

---

# CHECKLISTE: ZEITARBEIT

---

WAS MÜSSEN  
ENTLEIHERFIRMEN  
BEACHTEN?

---

# Checkliste

## Vor Einstellung des Leiharbeitnehmers:

1. Ist **gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung** beabsichtigt oder anderer Drittpersoneneinsatz (z.B. Werk-Subunternehmer)?
2. Wurde das Verleihunternehmen auf die gültige **Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung** überprüft?<sup>1</sup>
3. Wurde ein **schriftlicher** (beidseitig unterzeichneter) **Vertrag** mit dem Verleiher abgeschlossen?<sup>2</sup>
4. Wird die **Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag** ausdrücklich **als solche bezeichnet**?<sup>3</sup>
5. Wird die **Person** des Leiharbeitnehmers vor der Überlassung **konkretisiert**?<sup>4</sup>
6. Beinhaltet der **Vertrag** mit dem Verleiher folgende **Inhalte**:
  - Angaben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist?
  - Hinweis auf Erlaubnis des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung?
  - Evtl. Absicherung des Entleiherrisikos der Sozialversicherungsbeitragshaftung nach § 28e SGB IV durch den Verleiher (z.B. Bankbürgschaft)?
7. Beinhaltet der Vertrag mit dem Verleiher die im Betrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden **wesentlichen Arbeitsbedingungen**, einschließlich des Arbeitsentgelts?<sup>5</sup>
8. Wurde der **Betriebsrat** über die geplante Einstellung **informiert**?
9. Wurde dem **Betriebsrat** hierbei die Erklärung des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis **vorgelegt**?
10. Hat der **Betriebsrat** vor der Einstellung keine **Zustimmungsverweigerung** mitgeteilt?
11. Hat der Betriebsrat die Zustimmungsverweigerung mitgeteilt und wurde die Einstellung vorläufig durchgeführt, der Betriebsrat hierüber unterrichtet und das Zustimmungseretzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht eingeleitet?

---

<sup>1</sup> Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen (Arbeitnehmerüberlassung) wollen, bedürfen der Erlaubnis, vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG.

<sup>2</sup> Der Gesetzgeber hat für den Abschluss des Vertrags die Schriftform vorgeschrieben (§ 12 Abs. 1 AÜG). Diese ist gewahrt, wenn der Vertrag von beiden Parteien original unterzeichnet ist (§ 126 BGB).

<sup>3</sup> Verleiher und Entleiher müssen die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen (§ 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG).

<sup>4</sup> Korrespondierend hierzu hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird.

<sup>5</sup> Abweichungen hiervon sind nur zulässig in tarifvertraglichen Regelungen, soweit die Lohnuntergrenzen (§ 3a Abs. 1 AÜG) nicht unterschritten werden. Die Gleichstellung hinsichtlich des Arbeitsentgelts (<equal-pay>) muss spätestens nach 9 Monaten erfolgen. Eine Ausnahme ist nur vorgesehen, wenn ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der nach einer Einarbeitungszeit von längstens 6 Wochen eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an das vergleichbare tarifvertragliche Arbeitsentgelt in der Einsatzbranche vorsieht. Auch in diesem Fall muss aber spätestens nach den ersten 15 Monaten einer Überlassung eine Gleichstellung erfolgen.

### Während der Beschäftigung des Leiharbeitnehmers:

1. Wird der **Auskunftsanspruch** des Leiharbeitnehmers über wesentliche Arbeitsbedingungen beim Verleiher im Fall der Geltendmachung erfüllt?<sup>6</sup>
2. Werden die **Arbeitsschutz- und Gesundheitsvorschriften** gegenüber dem Leiharbeitnehmer eingehalten?
3. Werden die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (**AGG**) gegenüber dem Leiharbeitnehmer eingehalten?
4. Wird die **Wahlberechtigung** des Leiharbeitnehmers bei Betriebsratswahlen ab 3 Monaten geplanter Überlassungsdauer berücksichtigt?
5. Wird die **fehlende Wählbarkeit** bei Betriebsratswahlen im Entleiherbetrieb berücksichtigt?
6. Wird der Leiharbeitnehmer bei der **Berechnung der betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte** mit berücksichtigt?<sup>7</sup>
7. Wird der **Betriebsrat** über den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben des Leiharbeitnehmers **informiert**?<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Nach § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG ist der Entleiher verpflichtet im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag anzugeben, welche wesentlichen Arbeitsbedingungen (einschließlich des Arbeitsentgelts) im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gelten. Aus Beweisgründen sollte der Entleiher die Auskunft schriftlich erteilen. Werden im Betrieb keine „vergleichbaren Arbeitnehmer“ beschäftigt, muss der Leiharbeitnehmer fiktiv in die Vergütungsstrukturen des Entleihers eingeordnet werden.

<sup>7</sup> Leiharbeitnehmer sind bei der Berechnung der betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte grundsätzlich zu berücksichtigen, vgl. § 14 Abs. 2 AÜG.

<sup>8</sup> Der Betriebsrat hat ein Unterrichtsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG.

---

## Über Haufe

„Der größte Hebel für wirtschaftlichen Erfolg sind Menschen, die das Richtige tun“. Unter diesem Motto steht Haufe für ein Management, das den Menschen – und nicht Prozesse – ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Denn Menschen sind es, die gemeinsam Strukturen und Prozesse mit Leben füllen, die mit ihrem Wissen die treibende Kraft für Erfolg sind und durch ihre Motivation und ihre Energie Unmögliches möglich machen.

Diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe und ist Grundphilosophie für ein einzigartiges integriertes Portfolio aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung.

Die **Haufe Suite** vernetzt als quellenübergreifendes Portal für Wissensproduktivität internes Mitarbeiterwissen mit bewährtem, rechtssicherem Fachwissen von Haufe.

Die **Haufe Office Line** ist die Reihe marktführender Fachinformationsdatenbanken für Unternehmen, Kanzleien und öffentliche Organisationen, in denen Inhalte, Arbeitshilfen und Tools praxisgerecht aufbereitet werden.

Die **Haufe Akademie** bietet passgenaue Lösungen und Services für die kontinuierliche Kompetenzerweiterung von Fach- und Führungskräften und damit für die Zukunftsgestaltung von Unternehmen.

Die Software **umantis Talent Management** verbessert drei wesentliche erfolgsrelevante Prozesse in Unternehmen: das Gewinnen der gewünschten Mitarbeiter, das Leisten der richtigen Arbeit und das Entwickeln der persönlichen Kompetenzen.

Über fünf Millionen Nutzer in rund 75.000 Unternehmen und Organisationen aller Branchen arbeiten erfolgreich mit Lösungen von Haufe. Zu den Kunden zählen unter anderem tesa, flyeralarm, Edeka, Stadt Karlsruhe, BMW Group, Deutsche Telekom und Siemens.

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Gruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute über 1.500 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2014 (Juli 2013 bis Juni 2014) einen Umsatz von über 266 Mio. Euro erzielen (Vorjahr: über 251 Mio. Euro).