



ARBEITNEHMER- ÜBERLASSUNGS- VERTRAG

MUSTERVORLAGE

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag¹

Zwischen [Verleiher]
 und der Firma [Entleiher]
 wird folgender Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen²:

§ 1 Erlaubnis

Der Verleiher bestätigt, dass er eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitnehmern gemäß § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), ausgestellt mit Verfügung der zuständigen Bundesagentur für Arbeit [Sitz] vom bis zum, besitzt.

Der Verleiher verpflichtet sich, den Entleiher über den Wegfall sowie alle Änderungen der Erlaubnis unverzüglich schriftlich zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs der Erlaubnis wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz AÜG) hinweisen³.

§ 2 Überlassung

Der Verleiher verpflichtet sich, dem Entleiher den/die nachfolgend aufgezählten Arbeitnehmer⁴ zum Einsatz in dessen Betrieb in für die Zeit vom bis zum als sog. Leiharbeiter zu überlassen.⁵

Name	Vorname	geboren am	Staatsangehörigkeit

vorgesehene Tätigkeit und erforderliche Qualifikation	Einsatzort und Einsatzbereich	Stundensatz für die Entleihe EUR

¹ Nach § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG muss der Vertrag seit dem 1.4.2017 zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet werden.

² Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag muss gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG schriftlich geschlossen werden. Er bedarf daher der Schriftform gemäß § 126 BGB.

³ Vgl. dazu § 12 Abs. 2 AÜG.

⁴ Seit dem 1.4.2017 hat der Verleiher die Namen der Leiharbeiter gemäß § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG spätestens vor Beginn der Überlassung unter Bezugnahme auf den Überlassungsvertrag zu konkretisieren. Durch die hier gewählte Variante wird dieser Verpflichtung schon im Überlassungsvertrag nachgekommen. Steht der konkret zu überlassende Leiharbeiter bei Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages noch nicht fest, da z. B. nur ein Rahmenvertrag geschlossen wird, kann die konkret zum Einsatz kommende Person direkt vor dem Einsatz mitgeteilt werden, z. B. per E-Mail an den Entleiher. In der E-Mail sollte dann auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag Bezug genommen werden. Ein geeigneter Nachweis dieser Konkretisierung des Leiharbeitnehmers, z. B. in Textform (E-Mail ist ausreichend), ist zu den Geschäftsunterlagen zu nehmen und aufzubewahren. Nach der fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit muss hinsichtlich der Konkretisierung des Leiharbeitnehmers vor der Überlassung nicht zwingend das ansonsten geltende Schriftformerfordernis für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gewahrt werden. Etwas anderes soll aber gelten, wenn die Überlassung bestimmter Leiharbeiter wesentlicher Bestandteil des Vertrages ist. In diesem Fall muss die Schriftform auch für die Konkretisierung des Leiharbeitnehmers vor der Überlassung gewahrt sein.

⁵ Die Überlassungshöchstdauer beträgt ab dem 1.4.2017 nach § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG grundsätzlich 18 Monate. Durch Tarifvertrag bzw. ggf. durch Betriebsvereinbarung kann hiervon teilweise abgewichen werden (vgl. § 1 Abs. 1b Satz 3 – 6 AÜG).

§ 3 Arbeitsbedingungen im Betrieb des Entleihers

Soweit auf das Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung⁶ findet, gelten die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers maßgeblichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts⁷. Für mit den in § 2 genannten Leiharbeitnehmern vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers gelten die nachfolgenden wesentlichen Arbeitsbedingungen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses:	
Arbeitsort:	
zu leistende Tätigkeit:	
vereinbarte Arbeitszeit:	
Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs:	
Kündigungsfristen:	
für die Arbeitsverhältnisse einschlägige Tarifverträge und Betriebs- sowie Dienstvereinbarungen:	
Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie sonstiger Bestandteile des Entgelts und deren Fälligkeit:	

§ 4 Austausch

Der Entleiher ist berechtigt, am 1. Tag des Arbeitseinsatzes eines Zeitarbeitnehmers bis Uhr zu verlangen, dass dieser ausgetauscht wird. Soweit dieses Verlangen auf einer mangelnden Eignung des Zeitarbeitnehmers beruht, werden die bis dahin abgeleisteten Arbeitsstunden nicht berechnet.

Kommt der Verleiher diesem Verlangen nicht nach, ist der Entleiher berechtigt, den Vertrag zu kündigen und Schadenersatz wegen Nichterfüllung zu verlangen.

Der Verleiher ist berechtigt, auch während des Arbeitseinsatzes Zeitarbeiter ohne Einhaltung einer Frist abzurufen. Er hat die abgerufenen Arbeitnehmer allerdings durch andere, in gleicher Weise geeignete Arbeitnehmer zu ersetzen.

Vor jeder Ersetzung hat der Verleiher den jeweiligen Leiharbeiter gegenüber dem Entleiher unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu benennen. Es sind dabei jeweils die in § 2 dieses Vertrages vorgesehenen Angaben zu machen.

⁶ Seit dem 1.4.2017 ist die Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag zeitlich begrenzt, vgl. § 8 Abs. 2 AÜG.

⁷ Mögliche Formulierung bei der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags: „Die wesentlichen Arbeitsbedingungen werden im Tarifvertrag ... geregelt. Für das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer des Arbeitgebers ist der zugehörige Vergütungstarifvertrag in der Vergütungsstufe ... maßgebend.“

§ 5 Vergütung

Der Entleiher hat dem Verleiher für jeden Zeitarbeitnehmer die für diesen vereinbarte Vergütung (s. § 2) zuzüglich der jeweiligen gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen.

Die Abrechnung der Leistungen erfolgt nach vereinbarten Stundensätzen aufgrund der vom Entleiher unterzeichneten Nachweise.

Die wöchentliche Arbeitszeit der überlassenen Arbeitnehmer beträgt Stunden. Sollen Überstunden geleistet werden, bedarf dies der vorherigen Zustimmung des Verleihers.

Der Entleiher ist verpflichtet, zu Beginn jeder Woche einen Abschlag in Höhe von % der Vergütung zu zahlen, die monatlich voraussichtlich anfällt. Zugleich hat der Entleiher eine Aufstellung der geleisteten Stunden vorzulegen. Die Endabrechnung erfolgt am Monatsende aufgrund der vom Entleiher unterzeichneten Stundennachweise und unter Berücksichtigung der bereits gezahlten Abschlagszahlungen. Diejenige Partei, die hiernach eine Zahlung schuldet, hat diese bis zum Werktag des auf die Endabrechnung folgenden Monats zu zahlen⁸.

§ 6 Direktionsrecht

Der Entleiher darf den Zeitarbeitnehmer nur mit den Arbeiten beschäftigen, die in § 2 des Vertrages aufgeführt sind. Er darf deshalb nur die Geräte, Werkzeuge, Maschinen benutzen, die zur Durchführung dieser Tätigkeit erforderlich sind.

Der Entleiher ist berechtigt, dem Zeitarbeitnehmer hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit Weisungen zu erteilen und die Arbeitsausführung zu überwachen.

§ 7 Besondere Pflichten

Der Verleiher hat die Zeitarbeitnehmer zur Verschwiegenheit zu verpflichten. Außerdem hat er dem Entleiher bei ausländischen Leiharbeitnehmern, die eine Arbeitserlaubnis benötigen, diese vorzulegen.

Der Entleiher ist verpflichtet, die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsschutzes gegenüber dem Zeitarbeitnehmer zu erfüllen. Er verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Arbeitsaufnahme und bei entsprechenden Veränderungen einzuweisen und mit den mit der Arbeitsausführung verbundenen Gefahren und Risiken vertraut zu machen.

Schließlich sichert der Verleiher das den Entleiher nach § 28e SGB IV treffende Risiko durch eine entsprechende selbstschuldnerische, unbefristete und unwiderrufliche Bürgschaft eines mit dem Verleiher abzustimmenden Kreditinstituts. Wird der Entleiher von der Einzugsstelle in Anspruch genommen, ist er zur Zurückbehaltung der dem Verleiher nach § 2 geschuldeten Vergütung berechtigt.

§ 8 Haftung

Der Verleiher übernimmt die Gewähr dafür, dass die Arbeitnehmer für die Ausführung der in § 2 dieses Vertrags bezeichneten Arbeiten geeignet sind. Über die Auswahl des Arbeitnehmers hinaus trifft den Verleiher keine Haftung für etwaige von dem Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten.

§ 9 Änderung und Ergänzung des Vertrages, Teilunwirksamkeit

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Eine Nichtbeachtung führt zur Unwirksamkeit entsprechender Regelungen. Ausgenommen hiervon sind Individualvereinbarungen i. S. d. § 305b BGB.

Die Unwirksamkeit einzelner Regelungen dieses Vertrags sollen die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berühren.

⁸ Der Verleiher kann sich vom Entleiher grundsätzlich eine angemessene Vermittlungsprovision für den Fall versprechen lassen, dass der Entleiher den Leiharbeitnehmer im Anschluss an die Überlassung übernimmt, vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 3 AÜG. Diese muss sich aber im Rahmen des Üblichen halten und darf in seiner wirtschaftlichen Wirkung keiner Untersagung gleichkommen.

§10 Kündigung

Verleiher und Entleiher können den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§11 Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort ist Gerichtsstand ist für beide Parteien

.....
Ort, Datum

.....
Verleiher

.....
Entleiher

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).