



Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Rainer PALM
Stand : Juni 2003

- **rechtliche Grundlage und Prinzip**

Diese Materie ist durch das Gesetz vom 24. Juli 1987 (abgeändert u.a. durch das Gesetz vom 12. August 2000) geregelt.

Ein Grundsatz des Gesetzes ist, dass im Prinzip die Zurverfügungstellung von Arbeitern verboten ist.

Nur unter gewissen Bedingungen ist dies erlaubt. Das Zeitarbeitsunternehmen darf nur dann Arbeiter einem Nutzer zur Verfügung stellen, wenn dieser eine zeitlich begrenzte Arbeit verrichten soll (oder eine ganz bestimmte Arbeit ausführen und zu Ende bringen soll) und unter der Bedingung, dass er vorher die Erlaubnis der Sozialinspektion erhalten hat.

Somit ist ausgeschlossen, dass die entlehene Person für unbestimmte Zeit in dem Unternehmen arbeitet, das die Arbeiter bei der Zeitarbeitsgesellschaft angefordert hat.

Zu allen weiteren Fragen steht die Sozialinspektion Rede und Antwort :

Sozialinspektion Verviers
place du Martyr 9 - bte 4
4800 VERVIERS

Tel.: 087/ 30 71 91

Fax: 087/ 35 11 18

Sozialinspektor- Distriktchef : Pascal Roland

Territorialer Zuständigkeitsbereich : Amel, Aubel, Baelen, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach, Dison, Eupen, Herve, Jalhay, Kelmis, Lierneux, Limbourg, Lontzen, Malmédy, Olne, Pepinster, Plombières-Bleiberg, Raeren, Sankt-Vith, Spa, Stavelot, Stoumont, Theux, Thimister-Clermont, Trois-Ponts, Vielsalm, Verviers, Waimes und Welkenraedt

Die Zurverfügungstellung muss dabei nicht die Haupttätigkeit des ausleihenden Unternehmens sein. Das Gesetz greift ebenfalls, wenn die Zurverfügungstellung lediglich in sehr begrenztem Maße (also gelegentlich und vielleicht sogar nur ein einziges Mal) stattgefunden hat.

Natürlich ist das Gesetz nur auf Personen anwendbar, die unter Arbeitsvertrag stehen und nicht auf Selbständige.

Diese Arbeiter müssen nicht ausdrücklich für die Zurverfügungstellung angeworben worden sein, sondern es kann sich sehr wohl um Personal handeln, das üblicher Weise im Betrieb selbst arbeitet.

- **Bedingungen**

Eine Bedingung um von einer Zurverfügungstellung sprechen zu können ist die Tatsache, dass der Vertragspartner des Ausleihers die Arbeiter *benutzen* muss, um Arbeiten *in seinem Auftrag* zu verrichten. Er muss dabei über die zur Verfügung gestellten Personen unter seiner

Weisungsbefugnis haben und sie in den Arbeitsablauf integrieren, um so die angestrebte Arbeit zu verrichten.

Somit fällt z.B. der Bauherr, der den Fortgang der Arbeiten auf der Baustelle beobachtet und der lediglich einige allgemeine Richtlinien ausgibt, nicht unter diese Gesetzgebung.

Weisungsbefugnis

Das Gesetz spricht im Zusammenhang mit dem Verbot der Ausleihung von "Zurverfügungstellung", wenn der Vertragspartner die Autorität, sei es auch ein noch so kleiner Teil davon, über die Arbeiter ausübt, die normalerweise dem Arbeitgeber zufallen würde. Der Gesetzgeber hat diesen Begriff der Autorität (oder Weisungsbefugnis) nicht näher definiert, so dass hierunter die Autorität zu verstehen ist, die üblicherweise im Arbeitsvertrag zu finden ist.

Die Weisungsbefugnis (oder zumindest ein Teil davon) wird also seitens eines Dritten über den Arbeiter ausgeübt, obwohl es keinerlei vertragliche Bindung (und sicherlich kein Arbeitsvertrag) zwischen diesen beiden Personen gibt.

Die Frage, ob oder ob kein Teil der Weisungsbefugnis durch den Vertragspartner des Ausleihers ausgeübt wird, ist in der konkreten Umsetzung der Zurverfügungstellung bzw. im Text der Verträge zu suchen.

Einige Indizien lassen aber meist auf die Ausübung einer solchen Weisungsbefugnis schließen, z.B. wenn :

- die ausgeliehenen und die eigenen Arbeiter eines Unternehmens zusammenarbeiten oder ähnliche oder gleiche Funktionen ausüben;
- der Vertragspartner des Ausleihers den ausgeliehenen Arbeitern die Arbeitskleidung und das Werkzeug bzw. die Dienstfahrzeuge zur Verfügung stellt;
- der Benutzer die dauerhafte Kontrolle über die im ausgeliehenen Arbeiter ausübt und sie ihm direkt Bericht erstatten;
- der Benutzer Strafmaßnahmen gegen Verfehlungen der zur Verfügung gestellten Arbeiter ergreift oder wenn diese sich ihm gegenüber für Fehlzeiten rechtfertigen müssen.

Seit dem Gesetz vom 12. August 2000 gibt es jedoch einige Ausnahmen bezüglich dieses Begriffs der Weisungsbefugnis oder der Autorität.

So fallen folgende Handlungen laut Gesetz nicht mehr unter den Begriff der Ausübung der Weisungsbefugnis :

- die Einhaltung durch Dritte der Verpflichtungen, die ihm in Sachen Wohlbefinden auf der Arbeit auferlegt sind;
- Anweisung die ein Dritter gibt im Rahmen eines Vertrages, den er mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat, bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten;
- Anweisungen die ein Dritter den Arbeitern gibt im Rahmen eines Vertrages, den er mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat, bezüglich der Ausführung der vereinbarten Arbeit.
Diese Anweisungen müssen sich auf das beschränken, was notwendig ist, um eine richtige Ausführung der vereinbarten Arbeit zu garantieren.

• **weitere Bedingungen**

Das Gesetz sieht als eine wichtige Bedingung bei der Überlassung von Arbeitern an einen Nutzer vor, dass dieser Nutzer **vor Antritt** des ausgeliehenen Arbeiters schriftlich in einem Schriftstück folgende Informationen festgehalten haben muss :

- die Dauer sowie
- die Bedingungen der Zurverfügungstellung;

- die Identität des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers und des Nutzers.

Sowohl das ausleihende Unternehmen als auch der Arbeiter und der Nutzer müssen das Schriftstück unterzeichnen.

Außerdem muss aus diesem Dokument hervorgehen, dass eine Vereinbarung zwischen dem Nutzer und der Gewerkschaftsdelegation (gegebenenfalls der paritätischen Kommission) besteht.

Das Gesetz über die Zeitarbeit, die Überlassung und die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern sieht des weiteren vor, dass die **Entlohnung des Zeitarbeiters** nicht unter derjenigen liegen darf, die er erhalten müsste, wenn er direkt und unbefristet beim Nutzer angestellt worden wäre.

• Sanktionen und Strafen

Bei Verstoß gegen das allgemeine Verbot der Überlassung von Arbeitern ist u.a. als Strafe vorgesehen, dass automatisch ein **unbefristeter** Arbeitsvertrag zwischen dem Dritten und dem ausgeliehenen Arbeiter zu Stande kommt. Der Gesetzgeber will damit vermeiden, dass durch das System der Zurverfügungstellung die Sozialgesetzgebung ausgehöhlt wird.

Außerdem ist jede vertragliche Klausel untersagt und gilt als nichtig, die vorsieht, dass der Zeitarbeiter mit dem Nutzer keinen Arbeitsvertrag abschließen darf. Somit kann der Arbeiter an der "Zeitarbeitsstelle" auf einen unbefristeten Vertrag hoffen.

Im Gegensatz hierzu kann der Arbeitgeber jederzeit den Vertrag, der ihn an den Nutzer bindet kündigen und dies ohne jegliche Kündigungsfrist oder Entschädigungszahlung und zwar so lange, wie er ungesetzlicher Weise dem Dritten zur Verfügung gestellt wird.

Das Gesetz sieht als weiteren Schutz vor Sozialdumping sowie zur Sicherheit des Arbeitnehmers vor, dass ein unbefristeter Vertrag zwischen dem Nutzer und dem Zeitarbeiter zustande kommt, wenn der Arbeiter weiter beschäftigt wird, obwohl das entleihende Unternehmen dem Nutzer mitgeteilt hat, dass es den Arbeiter abziehen will.

Des weiteren ist eine Strafe vorgesehen die die Zahlung der Soziallasten, Löhne, Vorteile und Entschädigungen betrifft : Sowohl der Dritte als auch er Ausleiher sind solidarisch haftbar für diese Zahlungen. Diese Haftung erstreckt sich über den gesamten Zeitraum, während dem der Arbeitsvertrag gültig ist.

Dies kann vor allem eine große Last darstellen für den ursprünglichen Arbeitgeber, der den Arbeiter ausgeliehen hat, weil er nunmehr keine Einflussmöglichkeiten auf den Arbeitsvertrag hat und diesen auch nicht kündigen kann.

Das Gesetz sieht außerdem strafrechtliche Strafen vor, die bis zu 2.500 Euro betragen können. Wenn keine strafrechtliche Verfolgung eingeleitet wird, können Verwaltungsstrafen verhängt werden, die bis zu 1.250 Euro pro Verstoß geahndet werden können (mit einem Maximum von 20.000 Euro). Im Falle der wiederholten Zuwiderhandlung innerhalb von zwei Jahren kann die Strafen verdoppelt werden.