

Leiharbeit

In Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen hat sich Leiharbeit als Lösung etabliert, um flexibel auf den hohen Bedarf an Fachkräften zu reagieren. Diese Praxis ist nicht nur in der Caritas umstritten.

Aus Sicht der Mitarbeiterseite sollte der Grundsatz „ein Team, ein Tarif“ gelten – und Missbrauch unterbleiben!

Wir stellen in dieser Sonder-Info die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen vor und weisen darauf hin, worauf Mitarbeitervertretungen und Betroffene in der Praxis zu achten haben.

Weitere Infos rund um das Themenfeld „Arbeitszeit und Arbeitsrecht“ finden Sie auf unserer Internetseite:

www.akmas.de/themen/arbeitszeit-arbeitsrecht



I. Definition Leiharbeit

Unter Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung versteht man die **vorübergehende** Überlassung eines Arbeitnehmers (Leiharbeitnehmer) durch einen Arbeitgeber (Verleiher) an einen Dritten (Entleiher).

Dabei besteht das **Arbeitsverhältnis** zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleiher.

Der Leiharbeitnehmer ist jedoch in den Betrieb des Entleihers eingebunden und ihm während der Zeit der Überlassung **weisungsgebunden**.

II. Wesentliche Bestimmungen

Der gesetzliche Rahmen für Leiharbeit wird durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vorgegeben. Darin sind die wesentlichen Bestimmungen geregelt.

In den AVR findet sich in § 24 AT eine Regelung zur Leiharbeit.

1. Gleichstellungsgrundsatz

Einer der wichtigsten Grundsätze ist der Gleichstellungsgrundsatz. Dieser ist in § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG festgelegt und besagt, dass Leiharbeiter im Betrieb des Entleihers **nicht zu schlechteren Bedingungen** arbeiten dürfen als die anderen Arbeitnehmer in diesem Betrieb.

Dies gilt auch für die Vergütung: gleiche Arbeit, gleicher Lohn (Equal-Pay-Prinzip)! Davon kann durch einen Tarifvertrag abgewichen werden – und zwar nur durch einen Tarifvertrag, d.h. nicht einzelvertraglich, nicht durch AVR!

Grundsätzlich kann es dem Arbeitgeber durch einen Tarifvertrag ermöglicht werden, in den ersten neun Monaten eine geringere Vergütung zu zahlen. Weitere Ausnahmen sind möglich. Bei einer geringeren Bezahlung muss daher der Tarifvertrag geprüft werden.

Eine **bessere Bezahlung** der Leiharbeiter im Vergleich zur Stammbeschaft wird allerdings nicht ausgeschlossen. § 8 Abs. 1 AÜG schützt den Leiharbeiter nur vor einer Schlechterstellung (*LAG Rostock, Urteil vom 09.01.2024 – 5 SA 37/23*).

- Was also die **Vergütungsregeln, die Arbeitszeit und den Urlaubsanspruch** angeht, haben Leiharbeiter in den zur Caritas gehörenden Einrichtungen und Diensten **mindestens die gleichen Ansprüche** wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit einem AVR-Dienstvertrag!

2. Verleihdauer

a) Gesetz

Die Dauer der Entleihung an einen Entleiher (z.B. Krankenhaus oder Pflegeeinrichtung) ist zeitlich begrenzt, also nur vorübergehend.

Das AÜG sieht in § 1 Abs. 1b eine maximale Dauer von 18 Monaten vor. Eine Unterbrechung von bis zu drei Monaten zwischen den Einsätzen beim selben Entleiher führt nicht dazu, dass die 18 Monate von neuem zu laufen beginnen.

b) AVR

Diese maximale Dauer von bis zu 18 Monaten kann aufgrund eines Tarifvertrags oder einer kirchenrechtlichen Regelung überschritten werden. Von dieser Öffnungsklausel wurde für den Bereich der Caritas durch § 24 AT AVR Gebrauch gemacht.

Danach ist im Bereich der Caritas die Arbeitnehmerüberlassung bis zu fünf Jahren zulässig, wenn:

1. von Anfang an eine Vergütung von mindestens AVR-Niveau gezahlt wird (Equal-Pay) und
2. sowohl der Verleiher als auch der Entleiher dem Bereich der AVR unterfallen. Sowohl Verleiher als auch Entleiher müssen also Caritas-Einrichtungen sein.

c) Was passiert nach Ablauf der Höchstdauer?

Wird die Höchstdauer überschritten, ordnet § 10 Abs. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1b AÜG an, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher entsteht.

Ausnahme

Der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Wichtig: dies muss er innerhalb des ersten Monats der Überlassung erklären!

Bei dem regulären Ende der Leiharbeit innerhalb der Höchstdauer besteht kein Anspruch auf Übernahme durch den Entleiher.

Hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer für die komplette Höchstdauer überlassen, darf dieser Leihmitarbeiter erst **nach einer Unterbrechung von mindestens drei Monaten** wieder beim selben Entleiher beschäftigt werden.

Aus dem befristeten Leiharbeitsverhältnis soll kein dauerhaftes Leiharbeitsverhältnis werden!

III. Achtung: Umgehung der Leiharbeit

1. Problemanzeige

Die vorgenannten Regelungen werden leider immer wieder umgangen. So übertragen z.B. Einrichtungen bestimmte Arbeitsaufgaben an externe oder selbst gegründete Servicegesellschaften, anstatt Leiharbeitnehmer direkt zu beschäftigen.

Abzugrenzen sind dabei die Fälle der verdeckten Leiharbeit!

Diese liegt vor, wenn zwar auf dem Papier ein regulärer Werkvertrag besteht, aber tatsächlich eine Leiharbeit vorliegt. Mit solchen Konstrukten können dann die oben dargestellten Regelungen ganz oder teilweise umgangen werden. Das ist sehr kritisch zu sehen, wenn es dadurch zu einer schlechteren Bezahlung und eine deutlich längeren Überlassung kommt.

2. Abgrenzung

Diese Abgrenzung kann im Zweifel schwierig sein und zu Problemen führen. Denn die Ausgliederung von Mitarbeitern in Servicegesellschaften als unternehmerische Entscheidung und damit die Umgehung einschlägiger Tarifverträge oder kirchenrechtlicher Regelungen ist rechtlich ein zulässiges Instrument der Unternehmensführung und **mitbestimmungsrechtlich leider nicht verhinderbar** (siehe auch das Urteil des KAGH vom 22.12.2023 – M01/23).

Der Hauptunterschied zwischen Leiharbeit und einem Werkvertrag liegt darin, dass bei einem **Werkvertrag** ein konkretes Ergebnis geschuldet wird. Dagegen handelt es bei der **Leiharbeit** um die Überlassung einer frei einsetzbaren Arbeitskraft, wobei die Arbeitsleistung selbst im Vordergrund steht.

Ein Maßgebliches Merkmal ist die Frage der **Weisungsgebundenheit**. Es stellt sich die Frage, wer dem Arbeitnehmer Weisungen erteilt. Wenn dies der Entleiher ist, liegt grundsätzlich Leiharbeit vor. Erteilt der Verleiher die Weisungen, spricht vieles für einen Werkvertrag.

3. Die wichtigsten Indizien für Leiharbeit

- ✓ Der Entleiher (AVR-anwendende Einrichtung) gibt allein die Weisungen.
Der Verleiher hat keine Kontrolle oder keinen Einfluss auf die Gestaltung vor Ort.
- ✓ Die Planung und Organisation des Einsatzes des Mitarbeitenden erfolgen durch den Entleiher, beispielsweise durch das Erstellen eines Schichtplans.
- ✓ Der Mitarbeitende wird in die Einrichtung des Entleihers eingegliedert, von diesem mit Werkzeug oder Kleidung ausgestattet und kann dessen Räumlichkeiten wie Sozialräume oder Mensen nutzen.
- ✓ Krankmeldungen erfolgen grundsätzlich bei der entleihenden AVR-Einrichtung.
- ✓ Urlaubsanträge werden bei der entleihenden AVR-Einrichtung gestellt und entschieden.
- ✓ Leihmitarbeiter bilden mit den Mitarbeitern der Einrichtung ein Team, z.B. tauschen sie im Bedarfsfall Dienste untereinander.

IV. Mitwirkung der MAV

Die MAV hat vielfältige Mitbestimmungsrechte bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern.

Die wichtigsten werden im Folgenden dargestellt.

- Die MAV muss der Beschäftigung des Leiharbeitnehmers gemäß § 34 Abs. 1 S. 2 i.V.m. Abs. 3 S. 3 MAVO zustimmen. Damit die Zustimmung erfolgen kann, muss der Dienstgeber die MAV über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher informieren.
- Wichtig ist, dass die MAV nach § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO die **Zustimmung verweigern** darf, wenn die Leiharbeit länger als sechs Monate andauern soll. Hier kann die MAV also die langen Fristen aus dem AÜG und den AVR bei Bedarf beschränken. Hintergrund ist, dass eine übermäßige Leiharbeit in den Einrichtungen nicht mit dem Leitbild der Grundordnung einer Dienstgemeinschaft vereinbar ist (so auch Urteil des KAGH vom 27.11.2009 – M 06/09). Dennoch kann der Einsatz von Leiharbeitnehmern in manchen Fällen sinnvoll sein.
- Darüber hinaus kann die MAV die Zustimmung bei einer **verdeckten Arbeitnehmerüberlassung verweigern**, da hier gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen wird – beispielsweise die Pflicht, die Leiharbeit im Vertrag gemäß § 1 Abs. 1 S. 5-6 AÜG klar zu benennen.

Findet in diesem Fall dennoch eine Beschäftigung statt, kann die MAV einen Unterlassungsanspruch im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht durchsetzen.

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen.

Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden!

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Deutscher Caritasverband
Oliver Hölters (Sprecher Mitarbeiterseite)

www.akmas.de

Facebook	ak.mas.caritas
Instagram	akmas_caritas
Bluesky	akmas-caritas
Telegram	akmas_caritas

