begründen, dass nicht viele Zeitarbeitnehmer in Gewerkschaften organisiert sind. Andererseits können sich aufgrund ihrer häufigen Einsatzwechsel und der hohen Fluktuation nur wenige mit dem Zeitarbeitsunternehmen als Vertragsarbeitgeber identifizieren.

Während eines konkreten Einsatzes in Kundenunternehmen sind die dortigen Betriebsräte für die Belange der überlassenen Zeitarbeitnehmer zuständig. Ein vorhandener Betriebsrat im Zeitarbeitsunternehmen hat allerdings einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen über die Arbeitsbedingungen und -einkommen bei den Kundenunternehmen. Denn nur wenn er diese kennt, kann er beurteilen, ob beispielsweise der Equal-Treatment-Grundsatz bei der tariflichen Eingruppierung eines Zeitarbeitnehmers berücksichtigt wurde.

Der Betriebsrat kann aber nicht über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern mitbestimmen. Da die Tätigkeit in wechselnden Kundenunternehmen zu den charakteristischen Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses gehört, ist die Anweisung des Arbeitsgebers, den Einsatzort zu wechseln, keine Versetzung des Zeitarbeitnehmers im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne. Eine Zustimmung des Betriebsrates im Zeitarbeitsunternehmen ist dazu aus diesem Grunde nicht erforderlich.

Auch in sozialen Angelegenheiten kann der Betriebsrat im Zeitarbeitsunternehmen immer dann Mitbestimmungsrechte wahrnehmen, wenn mitbestimmungspflichtige Sachverhalte für den eigenen Betrieb durch die Überlassung realisiert werden. Wird beispielsweise die tariflich festgelegte Arbeitszeit beim Zeitarbeitsunternehmen durch gesonderte Vereinbarungen mit Zeitarbeitnehmern für ihre Überlassungsdauer bei einem Kundenbetrieb verlängert, hat der Betriebsrat des Zeitarbeitsunternehmens nach § 87 Abs 1 Nr. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.

# 5 Auswahl des Anbieters

Zeitarbeit ist mehr als der personelle Ausgleich von Arbeitsausfällen und Auftragsspitzen. Und viele Zeitarbeitsunternehmen können weit mehr, als Arbeitnehmer zu überlassen oder zu vermitteln. Doch in welchem Umfang ihr Dienstleistungsportfolio genutzt wird, hängt immer von den Anforderungen des Kunden ab. Dieser muss für sich definieren, in welcher Weise er das Angebot nutzen will, um seinen Personalbedarf rasch und kostengünstig an neue Anforderungen anzupassen. In diesem Kapitel erfahren Sie, welche Dienstleistungen Zeitarbeitsunternehmen anbieten und wie Sie den optimal passenden Dienstleister finden. Checklisten helfen bei der Anbieterauswahl und beim Kostenvergleich.

## 5.1 Auswahlkriterien

Wie bei jedem anderen Dienstleistungsangebot auch entsteht zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenunternehmen eine mehr oder weniger intensive Kunden-Lieferanten-Beziehung. Doch in diesem Fall geht es um eine spezielle Form der Dienstleistung: die Überlassung und Vermittlung von Arbeitskräften. Dies hat dieser Dienstleistung und den hier tätigen Unternehmen immer besondere Aufmerksamkeit der Gewerkschaften und des Gesetzgebers beschert und verlangt vor dem Hintergrund eines weitgehend deregulierten Marktes eine besondere Sensibilität bei der Auswahl des Dienstleisters.

Gerade in der Zeitarbeit ist die Orientierung am Bedarf des Kunden besonders wichtig, weil nur die gezielte Bedarfsdeckung den langfristigen geschäftlichen Erfolg eines Zeitarbeitsunternehmens sichert. Je differenzierter dieser Bedarf ist – bezogen auf Formen, Zeiten, Einsatzniveau, Dauer, Umfang und Organisation – umso mehr muss der Dienstleister sein Angebot erweitern, um diesen Bedarf decken

zu können. Hiervon kann der Kunde profitieren. Denn oftmals bieten Zeitarbeitsunternehmen neben der eigentlichen Überlassung von Arbeitskräften auch eine breite Palette an zusätzlichen Serviceleistungen, die dem Kunden das Personalmanagement wesentlich vereinfachen.

---

**Tipp: Fordern Sie Ihren Dienstleister**

Um die Chance Zeitarbeit zu nutzen, sollten Sie sich eingehend über die Branche und ihre Möglichkeiten informieren. Erster Anhaltspunkt kann bereits die Website des Anbieters sein. Oft gibt es für spezielle Anforderungen auch individuelle Lösungen, die bereits auf der Website benannt werden. Gerade größere Anbieter sind für ihre Innovationsfreudigkeit und Flexibilität bekannt.

Trotz gesetzlich geregeltem „Equal Treatment“, Erlaubniserfordernis (siehe Kapitel 2) und Branchentarifverträgen gibt es in der Zeitarbeitsbranche noch immer schwarze Schafe. Das Geschäftsmodell ist gerade im Bereich der einfachen Überlassung sehr simpel strukturiert, verlangt keine kostenintensiven Investitionen oder höheren fachlichen Qualifikationen und ist vor allem im Bereich der Vermittlung sehr risikoarm. Die Prüfung durch die Bundesagentur ist zwar formal umfassend, in der Praxis jedoch bei rund 18.500 Unternehmen nicht mit der Gründlichkeit und Schnelligkeit umzusetzen, die eine wirkliche Kontrolle ermöglichen würden.

---

**Tipp: Befolgen Sie eine Faustregel**

Seien Sie vorsichtig bei Zeitarbeitsfirmen, die ausschließlich im Helferbereich tätig sind. Wenden Sie sich vorzugsweise an Unternehmen, die entweder klar definierte Spezialisten für eine Branche oder einen Beruf haben oder das gesamte Dienstleistungsportfolio anbieten. Zudem ist es natürlich positiv zu bewerten, wenn ein Zeitarbeitsunternehmen einen Tarifvertrag anwendet, der nicht unter gerichtlichem Vorbehalt der Tariffähigkeit steht.

Nicht jedes Zeitarbeitsunternehmen kann seinen Kunden durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in jedem Fall und bei jeder Anforderung die geforderte Flexibilität und Sicherheit in Personalfragen bieten. In kleineren Zeitarbeitsfirmen können zum Beispiel krankheitsbedingte Ausfälle von eigenen Mitarbeitern zu Engpässen bei der Bearbeitung von Anfragen führen. Diese Anbieter werden auch größere Schwierigkeiten haben, besonders gefragte Positionen im Fachkräftebereich zügig besetzen zu können, weil ihnen der Zugriff auf größere Datenbanken oder Bewerberreservoirs fehlt.

### **5.1.1 General- oder Spezialanbieter**

Zeitarbeit steht heute nicht mehr nur für die Überlassung ungelernter Hilfskräfte bei Auftragsspitzen oder Personalengpässen, sondern auch für Interimsmanagement, Projektarbeit und flexible Belegschaft. Es werden folglich nicht nur ungelernte Kräfte oder Aushilfen überlassen, sondern Arbeitskräfte aller Hierarchieebenen für fast alle Branchen und Berufsbilder.

In der Zeitarbeitsbranche findet sich eine Vielzahl unterschiedlich aufgestellter Anbieter. Neben den großen der Branche existieren auch viele Klein- und Kleinstunternehmen, die teilweise auf bestimmte Marktsegmente spezialisiert sind oder nur regional agieren. Dementsprechend ist ihr Dienstleistungsportfolio auch unterschiedlich geprägt. Einige unter ihnen konzentrieren sich auf die Überlassung von Fach- und Führungskräften, oft auch auf internationaler Ebene. Andere fokussieren sich auf eine spezielle Branche (z. B. Ingenieurwesen oder IT) oder sie operieren lediglich in einer definierten Region.

Man unterscheidet in der Branche drei Gruppen von Zeitarbeitsunternehmen:

- die Generalisten,
- die Spezialisten,
- die Regionalanbieter.

Die Unternehmen, die in der Zeitarbeitsbranche zu den Generalisten zählen, sind in allen wichtigen Branchen und Marktsegmenten vertreten und bieten ihren Kunden eine breite Palette von Dienstleistungen an. Sie verfügen über ein dichtes Netz von Filialen, beschäftigen meist mehrere Tausend Zeitarbeitnehmer und gehen oft Kooperationen mit regionalen Anbietern ein. Die Generalisten agieren in aller Regel als Full-Service-Provider. In einigen Fällen haben sie für die Überlassung und Vermittlung von höher qualifizierten Zeitarbeitnehmern eigene Tochtergesellschaften unter anderem Markennamen eingerichtet.

Die Spezialisten richten ihr Angebot auf bestimmte Bereiche, Berufsgruppen und Aufgaben innerhalb der Personaldienstleistung aus. Kundenunternehmen finden bei Spezial-Zeitarbeitsfirmen individuelle Lösungen und Modelle für ihren Bedarf. Durch die Besetzung attraktiver Nischen erzielen die Spezialisten verhältnismäßig hohe Margen. Im Durchschnitt sind circa hundert bis tausend Zeitarbeitnehmer bei den spezialisierten Unternehmen beschäftigt.

Unternehmen, die sich als Regionalanbieter positionieren, konzentrieren sich auf ein bestimmtes, territorial begrenztes Gebiet. Hier handelt es sich meist um kleinere Unternehmen mit durchschnittlich weniger als hundert Zeitarbeitnehmern. Sie kennen ihr Gebiet in der Regel sehr gut, vor allem auch dessen mittelständische Klientel, können aber Engpässe in der Beschaffung von Zeitarbeitnehmern anders als größere Anbieter mit einem bundesweiten Niederlassungsnetz nicht interregional ausgleichen.

In der Zeitarbeitsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird zudem noch zwischen Zeitarbeitsunternehmen, die überwiegend oder ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind (Betriebszweck), und sonstigen Betrieben unterschieden, die Arbeitnehmerüberlassung neben anderen wirtschaftlichen Aktivitäten betreiben (so genannte Mischbetriebe). Die Beurteilung des Betriebszweckes richtet sich dabei nach dem Anteil der Zeitarbeitnehmer an der Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten, jeweils am Ende des Kalenderhalbjahres. Ende 2012 waren rund 64 Prozent der Verleihbetriebe überwiegend oder ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung tätig.



Die jeweils spezifische Ausrichtung des Zeitarbeitsanbieters hat aber nicht nur Einfluss auf die Verfügbarkeit und Qualifikation der Zeitarbeitnehmer, sie bestimmt auch entscheidend die Kompetenz, das Branchen-Know-how und die Aufgabendiversifizierung der internen Mitarbeiter. Gerade wenn Kunden mehr als die klassische Überlassung von einem Personaldienstleister in der Zeitarbeit erwarten, spielt dieses Kriterium eine wichtige Rolle.

<b>Checkliste: Wie finde ich den passenden Anbieter?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Mitarbeiter der Zeitarbeitsfirma sind fachlich versiert und in der Lage, den Kunden kompetent zu beraten.</li> <li>• Der Ansprechpartner im Zeitarbeitsunternehmen kann konkrete und fundierte Angaben zu speziellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und zur Formalqualifikation des Zeitarbeitnehmers machen.</li> <li>• Der Anbieter wendet professionelle und moderne Formen der Mitarbeiterrekrutierung und -auswahl an.</li> <li>• Die zugesagten Qualifikationen der Zeitarbeitnehmer können belegt werden.</li> <li>• Das Büro des Unternehmens ist regelmäßig besetzt und der Kunde erhält einen speziellen Ansprechpartner (Disponent/Kundenberater).</li> <li>• Die etwaige Übernahme eines Arbeitnehmers wird nicht durch Vertragsklauseln behindert.</li> <li>• Der Kundenberater bietet an, Ihren Betrieb und die zu besetzenden Arbeitsplätze vorab intensiv zu begutachten.</li> <li>• Der Personaldienstleister gewährleistet beim ersten Kundeneinsatz eines Zeitarbeitnehmers dessen Begleitung und Vorstellung.</li> <li>• Das Zeitarbeitsunternehmen engagiert sich für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter und hat ihnen entsprechende Zusagen gemacht.</li> <li>• Ungeeignete Mitarbeiter können innerhalb einiger Stunden ohne Berechnung zurückgeschickt werden.</li> </ul>	

### 5.1.2 Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer

Die Ausrichtung des Zeitarbeitsunternehmens und die Qualifikationsstruktur der eingesetzten Zeitarbeitnehmer stehen in einem direkten Verhältnis zueinander.

Grundsätzlich lassen sich die Tätigkeiten, die Zeitarbeitnehmer in der Regel ausüben, in drei verschiedene Bereiche unterteilen:

- die einfache Standardzeitarbeit (z. B. Hilfskräfte in der Produktion, Reinigungspersonal, Wachpersonal),
- die qualifizierte Standardzeitarbeit (z. B. Elektriker, Schlosser, Krankenschwestern),
- die Spezialzeitarbeit (z. B. Techniker, IT-Spezialisten, Interimsmanager, Ingenieure).

In der einfachen und qualifizierten Standardzeitarbeit, in der derzeit ca. 90 Prozent aller Zeitarbeitnehmer tätig sind, führen Zeitarbeitnehmer vorwiegend einfache oder teilweise qualifizierte Routineaufgaben aus. Weit verbreitet ist die Standardzeitarbeit im gewerblich-industriellen Bereich, in dem eine Vielzahl stark zerlegter und manueller Fertigungsprozesse zu erledigen ist. Wissen und Erfahrung über die gesamthaften Betriebsabläufe sind in diesen Bereichen nicht gefordert. Entsprechend kurz sind somit die Einarbeitungs- und zumeist auch die Einsatzphase von Standardzeitarbeitnehmern.

Aber auch im Dienstleistungssektor gewinnt die Standardzeitarbeit an Bedeutung. So werden hier schwerpunktmäßig Arbeitnehmer für kaufmännische Aufgaben, in der Kommunikation, der Logistik oder auch Verwaltung gebraucht. Branchen wie Gebäudereinigung und Callcenter setzen ebenso auf Standardzeitarbeitnehmer.

Circa zehn Prozent aller Zeitarbeitnehmer sind hingegen in der Spezialzeitarbeit tätig. Die Spezialzeitarbeitskräfte sind Fach- und Führungskräfte unterschiedlichster Branchen. Im gewerblich-industriellen Sektor sind es vor allem Ingenieure. Im Dienstleistungsbe-  
reich sind hoch qualifizierte Kräfte ebenso im Management oder Gesundheitswesen zu finden wie in der Kommunikations- oder Finanzbranche.

Aufgrund der Zeitarbeitstarifverträge erhalten Standardzeitarbeitnehmer oft einen niedrigeren Stundenlohn in ihrem Einsatzbetrieb

als die vergleichbaren Mitarbeiter der Stammebelegschaft. Dies wird aber durch tariflich vereinbarte Branchen- und Einsatzzuschläge zunehmend ausgeglichen.

Bei den Spezialzeitarbeitnehmern sieht es hingegen anders aus. Sie werden häufig, insbesondere bei stark nachgefragten Qualifikationen, deutlich höher als mit den je nach Entgeltgruppe ausgewiesenen Stundensätzen vergütet. Die Einsatz- und Beschäftigungsdauer von Spezialzeitarbeitnehmern ist zudem grundsätzlich deutlich höher als die von Standardzeitarbeitnehmern und ihnen wird auch wesentlich häufiger eine Festanstellung im Kundenunternehmen angeboten.

Aus Kundensicht haben beide Bereiche, die Standard- wie auch die Spezialzeitarbeit, ihre Vorteile. Ist die Standardzeitarbeit in erster Linie wegen der relativ niedrigen Kosten im Vergleich zu einer Festanstellung attraktiv, so bietet die Spezialzeitarbeit dem Kundenunternehmen die Option, kurzfristig bestimmtes Fachwissen, besondere Kenntnisse oder Spezialfertigkeiten zu nutzen, welche sich aufgrund von Auftragsspitzen, Krankheit oder Urlaub nicht über die Stammebelegschaft decken lassen.

Allerdings sind bei Anbietern, die sich auf die Standardzeitarbeit konzentrieren, auch die Abläufe und Prozesse vorwiegend auf eine schnelle Bewältigung größerer Volumina ausgerichtet. Gerade bei den Generalisten ist der Anteil von Zeitarbeitern, die für einfache Tätigkeiten überlassen werden, sehr hoch (60 bis 70 Prozent). Kundenunternehmen, die nur einen geringen, vorübergehenden oder sehr spezifischen Bedarf an Zeitarbeitnehmern haben, werden hier möglicherweise keine sehr individuelle Betreuung erwarten können (siehe auch Kapitel 6).

---

**Tipp: Auf den Prozess kommt es an**

Lassen Sie sich im Erstgespräch mit einem Zeitarbeitsunternehmen genau erläutern, in welchen Schritten der Such-, Auswahl- und Besetzungsprozess für den von Ihnen gesuchten Zeitarbeitnehmer abläuft. Prüfen Sie dabei, inwieweit dieser Prozess mit den in Ihrem Unternehmen eingesetzten Auswahl- und Besetzungsprozessen für dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter kompatibel ist.

Durch die tarifvertraglich vereinbarten Branchenzuschläge, die letzte Novellierung des AÜG und allgemein-tarifliche Regelungen auf Kundenseite mit Bezug zur Zeitarbeit haben sich die Anforderungen an die administrative Abwicklung auf Kundenseite, aber vor allem bei den Zeitarbeitsunternehmen deutlich erhöht. Insbesondere Kundenunternehmen, die mit mehreren Dienstleistern zusammenarbeiten und regelmäßig eine größere Anzahl von Zeitarbeitnehmern einsetzen, haben einen erhöhten Verwaltungsaufwand, der einen genaueren Blick auf das Angebots- und Serviceportfolio des Dienstleisters – und möglicherweise eine andere Modellwahl wie Inhouse-Management oder Master-Vendor-Lösungen – als sinnvoll erscheinen lässt. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister stärker mit seiner Beratungskompetenz gefragt, um die neuen Abrechnungsmodalitäten für den Kunden nachvollziehbar zu machen. Auch die Anforderungen an die IT des Dienstleisters und ihre Kompatibilität sind erheblich gestiegen.

---

**Das System muss passen**

Das IT-System Ihres Dienstleister sollte alle Beteiligten – Kundenunternehmen, Zeitarbeitnehmer und Dienstleister – einbinden. Es sollte die Prozesse in beiden Unternehmen abbilden und Schnittstellen zum Lohn- und Gehaltssystem des Kundenunternehmens aufweisen. Außerdem sollte die eingesetzte Software auf die spezifischen Erfordernisse der Arbeitnehmerüberlassung zugeschnitten sein. Damit ist vor allem gemeint, dass Parameter wie Branchenzugehörigkeit, Vergleichslöhne und -mitarbeiter, die seit Einführung der Branchenzuschläge ermittelt werden müssen, um einen transparenten und prüfungssicheren Angebotspreis zu machen, abgefragt werden können.

## 5.2 Angebotsportfolio

Das Angebotsportfolio der Zeitarbeitsfirmen ist so vielfältig wie die Unternehmen selbst. Ausgehend von ihrer Kerntätigkeit, der Überlassung, haben sie sowohl deren Formen erweitert und neue Leistungspakete geschnürt als auch Angebote entwickelt, die mit einem deutlich umfangreicheren Beratungsanteil in die Personalberatung und -entwicklung hineinreichen.

### 5.2.1 Inhouse- und Masterlösungen

Viele Zeitarbeitsunternehmen bieten ihren Kundenunternehmen ein breites Portfolio an flexiblen Arbeitsmodellen, die oft weit über die klassische Überlassung von Zeitarbeitnehmern hinausreichen. Diese Flexibilisierungsangebote erfüllen die Nachfrage der Kunden nach speziellen Modellen und sind individuell auf die Wünsche und Bedürfnisse der Kundenunternehmen zugeschnitten.

Manche dieser Angebote richten sich an bestimmte Branchen, andere sind erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße interessant und setzen bestimmte Auftragsvolumina, Organisationsabläufe und Betriebsstrukturen voraus.

#### Inhouse-Lösungen

Inhouse-Lösungen richten sich in erster Linie an Unternehmen mit einem größeren Bedarf an flexiblem Personal. Dem Kunden steht ein sogenannter Inhouse-Spezialist zur Verfügung, der sich direkt vor Ort im Kundenunternehmen befindet. Er übernimmt die komplette Organisation, Koordination und Betreuung aller im Kundenunternehmen eingesetzten Zeitarbeitnehmer. Die Aufgaben, die Inhouse-Spezialisten dem Kundenunternehmen abnehmen, sind vielfältig:

- Disposition vor Ort,
- Mitarbeitereinweisung in die jeweiligen Tätigkeiten,
- Einweisung in den Arbeitsschutz,
- notwendige arbeitsmedizinische Untersuchungen,
- Anwesenheitskontrolle,
- Rechnungsvorkontrolle,
- elektronische Zeiterfassung,
- Erstellung des Tätigkeitsnachweises.

Eine regelmäßige Berichterstattung des Inhouse-Spezialisten informiert den Kunden ausführlich über alle Personalprozesse. So ermöglichen Inhouse-Lösungen dem Kundenunternehmen eine höhere Transparenz, die Einsparung von eigenen Personalkapazitäten, die Reduzierung von Kosten und eine effizientere Arbeitsweise.

### Inhouse-Lösung mit Masterfunktion

Zeitarbeitsunternehmen bieten zudem Flexibilisierungsmodelle an, bei denen sie (als einziges Zeitarbeitsunternehmen) für das Kundenunternehmen tätig werden und das gesamte flexible Personal und alle Personaldienstleister am Standort (oder standortübergreifend) koordinieren – also auch ggf. weitere oder an anderen Standorten eingesetzte Wettbewerber (vgl. Abb. 17).

Sollte das beauftragte Zeitarbeitsunternehmen einmal nicht in der Lage sein, den Personalbedarf des Kunden zu erfüllen, schaltet es weitere Zeitarbeitsunternehmen ein. So erfolgen Personalplanung und Personaleinsatzplanung aus einer Hand. Der Kunde hat nur einen einzigen Ansprechpartner für seinen gesamten Bedarf an flexiblem Personal – vom Helfer bis zum Manager. Da bei dieser Inhouse-Lösung mit Masterfunktion die Organisation und Verwaltung dem Master obliegen, entfällt für den Kunden die zeitaufwendige Administration.

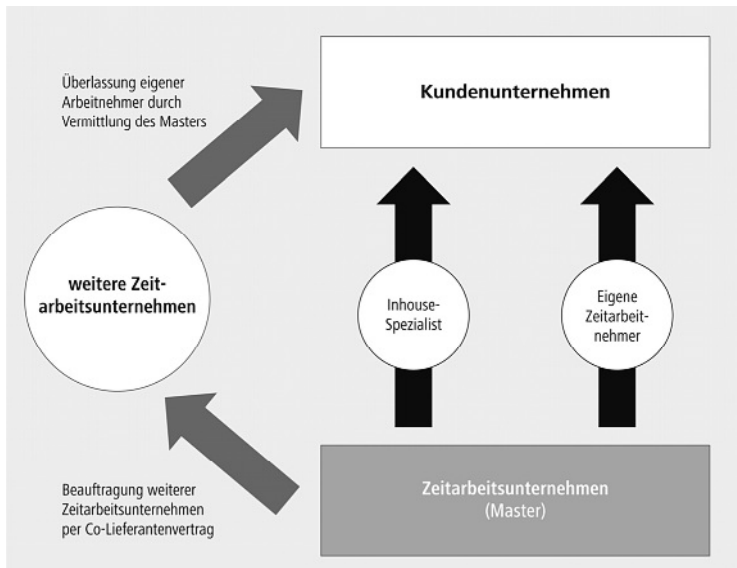


Abb. 17: Inhouse-Lösung mit Masterfunktion

Der Inhouse-Spezialist kümmert sich um die Koordination des gesamten flexiblen Personals.

Die Vorteile, die sich für das Kundenunternehmen bei diesem Modell ergeben, sind vielfältig:

- deutliche Absenkung der Kosten und des Verwaltungsaufwands,
- Senkung des eigenen Personaleinsatzes,
- Konzentration auf eigene Kernkompetenzen,
- Reduzierung des Steuerungsaufwandes externer Dienstleister,
- Effizienzsteigerung,
- schnelle und flexible Reaktion auf Personalbedarf,
- Personalplanung aus einer Hand,
- hohe Transparenz durch kontinuierliches und einheitliches Reporting und Zeiterfassung.

### 5.2.2 Betreibermodelle

Einige Unternehmen der Zeitarbeitsbranche bieten ihren Kunden neben der klassischen Zeitarbeit zusätzliche Flexibilisierungslösungen, wie z. B. die sogenannten Betreibermodelle. Diese stellen insbesondere für Kundenunternehmen im Bereich des Maschinen- und Anlagenbaus eine interessante Form des Outsourcings dar.

Projekte im Rahmen der Betreibermodelle lohnen sich jedoch auch in den Bereichen, in denen Spezialwissen erforderlich ist, welches von den unternehmenseigenen Mitarbeitern nur sehr sporadisch abgefordert wird. Die Planung und Projektierung sowie die Instandhaltung von technischen Anlagen wird dann von Spezialisten vorgenommen, die über einen breiten Erfahrungsschatz aus vielen unterschiedlichen Projekten verfügen. Auf diese Weise kann sich das Kundenunternehmen aufwändige Schulungen und Qualifizierungen der eigenen Mitarbeiter sparen und muss keine Personalkapazität vorhalten, die nur selten gefragt wird.

Betreibermodelle empfehlen sich nicht zuletzt auch dann, wenn durch Integration verschiedener Dienste und Techniken Lösungen für komplexe Aufgabenstellungen erarbeitet werden müssen, ohne dass in zusätzliches Fachpersonal investiert werden soll.

Für Kundenunternehmen bieten Betreibermodelle unter anderem folgende Vorteile:

- flexible Lösungen für spezielle Projekte, die nur sporadisch anfallen,
- Bereitstellung von Fachpersonal, das umfangreiche Erfahrungen und Spezialwissen mitbringt,
- Konzentration auf die eigenen Kernkompetenzen,
- Erweiterung der Wertschöpfungskette,
- Einsparung von Investitionen in zusätzliches Fachpersonal.

### 5.2.3 Branchenpools

Durch die Pflege eines branchenspezifischen Kandidaten- und Bewerberpools bieten einige Zeitarbeitsunternehmen ihren Kundenunternehmen mit gleicher Qualifikationsnachfrage in einer Wirtschaftsregion die Option, auf einen gemeinsamen Pool von Zeitarbeitnehmern bestimmter Qualifikation zurückgreifen zu können. Wenn erforderlich, werden diese Zeitarbeitnehmer individuell qualifiziert oder ausgestattet.

Branchenpools haben sich unter anderem in Pharmaunternehmen, in Werften, in der Luftfahrtindustrie, in Metall verarbeitenden Betrieben oder auch dem Einzelhandel bewährt. Die Kundenunternehmen profitieren insbesondere von der schnellen Verfügbarkeit eingearbeiteter und individuell geschulter Zeitarbeitnehmer.

### 5.2.4 Zeiterfassungsmanagement

Einige Zeitarbeitsunternehmen bieten ihren Kunden auch ein elektronisches Zeiterfassungsmanagement an. Mit einem qualitativ hochwertigen und kompatiblen Zeiterfassungssystem gelangen die Daten der Zeitarbeitnehmer eines Kundenunternehmens direkt zum Zeitarbeitsunternehmen. Die Zeiterfassung erfolgt über unterschiedliche aktive Endgeräte, meistens jedoch über den Einsatz einer Zeiterfassungsbox. Auch die Einbindung kundeneigener Systeme ist problemlos und auf Wunsch über eine Schnittstellendatei möglich. Die Arbeitszeiten der Zeitarbeitnehmer werden direkt (d. h. ohne Verzögerung) an das Rechenzentrum übermittelt und auf einer geschützten Website sichtbar gemacht. Die Daten sind während der Übertragung weder lesbar noch manipulierbar.



Die elektronische Zeiterfassung kann ganz einfach über Transponderchips oder Zeiterfassungskarten erfolgen, gehört bei vielen Zeitarbeitsunternehmen zum Dienstleistungsangebot und ist für den Kunden kostenfrei.

Die Vorteile der elektronischen Zeiterfassung für das Kundenunternehmen sind:

- keine lästige Papierflut von Stundenzetteln,
- sichere und nachvollziehbare Abrechnung durch Freigabe der Zeiten,
- Abbildung der kundeneigenen Strukturen (z. B. Projektnummern oder Kostenstellen),
- transparente, schnelle und sichere Ablaufprozesse,
- Abbildung registrierter Arbeitszeiten in „Echtzeit“ über die Webseite des Zeitarbeitsunternehmens,
- problemlose Einbindung weiterer Endgeräte,
- strukturierte Auswertungen der Zeiterfassungsdaten (bei einigen Zeitarbeitsunternehmen sind zudem individuelle Analysen auf Kundenwunsch möglich),
- Abwicklung der Zeiterfassung weiterer Personaldienstleister im Rahmen der Masterfunktion eines Zeitarbeitsunternehmens.

## 5.3 Wirtschaftliche Vorteile für den Kunden

Der Einsatz flexiblen Personals kann wirtschaftliche Vorteile für das Kundenunternehmen bedeuten. Eine genaue Kostenanalyse der verschiedenen Beschäftigungsformen (eigenbeschäftigter Mitarbeiter vs. überlassener Mitarbeiter) sowie der Leistungen unterschiedlicher Anbieter innerhalb der Zeitarbeitsbranche ist daher eine wichtige Voraussetzung für die Auswahl des passenden Dienstleisters.

### 5.3.1 Kalkulation der Kosten

Zeitarbeitsunternehmen kalkulieren ihre Preise auf der Grundlage von Stundenverrechnungssätzen. Diese werden in Abhängigkeit von den Anforderungsprofilen des jeweiligen Kundenunternehmens individuell und einsatzbezogen ermittelt.

Unternehmen, die sich entscheiden müssen, einen neuen Mitarbeiter einzustellen oder auf den Einsatz eines Zeitarbeitnehmers zurückzugreifen, denken in erster Linie über die entstehenden Personalkosten nach. Allerdings können nicht einfach die Stundenverrechnungssätze des Zeitarbeitsunternehmens mit den Lohnkosten für den fest beschäftigten Mitarbeiter verglichen werden.

**Achtung:**

Bei der Kalkulation der Kosten seitens des Kundenunternehmens sind stets auch die eingesparten indirekten Kosten bei Einsatz eines überlassenen Mitarbeiters zu beachten. Dies sind unter anderem die Kosten für die Personalsuche, der Zeitaufwand für die Auswahl des neuen Mitarbeiters sowie der Verwaltungsaufwand für die Personaladministration. Auch der Faktor „Vermeidung des Arbeitgeberrisikos“ muss einbezogen werden. Dazu zählen Fehlzeiten, Produktionsausfälle aufgrund von Personalengpässen und Fehlallokationen.

Hilfe bei der Analyse und beim Vergleich dieser Kostenpositionen bieten fast alle Zeitarbeitsunternehmen. Die Angebotspalette reicht von der schlichten Excel-Aufstellung aller relevanten Vergleichsdaten bis hin zu SAP- oder webgestützten Analysemodellen.

Nach erfolgter Personalkostenanalyse verfügt der Kunde über eine Darstellung der realen Kostensituation im eigenen Unternehmen bezüglich aller direkten und indirekten Kosten, die je Mitarbeiter anfallen. Darüber hinaus wird die Auslastungssituation hinsichtlich bestehender Kosten durch Personalüberhänge oder Personalengpässe verdeutlicht.

Einige Zeitarbeitsunternehmen bieten ihren Kunden zudem eine zusätzliche Kostenaufstellung, die für eine beliebige Tätigkeit die tatsächlichen Kosten für den Einsatz eines Zeitarbeitnehmers mit den tatsächlichen Kosten eines fest angestellten Mitarbeiters vergleicht. Diese Kalkulationen haben für Kundenunternehmen einen großen Nutzen (vgl. Abb. 19). Sie ergänzen in idealer Weise erfolgreiche Beratungsgespräche und der Kunde kann aufgrund der detaillierten Analyseergebnisse eine profunde Entscheidung darüber fällen, welche Beschäftigungsform er für seinen Bedarf wählen möchte.

### Befristete Festanstellung versus Zeitarbeit

Beispielrechnung des Personalaufwands:  
befristete Einstellung einer Teamassistentin für 3 Monate

Befristete Einstellung (eigenes Personal)	Nutzung von Zeitarbeit (Fremdpersonal)
<b>Rekrutierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anzeigenschaltung 1.500 EUR</li> <li>1–2 Bewerbungsgespräche</li> <li>Administrativer Aufwand (z.B. Bewerbungen sichten, sortieren, Terminvereinbarung, Vertragsabwicklung)</li> <li>Zeitlicher Vorlauf ca. 2 Monate</li> </ul>	<b>Rekrutierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Anruf beim Personaldienstleister Ihrer Wahl</li> <li>Kurze Beschreibung der Anforderung</li> <li>Kein administrativer Aufwand</li> <li>Zeitlicher Vorlauf 1–3 Tage</li> </ul>
<b>Verlängerung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Administrativer Aufwand bei Verlängerung des Arbeitsvertrages</li> <li>Keine vorzeitige Beendigung möglich</li> <li>Feste Laufzeit</li> </ul>	<b>Verlängerung bzw. Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Verlängerung jederzeit per Anruf möglich</li> <li>Vorzeitige Beendigung möglich</li> <li>Flexible Laufzeit</li> </ul>
<b>Kosten 14.375 EUR</b> <div> <div>Gehalt 2.200 EUR à 3 Monate</div> <div>6.600 EUR</div> <div>Nebenkosten (ca. 75%)</div> <div>4.950 EUR</div> <div>Kosten Personalsuche (inkl. Bewerbungsgespräche)</div> <div>2.300 EUR</div> <div>Verwaltungsaufwand</div> <div>525 EUR</div> </div> <p>► Feste Kosten</p>	<b>Kosten 11.960 EUR</b> <p>Ersparnis: 17%</p> <div> <div>Kundentarif 23 Euro/Stunde à 3 Monate, bei 8,0 Std./Tag und einer 5-Tage-Woche</div> <div>inklusive Nebenkosten Kosten Personalsuche Verwaltungsaufwand</div> <div>11.960 EUR</div> </div> <p>► Kosten nur für die geleisteten Stunden des Mitarbeiters</p>
<b>Sonstiges</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bei Krankheit Ausfallzeiten</li> <li>Arbeitgeberfunktion mit allen Rechten und Pflichten</li> </ul>	<b>Sonstiges</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bei Krankheit Ersatzmitarbeiter möglich</li> <li>Weisungsbefugnis im Hinblick auf die Ausführung der Aufgaben / Tätigkeiten des Mitarbeiters</li> <li>Kein Arbeitgeberisiko</li> </ul>

Abb. 18: Kostenkalkulation

### 5.3.2 Preiskampf und Qualität

Die Zeitarbeitsbranche ist geprägt durch einen starken Preiskampf und einen intensiven Verdrängungswettbewerb. So verfolgen die führenden Zeitarbeitsunternehmen in einigen Marktsegmenten eine aggressive Preispolitik, um ihre Wettbewerbsposition zu sichern und weiter auszubauen. Als Folge dieses Preiskampfes gibt es in der Branche durchaus auch Verträge mit Stundenverrechnungssätzen, die langfristig ein Minusgeschäft für alle Seiten darstellen.

Qualität hat, wie in allen anderen Wirtschaftsbereichen auch, ihren Preis. Ein Zeitarbeitsunternehmen, das sich seinen Kunden gegenüber für die Bereitstellung qualifizierter, zuverlässiger und motivierter Mitarbeiter verbürgen möchte, kann dies nicht mit der Zahlung von Dumpinglöhnen in Einklang bringen. Denn nur angemessene Stundenlöhne bringen angemessene Stundenverrechnungssätze hervor.

Zeitarbeitnehmer, die zu einem sehr niedrigen Stundenlohn überlassen werden, sind in der Regel nicht zufrieden, unmotiviert und folglich sehr schnell bereit, das Unternehmen zu verlassen. Unzufriedenheit mit dem Gehalt ist ein wesentlicher Grund für eine hohe Fluktuation in der Zeitarbeitsbranche. Kein Arbeitnehmer möchte sich und seine Kompetenzen unterbezahlt wissen. Darum sind Dumpinglöhne für alle Beteiligten im Dreiecksverhältnis Zeitarbeit hinderlich statt förderlich.

---

**Tipp: Wählen Sie das beste, nicht das günstigste Angebot**

Neben den Kosten sollten Sie auch andere relevante Eckpunkte bei der Auswahl des passenden Anbieters berücksichtigen. Beziehen Sie unbedingt Qualitätskriterien wie Branchenerfahrung, Referenzen, Angebotsportfolio und Verfügbarkeit des Zeitarbeitsunternehmens in Ihren Entscheidungsprozess mit ein.

### 5.3.3 Nichtleistung und Beschaffungsrisiko

Das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet sich mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gegenüber dem Kundenunternehmen dazu, für die Überlassungszeit einen qualifizierten und motivierten Zeit-

Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Bei Ausfall des überlassenen Arbeitnehmers, durch z. B. Krankheit, Tod oder Mutterschutz, hat das Zeitarbeitsunternehmen seinem Kunden eine Ersatzkraft zur Verfügung zu stellen. Diese Vereinbarung gilt, sofern es sich nicht um die Überlassung eines ganz bestimmten Zeitarbeitnehmers handelt, die im Vertrag vereinbart wurde.

Wird ein zugesagter Zeitarbeitnehmer entgegen der Vereinbarung nicht für den Einsatz im Kundenbetrieb zur Verfügung gestellt (Verzug) oder aufgrund einer Erkrankung nicht entsandt (Unmöglichkeit), haftet laut § 276 Abs. 1 Satz 1 BGB das Zeitarbeitsunternehmen (Beschaffungsrisiko). Auch wenn Gründe wie Krankheit oder Mutterschutz gegen die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers sprechen, kann sich ein Zeitarbeitsunternehmen nicht auf die Unmöglichkeit der Überlassung berufen. Es ist weiterhin dazu verpflichtet, dem Kunden einen geeigneten Arbeitnehmer zu überlassen und somit seine Pflichten laut Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu erfüllen. Das wirtschaftliche Risiko der Personalbeschaffung liegt folglich immer aufseiten des Zeitarbeitsunternehmens.

**Achtung:**

Es ist nicht erlaubt, auf Grundlage individuell gestalteter Allgemeiner Geschäftsbedingungen das Geschäftsrisiko voll und ganz auf das Kundenunternehmen zu verlagern. Es wird jedoch gemeinhin gestattet und akzeptiert, dass Zeitarbeitsunternehmen ihre Haftung für Verzug und Unmöglichkeit bei der Bereitstellung eines Zeitarbeitnehmers einschließlich Ersatzkraft auf schuldhaftes Verhalten einschränken.

## 5.4 Ausbildung in der Zeitarbeit

Zeitarbeit ist eine Qualifizierungsmaßnahme in sich. Neben dem täglichen „training on the job“, durch das Zeitarbeitnehmer neue Kompetenzen erwerben und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse vertiefen, bieten viele Zeitarbeitsunternehmen ihren Arbeitnehmern unterschiedlichste Instrumente der Fort- und Weiterbildung vor und während der Arbeitsverhältnisse an.

Doch nicht nur auf Kundenseite, sondern auch intern steigt die Nachfrage nach qualifiziertem Personal. Darum spielt die Ausbil-

dung in der Zeitarbeit eine immer größere Rolle. Um Nachwuchskräfte auf ihren künftigen Beruf in der Zeitarbeitsbranche vorzubereiten, sind in den letzten Jahren eigenständige Ausbildungsberufe wie Personaldienstleistungskaufmann oder duale Bachelor-Studiengänge wie Dienstleistungsmarketing oder Dienstleistungsmanagement geschaffen worden.

### 5.4.1 Qualifizierung on the job

Die wechselnden Einsatzorte, die die Zeitarbeit mit sich bringt, bedeuten für Zeitarbeitnehmer eine gute Möglichkeit, in relativ kurzer Zeit eine Vielzahl unterschiedlichster Arbeitgeber und Bereiche kennenzulernen. Sie vermitteln den Zeitarbeitnehmern nicht nur vielfältige berufliche Erfahrungen, sondern steigern durch die breite Palette der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten die Chancen, eine Festanstellung bei einem anderen Unternehmen zu finden.

Darüber hinaus ist Zeitarbeit eine Option sich weiterzuentwickeln. Zeitarbeitnehmer lernen in ihren Einsatzbetrieben die verschiedensten Branchen kennen, erleben unterschiedlichste Arbeitsabläufe, Organisations- und Unternehmensstrukturen. Das so erlernte und vertiefte Spezialwissen, erworben in anspruchsvollen Projekten, an modernsten Produktionsanlagen oder in unterschiedlich geprägten Arbeitsumfeldern (z. B. internationale Teams oder abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen) bringen sie dann zu ihrem nächsten Einsatz mit.

So profitiert nicht nur der Zeitarbeitnehmer von den vielfältigen Einsätzen, sondern auch die Kundenunternehmen. Sie bekommen von den Zeitarbeitsunternehmen stets Arbeitskräfte überlassen, die sich durch „training on the job“ stets auf dem neuesten Stand befinden und eine große Kompetenzvielfalt aufweisen. Hierzu zählen neben Sachverstand und Fachkenntnissen vor allem die Softskills. Denn gerade Zeitarbeitnehmer überzeugen in der Praxis häufig mit gefragten Kernkompetenzen wie Flexibilität, Anpassungsbereitschaft, Offenheit und Lernbereitschaft.

Auch für Wiedereinsteiger und junge Akademiker bietet die Zeitarbeit eine gute Basis zur beruflichen Entwicklung. So frischen die Einsätze in wechselnden Kundenunternehmen das Fachwissen und die Kompetenzen eines Wiedereinsteigers auf und ermöglichen ihm

die praxis- und zeitnahe Anpassung an die aktuellen Marktanforderungen. Jungen Akademikern bietet die Zeitarbeit die Möglichkeit, schnellstmöglich umfangreiche praktische Erfahrungen zu sammeln und unterschiedlichste Eindrücke zu gewinnen, ohne zahlreiche unbezahlte Praktika absolvieren zu müssen.

### 5.4.2 Weiterbildung durch den Anbieter

Neben dem Qualifizierungseffekt, den die Zeitarbeit an sich schon bewirkt, setzen viele Anbieter bei der Qualifizierung ihrer Zeitarbeitnehmer auf eine permanente Fort- und Weiterbildung. Sie bieten Qualifizierungsmaßnahmen für ungelernte Kräfte in der Vorbereitung auf einen Kundeneinsatz an und schulen ihre Mitarbeiter begleitend zu den Einsätzen. Dabei reicht die Vielfalt der Angebote von einfachen handwerklichen Zusatzqualifikationen oder dem Gabelstaplerfahrschein, über PC-Kurse und E-Learning-Module (z. B. Sprachen, SAP, IT-Kurse) bis hin zu vertiefenden Spezialkursen für Fach- und Führungskräfte. Die Qualifizierungsmaßnahmen erhöhen nicht nur den persönlichen Marktwert des geschulten Mitarbeiters, sondern ermöglichen gleichzeitig einen höher qualifizierten Einsatz in einem Kundenunternehmen. Dies ist ein Effekt, der allen Seiten des Dreiecksverhältnisses zugute kommt. Die Zeitarbeitsunternehmen kooperieren in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter häufig mit externen zertifizierten Bildungsträgern, um ihren Mitarbeitern neben einem professionellen Angebot auch zertifizierte und allgemein anerkannte Abschlüsse ermöglichen zu können. Diese garantieren dann auch dem Kundenunternehmen externe Mitarbeiter, die nach einem einheitlichen Qualitätsstandard zertifizierte Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringen.

#### Achtung

Die EU-Leiharbeiterrichtlinie fordert (Art. 5 Abs. 6), den Zugang der Zeitarbeiter zu Fort- und Weiterbildung sowohl beim Personaldienstleister als auch beim Einsatzunternehmen zu verbessern. Das AÜG trifft hierzu zwar keine konkrete Aussage, doch kann der Gleichstellungsgrundsatz in Verbindung mit dem geforderten freien Zugang zu Gemeinschaftsdiensten durchaus so interpretiert werden, dass dem Zeitarbeitnehmer im Einsatzunternehmen ein Anspruch auf Weiterbildung zusteht, wenn diese zu den Gemeinschaftsangeboten für alle Beschäftigten gehört.

### 5.4.3 Aus- und Weiterbildung in der Branche

Die Zeitarbeitsbranche wächst und gestaltet sich bezüglich ihres Dienstleistungsangebotes immer weiter aus. So entstanden in dieser Branche neben den klassischen Ausbildungsberufen wie Bürokaufmann, Kaufmann für Kommunikation oder auch Kaufmann für Dialogmarketing, eigene, spezielle Ausbildungsmöglichkeiten, die den Nachwuchs der Branche mit konkreten Kenntnissen ausstatten und so auf die speziellen beruflichen Herausforderungen der Zeitarbeit vorbereitet.

Die praxisnahe kaufmännische Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann (PDK) vermittelt über einen Zeitraum von zwei (ursprünglich drei) Jahren die gesamte Prozesskette der Arbeitnehmerüberlassung. 2010 haben die ersten Personaldienstleistungskaufleute ihre Ausbildung abgeschlossen. Neben praktischen Phasen, die die Auszubildenden in einem Zeitarbeitsunternehmen absolvieren, haben sie Unterrichtseinheiten in der Berufsschule. Schwerpunktthemen der Ausbildung sind unter anderem:

- Auswahl, Einstellung und Betreuung von Zeitarbeitnehmern,
- Arbeitsplatzanalysen im Kundenunternehmen,
- Erstellung von Anforderungsprofilen,
- Einsatzplanung und Einsatzsteuerung von Zeitarbeitnehmern.



# 6 Abläufe und Prozesse

Gerade in der Zeitarbeit ist die Orientierung am Bedarf des Kunden besonders wichtig, weil nur die gezielte Bedarfsdeckung – das heißt den/die richtigen externen Mitarbeiter auszuwählen und zu überlassen – den langfristigen geschäftlichen Erfolg eines Zeitarbeitsunternehmens sichert.

Die Qualität zeigt sich darum vor allem auch darin, wie der Personaldienstleister die Prozesse und Abläufe des Überlassungsprozesses beherrscht und welche Differenzierungen gegenüber dem Wettbewerber es bietet. Nachfolgend werden die relevanten Stationen dieser Prozesse von der Bewerberauswahl bis zur Zufriedenheitsbefragung dargestellt. Anhand von Checklisten können Sie überprüfen, inwieweit Ihr Dienstleister diese Serviceleistungen anbietet.

## 6.1 Aufgaben vor Einsatzbeginn

Personaldienstleistung ist eine proaktive Tätigkeit. Sie kann sich nicht auf eine Auftragsannahme bereits vom Kunden erkannter Kapazitätsengpässe oder Ersatzbedarfe beschränken, sondern muss sich dem (potenziellen) Kundenunternehmen als grundsätzliche Alternative der Arbeitsorganisation darstellen. Darum besteht eine wesentliche Aufgabe von Zeitarbeitsunternehmen darin, im Markt, in der jeweiligen Branche und bei konkreten Unternehmen den potenziellen Personalbedarf zu analysieren, zu ermitteln und durch Angebote abzudecken. Dies gilt sowohl für das Neukunden- wie für das Bestandskundengeschäft.

### 6.1.1 Akquisition von Aufträgen

Mithilfe einer allgemeinen Marktbeobachtung, einer systematischen Branchenanalyse, einer genauen Beobachtung von elektronischen Jobbörsen und des Print-Stellenmarktes sowie durch engen Kundenkontakt versuchen die Zeitarbeitsunternehmen herauszufinden,

bei welchen Unternehmen ein Personalbedarf entstehen könnte, der mit der Angebotspalette des Personaldienstleisters abgedeckt werden könnte. Manche Zeitarbeitsunternehmen arbeiten exklusiv mit Jobbörsen oder Suchmaschinenbetreibern zusammen, die ihnen alle online veröffentlichten Stellenangebote nach einem definierten Kriterienraster zur Verfügung stellen. Auf diese Weise können sie dann dem suchenden Unternehmen Bewerber für eine Überlassung oder eine andere Leistung aus dem Angebotsportfolio anbieten.

Natürlich zählen auch die eigene Website mit einem spezifischen Informations- und Leistungsangebot für Arbeitsgeber, die Teilnahme an Personal- und Rekrutierungsmessen sowie eine enge Kooperation mit der örtlichen Arbeitsagentur (zum Teil in den gleichen Räumlichkeiten) zum Akquisitionsspektrum des Zeitarbeitsunternehmens. Der Königsweg der Akquisition bleibt aber der regelmäßige Kundenbesuch.

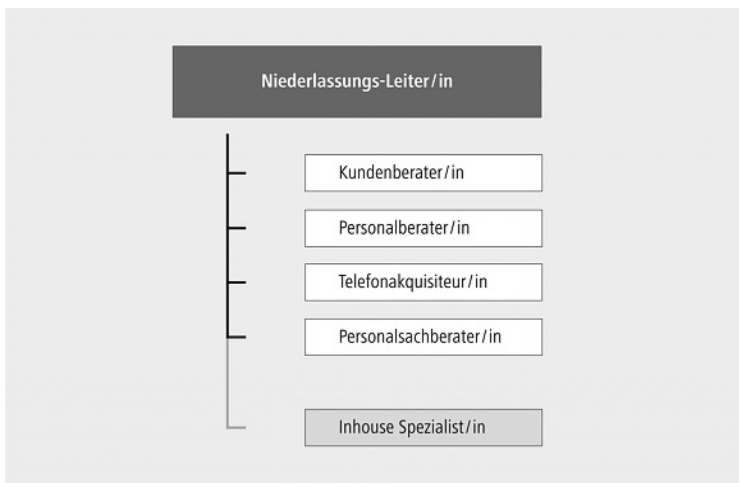
Dies setzt einmal ein dichtes Niederlassungsnetz voraus, um auch regionale Bedarfssituationen genau genug erfassen zu können. Dies erfordert zum anderen aber auch ein detailliertes Branchen- und Personalmanagement-Know-how bei den eingesetzten Beratern, um über die konkret zu besetzende Position hinaus Möglichkeiten einer umfassenden Lösung von Personalproblemen anbieten zu können.

### 6.1.2 Rekrutierung und Mitarbeiterauswahl

Die Arbeit eines Zeitarbeitsunternehmens ist immer von der Vermittlerfunktion zwischen zwei Parteien, dem Zeitarbeitnehmer und dem Kundenunternehmen, gekennzeichnet. Die Aufgabe ist, durch ein Matching der jeweils individuellen Anforderungen den am besten geeigneten Kandidaten für die zu besetzende Position zu finden. Dazu müssen sowohl das Anforderungsprofil der jeweiligen Position wie auch die Kompetenzen und Qualifikationen der Bewerber bekannt sein und in ihren Merkmalen miteinander abgeglichen werden. Ist ein Auftrag für die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers durch Abschluss des Überlassungsvertrages (siehe auch Kapitel 4) zustande gekommen, beginnt für den Personalberater (Disponenten) in der Niederlassung des Zeitarbeitsunternehmens die eigentliche Kandidatensuche.

Je nach Zeitarbeitsunternehmen ist unterschiedlich geregelt, wie dabei die Aufgabenverteilung aussieht. Bei vielen Anbietern ist der Dispo-

nent sowohl für die Kundenakquisition, die Abwicklung des konkreten Auftrags, die Auswahl geeigneter Mitarbeiter und ggf. die Personaladministration zuständig (vor allem in kleineren Zeitarbeitsunternehmen). Zunehmend setzt sich aber bei den Zeitarbeitsanbietern eine differenzierte Niederlassungsarchitektur analog zu den klassischen Personalberatungen durch, die den einzelnen Mitarbeitern unterschiedliche Aufgaben wie Vertrieb und Kundenberatung, Disposition und Mitarbeiterbetreuung, Telefonakquisition und Personalsachbearbeitung zuweist (siehe auch Abb. 19). Durch diese nach Kompetenzen geregelte Aufgabenverteilung kann eine zielgenauere Kunden- und Mitarbeiterbetreuung erreicht werden.



*Abb. 19: Niederlassungsstruktur*

In der Regel gibt der Kunde dem Personalberater bzw. Disponenten lediglich eine kurze Beschreibung der zu besetzenden Position, damit dieser den passenden Kandidaten suchen kann. Häufig geschieht dies telefonisch. Viele Anbieter ermöglichen ihren Kunden auch die Anfrage über das Internet beziehungsweise per E-Mail. Genauere Angaben zu den Anforderungen an den Bewerber werden dann oftmals über das Auftragsformular des Dienstleisters oder im Telefonkontakt abgefragt.

Gleichwohl ist es für die Präzisierung und Dokumentation eigener Vorstellungen hilfreich, wenn der Auftraggeber im Vorfeld einen

ausführlichen Kriterienkatalog erstellt (siehe auch die nachfolgende Checkliste). Je genauer das Anforderungsprofil beziehungsweise (wenn vorhanden) die Stellenbeschreibung ist, desto schneller kann der Dienstleister weiterhelfen.

<b>Checkliste: So erstellen Sie ein Anforderungsprofil</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Funktionsbezeichnung             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Beschreibung der Funktion/Stelle</li> </ol> </li> <li>2. Persönliches             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Alter, Geschlecht, Nationalität (unter Beachtung der Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)</li> <li>b. Schulbildung, Aus- und Weiterbildung</li> <li>c. Sprachen, Auslandsaufenthalt</li> </ol> </li> <li>3. Fachkompetenz             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Berufserfahrung</li> <li>b. Branchenerfahrung</li> <li>c. fachspezifische Weiterbildung/Zertifikate</li> <li>d. betriebswirtschaftliche/logistische Kenntnisse</li> <li>e. EDV-Kenntnisse etc.</li> </ol> </li> <li>4. Verhaltenskompetenz             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. zielgerichtetes Engagement</li> <li>b. eigenverantwortliches Handeln</li> <li>c. Bereitschaft zu Neugestaltung und Innovation</li> <li>d. Veränderungs- und Lernbereitschaft</li> <li>e. Kundenorientierung</li> <li>f. Team- und Kooperationsfähigkeit</li> <li>g. Kommunikationsfähigkeit</li> <li>h. analytische Fähigkeiten</li> <li>i. Motivation etc.</li> </ol> </li> <li>5. Führungskompetenz             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Führungserfahrung (quantitativ, qualitativ)</li> <li>b. bisherige Budget-/Ertragsverantwortung</li> <li>c. Führungsstil, Erfahrung mit strategischer Führung</li> <li>d. Projektmanagement</li> </ol> </li> <li>6. Auftragsparameter             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Dauer des Einsatzes</li> <li>b. Einsatzort</li> <li>c. Starttermin</li> <li>d. Gehaltsrahmen</li> <li>e. freiwillige Sozialleistungen, Prämien und Zulagen</li> </ol> </li> </ol>	

Auf Grundlage dieser Anforderungsmerkmale erstellt der Anbieter dann ein genaues Suchprofil.

Da in der Zeitarbeit Schnelligkeit eine wesentliche Rolle spielt, arbeiten Zeitarbeitsunternehmen bei der Profilerstellung mit abgestuften Prozessen, je nachdem, ob ein Fachhelfer, ein Facharbeiter, eine kaufmännische Fachkraft oder ein Manager gesucht wird.

Bei der Profilerstellung kann ein Dienstleister beispielsweise anhand vorgefertigter Bewerbungsbögen per Multiple-Choice-Verfahren in der Bewerberdatenbank vermerken, über welche Fertigkeiten und Kenntnisse ein Kandidat für diese Position verfügen soll. Einige Dienstleister verwenden dabei Bewerbungsbögen, die auf einzelne Berufsbilder, zum Beispiel Schlosser oder kaufmännischer Angestellter, zugeschnitten sind.

Den weiteren Suchprozess, also die Recherche geeigneter Kandidaten, die Organisation und Durchführung von Bewerbungsgesprächen, die Entwicklung, Planung und Durchführung von Eignungstests sowie die Vorauswahl geeigneter Kandidaten nimmt das Zeitarbeitsunternehmen dem Kunden ab.

Dabei wird wiederum nach der Komplexität und fachlichen Qualifikation der zu besetzenden Position differenziert, für welche diese Prozessschritte angewendet werden. Denn gerade durch die Standardisierung differenzierter Prozesse bei Suche und Auswahl gelingt es den Zeitarbeitsunternehmen, freie Positionen schnell zu besetzen.

### **6.1.3 Bewerberauswahl und -betreuung**

Bei der Besetzung von angefragten Positionen für eine Arbeitnehmerüberlassung kann der Personalberater bzw. Disponent auf mehrere Quellen zurückgreifen:

- die bereits beschäftigten Zeitarbeitnehmer (im Einsatz bei einem Kundenunternehmen oder in einsatzfreien Zeiten)
- den eigenen, zumeist EDV-gestützten und gut gepflegten Bewerberpool.
- die Suche von neuen Kandidaten.

In der Regel reichen die beiden erstgenannten Quellen aus, um für den Auftraggeber geeignete Kandidaten zu finden. Bei Bedarf schal-

tet das Zeitarbeitsunternehmen zusätzlich aber auch Anzeigen, um dem Kunden ein entsprechendes Angebot machen zu können. Außerdem arbeiten viele Zeitarbeitsanbieter auch bei der Kandidatensuche mit Online-Stellenbörsen zusammen, die ihnen in ihren Datenbanken befindliche oder im Internet „gecrawlte“ Bewerber mit ihren jeweiligen Suchprofilen zur Verfügung stellen.

Welcher Aufwand seitens des Dienstleisters bei der Bewerbersuche und -betreuung betrieben wird, hängt von der zu besetzenden Position (Anforderungsprofil) und der Marktsituation ab. In den letzten Jahren war der Zeitarbeitsmarkt ein Bewerbermarkt. Das hing einmal mit dem enormen Anstieg der Zeitarbeitnehmer zusammen, aber auch mit dem infolge des deutlichen Rückgangs der Arbeitslosigkeit erschöpften klassischen Bewerberreservoir der Zeitarbeit (vor allem im Helferbereich).

Als Konsequenz daraus haben viele Zeitarbeitsunternehmen ihre Bemühungen um Bewerber verstärkt und mit Jobtouren, Tagen der offenen Tür, Bewerbertrainings, Bewerbungstipps auf CD und kostenlosen professionellen Fotos um Bewerber geworben, gleichzeitig aber auch ihre Auswahlinstrumente verfeinert und professionalisiert.

---

**Tipp: Machen Sie es sich einfach**

Besonders serviceorientierte Zeitarbeitsunternehmen haben spezielle Tools entwickelt, um die Kandidatenauswahl zu standardisieren und zu beschleunigen. Fragen Sie Ihren Anbieter, welche Qualitäts- und Eignungstests er durchführt, um die Kenntnisse und besonderen Qualifikationen von Zeitarbeitnehmern festzustellen und zu überprüfen.

Anhand des aufgenommenen Anforderungsprofils trifft das Zeitarbeitsunternehmen eine personelle Vorauswahl. Beim Auftraggeber sind somit keine Anzeigenschaltungen, Bewerbungsgespräche oder Auswahlprozesse notwendig. Das spart Zeit und Kosten.

Nach der ersten Vorauswahl werden ggf. die Profile ausgewählter Kandidaten an den Auftraggeber per Fax, E-Mail oder Post weitergeleitet. Nur wenn er mit der Vorauswahl zufrieden ist, kommt es zu Vorstellungsgesprächen. Wahlweise finden sie beim Kundenunternehmen oder aber in der Niederlassung des Zeitarbeitsunternehmens.

mens statt. Auch hier hängt das Verfahren von der zu besetzenden Position ab: Je nach Bedarf organisieren Zeitarbeitsunternehmen auch Assessment Center, sollte es darum gehen, die bestgeeigneten Führungskräfte zu identifizieren, während im Helferbereich Bewerber dem Auftraggeber auch direkt zur Arbeitsaufnahme überstellt werden. Natürlich hängt das gewählte Verfahren auch davon ab, ob beim Dienstleister bereits Erfahrungen mit dem jeweiligen Kundenunternehmen und/oder der zu besetzenden Position vorliegen.

---

**Tipp: Prüfen Sie gründlich**

Bei einem regelmäßigen Einsatz von Zeitarbeitnehmern empfiehlt es sich, einen Rahmenüberlassungsvertrag mit einem Dienstleister abzuschließen, um den bürokratischen Aufwand der einzelnen Stellenbesetzung zu minimieren (vgl. dazu auch Kapitel 4). Bevor Sie sich zu einem Rahmenvertrag entschließen, sollten Sie den gesamten Prozess einer Überlassung einmal mit mehreren Zeitarbeitsanbietern durchlaufen, um sich dann für denjenigen zu entscheiden, der ihre betriebsinternen Prozesse und Verfahrensweisen am besten abbildet.

### 6.1.4 Einweisung des Zeitarbeitnehmers

Mit der Arbeitsaufnahme wird der Arbeitnehmer zu einem vollwertigen und vollständig zu integrierenden Mitarbeiter des Kundenunternehmens. Damit er seine Aufgaben optimal erfüllen kann, ist es erforderlich, alle Fragen seines Arbeitseinsatzes vor der Arbeitsaufnahme zu klären. Dazu erfolgt einmal eine Arbeitsplatzbegehung durch einen Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens, die protokolliert und archiviert wird. Zum anderen wird der Zeitarbeitnehmer durch das Zeitarbeitsunternehmen auf seine neue Tätigkeit vorbereitet.

Ohne eine gezielte und konkrete Einweisung in den neuen Arbeitsplatz kann der neue Mitarbeiter auf Zeit seine Arbeit nicht entsprechend erledigen. Diese Einweisung obliegt wie bei jedem neu eingestellten Mitarbeiter vor allem dem Kundenbetrieb. Bevor ein Zeitarbeitnehmer in den Betrieb kommt, sollten daher die folgenden Fragen anhand nachstehender Checkliste geklärt werden.

### Checkliste: Was Sie bei der Einweisung von Zeitarbeitnehmern beachten sollten

- Weiß das Zeitarbeitsunternehmen, wann sich der Zeitarbeitnehmer wo melden soll?
- Sind eventuelle Einlassprobleme geregelt? Wurde der Pförtner benachrichtigt? Ist ein Betriebsausweis vorbereitet worden?
- Wer wird den Zeitarbeitnehmer empfangen?
- Wer soll den Zeitarbeitnehmer einweisen und wie lange?
- Wer steht dem Zeitarbeitnehmer in den nächsten Tagen als Ansprechpartner für Fragen und Probleme zur Verfügung?
- Ist der Arbeitsplatz vorbereitet?
- Ist sichergestellt, dass der Zeitarbeitnehmer wichtige Unternehmens- und andere schriftliche Informationen an seinem Arbeitsplatz vorfindet (z. B. Arbeitsanweisungen, Sicherheitsvorschriften, Telefonliste etc.)?
- Weiß das Zeitarbeitsunternehmen, welche Unterlagen und Arbeitsmittel der Zeitarbeitnehmer gegebenenfalls mitbringen muss (z. B. Versicherungsheft, ärztliche Bescheinigungen, Arbeitskleidung etc.)?
- Ist die arbeitsplatzspezifische Sicherheitsunterweisung geregelt?
- Welche Einführungsarbeiten kann oder muss der Zeitarbeitnehmer erledigen?

Eine besondere Bedeutung bei der Einweisung von Zeitarbeitnehmern spielt der Arbeitsschutz. Da nach den Regelungen des AÜG sowohl das Zeitarbeitsunternehmen als auch der Entleiher für die Beachtung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen zuständig sind, kann es in der Praxis zu Lücken oder Überschneidungen kommen. Um Sicherheitsdefizite so gering wie möglich zu halten, müssen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten klar geregelt sein.



Mit der Überlassung wird das Zeitarbeitsunternehmen nicht von seinen Pflichten als Arbeitgeber entbunden. Es muss:

- die Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften prüfen,
- sicherheitstechnische Kontrollen am Einsatzort des Zeitarbeiters durchführen,
- dafür sorgen, dass dem Zeitarbeitnehmer die Einrichtungen der „Ersten Hilfe“ am Einsatzort zur Verfügung stehen.

Dem entleihenden Unternehmen obliegt in erster Linie die praktische Durchführung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen. Vor allem muss es die Zeitarbeiter in die betriebliche Sicherheitsorganisation einbeziehen und über den Einsatz der entsprechenden Fachkräfte unterrichten.

<b>Checkliste: Klären Sie vor Einsatzbeginn diese arbeitsschutzrechtlichen Fragen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist der Zeitarbeitnehmer ausreichend unterwiesen und eingewiesen worden?</li> <li>• Ist die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung erfolgt, wenn die Zeitarbeiter gefährdende Tätigkeiten ausüben oder der Einwirkung von Gefahrstoffen ausgesetzt sind?</li> <li>• Stehen den Zeitarbeitnehmern die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ am Tätigkeitsort zur Verfügung?</li> <li>• Hat das Zeitarbeitsunternehmen die notwendige persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt?</li> <li>• Ist die Betreuung durch den Personal-/Betriebsrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und den Betriebsarzt gewährleistet?</li> <li>• Ist sichergestellt, dass ein Beauftragter des Zeitarbeitsunternehmens zu den Betriebs- und Geschäftszeiten Zutritt zum Tätigkeitsort des Zeitarbeiters hat?</li> <li>• Ist gewährleistet, dass Unfälle von Zeitarbeitern unverzüglich dem Zeitarbeitsunternehmen gemeldet werden?</li> </ul>	

## 6.2 Aufgaben während des Einsatzes

Die besondere Konstruktion des Zeitarbeitsverhältnisses bringt es mit sich, dass während des Arbeitseinsatzes beim Kundenunternehmen Arbeitgeberaufgaben, die bei einem Stammmitarbeiter dem Arbeit gebenden Unternehmen obliegen, zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Einsatzbetrieb geteilt werden. In gleicher Weise ist der Zeitarbeitsanbieter für die Betreuung des Kundenunternehmens und den eingesetzten Zeitarbeitnehmern zuständig. Auch hier macht sich das „Dreiecksverhältnis“ praktisch bemerkbar.

### 6.2.1 Integration in den Betrieb

Auf die Arbeitswelt bezogen kennzeichnet Integration den Prozess, durch den sich der Mitarbeiter an Regeln und Standards des Unternehmens anpasst. Erst durch die Verinnerlichung dieser Standards ist es ihm möglich, sich harmonisch ins Unternehmen einzufügen. Die Integrationsleistung eines Betriebes ist essenziell für dessen Erfolg.

Durch die individuelle Gestaltung des Integrationsprozesses wird die Wertschätzung erhöht und dem Zeitarbeitnehmer signalisiert, dass er erwartet wird und im Team willkommen ist. Dabei ist es besonders wichtig, Bedürfnisse, Erwartungen und Maßnahmen gemeinsam mit dem neuen Mitarbeiter auf Zeit abzusprechen und umzusetzen.

Zur Integration des Zeitarbeitnehmers in den Betrieb gehört eine systematische und zielgerichtete fachliche Einarbeitung ebenso wie die soziale Integration. Die nachstehende Checkliste gibt Tipps für den ersten Einsatztag.

### Checkliste: So integrieren Sie den Zeitarbeitnehmer in den Betrieb

- Der neue Mitarbeiter wird persönlich begrüßt und seiner Führungskraft vorgestellt.
- Der Vorgesetzte stellt ihm die Kollegen zumindest innerhalb der entsprechenden Abteilung vor.
- Dem Zeitarbeitnehmer wird ein spezieller Ansprechpartner für arbeitspraktische Fragen benannt.
- Es erfolgt eine ausführliche Einweisung am Arbeitsplatz durch einen Kollegen oder Vorgesetzten.
- Die Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit der Arbeitsmittel (PC, Werkzeug) wird zeitnah durch die entsprechenden Servicebereiche geprüft.
- Es wird eine Einarbeitungszielvereinbarung abgeschlossen (abhängig von Position und Einsatzdauer).
- Die administrativen Einstellungsformalitäten werden schnell und unbürokratisch erledigt.
- Am Ende des ersten Arbeitstages oder der ersten Arbeitswoche (je nach Dauer des Einsatzes) wird ein Feedbackgespräch vereinbart.
- Es werden Absprachen für das gemeinsame Mittagessen mit Kollegen (Kantinentreff) getroffen.

Zeitarbeitnehmer werden beschäftigt, um qualitative und quantitative Lücken in der Stammbesetzung zu füllen. Ihr zeitlich befristeter Einsatz verlangt zudem, dass sie ihre Fähigkeiten und Potenziale ohne lange Einarbeitungszeiten abrufen und in den jeweiligen Arbeitsprozess einbringen können.

Der Auftraggeber ist es daher besonders an einer optimalen Leistungserfüllung des Zeitarbeitnehmers interessiert. Wenn der Zeitarbeitnehmer die an ihn gerichteten Erwartungen nicht erfüllt, sollte der Kunde dies unverzüglich offen ansprechen. Das Zeitarbeitsunternehmen wird dann nach einer anderen Lösung suchen.

#### Achtung:

Zu beachten ist dabei aber, dass das Zeitarbeitsunternehmen nicht für Schlechtleistungen eines persönlich und fachlich geeigneten Mitarbeiters haftet. Es schuldet dem Kundenunternehmen nur, eine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, nicht aber die Erbringung der Arbeitsleistung an und für sich.

Erster Adressat der Beschwerde über eine eventuelle Minderleistung oder handwerkliche Fehler ist der Zeitarbeitnehmer. Das Kundenunternehmen muss seine Ansprüche unmittelbar und direkt mit ihm klären und ggf. durchsetzen, da er in die betrieblichen Arbeitsabläufe integriert und von den Entscheidungsträgern des Einsatzbetriebes eingewiesen und beaufsichtigt wird (siehe auch Kapitel 4).

Um aber die nicht optimal erfüllte Erwartungshaltung konkret benennen und dem Mitarbeiter gegenüber begründen zu können, ist es sinnvoll, die Aufgabenerfüllung des eingesetzten Zeitarbeitnehmers möglichst objektiv zu beurteilen, ggf. mithilfe der nachfolgenden Checkliste:

<b>Checkliste: Erfüllt der Zeitarbeitnehmer die an ihn gerichteten Erwartungen?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitet der Mitarbeiter motiviert?</li> <li>• Bringt er eigene Ideen in den Arbeitsprozess ein oder macht er eher „Dienst nach Vorschrift“?</li> <li>• Zeichnet sich der Mitarbeiter durch Stabilität aus?</li> <li>• Erledigt er seine Arbeit auf einem gleich bleibenden hohen Niveau und nicht entsprechend der Tagesform?</li> <li>• Ist er flexibel und zeigt sich offen gegenüber innovativen Vorschlägen und Arbeitsweisen?</li> <li>• Ist der Mitarbeiter kommunikationsfähig?</li> <li>• Wird er von seinen Kollegen als vollwertige Arbeitskraft akzeptiert?</li> <li>• Sucht er in Konfliktsituationen das Gespräch mit den Kollegen?</li> <li>• Arbeitet der Mitarbeiter ergebnisorientiert?</li> <li>• Sucht er Lösungswege, die optimale Ergebnisse für das Unternehmen liefern?</li> <li>• Übernimmt er Verantwortung für seine Tätigkeiten?</li> <li>• Ist der Mitarbeiter zuverlässig?</li> <li>• Führt er auch ohne Aufsicht durch den Vorgesetzten seine Aufgaben gewissenhaft aus?</li> <li>• Behält der Mitarbeiter auch in kritischen Situationen den Überblick?</li> </ul>	

### 6.2.2 Betreuung vor Ort

Zeitarbeitsunternehmen stehen Kunden für gewöhnlich auch nach Vertragsabschluss und erfolgreicher Stellenbesetzung zur Verfügung – und fragen regelmäßig nach, ob der Kunde mit der Leistung des überlassenen Zeitarbeitnehmers zufrieden ist. Einige Zeitarbeitsunternehmen begleiten ihre Mitarbeiter auch am ersten Arbeitstag eines neuen Einsatzes oder haben regelmäßige Besuche vereinbart.

---

**Tipp: Fragen Sie einfach einmal nach**

Bestehen Sie auf regelmäßige Qualitätschecks. Das Zeitarbeitsunternehmen sollte gleich in den ersten Tagen von sich aus nachfragen, ob sich der überbetriebliche Mitarbeiter eingelebt hat, ob er verlässlich arbeitet und ob es sonst irgendeinen Regelungsbedarf gibt.

Zu den Aufgaben des Zeitarbeitsanbieters gehören auch alle personalverwaltenden Angelegenheiten wie die Führung des Arbeitszeitkontos, die Lohnabrechnung gegenüber dem Zeitarbeitnehmer, die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge, die Erstattung von Reisekosten und Verpflegungsmehraufwendungen sowie die Organisation von Anfahrt und Unterbringung bei auswärtigen Arbeitseinsätzen (siehe auch Kapitel 3). Ansprechpartner für den Zeitarbeitnehmer ist dabei immer der ihn betreuende Mitarbeiter in der Niederlassung – bzw. bei Inhouse-Lösungen und On-Site-Management der zuständige Vertreter des Dienstleisters vor Ort.

---

**Tipp: Halten Sie die Augen offen**

Ogbleich alle administrativen Aufgaben der Mitarbeiterbetreuung beim Dienstleister liegen, sollten Sie gleichwohl auch selbst darauf achten, ob der eingesetzte Zeitarbeitnehmer mit seiner Betreuung zufrieden ist. Mögliche Unregelmäßigkeiten (zum Beispiel bei der Führung des Zeitkontos oder bei der Lohnabrechnung) werden in dieser direkten Beziehung früher deutlich als in der Kundenbeziehung und können als Warnsignal dienen, in jedem Fall aber Anlass für eine Rücksprache mit dem Personalberater oder Niederlassungsleiter sein.

Eine weitere wichtige Betreuungsaufgabe des Disponenten bzw. Personalreferenten, der den eingesetzten Zeitarbeitnehmer betreut, ist,

sich rechtzeitig darum zu bemühen, dass dieser einen Anschlusseinsatz erhält. Dies ist einerseits erforderlich, um Nichteinsatzzeiten zu vermeiden, die vergütungstechnisch zulasten des Zeitarbeitsunternehmens gehen, andererseits, um gute Mitarbeiter an sich zu binden. Sobald mit dem Kundenunternehmen geklärt ist, dass es keine Verlängerung des Einsatzes gibt, wird der Disponent dafür aktiv in die Suche gehen und dabei die Wünsche des Arbeitnehmers nach Ort und Art des Folgeeinsatzes weitestgehend berücksichtigen.

## 6.3 Aufgaben nach dem Einsatz

Das Dreiecksverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen, Zeitarbeitnehmer und Kundenbetrieb setzt sich auch nach dem Ende des jeweiligen Arbeitseinsatzes fort.

Für den Dienstleister ist dabei besonders wichtig, die Zufriedenheit sowohl des Auftraggebers wie des Zeitarbeitnehmers mit der gebotenen Dienstleistung zu erfahren und zu erfassen. Gegenüber dem Zeitarbeitnehmer wird dazu neben dem Feedbackgespräch mit dem zuständigen Betreuer in der Niederlassung vor allem das Instrument der Mitarbeiterbefragung bzw. Mitarbeiteraustrittsbefragung (bei Beendigung des Arbeitsvertrages) eingesetzt, gegenüber dem Kundenunternehmen die Kundenbefragung bzw. Zufriedenheitsbefragung.

Ziel dieser Befragungen ist es, Kundenzufriedenheit und Kundenbindung zu erhöhen, aber auch neue Marktpotenziale zu erkennen bzw. den Kundenwert zu analysieren. Bei der Zufriedenheitsanalyse wird dabei nicht nur die allgemeine Kundenzufriedenheit, sondern werden möglichst spezifisch die Zufriedenheit mit ausgewählten Leistungsbereichen (z. B. Kundendienst, Qualität der eingesetzten Mitarbeiter, Beratung und Betreuung) sowie die Ursachen für Zufriedenheit und Unzufriedenheit erfragt, um daraus eine Prioritätenliste für Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können.

Im Gegenzug sollte sich auch das Kundenunternehmen überlegen, wie es mit der Leistung des Zeitarbeitsunternehmens und der eingesetzten Zeitarbeitnehmer zufrieden war. Dazu hilft die folgende Checkliste:

### Checkliste: Sind Sie mit der Dienstleistung des Zeitarbeitsanbieters zufrieden?

- Sind Sie mit der Dienstleistung des Zeitarbeitsunternehmens im Allgemeinen zufrieden?
- Würden Sie sich dem Dienstleister als Referenzgeber zur Verfügung stellen?
- Wurden Ihre Erwartungen an die fachliche Qualität der eingesetzten Zeitarbeiter erfüllt?
- Wurden Ihre Erwartungen an die persönliche Eignung der eingesetzten Zeitarbeitnehmer erfüllt?
- Wurden Sie ausreichend und Ziel führend im Hinblick auf Ihre Bedürfnisse beraten?
- Entsprach der gebotene Service in der Betreuung Ihren Erwartungen?
- Haben sich Beratung und Service von der Konkurrenz abgehoben?
- Wurden Ihnen außer der angefragten Leistung weitere Personaldienstleistungen angeboten?
- Waren die Kundenbesuche des Disponenten/Kundenberaters optimal vorbereitet?
- Wurden Minderleistungen unbürokratisch und schnell ausgeglichen?
- Wurden Ihnen Garantieleistungen angeboten?
- Wurden Sie aktiv nach Ihrer Zufriedenheit mit der in Anspruch genommenen Leistung befragt?
- Wurden alle vertraglichen Zusagen im Überlassungsvertrag erfüllt?
- Wurden alle erbetenen Informationen schnell und umfassend geliefert?
- Waren die Mitarbeiter des Dienstleisters jederzeit für Sie erreichbar?
- Waren die eingesetzten Zeitarbeitnehmer mit ihrer Betreuung durch den Dienstleister zufrieden?
- Waren Sie mit der gebotenen Preis-/Leistungs-Relation zufrieden?
- Würden Sie diesen Dienstleister wieder beauftragen, Zeitarbeitnehmer in Ihrem Betrieb einzusetzen?

# Dokumente

Auf den folgenden Seiten werden wichtige Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge zu Zeitarbeit teils umfassend, teils aus Platzgründen auszugsweise wiedergegeben. Alle Dokumente geben den Stand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wieder; abweichende Stände sind am Dokument vermerkt.

Bei den Tarifverträgen wurden nur die Tarifverträge iGZ – DGB in die Dokumentation aufgenommen; auf die Unterschiede zum Tarifwerk BZA – DGB wird im Text näher eingegangen. Von den zwischen den Tarifparteien abgeschlossenen Zusatzvereinbarungen über Branchenzuschläge bei Arbeitnehmerüberlassungen wurde nur der Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie aufgenommen; auf vergleichbare Tarifverträge in der Chemischen Industrie, in der Kunststoff verarbeitenden Industrie, in der Kautschukindustrie und im Schienenverkehr wird im Text verwiesen.

Die Dokumentation wird abgerundet durch wichtige Anschriften der Zeitarbeitsverbände, der Arbeitsagenturen und der Berufsgenossenschaft. Dort und über die Websites der Organisationen sind weitere schriftliche Informationen abrufbar.



# 1 Gesetzliche Grundlagen

## 1.1 Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG)

### Auszug §§ 1–17

„Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393) und zur Änderung anderer Gesetze in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 26 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854)“

### § 1 Erlaubnispflicht

- (1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend. Die Anordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Für einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes ist die Anordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft auch dann keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn für ihn deutsche Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges wie für die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft nicht gelten, er aber die übrigen Voraussetzungen des Satzes 2 erfüllt.

- (2) Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3), so wird vermutet, daß der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt.
- (3) Dieses Gesetz ist mit Ausnahme des § 1b Satz 1, des § 16 Abs. 1 bis 5 sowie der §§ 17 und 18 nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung
  1. zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht,
  2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt oder beschäftigt wird,
  - 2a. zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, oder
  3. in das Ausland, wenn der Leiharbeiternehmer in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist.

### **§ 1a Anzeige der Überlassung**

- (1) Keiner Erlaubnis bedarf ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt, wenn er die Überlassung vorher schriftlich der Bundesagentur für Arbeit angezeigt hat.
- (2) In der Anzeige sind anzugeben
  1. Vor- und Familiennamen, Wohnort und Wohnung, Tag und Ort der Geburt des Leiharbeiternehmers,
  2. Art der vom Leiharbeiternehmer zu leistenden Tätigkeit und etwaige Pflicht zur auswärtigen Leistung,
  3. Beginn und Dauer der Überlassung,
  4. Firma und Anschrift des Entleihers.

### **§ 1b Einschränkungen im Baugewerbe**

Arbeitnehmerüberlassung nach §1 in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist unzulässig. Sie ist gestattet

1. zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn diese Betriebe erfassende, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge dies bestimmen,
2. zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird.

Abweichend von Satz 2 ist für Betriebe des Baugewerbes mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes Arbeitnehmerüberlassung auch gestattet, wenn die ausländischen Betriebe nicht von deutschen Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen erfasst werden, sie aber nachweislich seit mindestens drei Jahren überwiegend Tätigkeiten ausüben, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen, von denen der Betrieb des Entleihers erfasst wird.

## **§ 2 Erteilung und Erlöschen der Erlaubnis**

- (1) Die Erlaubnis wird auf schriftlichen Antrag erteilt.
- (2) Die Erlaubnis kann unter Bedingungen erteilt und mit Auflagen verbunden werden, um sicherzustellen, dass keine Tatsachen eintreten, die nach § 3 die Versagung der Erlaubnis rechtfertigen. Die Aufnahme, Änderung oder Ergänzung von Auflagen sind auch nach Erteilung der Erlaubnis zulässig.
- (3) Die Erlaubnis kann unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden, wenn eine abschließende Beurteilung des Antrags noch nicht möglich ist.
- (4) Die Erlaubnis ist auf ein Jahr zu befristen. Der Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen. Die Erlaubnis verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn die Erlaubnisbehörde die Verlängerung nicht vor Ablauf des Jahres ablehnt. Im Fall der Ablehnung gilt die Erlaubnis für die Abwicklung der nach § 1 erlaubt abgeschlossenen Verträge als fortbestehend, jedoch nicht länger als zwölf Monate.
- (5) Die Erlaubnis kann unbefristet erteilt werden, wenn der Verleiher drei aufeinanderfolgende Jahre lang nach § 1 erlaubt tätig war. Sie erlischt, wenn der Verleiher von der Erlaubnis drei Jahre lang keinen Gebrauch gemacht hat.

## **§ 2a Kosten**

- (1) Für die Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung und Verlängerung der Erlaubnis werden vom Antragsteller Kosten (Gebühren und Auslagen) erhoben.

- (2) Die Vorschriften des Verwaltungskostengesetzes sind anzuwenden. Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die gebührenpflichtigen Tatbestände näher zu bestimmen und dabei feste Sätze und Rahmensätze vorzusehen. Die Gebühr darf im Einzelfall 2.500 Euro nicht überschreiten.

### § 3 Versagung

- (1) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller
1. die für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält;
  2. nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen;
  3. dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt. Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeiter, 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 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind.
- (2) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist ferner zu versagen, wenn für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 Betriebe, Betriebsteile oder Nebenbetriebe vorgesehen sind, die nicht in einem Mitgliedstaat der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum liegen.
- (3) Die Erlaubnis kann versagt werden, wenn der Antragsteller nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder wenn eine Gesellschaft oder juristische Person den Antrag stellt, die entweder nicht nach deutschem Recht

gegründet ist oder die weder ihren satzungsmäßigen Sitz noch ihre Hauptverwaltung noch ihre Hauptniederlassung im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat.

- (4) Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Staatsangehörige. Den Staatsangehörigen dieser Staaten stehen gleich Gesellschaften und juristische Personen, die nach den Rechtsvorschriften dieser Staaten gegründet sind und ihren satzungsgemäßen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung innerhalb dieser Staaten haben. Soweit diese Gesellschaften oder juristische Personen zwar ihren satzungsmäßigen Sitz, jedoch weder ihre Hauptverwaltung noch ihre Hauptniederlassung innerhalb dieser Staaten haben, gilt Satz 2 nur, wenn ihre Tätigkeit in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaates oder eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum steht.
- (5) Staatsangehörige anderer als der in Absatz 4 genannten Staaten, die sich aufgrund eines internationalen Abkommens im Geltungsbereich dieses Gesetzes niederlassen und hierbei sowie bei ihrer Geschäftstätigkeit nicht weniger günstig behandelt werden dürfen als deutsche Staatsangehörige, erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Staatsangehörige. Den Staatsangehörigen nach Satz 1 stehen gleich Gesellschaften, die nach den Rechtsvorschriften des anderen Staates gegründet sind.

### **§ 3a Lohnuntergrenze**

- (1) Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die zumindest auch für ihre jeweiligen in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitglieder zuständig sind (vorschlagsberechtigte Tarifvertragsparteien) und bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung miteinander vereinbart haben, können dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorschlagen, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen; die Mindeststundenentgelte können nach dem jeweiligen Beschäftigungsort differenzieren. Der Vorschlag muss für Verleihzeiten und verleihfreie Zeiten einheitliche Mindeststundenentgelte sowie eine Laufzeit enthalten. Der Vorschlag ist schriftlich zu begründen.
- (2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die vorgeschlagene

nen tariflichen Mindeststundenentgelte nach Absatz 1 als verbindliche Lohnuntergrenze auf alle in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgeber sowie Leiharbeitnehmer Anwendung findet. Der Ordnungsgeber kann den Vorschlag nur inhaltlich unverändert in die Rechtsverordnung übernehmen.

- (3) Bei der Entscheidung nach Absatz 2 findet § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Tarifvertragsgesetzes entsprechend Anwendung. Der Ordnungsgeber hat bei seiner Entscheidung nach Absatz 2 im Rahmen einer Gesamtabwägung neben den Zielen dieses Gesetzes zu prüfen, ob eine Rechtsverordnung nach Absatz 2 insbesondere geeignet ist, die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten. Der Ordnungsgeber hat zu berücksichtigen
  1. die bestehenden bundesweiten Tarifverträge in der Arbeitnehmerüberlassung und
  2. die Repräsentativität der vorschlagenden Tarifvertragsparteien.
- (4) Liegen mehrere Vorschläge nach Absatz 1 vor, hat der Ordnungsgeber bei seiner Entscheidung nach Absatz 2 im Rahmen der nach Absatz 3 erforderlichen Gesamtabwägung die Repräsentativität der vorschlagenden Tarifvertragsparteien besonders zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf
  1. die Zahl der jeweils in den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 fallenden Arbeitnehmer, die bei Mitgliedern der vorschlagenden Arbeitgebervereinigung beschäftigt sind;
  2. die Zahl der jeweils in den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach Absatz 2 fallenden Mitglieder der vorschlagenden Gewerkschaften.
- (5) Vor Erlass ist ein Entwurf der Rechtsverordnung im Bundesanzeiger bekanntzumachen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt Verleihern und Leiharbeitnehmern sowie den Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die im Geltungsbereich der Rechtsverordnung zumindest teilweise tarifzuständig sind, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung im Bundesanzeiger. Nach Ablauf der Stellungnahme Frist wird der in § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes genannte Ausschuss mit dem Vorschlag befasst.
- (6) Nach Absatz 1 vorschlagsberechtigte Tarifvertragsparteien können gemeinsam die Änderung einer nach Absatz 2 erlassenen Rechtsverordnung vorschlagen. Die Absätze 1 bis 5 finden entsprechend Anwendung.

## § 4 Rücknahme

- (1) Eine rechtswidrige Erlaubnis kann mit Wirkung für die Zukunft zurückgenommen werden. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.
- (2) Die Erlaubnisbehörde hat dem Verleiher auf Antrag den Vermögensnachteil auszugleichen, den dieser dadurch erleidet, dass er auf den Bestand der Erlaubnis vertraut hat, soweit sein Vertrauen unter Abwägung mit dem öffentlichen Interesse schutzwürdig ist. Auf Vertrauen kann sich der Verleiher nicht berufen, wenn er
  1. die Erlaubnis durch arglistige Täuschung, Drohung oder eine strafbare Handlung erwirkt hat;
  2. die Erlaubnis durch Angaben erwirkt hat, die in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollständig waren, oder
  3. die Rechtswidrigkeit der Erlaubnis kannte oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht kannte.

Der Vermögensnachteil ist jedoch nicht über den Betrag des Interesses hinaus zu ersetzen, das der Verleiher an dem Bestand der Erlaubnis hat. Der auszugleichende Vermögensnachteil wird durch die Erlaubnisbehörde festgesetzt. Der Anspruch kann nur innerhalb eines Jahres geltend gemacht werden; die Frist beginnt, sobald die Erlaubnisbehörde den Verleiher auf sie hingewiesen hat.

- (3) Die Rücknahme ist nur innerhalb eines Jahres seit dem Zeitpunkt zulässig, in dem die Erlaubnisbehörde von den Tatsachen Kenntnis erhalten hat, die die Rücknahme der Erlaubnis rechtfertigen.

## § 5 Widerruf

- (1) Die Erlaubnis kann mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, wenn
  1. der Widerruf bei ihrer Erteilung nach § 2 Abs. 3 vorbehalten worden ist;
  2. der Verleiher eine Auflage nach § 2 nicht innerhalb einer ihm gesetzten Frist erfüllt hat;
  3. die Erlaubnisbehörde aufgrund nachträglich eingetretener Tatsachen berechtigt wäre, die Erlaubnis zu versagen, oder
  4. die Erlaubnisbehörde aufgrund einer geänderten Rechtslage berechtigt wäre, die Erlaubnis zu versagen; § 4 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (2) Die Erlaubnis wird mit dem Wirksamwerden des Widerrufs unwirksam. § 2 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.

- (3) Der Widerruf ist unzulässig, wenn eine Erlaubnis gleichen Inhalts erneut erteilt werden müsste.
- (4) Der Widerruf ist nur innerhalb eines Jahres seit dem Zeitpunkt zulässig, in dem die Erlaubnisbehörde von den Tatsachen Kenntnis erhalten hat, die den Widerruf der Erlaubnis rechtfertigen.

## **§ 6 Verwaltungszwang**

Werden Leiharbeitnehmer von einem Verleiher ohne die erforderliche Erlaubnis überlassen, so hat die Erlaubnisbehörde dem Verleiher dies zu untersagen und das weitere Überlassen nach den Vorschriften des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes zu verhindern.

## **§ 7 Anzeigen und Auskünfte**

- (1) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde nach Erteilung der Erlaubnis unaufgefordert die Verlegung, Schließung und Errichtung von Betrieben, Betriebsteilen oder Nebenbetrieben vorher anzuzeigen, soweit diese die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung zum Gegenstand haben. Wenn die Erlaubnis Personengesamtheiten, Personengesellschaften oder juristischen Personen erteilt ist und nach ihrer Erteilung eine andere Person zur Geschäftsführung oder Vertretung nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag berufen wird, ist auch dies unaufgefordert anzuzeigen.
- (2) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Gesetzes erforderlich sind. Die Auskünfte sind wahrheitsgemäß, vollständig, fristgemäß und unentgeltlich zu erteilen. Auf Verlangen der Erlaubnisbehörde hat der Verleiher die geschäftlichen Unterlagen vorzulegen, aus denen sich die Richtigkeit seiner Angaben ergibt, oder seine Angaben auf sonstige Weise glaubhaft zu machen. Der Verleiher hat seine Geschäftsunterlagen drei Jahre lang aufzubewahren.
- (3) In begründeten Einzelfällen sind die von der Erlaubnisbehörde beauftragten Personen befugt, Grundstücke und Geschäftsräume des Verleihers zu betreten und dort Prüfungen vorzunehmen. Der Verleiher hat die Maßnahmen nach Satz 1 zu dulden. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.
- (4) Durchsuchungen können nur auf Anordnung des Richters bei dem Amtsgericht, in dessen Bezirk die Durchsuchung erfolgen soll, vorgenommen werden. Auf die Anfechtung dieser Anordnung finden die §§ 304 bis 310 der Strafpro-



zessordnung entsprechende Anwendung. Bei Gefahr im Verzug können die von der Erlaubnisbehörde beauftragten Personen während der Geschäftszeit die erforderlichen Durchsuchungen ohne richterliche Anordnung vornehmen. An Ort und Stelle ist eine Niederschrift über die Durchsuchung und ihr wesentliches Ergebnis aufzunehmen, aus der sich, falls keine richterliche Anordnung ergangen ist, auch die Tatsachen ergeben, die zur Annahme einer Gefahr im Verzug geführt haben.

- (5) Der Verleiher kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.

## **§ 8 Statistische Meldungen**

- (1) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde halbjährlich statistische Meldungen über
1. die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer getrennt nach Geschlecht, nach der Staatsangehörigkeit, nach Berufsgruppen und nach der Art der vor der Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher ausgeübten Beschäftigung,
  2. die Zahl der Überlassungsfälle, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen,
  3. die Zahl der Entleiher, denen er Leiharbeitnehmer überlassen hat, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen,
  4. die Zahl und die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die er mit jedem überlassenen Leiharbeitnehmer eingegangen ist,
  5. die Zahl der Beschäftigungstage jedes überlassenen Leiharbeitnehmers, gegliedert nach Überlassungsfällen, zu erstatten. Die Erlaubnisbehörde kann die Meldepflicht nach Satz 1 einschränken.
- (2) Die Meldungen sind für das erste Kalenderhalbjahr bis zum 1. September des laufenden Jahres, für das zweite Kalenderhalbjahr bis zum 1. März des folgenden Jahres zu erstatten.
- (3) Die Erlaubnisbehörde gibt zur Durchführung des Absatzes 1 Erhebungsvordrucke aus. Die Meldungen sind auf diesen Vordrucken zu erstatten. Die Richtigkeit der Angaben ist durch Unterschrift zu bestätigen.
- (4) Einzelangaben nach Absatz 1 sind von der Erlaubnisbehörde geheimzuhalten. Die §§ 93, 97, 105 Abs. 1, § 111 Abs. 5 in Verbindung mit § 105 Abs. 1 sowie § 116 Abs. 1 der Abgabenordnung gelten nicht. Dies gilt nicht, soweit die Fi-

nanzbehörden die Kenntnisse für die Durchführung eines Verfahrens wegen einer Steuerstraftat sowie eines damit zusammenhängenden Besteuerungsverfahrens benötigen, an deren Verfolgung ein zwingendes öffentliches Interesse besteht, oder soweit es sich um vorsätzlich falsche Angaben des Auskunftspflichtigen oder der für ihn tätigen Personen handelt. Veröffentlichungen von Ergebnissen auf Grund von Meldungen nach Absatz 1 dürfen keine Einzelangaben enthalten. Eine Zusammenfassung von Angaben mehrerer Auskunftspflichtiger ist keine Einzelangabe im Sinne dieses Absatzes.

## § 9 Unwirksamkeit

Unwirksam sind:

1. Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat,
2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren; eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, 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 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind,
- 2a. Vereinbarungen, die den Zugang des Leiharbeitnehmers zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen des Entleihers entgegen § 13b beschränken,
3. Vereinbarungen, die dem Entleiher untersagen, den Leiharbeitnehmer zu einem Zeitpunkt einzustellen, in dem dessen Arbeitsverhältnis zum Verleiher nicht mehr besteht; dies schließt die Vereinbarung einer angemessenen Vergütung zwischen Verleiher und Entleiher für die nach vorangegangenen Verleih oder mittels vorangegangenen Verleih erfolgte Vermittlung nicht aus,

4. Vereinbarungen, die dem Leiharbeitnehmer untersagen, mit dem Entleiher zu einem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer nicht mehr besteht, ein Arbeitsverhältnis einzugehen,
5. Vereinbarungen, nach denen der Leiharbeitnehmer eine Vermittlungsvergütung an den Verleiher zu zahlen hat.

### **§ 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit, Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen**

- (1) Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt als befristet, wenn die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher nur befristet vorgesehen war und ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Für das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt die zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vorgesehene Arbeitszeit als vereinbart. Im Übrigen bestimmen sich Inhalt und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach den für den Betrieb des Entleihers geltenden Vorschriften und sonstigen Regelungen; sind solche nicht vorhanden, gelten diejenigen vergleichbarer Betriebe. Der Leiharbeitnehmer hat gegen den Entleiher mindestens Anspruch auf das mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitsentgelt.
- (2) Der Leiharbeitnehmer kann im Fall der Unwirksamkeit seines Vertrags mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 1 von diesem Ersatz des Schadens verlangen, den er dadurch erleidet, dass er auf die Gültigkeit des Vertrags vertraut. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer den Grund der Unwirksamkeit kannte.
- (3) Zahlt der Verleiher das vereinbarte Arbeitsentgelt oder Teile des Arbeitsentgelts an den Leiharbeitnehmer, obwohl der Vertrag nach § 9 Nr. 1 unwirksam ist, so hat er auch sonstige Teile des Arbeitsentgelts, die bei einem wirksamen Arbeitsvertrag für den Leiharbeitnehmer an einen anderen zu zahlen wären, an den anderen zu zahlen. Hinsichtlich dieser Zahlungspflicht gilt der Verleiher neben dem Entleiher als Arbeitgeber; beide haften insoweit als Gesamtschuldner.

- (4) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen trifft (§ 3 Absatz 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2) hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Soweit ein solcher Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet, hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer für jede Arbeitsstunde das im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine Arbeitsstunde zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren. Im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer nach § 9 Nummer 2 hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.
- (5) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer mindestens das in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 für die Zeit der Überlassung und für Zeiten ohne Überlassung festgesetzte Mindeststundenentgelt zu zahlen.

## **§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis**

- (1) Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Zusätzlich zu den in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben sind in die Niederschrift aufzunehmen:
1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1,
  2. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist.
- (2) Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher.
- (3) Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 Satz 3), der Rücknahme (§ 4) oder des Widerrufs (§ 5) hat

er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 Satz 4) und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz) hinzuweisen.

- (4) § 622 Abs. 5 Nr. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist nicht auf Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern anzuwenden. Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers (§ 615 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) kann nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden; § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt. Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung kann durch Vereinbarung von Kurzarbeit für die Zeit aufgehoben werden, für die dem Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gezahlt wird; eine solche Vereinbarung kann das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bis längstens zum 31. Dezember 2011 ausschließen.
- (5) Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfs nach Satz 1 hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.
- (6) Die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Insbesondere hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer 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 Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.
- (7) Hat der Leiharbeitnehmer während der Dauer der Tätigkeit bei dem Entleiher eine Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag gemacht, so gilt der Entleiher als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen.

## **§ 12 Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher**

- (1) Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform. In der Urkunde hat der Verleiher zu erklären, ob er die Erlaubnis nach § 1 besitzt. Der Entleiher hat in der Urkunde anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten; Letzteres gilt nicht, soweit die Voraussetzungen einer der beiden in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahmen vorliegen.
- (2) Der Verleiher hat den Entleiher unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 Satz 3), der Rücknahme (§ 4) oder des Widerrufs (§ 5) hat er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 Satz 4) und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz) hinzuweisen.
- (3) (weggefallen)

## **§ 13 Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers**

Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen; dies gilt nicht, soweit die Voraussetzungen einer der beiden in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahmen vorliegen.

### **§ 13 a Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze**

Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über die Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeiter zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.

### **§ 13 b Zugang des Leiharbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten**

Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus

sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gemeinschaftseinrichtungen oder -dienste im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere Kindesbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

#### **§ 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte**

- (1) Leiharbeitnehmer bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.
- (2) Leiharbeitnehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiherunternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiherbetrieb auch in Bezug auf die dort tätigen Leiharbeitnehmer.
- (3) Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben.
- (4) Die Absätze 1 und 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 gelten für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß.

#### **§ 15 Ausländische Leiharbeitnehmer ohne Genehmigung**

- (1) Wer als Verleiher einen Ausländer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, entgegen § 1 einem Dritten ohne Erlaubnis überlässt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

**§ 15a Entleih von Ausländern ohne Genehmigung**

- (1) Wer als Entleiher einen ihm überlassenen Ausländer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, zu Arbeitsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses tätig werden lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Leiharbeitnehmer stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren; ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.
- (2) Wer als Entleiher
  1. gleichzeitig mehr als fünf Ausländer, die einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzen, tätig werden lässt oder
  2. eine in § 16 Abs. 1 Nr. 2 bezeichnete vorsätzliche Zuwiderhandlung beharrlich wiederholt,wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Handelt der Täter aus grobem Eigennutz, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.

**§ 16 Ordnungswidrigkeiten**

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
  1. entgegen § 1 einen Leiharbeitnehmer einem Dritten ohne Erlaubnis überlässt,
  - 1a. einen ihm von einem Verleiher ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeitnehmer tätig werden lässt,
  - 1b. entgegen § 1b Satz 1 gewerbsmäßig Arbeitnehmer überlässt oder tätig werden lässt,
  2. einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeitnehmer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäfti-



- gung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, tätig werden lässt,
- 2a. eine Anzeige nach § 1a nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,
  3. einer Auflage nach § 2 Abs. 2 nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt,
  4. eine Anzeige nach § 7 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,
  5. eine Auskunft nach § 7 Abs. 2 Satz 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
  6. seiner Aufbewahrungspflicht nach § 7 Abs. 2 Satz 4 nicht nachkommt,
  - 6a. entgegen § 7 Abs. 3 Satz 2 eine dort genannte Maßnahme nicht duldet,
  7. eine statistische Meldung nach § 8 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
  - 7a. entgegen § 10 Absatz 4 eine Arbeitsbedingung nicht gewährt,
  - 7b. entgegen § 10 Absatz 5 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 Satz 1 das dort genannte Mindeststundenentgelt nicht zahlt,
  8. einer Pflicht nach § 11 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht nachkommt,
  9. entgegen § 13a Satz 1 den Leiharbeiter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert oder,
  10. entgegen § 13b Satz 1 Zugang nicht gewährt,
  11. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei dieser Prüfung nicht mitwirkt,
  12. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
  13. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
  14. entgegen § 17b Absatz 1 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zu-leitet,
  15. entgegen § 17b Absatz 1 Satz 2 eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,

- 16. entgegen § 17b Absatz 2 eine Versicherung nicht beifügt,
  - 17. entgegen § 17c Absatz 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erstellt oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder
  - 18. entgegen § 17c Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1b, 6 und 11 bis 18 kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2, 7a und 7b mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2a, 3, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a, 7 und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.
  - (3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 1 bis 2a die Behörden der Zollverwaltung, für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 3 bis 10 die Bundesagentur für Arbeit.
  - (4) § 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.
  - (5) Die Geldbußen fließen in die Kasse der zuständigen Verwaltungsbehörde. Sie trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen und ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

## **§ 17 Durchführung**

- (1) Die Bundesagentur für Arbeit führt dieses Gesetz nach fachlichen Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch. Verwaltungskosten werden nicht erstattet.
- (2) Die Prüfung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 5 obliegt zudem den Behörden der Zollverwaltung nach Maßgabe der §§ 17a bis 18a.

## **§ 17a Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung**

Die §§ 2, 3 bis 6 und 14 bis 20, 22, 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 5 geben.

## § 17b Meldepflicht

- (1) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeitnehmer zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher, sofern eine Rechtsverordnung nach § 3a auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, vor Beginn jeder Überlassung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:
  1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum des überlassenen Leiharbeitnehmers,
  2. Beginn und Dauer der Überlassung,
  3. Ort der Beschäftigung,
  4. Ort im Inland, an dem die nach § 17c erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
  5. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
  6. Branche, in die die Leiharbeitnehmer überlassen werden sollen, und
  7. Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers.Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Entleiher unverzüglich zu melden.
- (2) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 10 Absatz 5 einhält.
- (3) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,
  1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, Änderungsmeldung und Versicherung abweichend von den Absätzen 1 und 2 elektronisch übermittelt werden kann,
  2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann und
  3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann.
- (4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 bestimmen.

**§ 17c Erstellen und Bereithalten von Dokumenten**

- (1) Sofern eine Rechtsverordnung nach § 3a auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist der Entleiher verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.
- (2) Jeder Verleiher ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung einer Rechtsverordnung nach § 3a erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung des Leiharbeitnehmers im Geltungsbereich dieses Gesetzes, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten

## 1.2 Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland

### Auszug: Artikel 10, Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

#### Artikel 10

#### Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 96 des Gesetzes vom 05. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe zu § 365 wird wie folgt gefasst:
 

„§ 365 Stundung von Darlehen“.
  - b) Nach der Angabe zu § 421s wird folgende Angabe eingefügt:
 

„§ 421t Sonderregelungen zu Kurzarbeitergeld, Qualifizierung und Arbeitslosengeld“.
2. In § 22 Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „421o und 421p“ durch die Wörter „421o, 421p und 421t Absatz 4 bis 6“ ersetzt.
3. § 175 Absatz 7 Satz 2 bis 5 wird aufgehoben.

4. In § 341 Absatz 2 wird die Angabe „3,0“ durch die Angabe „2,8“ ersetzt.
5. § 365 wird wie folgt gefasst:  
„§ 365 Stundung von Darlehen  
Kann die Bundesagentur als Liquiditätshilfen geleistete Darlehen des Bundes bis zum Schluss des Haushaltsjahres nicht zurückzahlen, gilt die Rückzahlung als bis zum Schluss des folgenden Haushaltsjahres gestundet.“
6. Nach § 421s wird folgender § 421t eingefügt:  
„§ 421t“

### **Sonderregelungen zu Kurzarbeitergeld, Qualifizierung und Arbeitslosengeld**

- (1) Kurzarbeitergeld nach § 169 wird bis zum 31. Dezember 2010 mit folgenden Maßgaben geleistet:
  1. dem Arbeitgeber werden auf Antrag 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form erstattet,
  2. für Zeiten der Teilnahme eines vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmers an einer berücksichtigungsfähigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme, bei der die Teilnahme nicht der Rückkehr zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit entgegensteht, werden dem Arbeitgeber die von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für den jeweiligen Kalendermonat auf Antrag in voller Höhe in pauschalierter Form erstattet, wenn der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme mindestens 50 Prozent der Ausfallzeit beträgt. Berücksichtigungsfähig sind alle beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Nicht öffentlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen sind berücksichtigungsfähig, wenn ihre Durchführung weder im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt noch der Arbeitgeber gesetzlich zur Durchführung verpflichtet ist.

Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 133 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.

- (2) Kurzarbeitergeld nach § 169 und Saison-Kurzarbeitergeld nach § 175 werden bis zum 31. Dezember 2010 mit folgenden Maßgaben geleistet:
  1. neben den in § 170 Absatz 1 Nummer 4 genannten Voraussetzungen ist ein Arbeitsausfall auch dann erheblich, wenn im jeweiligen Kalendermonat weniger als ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von

- einem Entgeltausfall betroffen ist, soweit dieser jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betrifft,
2. § 170 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 gilt nicht für den Fall negativer Arbeitszeitsalden,
  3. bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 179 Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; § 179 Absatz 2 findet insoweit keine Anwendung.
- (3) § 354 gilt bis zum 31. Dezember 2010 mit der Maßgabe, dass die Aufwendungen für die Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld nach § 175a Absatz 4 zu 50 Prozent von der Bundesagentur gezahlt werden. Die Verrechnung erfolgt für alle Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld zusammen, sobald die Aufwendungen nach Satz 1 feststehen.
- (4) Abweichend von den Voraussetzungen des § 417 Satz 1 Nummer 1 und 3 können Arbeitnehmer bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 417 auch gefördert werden, wenn
1. der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens vier Jahre zurückliegt und
  2. der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat.
- (5) Abweichend von den Voraussetzungen des § 417 Satz 1 Nummer 1 und 3 können Arbeitnehmer bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 417 auch gefördert werden, wenn sie
1. in den Jahren 2007 und 2008 als Leiharbeitnehmer im Sinne des § 1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und
  2. Arbeitslosigkeit durch Wiederaufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei demselben Verleiher im Sinne des § 1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beenden.
- (6) Abweichend von § 85 Absatz 2 Satz 2 ist die Dauer einer Vollzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung, die bis zum 31. Dezember 2010 beginnt, auch dann angemessen, wenn sie nach dem Alten- oder Krankenpflegegesetz nicht

um mindestens ein Drittel verkürzt werden kann. Insoweit ist § 85 Absatz 2 Satz 3 nicht anzuwenden.

- (7) Bei der Ermittlung des Bemessungsentgelts ist § 131 mit der Maßgabe anzuwenden, dass für Zeiten, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitslosen auf Grund einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung, die ab dem 1. Januar 2008 geschlossen oder wirksam geworden ist, vermindert war, als Arbeitsentgelt das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, das der Arbeitslose ohne diese Vereinbarung und ohne Mehrarbeit erzielt hätte; insoweit gilt § 130 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 nicht. Satz 1 gilt für Zeiten bis zum 31. Dezember 2010.

## **1.3 Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit**

### **Auszug Kapitel I bis Kapitel III**

#### **Kapitel I**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

##### **Artikel 1**

##### **Anwendungsbereich**

1. Diese Richtlinie gilt für Arbeitnehmer, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind und die entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten.
2. Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, bei denen es sich um Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen handelt, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

3. Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.

## Artikel 2

### Ziel

Ziel dieser Richtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gemäß Artikel 5 gesichert wird und die Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein angemessener Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festgelegt werden muss, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.

## Artikel 3

### Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
  - a) „Arbeitnehmer“ eine Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat nach dem nationalen Arbeitsrecht als Arbeitnehmer geschützt ist;
  - b) „Leiharbeitsunternehmen“ eine natürliche oder juristische Person, die nach einzelstaatlichem Recht mit Leiharbeitnehmern Arbeitsverträge schließt oder Beschäftigungsverhältnisse eingeht, um sie entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit sie dort unter deren Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeiten;
  - c) „Leiharbeitnehmer“ einen Arbeitnehmer, der mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist, um einem entleihenden Unternehmen überlassen zu werden und dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten;
  - d) „entleihendes Unternehmen“ eine natürliche oder juristische Person, in deren Auftrag und unter deren Aufsicht und Leitung ein Leiharbeitnehmer vorübergehend arbeitet;



- e) „Überlassung“ den Zeitraum, während dessen der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten;
  - f) „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich auf folgende Punkte beziehen:
    - i) Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage;
    - ii) Arbeitsentgelt.
2. Diese Richtlinie lässt das nationale Recht in Bezug auf die Begriffsbestimmungen von „Arbeitsentgelt“, „Arbeitsvertrag“, „Beschäftigungsverhältnis“ oder „Arbeitnehmer“ unberührt. Die Mitgliedstaaten dürfen Arbeitnehmer, Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse nicht lediglich deshalb aus dem Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausschließen, weil sie Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer oder Personen sind bzw. betreffen, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind.

## Artikel 4

### Überprüfung der Einschränkungen und Verbote

1. Verbote oder Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeit sind nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt; hierzu zählen vor allem der Schutz der Leiharbeitnehmer, die Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten.
2. Nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten überprüfen die Mitgliedstaaten bis zum 5. Dezember 2011 die Einschränkungen oder Verbote des Einsatzes von Leiharbeit, um festzustellen, ob sie aus den in Absatz 1 genannten Gründen gerechtfertigt sind.
3. Sind solche Einschränkungen oder Verbote durch Tarifverträge festgelegt, so kann die Überprüfung gemäß Absatz 2 von denjenigen Sozialpartnern durchgeführt werden, die die einschlägige Vereinbarung ausgehandelt haben.

4. Die Absätze 1, 2 und 3 gelten unbeschadet der nationalen Anforderungen hinsichtlich der Eintragung, Zulassung, Zertifizierung, finanziellen Garantie und Überwachung der Leiharbeitsunternehmen.
5. Die Mitgliedstaaten informieren die Kommission über die Ergebnisse der Überprüfung gemäß den Absätzen 2 und 3 bis zum 5. Dezember 2011.

## Kapitel II

### Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

#### Artikel 5

##### Grundsatz der Gleichbehandlung

1. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären. Bei der Anwendung von Unterabsatz 1 müssen die im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln in Bezug auf
  - a) den Schutz schwangerer und stillender Frauen und den Kinder- und Jugendschutz sowie
  - b) die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und sämtliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung so eingehalten werden, wie sie durch Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und/oder sonstige Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind.
2. In Bezug auf das Arbeitsentgelt können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner die Möglichkeit vorsehen, dass vom Grundsatz des Absatzes 1 abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden.
3. Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den

Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern, welche von den in Absatz 1 aufgeführten Regelungen abweichen können, enthalten können.

4. Sofern Leiharbeitnehmern ein angemessenes Schutzniveau gewährt wird, können Mitgliedstaaten, in denen es entweder kein gesetzliches System, durch das Tarifverträge allgemeine Gültigkeit erlangen, oder kein gesetzliches System bzw. keine Gepflogenheiten zur Ausweitung von deren Bestimmungen auf alle vergleichbaren Unternehmen in einem bestimmten Sektor oder bestimmten geografischen Gebiet gibt, – nach Anhörung der Sozialpartner auf nationaler Ebene und auf der Grundlage einer von ihnen geschlossenen Vereinbarung – Regelungen in Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern festlegen, die vom Grundsatz des Absatzes 1 abweichen. Zu diesen Regelungen kann auch eine Wartezeit für Gleichbehandlung zählen.

Die in diesem Absatz genannten Regelungen müssen mit den gemeinschaftlichen Bestimmungen in Einklang stehen und hinreichend präzise und leicht zugänglich sein, damit die betreffenden Sektoren und Firmen ihre Verpflichtungen bestimmen und einhalten können. Insbesondere müssen die Mitgliedstaaten bei Anwendung des Artikels 3 Absatz 2 angeben, ob betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, einschließlich Rentensysteme, Systeme zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Systeme der finanziellen Beteiligung, zu den in Absatz 1 genannten wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zählen. Solche Vereinbarungen lassen Vereinbarungen auf nationaler, regionaler, lokaler oder sektoraler Ebene, die für Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind, unberührt.

5. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, um eine missbräuchliche Anwendung dieses Artikels zu verhindern und um insbesondere aufeinander folgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie umgangen werden sollen, zu verhindern. Sie unterrichten die Kommission über solche Maßnahmen.

## Artikel 6

### Zugang zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung

1. Die Leiharbeitnehmer werden über die im entleihenden Unternehmen offenen Stellen unterrichtet, damit sie die gleichen Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz haben wie die übrigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens. Diese Unterrichtung kann durch allgemeine Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle in dem Unternehmen erfolgen, in dessen Auftrag und unter dessen Aufsicht die Leiharbeitnehmer arbeiten.
2. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit Klauseln, die den Abschluss eines Arbeitsvertrags oder die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeitnehmer nach Beendigung seines Einsatzes verbieten oder darauf hinauslaufen, diese zu verhindern, nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können.  
Dieser Absatz lässt die Bestimmungen unberührt, aufgrund deren Leiharbeitsunternehmen für die dem entleihenden Unternehmen erbrachten Dienstleistungen in Bezug auf Überlassung, Einstellung und Ausbildung von Leiharbeitnehmern einen Ausgleich in angemessener Höhe erhalten.
3. Leiharbeitsunternehmen dürfen im Gegenzug zur Überlassung an ein entleihendes Unternehmen oder in dem Fall, dass Arbeitnehmer nach beendigter Überlassung mit dem betreffenden entleihenden Unternehmen einen Arbeitsvertrag abschließen oder ein Beschäftigungsverhältnis eingehen, kein Entgelt von den Arbeitnehmern verlangen.
4. Unbeschadet des Artikels 5 Absatz 1 haben Leiharbeitnehmer in dem entleihenden Unternehmen zu den gleichen Bedingungen wie die unmittelbar von dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten, insbesondere zur Gemeinschaftsverpflegung, zu Kinderbetreuungseinrichtungen und zu Beförderungsmitteln, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.
5. Die Mitgliedstaaten treffen die geeigneten Maßnahmen oder fördern den Dialog zwischen den Sozialpartnern nach ihren nationalen Traditionen und Gepflogenheiten mit dem Ziel,
  - a) den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Fort- und Weiterbildungsangeboten und Kinderbetreuungseinrichtungen in den Leiharbeitsunternehmen – auch in der Zeit zwischen den Überlassungen – zu verbessern, um deren berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern;

- b) den Zugang der Leiharbeitnehmer zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten für die Arbeitnehmer der entleihenden Unternehmen zu verbessern.

## **Artikel 7**

### **Vertretung der Leiharbeitnehmer**

1. Leiharbeitnehmer werden unter Bedingungen, die die Mitgliedstaaten festlegen, im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung der Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht oder in den Tarifverträgen vorgesehen sind.
2. Die Mitgliedstaaten können unter den von ihnen festgelegten Bedingungen vorsehen, dass Leiharbeitnehmer im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Einrichtung der nach Gemeinschaftsrecht und nationalem Recht oder in den Tarifverträgen vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen im gleichen Maße berücksichtigt werden wie Arbeitnehmer, die das entleihende Unternehmen für die gleiche Dauer unmittelbar beschäftigen würde.
3. Die Mitgliedstaaten, die die Option nach Absatz 2 in Anspruch nehmen, sind nicht verpflichtet, Absatz 1 umzusetzen.

## **Artikel 8**

### **Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter**

Unbeschadet strengerer und/oder spezifischerer einzelstaatlicher oder gemeinschaftlicher Vorschriften über Unterrichtung und Anhörung und insbesondere der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft<sup>1</sup> hat das entleihende Unternehmen den gemäß einzelstaatlichem und gemeinschaftlichem Recht eingesetzten Arbeitnehmervertretungen im Zuge der Unterrichtung über die Beschäftigungslage in dem Unternehmen angemessene Informationen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern in dem Unternehmen vorzulegen.

## Kapitel III

### Schlussbestimmungen

#### Artikel 9

##### Mindestvorschriften

1. Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, für Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder den Abschluss von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zuzulassen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind.
2. Die Durchführung dieser Richtlinie ist unter keinen Umständen ein hinreichender Grund zur Rechtfertigung einer Senkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie abgedeckten Bereichen. Dies gilt unbeschadet der Rechte der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Bedingungen andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die zum Zeitpunkt des Erlasses dieser Richtlinie gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

#### Artikel 10

##### Sanktionen

- (1) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch Leiharbeitsunternehmen oder durch entleihende Unternehmen sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor. Sie sorgen insbesondere dafür, dass es geeignete Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren gibt, um die Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchsetzen zu können.
- (2) Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die im Falle eines Verstoßes gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie Anwendung finden, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Bestimmungen bis zum 5. Dezember 2011 mit. Die Mitgliedstaaten melden der Kommission rechtzeitig alle nachfolgenden Änderungen dieser Bestim-

mungen. Sie stellen insbesondere sicher, dass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter über angemessene Mittel zur Erfüllung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen verfügen.

## **Artikel 11**

### **Umsetzung**

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft und veröffentlichen sie, um dieser Richtlinie bis spätestens zum 5. Dezember 2011 nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die Ziele dieser Richtlinie erreicht werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (2) Wenn die Mitgliedstaaten diese Maßnahmen erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei deren amtlicher Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

## **Artikel 12**

### **Überprüfung durch die Kommission**

Die Kommission überprüft im Benehmen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene die Anwendung dieser Richtlinie bis zum 5. Dezember 2013, um erforderlichenfalls die notwendigen Änderungen vorzuschlagen.

## **Artikel 13**

### **Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

## **Artikel 14**

### **Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

## 1.4 Erste Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 21. Dezember 2011

Auf Grund des § 3a Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 1, 3 und 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 6 des Gesetzes vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es Verleiher und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern sowie den Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die im Geltungsbereich der Verordnung zumindest teilweise tarifzuständig sind, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat und der in § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes genannte Ausschuss befasst wurde:

### § 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung findet Anwendung auf alle Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit überlassen. Diese Verordnung findet auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Verleiher und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anwendung.

### § 2 Lohnuntergrenze

- (1) Verleiher sind verpflichtet, ihren Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern mindestens das in Absatz 2 genannte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde zu zahlen (Mindeststundenentgelt).
- (2) Das Mindeststundenentgelt beträgt:
  1. vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Oktober 2012
    - a) in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen 7,01 Euro,
    - b) in den übrigen Bundesländern 7,89 Euro;
  2. vom 1. November 2012 bis zum 31. Oktober 2013
    - a) in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen 7,50 Euro,
    - b) in den übrigen Bundesländern 8,19 Euro.
- (3) Es gilt das Mindeststundenentgelt des Arbeitsortes. Auswärtig beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter behalten den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.



- (4) Der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt wird spätestens am 15. Bankarbeitstag (Referenzort ist Frankfurt am Main) des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Satz 1 gilt nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine tarifvertragliche Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 200 Plusstunden umfassen. Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen. Beträgt das Arbeitszeitguthaben mehr als 150 Plusstunden, ist der Verleiher verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung der Leiharbeiternehmerin bzw. dem Leiharbeiternehmer nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitguthaben höchstens 150 Plusstunden umfassen.

### **§ 3 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und am 31. Oktober 2013 außer Kraft.

## 2 Tarifverträge iGZ-DGB

### 2.1 Manteltarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.)  
Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)  
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)  
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di)  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender

**„Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit“**  
abgeschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ ),
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertrags-schließenden Gewerkschaften sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## § 2 Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses

### 2.1. Arbeitsvertrag und Altersgrenze

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Beschäftigungsverhältnis als nicht zustande gekommen.

Das Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente hat, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

### 2.2. Probezeit und Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit. In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Von der fünften Woche an bis zum

Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Beschäftigungsverhältnisses 2 Wochen. Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten beiderseits. Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

## **§ 3 Arbeitszeit**

### **3.1. Arbeitszeit**

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.

In Monaten mit

20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden

21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden

22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden

23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Arbeitnehmer, die auf eigenen Wunsch und aufgrund betrieblicher Möglichkeiten mit einer geringeren als der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. beschäftigt werden, sind Teilzeitbeschäftigte. Die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat berechnet sich dann anteilig. Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

3.1.3. Die monatliche Arbeitszeit wird an die des Entleihers angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Entleiherbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers.

3.1.4. Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Contischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers gilt für den Arbeitnehmer das Arbeitszeit-/Zuschlagsmodell des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit zur Berechnung der geleisteten Stunden.

3.1.5. An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr. Für Arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage. Beide Tage können unabhängig von den Bestimmungen gemäß § 3.2.3. über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

### **3.2. Arbeitszeitkonto**

3.2.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Arbeitsstunden übertragen, die über die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat hinaus geleistet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.

3.2.2. Es dürfen nur so viele Stunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden, dass die Grenzwerte von maximal 150 Plusstunden und 21 Minusstunden nicht überschritten werden.

3.2.3. Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden durch Freizeit ausgeglichen (vgl. Protokollnotiz 9, im Folgenden PN). Dabei können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über jeweils zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen. Eine Verfügung durch den Arbeitgeber darf nicht zu einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers führen.

Die Freizeitgewährung ist spätestens 2 Arbeitstage vor Antritt vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber zu beantragen und kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. In einem solchen Falle hat der Arbeitgeber innerhalb von 4 Wochen dem Freizeitersuchen nachzukommen. Darüber hinaus erfolgt der Freizeitausgleich nach den Wünschen des Arbeitnehmers in Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange. Der Freizeitausgleich ist durch den Arbeitnehmer zu beantragen und bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber.

Fallen Zeiten, in denen Stundenguthaben durch beantragte und festgelegte Freizeit ausgeglichen werden, mit Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zusammen, so gilt die Freizeit als genommen, eine Rückübertragung in das Zeitguthaben erfolgt nicht.

3.2.4. Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt, ein negatives Zeitguthaben wird mit Entgeltansprüchen verrechnet bzw. ist zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, ein negatives Zeitguthaben auch durch Arbeit auszugleichen.

## **§ 4 Zuschläge**

### **4.1. Mehrarbeit**

4.1.1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

4.1.2. Mehrarbeitszuschläge werden für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit

- 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
- 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
- 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
- 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden

hinausgehen.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent und wird jeweils in dem Monat ausbezahlt, in dem die Mehrarbeit angefallen ist. Diese Regelungen gelten gleichermaßen für Teilzeitbeschäftigte.

### **4.2. Nachtarbeit**

Zuschläge für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr gewährt, sofern mehr als 2 Stunden innerhalb dieser Nachtzeit gearbeitet wurde. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 Prozent. Regelmäßige Nachtarbeit (Dauernachtschicht) wird mit einem Zuschlag von 20 % vergütet.

Für Tätigkeiten, die aus sachlichen Gründen typischerweise nachts verrichtet werden müssen (z. B. Bewachungsdienste), werden keine Zuschläge vergütet.

### **4.3. Sonntagsarbeit**

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 Prozent, sofern die Arbeit an Sonntagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt (vgl. PN 7).

### **4.4. Feiertagsarbeit**

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent, sofern die Arbeit an Feiertagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt (vgl. PN 7). Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.

### **4.5. Sonstige Zuschlagsvereinbarungen**

4.5.1. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

4.5.2. Die prozentuale Zuschlagsberechnung bezieht sich auf die Vergütung gemäß aktueller Entgeltgruppe und -stufe gemäß § 2 des Entgelttarifvertrages. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich nicht auf die einsatzbezogene Zulage oder etwaige außertarifliche Zulagen.

4.5.3. Abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. werden für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich folgende Zuschläge vereinbart:

- |  |              |
|--|--------------|
| • Nacharbeit                                     | 15,0 Prozent |
| • Sonntagsarbeit                                 | 25,0 Prozent |
| • Feiertagsarbeit                                | 35,0 Prozent |
| • Samstagsarbeit in der Zeit von 13.00-23.00 Uhr | 7,5 Prozent  |

4.5.4. Abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. richten sich für Tätigkeiten im gastronomischen Bereich die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach der jeweiligen Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb.

4.5.5. Zuschläge werden jeweils in dem Monat ausbezahlt, in dem sie anfallen.

## § 5 Arbeitsbefreiung

5.1. Soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, gilt der Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit vergütet wird.

5.2. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren:

- |   |        |
|---|--------|
| a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer eingetragenen Lebensgemeinschaft   | 1 Tag  |
| b) bei Niederkunft der Ehefrau  | 1 Tag  |
| c) bei Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners   | 2 Tage |
| d) bei Tod eines Elternteils oder eines Kindes  | 1 Tag  |
| e) bei Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers  | 1 Tag  |
| f) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt. |        |

Bezüglich der Buchstaben b), c) und d) gelten die Regelungen entsprechend auch für Arbeitnehmer in eheähnlicher Lebensgemeinschaft. Die Ansprüche auf Frei-

stellung nach Buchstaben a)-d) bestehen nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten. Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen schriftlichen Antrag gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen. Der Nachweis ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Ereignis beizubringen. Damit sind alle Anlässe aus § 616 BGB kompensiert.

## **§ 6 Urlaub**

### **6.1. Urlaubsgewährung**

Die Urlaubsgewährung richtet sich nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Urlaubstermine können jeweils nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festgelegt werden.

### **6.2. Urlaubsanspruch**

6.2.1. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der Arbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochen Bestehens des Arbeitsverhältnisses (vgl. PN 5; 6)

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen,
- im zweiten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im dritten Jahr einen Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen,
- im vierten Jahr einen Jahresurlaub von 28 Arbeitstagen,
- ab dem fünften Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz.

6.2.2. Für Teilzeitbeschäftigte ist der Jahresurlaub anteilig zu berechnen.

6.2.3. Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs.

6.2.4. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, wenn er nicht zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. In den genannten Fällen wird der Resturlaub in das Folgejahr übertragen. Wird dieser Resturlaub durch den Arbeitnehmer nicht bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres in Anspruch genommen werden, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt. Wenn Urlaub wegen einer



Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31.03. des Folgejahres, so verfällt der Anspruch.

### **6.3. Urlaubsentgelt**

Das Urlaubsentgelt errechnet sich aus dem in den Entgelttabellen festgelegten Tarifentgelt auf der Basis der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Darüber hinausgehende Zulagen und Zuschläge bleiben unberücksichtigt (vgl. jedoch PN 8).

## **§ 7 Brückentage/Betriebsruhe**

7.1. Um den Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen und Wochenenden (sog. Brückentage) eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, können Arbeitstage vor oder im Anschluss an Feiertage festgelegt werden, an denen nicht gearbeitet wird.

7.2. Für einen zusammenhängenden Zeitraum – von höchstens 14 Kalendertagen – kann Betriebsruhe angeordnet werden. Dazu benötigte Zeit kann vom Arbeitszeitkonto oder vom Jahresurlaub übertragen werden. Ausschließlich für diesen Zweck können auf dem Arbeitszeitkonto bis zu 50 Minusstunden angesammelt werden. Für die Lage der Betriebsruhe sind nach Möglichkeit die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

## **§ 8 Jahressonderzahlungen**

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. PN 5;6) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres. Zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November.

Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses (vgl. PN 5;6)

- nach dem sechsten Monat jeweils 150 Euro brutto,
- im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
- ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro brutto.

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeit-

punkt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Arbeitnehmer, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitgeberbetrieb ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.

## **§ 9 Tarifliche Schlichtungsstelle**

9.1. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Durchführung und Anwendung dieses Tarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Der streitige Sachverhalt ist schriftlich mitzuteilen. Kann die Meinungsverschiedenheit auch mit Hilfe der Tarifvertragsparteien nicht innerhalb einer Frist von 6 Wochen vom Zeitpunkt der Mitteilung an beigelegt werden, steht der Rechtsweg offen.

9.2. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Auslegung von Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten die obigen Vorschriften entsprechend. Sind die Tarifvertragsparteien übereinstimmend der Auffassung, dass die Meinungsverschiedenheit grundsätzliche Bedeutung hat oder kann darüber keine Übereinstimmung erzielt werden, so entscheidet das Schiedsgericht über die Meinungsverschiedenheit unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im anderen Fall steht der Rechtsweg offen. Das Schiedsgericht setzt sich paritätisch aus je zwei, höchstens je drei Beisitzern zusammen. Die Arbeitgeberbeisitzer werden von dem iGZ, die Arbeitnehmerbeisitzer von der DGB-Tarifgemeinschaft von Fall zu Fall benannt.

9.3. Das Schiedsgericht tritt innerhalb einer Frist von einem Monat ab der Feststellung gemäß § 9.2 Satz 2 zusammen. Kommt eine Mehrheitsentscheidung des Schiedsgerichts nicht zustande, so ist ein unparteiischer Vorsitzender hinzuzuziehen. Nach der Benennung des Vorsitzenden tritt das Schiedsgericht spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat zusammen. Die Entscheidungen des Schiedsgerichts über die Auslegung dieses Tarifvertrages sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen den tarifgebundenen Parteien bindend.

## **§ 10 Ausschlussfrist**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich

ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

## **§ 11 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Vollmitgliedern des iGZ nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen. Die Änderungen treten am 01. Juli 2010 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Oktober 2013, gekündigt werden.

## **§ 12 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

## **Protokollnotizen**

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Der Begriff Beschäftigungsverhältnis ist gleichzusetzen mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses.
3. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
4. Mit den Regelungen nach § 3.2.3, § 6 und § 7 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.
5. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ab Stichtag 01.01.2002.
6. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle.

le bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung. Die Jahressonderzahlungen gemäß § 8 werden auch bei ruhendem Arbeitsverhältnis anteilig gezahlt für die Zeiten, in denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt wurde. Satz 2 gilt dementsprechend

7. Die Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, soweit diese zur Regelarbeitszeit zählen, richten sich nach der Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb, siehe auch § 3.1.4.
8. Zuschläge für die besondere Lage der Arbeitszeit (Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) sind nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 6.3 zu berücksichtigen.
9. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann mit Zustimmung des Arbeitgebers eine individuelle Regelung über die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben bis höchstens 20 Stunden pro Monat vereinbart werden.
10. Arbeitnehmer werden nicht in Betriebe eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Hiervon ausgeschlossen ist der Einsatz im Rahmen eines Notdienstes. Im Übrigen gilt die Regelung des § 11 Absatz 5 AÜG.

Hannover, den 30. April 2010

## 2.2 Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.)

Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)  
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di)  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender

**Entgelttrahmentarifvertrag für die Zeitarbeit**  
abgeschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:  
räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

- fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.),
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertrags-schließenden Gewerkschaften sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## § 2 Eingruppierungsgrundsätze

2.1. Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammmentgeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich.

Die in § 3 aufgeführten Entgeltgruppen gelten ab dem 01. Juli 2010.

2.2. Werden dem Arbeitnehmer zeitweise Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese durch eine Zulage für die entsprechende Dauer der Tätigkeit abgegolten. Während der Zeit, die der Arbeitnehmer nicht bei einem Entleiher eingesetzt ist, erhält er die Vergütung gemäß Stammmentgeltgruppe.

2.3. Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu 6 Wochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 5, künftig PN) eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammmentgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammmentgeltgruppe entspricht und lehnt er diese ab, wird nach 6 Wochen die Entlohnung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Entlohnung in der Stammmentgeltgruppe.

Wird der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum als 6 Wochen den Anforderungen seiner Stammmentgeltgruppe nicht gerecht, so kann auf Verlangen des Arbeitgebers eine neue Eingruppierung erfolgen.

## § 3 Entgeltgruppen

### Entgeltgruppe 1:

Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.

### Entgeltgruppe 2:

Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind.

### **Entgeltgruppe 3:**

Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.

### **Entgeltgruppe 4:**

Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.

### **Entgeltgruppe 5:**

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden.

### **Entgeltgruppe 6:**

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Techniker Ausbildung erforderlich sind.

### **Entgeltgruppe 7:**

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.

### **Entgeltgruppe 8:**

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

### **Entgeltgruppe 9:**

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.

## **§ 4 Entgeltstufen**

Die Vergütung erfolgt gemäß der Eingangsstufe (ES).

## **§ 5 Einsatzbezogene Zulage**

Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 Euro 0,20, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 Euro 0,35 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt (vgl. PN Nr. 6).

In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte niedriger sind als die, die sich aus der Entgeltsystematik dieses Entgelttarifvertrages ergeben, kann die einsatzbezogene Zulage vermindert werden.

## **§ 6 Entgeltumwandlung**

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltansprüche zur Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 1a BetrAVG. Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer muss schriftlich abgeschlossen werden.

## **§ 7 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die Änderungen treten am 01. Juli 2010 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Oktober 2013 gekündigt werden.

## **§ 8 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.



## Protokollnotizen

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
2. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses nach diesem Tarifvertrag erfolgt ab dem Stichtag 01.01.2003.
3. Ein Regelwerk über Fahrt- und Reisekosten wird zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam erstellt.
4. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
5. Die Frist von 6 Wochen gemäß § 2.3. Satz 2 berechnet sich ausgehend vom Beginn der geringwertigeren Tätigkeit. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.
6. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.
7. Die Ein- und Umgruppierung in die neue Entgeltstruktur richtet sich nach den durch den Tarifabschluss vom 30. April 2010 neu gefassten Entgeltgruppen (Entgeltgruppenmerkmale). Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Anlass der Neufassung der Eingruppierungsmerkmale keine Absenkung des bisherigen Bruttostundenlohnes erfolgt. Diese Regelung findet entsprechende Anwendung auf Arbeitnehmer, die eine Zulage nach § 2.2. erhalten.
8. Die Zusatzstufe gemäß Entgeltrahmentarifvertrag vom 29. Mai 2003 entfällt für alle Beschäftigten, die am 01. März 2005 noch keinen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen. Beschäftigte, die vor dem 01. März 2005 einen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen, behalten diesen tariflichen Anspruch. Das sich aus der Zusatzstufe ergebende Stundenentgelt richtet sich nach dem Entgelttarifvertrag vom 29. Mai 2003.
9. Für Beschäftigte, die bis zum 30. Juni 2006 einen Anspruch auf einsatzbezogene Zulage erworben haben, gilt für die Dauer dieses Einsatzes die Regelung in § 5 des Entgeltrahmentarifvertrages in der Fassung vom 18. Februar 2005.

10. Die Hauptstufe gemäß Entgelttrahmentarifvertrag vom 18. Februar 2005 entfällt für alle Beschäftigten, die am 01. Juli 2006 noch keinen Anspruch auf die Hauptstufe besitzen. Beschäftigte, die vor dem 01. Juli 2006 die Hauptstufe erreicht haben, behalten diesen tariflichen Anspruch.

Hannover, den 30. April 2010

## 2.3 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.)

Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender

**Entgelttarifvertrag für die Zeitarbeit**

abgeschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.),
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertrags-schließenden Gewerkschaften sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## § 2 Entgelte

Es werden die nachfolgenden Stundenentgelte gezahlt. Der Anspruch auf die Grundvergütung (Eingangsstufe) ergibt sich aus § 4 des Entgelttrahmentarifvertrags. Der Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage ergibt sich aus § 5 des Entgelttrahmentarifvertrags.

**Entgelttabelle West (ab 01.11.2012)**

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,19	8,39	
2	8,74	8,94	
3	10,22	10,42	
4	10,81	11,01	
5	12,21		12,56
6	13,73		14,08
7	16,03		16,38
8	17,24		17,59
9	18,20		18,55

**Entgelttabelle Ost (ab 01.11.2012)**

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	7,50	7,70	
2	7,64	7,84	
3	8,93	9,13	
4	9,45	9,65	
5	10,68		11,03
6	12,00		12,35
7	14,01		14,36
8	15,07		15,42
9	15,91		16,26

**§ 3 Sonderregelung**

Für Arbeitnehmer, die in Betriebe in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen überlassen werden, richten sich die Entgelte nach den in diesem Tarifvertrag abgebildeten Entgelttabellen Ost.

**§ 4 Besserstellungsvereinbarungen**

Zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages und dem Arbeitgeber des Kundenbetriebes kann eine tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten in diesem Kundenbetrieb getroffen werden (dreiseitige Vereinbarung), wenn diese für die dort eingesetzten Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens günstiger ist.

## **§ 5 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Vertrag schließt unmittelbar an den vorangegangenen Tarifvertrag an und kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals jedoch zum 31. Oktober 2013, gekündigt werden. Die Änderungen treten ab dem 01. Juli 2010 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft.

## **§ 6 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

## **Protokollnotizen**

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ .
2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
3. Durch den Tarifvertrag werden gesetzliche Mindestlohnansprüche nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht berührt.

Hannover, den 30. April 2010

## Monatliche Gehaltstarife

auf der Basis von 151,67 Stunden

### Tarifgehälter West (ab 01.11.2012)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	1242,18	1272,51	
2	1325,60	1355,93	
3	1550,07	1580,40	
4	1639,55	1669,89	
5	1851,89		1904,98
6	2082,43		2135,51
7	2431,27		2484,35
8	2614,79		2667,88
9	2760,39		2813,48

### Tarifgehälter Ost (ab 01.11.2012)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	1137,53	1167,86	
2	1158,76	1189,09	
3	1354,41	1384,75	
4	1433,28	1463,62	
5	1619,84		1672,92
6	1820,04		1873,12
7	2124,90		2177,98
8	2285,67		2338,75
9	2413,07		2466,15

## 2.4 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.)  
Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)  
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)  
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di)  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

TRANSNET  
Weilburgerstraße 24, 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)  
Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgende Regelung abgeschlossen:

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ ),

- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertrags-schließenden Gewerkschaften sind.

## **§ 2 Öffnungsklausel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten**

Bei einer Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens können Arbeitgeber und/oder betriebliche Interessenvertretung bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen.

Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall zeitlich befristete Sonderregelungen prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzung für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien ist die Vorlage eines Sanierungskonzeptes und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.

## **§ 3 Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Vollmitgliedern des iGZ nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 30. Juni 2006, gekündigt werden.

## **Protokollnotiz:**

Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.

Berlin, den 29. Mai 2003



## 2.5 Sondervereinbarungen

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.)

Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

werden folgende Vereinbarungen abgeschlossen:

### 1. Verhinderung des Missbrauchs von Zeitarbeit

Die Tarifvertragsparteien haben zur Verhinderung des Missbrauchs von Zeitarbeit vereinbart, den Anwendungsbereich des iGZ -DGB-Tarifwerkes einzuschränken.

Darüber hinaus sind die Tarifvertragsparteien bestrebt, unter anderem mit dem Gesetzgeber Regelungen zu finden, um den Missbrauch von Zeitarbeit zu verhindern. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist in diesem Sinne durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642 ff.) geändert worden.

## **2. Gemeinsame Einrichtung zur Sicherung und Förderung von Tariftreue**

Die Tarifvertragsparteien unterstreichen die Notwendigkeit, für eine richtige und vollständige Anwendung der Tarifverträge Sorge zu tragen und begrüßen die diesbezüglich bereits bisher unternommenen Anstrengungen. Zur Verbesserung der Tarifierung vereinbaren die Tarifvertragsparteien die Schaffung einer gemeinsamen Einrichtung. Die nähere Ausgestaltung wird einer paritätisch besetzten Kommission übertragen.

## **3. Qualifizierung und Weiterbildung**

Qualifizierung und Weiterbildung der Zeitarbeitnehmer sind zentrale Bestandteile für eine qualitative Weiterentwicklung der Zeitarbeit. Vor diesem Hintergrund beabsichtigen die Tarifvertragsparteien, bis spätestens Ende 2011 Möglichkeiten der tarifvertraglich verankerten Förderung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen zu vereinbaren, um tragfähige und innovative neue Ansätze zu finden.

Hannover, den 30. April 2010

## **2.6 Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit**

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)  
Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und folgenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)  
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (NGG)  
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau)

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender

**Tarifvertrag über einheitliche Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit**  
geschlossen:

## **§ 1 Präambel**

Die Tarifvertragsparteien sehen eine Aufnahme der Arbeitnehmerüberlassung in § 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im Interesse eines fairen Wettbewerbs als notwendig an, um soziale Verwerfungen und gespaltene Arbeitsmärkte zu vermeiden.

Um diesen Tarifvertrag umzusetzen, werden die Tarifvertragsparteien gemeinsam Initiativen einleiten, damit das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ausgedehnt wird. Die Parteien stimmen deshalb darin überein, dass dieser Tarifvertrag erst dann Wirkung entfalten soll, wenn die Arbeitnehmerüberlassung in den sachlichen Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen und eine Rechtsverordnung gemäß § 7 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wirksam wird. Mit den nachfolgend vereinbarten Regelungen tragen die Tarifvertragsparteien ausschließlich den besonderen Bedingungen der Zeitarbeitsbranche Rechnung. Sie stellen insoweit auch keine Präjudizierung der Festlegung eines allgemeinen Mindestlohns und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen dar.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die nachfolgenden Regelungen nicht dazu geeignet sind, vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) abzuweichen.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## § 2 Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:  
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
2. Betrieblicher Geltungsbereich:  
Betriebe, die als Verleiher Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen.
3. Persönlicher Geltungsbereich:  
Für alle Arbeitnehmer, die von einem Verleiher an einen Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung überlassen werden.
4. Branchen- und Haustarifverträge, die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen, gehen den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vor.

## § 3 Mindestentgelt

1. Diese Mindestentgelte sind zugleich Entgelte im Sinne des § 5 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer.

Diese Mindestentgelte entsprechen den Entgelten der Entgeltgruppe 1 des § 2 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft.

Das Mindestentgelt beträgt:

In Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen:

- EUR 6,65 in der Zeit vom 01.07.2010 bis zum 30.04.2011,
- EUR 6,89 in der Zeit vom 01.05.2011 bis zum 31.10.2011,
- EUR 7,01 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 7,50 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013;

in den übrigen Bundesländern:

- EUR 7,60 in der Zeit vom 01.07.2010 bis zum 30.04.2011,
- EUR 7,79 in der Zeit vom 01.05.2011 bis zum 31.10.2011,
- EUR 7,89 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 8,19 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013.

Es gilt das Entgelt des Arbeitsortes (Entleihbetrieb). Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

2. Höhere Entgeltansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
3. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 15. Banktag des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Betriebliche Arbeitszeitflexibilisierungen auf der Grundlage tariflicher Regelungen bleiben unberührt, sofern gewährleistet ist, dass für diese Mindestlohnansprüche ein wertgleicher und vollständiger Zeitausgleich innerhalb der tariflich festgelegten Ausgleichszeiträume erfolgt.

#### **§ 4 Mindesturlaub**

1. Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von
  - im ersten Jahr 24 Arbeitstagen,
  - im zweiten Jahr 25 Arbeitstagen,
  - im dritten Jahr 26 Arbeitstagen,
  - im vierten Jahr 28 Arbeitstagen und
  - ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstagen.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz.

2. Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt unberührt.
3. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet.

#### **§ 5 Zusätzliches Urlaubsgeld**

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Die Auszahlung erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres.

Das zusätzliche Urlaubsgeld erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf den Stichtag 30. Juni.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses,

- nach dem sechsten Monat 150 EUR brutto,
- im dritten und vierten Jahr 200 EUR brutto,
- ab dem fünften Jahr 300 EUR brutto.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das zusätzliche Urlaubsgeld anteilig entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

## **§ 6 Allgemeinverbindlichkeit**

Die Parteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales zu beantragen.

## **§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1.7.2010 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals jedoch zum 31.10.2013 gekündigt werden.

Hannover, den 30. April 2010

## **2.7 Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie**

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP),  
Universitätsstraße 2 - 3a, 10117 Berlin

und

iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),  
Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

- einerseits -

und

IG Metall Vorstand,  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

- andererseits -

vereinbaren den folgenden

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

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. Fachlich: Für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und des Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ), die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigte in einen Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie einsetzen. Als Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie gelten die Betriebe folgender Wirtschaftszweige, soweit sie nicht dem Handwerk zuzuordnen sind:

- NE-Metallgewinnung und -verarbeitung, Scheideanstalten
- Gießereien
- Ziehereien, Walzwerke und Stahlverformung
- Schlossereien, Schweißereien, Schleifereien, Schmieden
- Stahl-, Leichtmetallbau und Metallkonstruktionen
- Maschinen-, Apparate- und Werkzeugbau
- Automobilindustrie und Fahrzeugbau
- Luft- und Raumfahrtindustrie
- Schiffbau
- Elektrotechnik, Elektro- und Elektrotechnikindustrie
- Hardwareproduktion
- Feinmechanik und Optik
- Uhren-Industrie
- Eisen-, Blech- und Metallwaren
- Musikinstrumente
- Spiel- und Sportgeräte
- Schmuckwaren

sowie die zu den erwähnten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe und Zweigniederlassungen sowie die Betriebe artverwandter Industrien.

Bei Zweifelsfällen hinsichtlich der Einordnung eines Kundenbetriebs gilt als maßgebliches Entscheidungskriterium der im Kundenbetrieb angewandte Tarifvertrag. In dem Vertrag gem. § 12 AÜG ist die Branchenzugehörigkeit festzuhalten. Ohne eine eindeutige Angabe des Kundenbetriebs zum angewandten Tarifvertrag kann das Zeitarbeitsunternehmen den TV BZ ME anwenden.

3. Persönlich: Für alle Beschäftigten, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden.

## § 2 Branchenzuschlag

- (1) Arbeitnehmer erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Dauer ihres jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einen Kundenbetrieb der Metall- und Elektroindustrie einen Branchenzuschlag.
- (2) Der Branchenzuschlag wird für den ununterbrochenen Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb gezahlt. Unterbrechungszeiten einschließlich Feiertage, Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitstage, die die Dauer von 3 Monaten unterschreiten, sind keine Unterbrechungen im vorgenannten Sinne.



- (3) Der Branchenzuschlag beträgt nach der Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb folgende Prozentwerte:
- nach der sechsten vollendeten Woche 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 %
- des Stundentabellenentgelts des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. – BZA – und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV BZA) bzw. des Entgelttarifvertrages, abgeschlossen zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. – iGZ – und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV iGZ), je nach Einschlägigkeit.
- (4) Der Branchenzuschlag ist auf die Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt. Bei der Feststellung des Vergleichsentgelts im Kundenbetrieb bleibt das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Branche unberücksichtigt. Der Kundenbetrieb hat das regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers nachzuweisen.
- (5) Der Branchenzuschlag ist nicht verrechenbar mit sonstigen Leistungen jedweder Art. Der Branchenzuschlag ist jedoch anrechenbar auf gezahlte übertarifliche Leistungen. Bestehende einzelvertragliche Regelungen, aus denen sich für die Beschäftigten günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen ergeben als aus diesem Tarifvertrag und den Tarifverträgen für BZA und iGZ, werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- (6) Der Branchenzuschlag ist Teil des festen tariflichen Entgelts gemäß § 13.2 MTV BZA bzw. Teil der Grundvergütung gemäß § 2 Abs.1 Entgelttarifvertrag iGZ.

### **§ 3 Änderungen von tarifvertraglichen Bestimmungen**

Erhält der Arbeitnehmer einen Branchenzuschlag nach diesem Tarifvertrag, entfallen Ansprüche auf Zuschläge nach § 4 ETV BZA bzw. § 5 ERTV iGZ.

### **§ 4 Abweichende Vereinbarungen im Kundenbetrieb**

- (1) Das Entgelt des Arbeitnehmers ergibt sich aus den Entgelttarifverträgen BZA/iGZ in Verbindung mit § 2 dieses Tarifvertrages.

- (2) Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den überlassenen Beschäftigten ab Kenntnis über Vereinbarungen im Kundenbetrieb über Leistungen für den Zeitarbeitsbeschäftigten.
- (3) Solche Regelungen sind in die vertragliche Vereinbarung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb aufzunehmen. Demgemäß hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Leistungen entsprechend den betrieblichen Vereinbarungen im Kundenbetrieb.

## **§ 5 Anpassung an Tarifierhöhungen**

Die Anpassung des Branchenzuschlags an Tarifierhöhungen erfolgt entsprechend der zwischen den Tarifvertragsparteien gesondert getroffenen Verfahrensregelung, die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.

## **§ 6 Einführung des Tarifvertrags**

- (1) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages beginnen die für die Berechnung des Branchenzuschlages maßgeblichen Einsatzzeiten im jeweiligen Kundenbetrieb neu zu laufen.
- (2) Für Mitarbeiter, die am 01.11.2012 bereits 6 Wochen oder länger im ununterbrochenen Einsatz im Kundenbetrieb stehen, gilt die erste Stufe nach § 2 Abs. 3 bereits ab dem 01.11.2012 als erfüllt. Dieser Mitarbeiter erreicht die nächste Stufe am 15.12.2012 und die dann folgenden weiteren Stufen zu den entsprechenden Zeitpunkten.

## **§ 7 Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.11.2012 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2017, gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung kann von jeder der Tarifvertragsparteien ausgesprochen werden. Die Kündigung einer Partei der Arbeitgeberseite entfaltet Wirkung auch für die andere Tarifvertragspartei. Die Kündigung durch die Gewerkschaftsseite wirkt gegenüber beiden Tarifvertragsparteien der Arbeitgeberseite, auch wenn sie nur gegenüber einer Partei der Arbeitgeberseite ausgesprochen wurde.
- (4) Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit (insbesondere Regelungen zur Vergütung), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.

- (5) Führen diese 6 Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.
- (6) Dieser Tarifvertrag gilt unverändert weiter, wenn sich die in § 2 Abs. 3 genannten Entgelttarifverträge in der Nachwirkung befinden.

### **Verfahrensregelung zur Anpassung des Branchenzuschlags an die Entgeltentwicklung in der Metall- und Elektro-Industrie**

Zur Anpassung des Branchenzuschlags an die allgemeine Tarifentwicklung wird folgende Verfahrensregelung vereinbart:

1. Die Entgeltgruppe ... des Tarifgebietes ... der Metall- und Elektro-Industrie ist die Referenzentgeltgruppe für die weitere Dynamisierung des Branchenzuschlages. Als Referenzentgeltgruppe zum Vergleich der Tarifentwicklung der Entgelttarifverträge BZA/iGZ gilt die Entgeltgruppe ... des Entgelttarifvertrages für die Zeitarbeit.
2. Das Entgelt der Referenzentgeltgruppe M+E einerseits und das Referenzentgeltgruppe BZA/iGZ andererseits zuzüglich dem Branchenzuschlag für eine Einsatzdauer ab ... Monaten werden zueinander ins Verhältnis gesetzt (z. Zt. ...).
3. Bei allen folgenden Anpassungsschritten wird der Branchenzuschlag für eine Einsatzdauer ab ... Monaten so verändert, dass nach einer Erhöhung der BZA-/iGZ-Entgelte das nach Ziff. 2 berechnete Verhältnis der Referenzentgelte inklusive dem Branchenzuschlag wieder erreicht wird.
4. Der Branchenzuschlag wird jeweils zum Zeitpunkt der Erhöhung der BZA-/iGZ-Entgelte neu ermittelt und neu festgelegt. Die Anpassung erfolgt nur in vollen Prozentschritten. Der Branchenzuschlag für die Stufen bis zu ... Monaten und nach ... Monaten errechnet sich aus dem Verhältnis der Branchenzuschläge gem. § 2 Abs. 3 zueinander, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages. Der Branchenzuschlag wird auf Verlangen einer Partei bei einer Veränderung der Entgeltrelationen zwischen den Referenzgruppen MuE und BZA/iGZ angepasst, frühestens jedoch zwölf Monate nach der letzten Anpassung des Branchenzuschlags. Bei einer disproportionalen Erhöhung der BZA-/iGZ-Entgelte gilt: Der Branchenzuschlag wird auf Verlangen einer Partei jeweils zum Zeitpunkt der Erhöhung der BZA-/iGZ-Entgelte unter Zugrundelegung des in der Technischen Kommission gefundenen Verfahrens neu ermittelt und neu festgelegt, wobei eine Neuverhandlung über die Grundlagen zur Ermittlung des Branchenzuschlags ausscheidet.

## **3 Anschriften der Zeitarbeitsverbände, Landesarbeitsagenturen, ZAV und der Verwaltungsberufsgenossenschaft**

### **3.1 Zeitarbeitsverbände**

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)  
Universitätsstraße 2-3a  
10117 Berlin  
Tel.: 030/ 206098 – 0; Fax: 030 / 20609870  
E-Mail: [info@personaldienstleister.de](mailto:info@personaldienstleister.de)

iGZ-Bundesgeschäftsstelle  
Portal 10  
Albersloher Weg 10  
48155 Münster  
Tel.: 0251/ 32262 – 0; Fax: 0251 / 32262100  
E-Mail: [info@ig-zeitarbeit.de](mailto:info@ig-zeitarbeit.de)

### **3.2 ZAV und Landesarbeitsagenturen**

Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg  
Tel.: 0911/ 179 – 0; Fax: 0911/ 179 – 21 23  
E-Mail: [Zentrale@arbeitsagentur.de](mailto:Zentrale@arbeitsagentur.de)

Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit  
Hölderlinstraße 36  
70174 Stuttgart  
Tel.: 0711/ 941 – 0; Fax: 0711/ 941 – 16 40  
E-Mail: [Baden-Wuerttemberg@arbeitsagentur.de](mailto:Baden-Wuerttemberg@arbeitsagentur.de)

Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Str. 100  
90478 Nürnberg  
Tel.: 0911/ 179 – 0; Fax: 0911/ 179 – 42 02  
E-Mail: Bayern@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit  
Friedrichstr. 34  
10969 Berlin  
Tel.: 030/ 55 55 5 – 0; Fax: 030/55 55 99 – 64 88  
E-Mail: Berlin-Brandenburg@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit  
Saonstr. 2 - 4  
60528 Frankfurt am Main  
Tel.: 069/ 6670 – 0; Fax: 069/ 6670 – 459  
E-Mail: hessen@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit  
Altenbekener Damm 82  
30173 Hannover  
Tel.: 0511/ 98 85 – 0; Fax: 0511/ 98 85 – 77 77  
E-Mail: Niedersachsen-Bremen@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit  
Projensdorfer Straße 82  
24106 Kiel  
Tel.: 0431/ 33 95 – 0; Fax: 0431/ 33 95 – 99 99  
E-Mail: Nord@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit  
Josef-Gockeln-Str. 7  
40474 Düsseldorf  
Tel.: 0211/ 43 06 – 0; Fax: 0211/ 43 06 – 377  
E-Mail: Nordrhein-Westfalen@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit  
Eschbergerweg 68  
66121 Saarbrücken  
Tel.: 0681/ 849 – 0; Fax: 0681/ 849 – 180  
E-Mail: rheinland-pfalz-saarland@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit  
Paracelsusstrasse 12  
09114 Chemnitz  
Tel.: 0371/ 91 18 – 0; Fax: 0371/ 91 18 – 697  
E-Mail: Sachsen@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit  
Frau-von-Selmnitz-Straße 6  
06110 Halle  
Tel.: 0345/ 13 32 – 0; Fax: 0345/ 13 32 – 555  
E-Mail: Sachsen-Anhalt-Thueringen@arbeitsagentur.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)  
Villemombler Str. 76  
53123 Bonn  
Tel.: 0228/ 713 – 0; Fax: 0228/ 713 – 270 1111  
E-Mail: ZAV@arbeitsagentur.de

### **3.3 Verwaltungsberufsgenossenschaft**

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gesetzliche Unfallversicherung  
Körperschaft des öffentlichen Rechts  
Deelbögenkamp 4  
22297 Hamburg  
Tel.: 040/ 51 46 – 0; Fax: 040/ 51 46 – 2146  
E-Mail: BV.Hamburg@vbg.de

# Stichwortverzeichnis

- Abläufe 200
- Adressen 283
  - ZAV und Landesarbeitsagenturen 283
  - Zeitarbeitsverbände 283
- Akquisition 200
- Altersvorsorge 152
- AMP 76
- Anbieter
  - passende Wahl 184
- Anforderungsprofil 192, 203
- Angebotsportfolio 187
- Arbeitnehmer 165
  - Rechte und Pflichten 173
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz 63
- Arbeitnehmerüberlassung 17
  - Antragstellung 51
  - Baugewerbe 23
  - Erlaubnis 54
  - EU-Richtlinie 95
  - Formen 18
  - im Konzern 21
  - im Mischbetrieb 21
  - kennzeichnende Faktoren 26
  - Versagung der Erlaubnis 55
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 17, 47, 216
  - Zielsetzungen 47
- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag 128
- Arbeitsanweisungen 171
- Arbeitsmarkt 98
- arbeitsschutzrechtlichen Fragen 208
- Arbeitssicherheit 159
- Arbeitsvermittlung 25
  - kennzeichnende Faktoren 26
- Arbeitsvertrag 138
  - Inhalt 145
  - unzulässige Vereinbarungen 146
- Arbeitszeitkonten 155, 157
- Arbeitszeit 155
- Auffanggesellschaften 34
- Aufwandersatzzahlungen 151
- Aufwendungen 151
- AÜG 17, 47, 216
- Ausbildung 196
- Bankbürgschaften 168
- Beschaffungsrisiko 195
- Beschäftigungschance 120
- Betreibermodelle 190
- Betriebsprüfung 62
- Betriebsrat 175
- Bewerbersauswahl 204
- Bewerberbetreuung 204
- Branchenpools 191
- Branchentarifverträge 82
- Bundesagentur für Arbeit 48
- BZA 73
- Christliche Gewerkschaften 76
- CIETT 99
- DGB 73, 75, 249
- Dienstleistungsrichtlinie EU 94
- Dokumente 215
- Dreiecksverhältnis 165
- Dumpinglöhne 99
- Durchführungsanweisungen 50
- Einsatzbeginn 200
- Einsatzbetrieb 18
- Entgeltgruppen 82, 84, 148
- Entgelttrahmentarifvertrag 73
- Entgelttrahmentarifvertrag Zeitarbeit
  - BZA-DGB vom 22. Juli 2003 259
- Entgelttarifvertrag 73
- Entgelttarifvertrag Zeitarbeit 265
- Entleiher 17
- Equal Treatment 144
- Erlaubnis
  - Entzug der 59
  - Widerruf der 61
- Erlaubnisverfahren 50
- Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung 247

- EU 94
  - Dienstleistungsrichtlinie 94
  - Richtlinien 94
- Flexibilität 122, 124
- Fremdarbeitnehmer 17
- Fürsorgepflicht 163
- Generalanbieter 182
- Generalisten 182
- Geschichte der Zeitarbeit 102
- Gesetze
  - Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 216
  - Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland 235
- Gesundheit 159
- Gewerkschaften 93
- Gleichbehandlungsgrundsatz 105
  - Abweichungen 106
- Gleichstellungsgrundsatz 59
- Hartz-Gesetze 104
- Haustarifverträge 93
- iGZ 75, 249
- Inhouse-Lösung
  - mit Masterfunktion 189
- Inhouse-Lösungen 188
- Integration in den Betrieb 209
- Interimsmanagement 36
- internationale Entwicklung Zeitarbeit 98
- internationaler Zeitarbeitsverband 99
- Jahressonderzahlungen 75
- Kalkulation der Kosten 192
- Kettenwerkverträge 44
- Kostenanalyse 192
- Kostenkalkulation 192
- Krankheit 158
- Kunde 165
- Kundenunternehmen 18, 166
  - Betriebsrat 176
- Kündigung 163
  - betriebsbedingte 164
  - verhaltensbedingte 163
- Kündigungsschutz 163
- Kurzarbeitergeld 153
- Landesarbeitsagenturen 283
- Leiharbeit 17
- Leiharbeitnehmer 17
- Leistungsverstöße 59
- mangelnde Betriebsorganisation 58
- mangelnde Zuverlässigkeit 56
- Manpower Inc. 98
- Manteltarifvertrag 73, 75
  - Zeitarbeit 73
- Manteltarifvertrag Zeitarbeit 249
- Markttendenzen 107
- Masterfunktion 189
- Masterlösungen 188
- Meldepflichten 62
- MiArbG 66
- Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit 273
- Mindestarbeitsbedingungengesetz 66
- Mindestlohn 64, 67
- Mitarbeiterauswahl 201
- Nichtleistung 195
- Niederlassungsstruktur 202
- Outsourcing 42
- Personalkostenanalyse 193
- Personalleasing 17
- Personalplanung 117
- Personalpools 32
- Perspektiven 122
- Preiskampf 195
- Prozesse 200
- Qualifizierung on the job 197
- Regionalanbieter 182
- Rekrutierung 201



- Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit 238
- Richtlinien EU 94
- Selbstständigkeit 40, 44
- Sondereinbarungen Tarifverträge 272
- sozialpolitische Funktion Zeitarbeit 119
- Spezialanbieter 182
- Spezialisten 182
- Spezialzeitarbeit 185
- Standardzeitarbeit 185
- Stundenlohn 149
- Stundenlöhne 82, 84
- Subsidiärhaftung 168
- Subunternehmer 44
- Tarifvertrag über Zuschläge 278
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung 270
- Tarifverträge 72, 249
  - Beschäftigungssicherung 270
  - Entgelttrahmentarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB vom 22. Juli 2003 259
  - Entgelttarifvertrag Zeitarbeit 265
  - Manteltarifvertrag Zeitarbeit 249
  - Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit 273
  - Sondereinbarungen 272
    - über Zuschläge 278
- Tarifvertragsstruktur 72
- Teilzeit- und Befristungsgesetz 70
- temporary work 18
- Transfergesellschaften 34
- travail temporaire 18
- Trends 122
- TzBfG 70
- Überlassungserlaubnis 50
- Überlassungsvertrag 128
- Urlaub 75, 158
- Verlängerungsantrag 55
- Verleiher 17
- Vermittlungsgutscheine 28
- vermögenswirksame Leistungen 152
- Vertragsverhältnisse 128
- Verwaltungsberufsgenossenschaft 283, 285
- Weiterbildung 198, 199
- Werkvertrag 37
  - Kennzeichen 39
  - Outsourcing 42
  - typische Elemente 38
- Widerruf der Erlaubnis 61
- ZAV 283
- Zeitarbeit
  - als Beschäftigungschance 120
  - Ausbildung in der 196
  - Begrifflichkeit 18
  - Dauer 116
  - Deutschland 108
  - Entwicklung 125
  - Europa 101
  - Funktionen 113
  - Geschichte 102
  - internationale Entwicklung 98
  - sozialpolitische Funktion 119
  - Tariflandschaft 71
  - Vorteile für Arbeitnehmer 121
  - Vorteile für Einsatzunternehmen 119
- Zeitarbeitnehmer 18
  - Einweisung 206
  - Entlohnung 148
  - integrieren 210
  - Qualifikation 185
- Zeitarbeitsunternehmen 18
  - Auswahl des 180
  - Auswahlkriterien 180
  - Betriebsrat 179
  - Rechte und Pflichten 170
- Zeitarbeitsverbände 283
  - Adressen 283
- Zeiterfassungsmanagement 191
- Zulagen 149