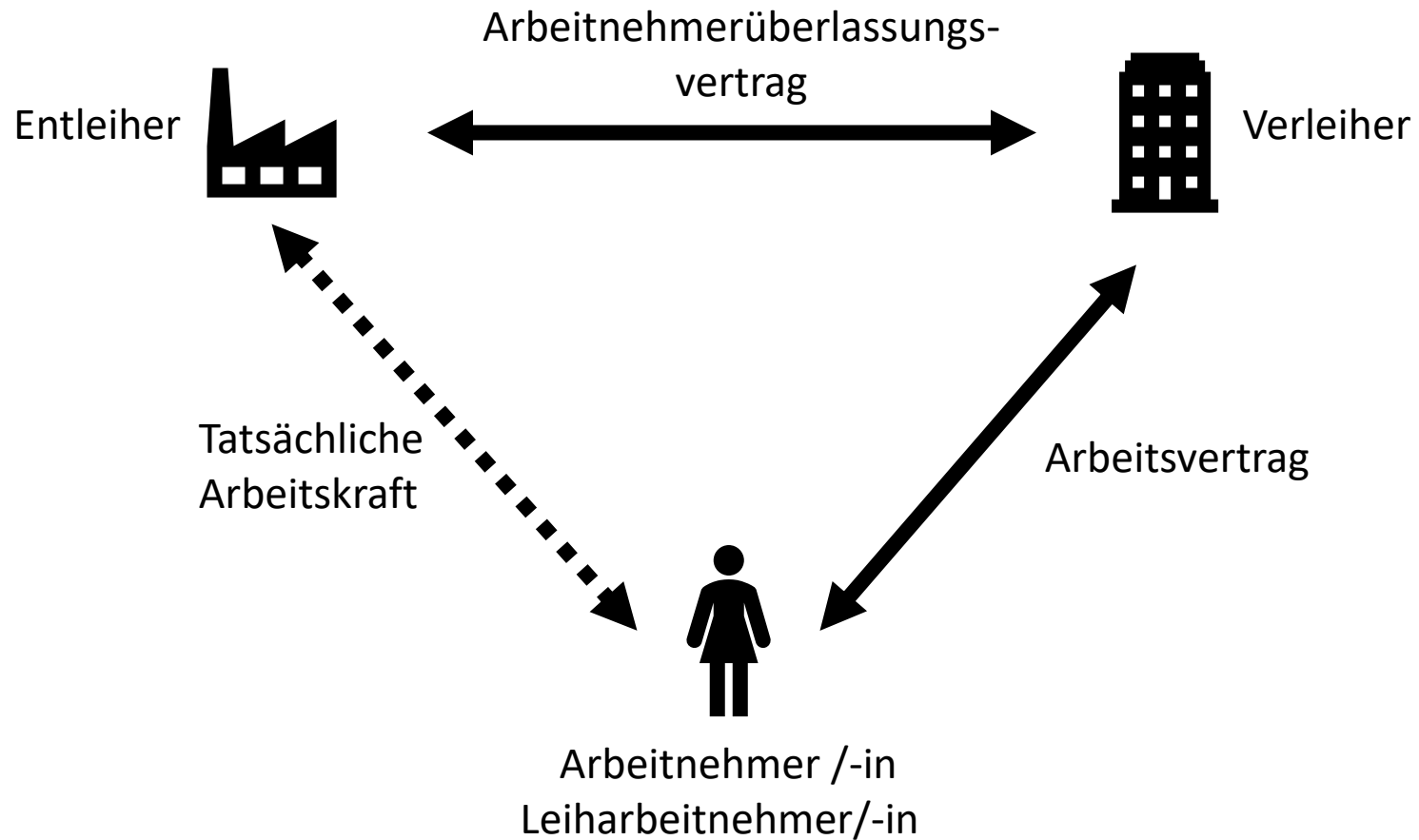


Rechtliche Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung und aktuelle Rechtsprechung

Inhalt

- I. Begriff der Arbeitnehmerüberlassung und Abgrenzung zu anderen Vertragsarten
 - 1. Definition der Arbeitnehmerüberlassung
 - 2. Abgrenzung zum Werkvertrag
 - 3. Abgrenzung zum Dienstvertrag
 - 4. Abgrenzung in der Praxis
- II. Erlaubnispflicht und Ausnahmen
- III. Überlassungshöchstdauer
- IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags
- V. Arbeitnehmerüberlassungsrechtliche Unwirksamkeitstatbestände
 - 1. Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses
 - 2. Vermeidung des fingierten Arbeitsverhältnisses

I. Begriff der Arbeitnehmerüberlassung und Abgrenzung zu anderen Vertragsarten



1. Definition der Arbeitnehmerüberlassung § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F.

- Arbeitnehmerüberlassung liegt demnach vor, wenn ein Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert ist und seinen Weisungen unterliegt.
- **Gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs** im neuen § 611a BGB (gesetzliche Umsetzung von bereits gefestigter BAG-Rechtsprechung)
- § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. stellt zudem klar, dass es bei der Prüfung dieser Voraussetzungen auf die tatsächliche Durchführung der Leistungsbeziehung und nicht auf die Bezeichnung des zugrunde liegenden Vertrages ankommt.

2. Abgrenzung zum Werkvertrag

Definition des Werkvertrags

Ein Werkvertrag liegt vor, wenn sich ein Unternehmer zur Herstellung eines Werkes und ein Besteller zur Entrichtung einer vereinbarten Vergütung verpflichten.

Für den Werkvertrag ist also kennzeichnend, dass sich ein Unternehmer zur Herbeiführung eines bestimmten, individualisierbaren und messbaren Arbeitsergebnisses unter Einsatz eigener Arbeitskräfte verpflichtet und die Durchführung sowie die Abwicklung des Vertrages eigenständig organisiert

3. Abgrenzung zum Dienstvertrag

Definition des Dienstvertrags

Ein Dienstvertrag liegt vor, wenn sich eine Vertragspartei zur Leistung von bestimmten Diensten und der andere Teil zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet hat.

4. Abgrenzung in der Praxis

- Die Abgrenzung zwischen der Arbeitnehmerüberlassung und anderen Formen der Fremdfirmenarbeit war bereits in der Vergangenheit schwierig
- Nach alter Rechtslage wurde häufig sicherheitshalber die Erlaubnis für eine Arbeitnehmerüberlassung quasi auf Vorrat beantragt, um die Rechtsfolge zu umgehen (Schlagwort: Vorratserlaubnis)
- Vorratserlaubnis nach neuer Rechtslage jedoch problematisch

4. Abgrenzung in der Praxis

- **Kennzeichnungspflicht:** Verleiher und Entleiher müssen vor der Überlassung Arbeitnehmerüberlassung konkret als solche in ihrem Vertrag bezeichnen
- **Konkretisierungspflicht:** Verleiher und Entleiher müssen vor der Überlassung die Person des Leiharbeitnehmers konkret benennen
- **Informationspflicht:** Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er Leiharbeitnehmer ist.)

4. Abgrenzung in der Praxis - Aktuelle Rechtsprechung

Unterscheidung Arbeitnehmerüberlassung und Tätigkeit eines Arbeitnehmers in einem gemeinsamen Betrieb

„1. Die Arbeitnehmerüberlassung ist von einer Tätigkeit des Arbeitnehmers in einem gemeinsamen Betrieb zu unterscheiden. Um Arbeitnehmerüberlassung handelt es sich nicht, wenn die Arbeitnehmer in einen Gemeinschaftsbetrieb entsandt werden, zu dessen gemeinsamer Führung sich ihr Vertragsarbeitgeber und ein Dritter rechtlich verbunden haben.

2. Kennzeichen eines gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen ist, dass die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel mehrerer Unternehmen für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Die beteiligten Unternehmen müssen sich zumindest stillschweigend zu einer gemeinsamen Führung rechtlich verbunden haben.

4. Abgrenzung in der Praxis - Aktuelle Rechtsprechung

3. Für eine gemeinsame Führung spricht es, wenn die an einer ambulanten Dialyseeinrichtung beteiligten Unternehmen wechselseitig Personal einschließlich Leitungspersonal stellen und zu einem erheblichen Anteil an der Personalleitung beteiligt sind bzw. wesentliche Entscheidungen gegenseitig abzustimmen sind.“

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.06.2017 – 5 Sa 209/16

II. Erlaubnispflicht und Ausnahmen

- Jede Arbeitnehmerüberlassung, die im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit erfolgt, erfordert eine Erlaubnis (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG)
- Ausnahmen z.B.:
 - Überlassung erfolgt nur gelegentlich und der Arbeitnehmer wird nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt
 - Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen eines Arbeitnehmers diesen an einen anderen Arbeitgeber überlasst

II. Erlaubnispflicht und Ausnahmen - Aktuelle Rechtsprechung

Versagung der Erlaubnis oder der Verlängerung der Erlaubnis wegen fehlender Zuverlässigkeit des Verleihers

„Der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Klage gegen die Ablehnung der Verlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat keinen Erfolg, wenn die Arbeitgeberin sich weigert, das den Arbeitnehmern zustehende Entgelt – hier: Urlaubs- und Weihnachtsgeld – zu zahlen. In diesem Fall fehlt die erforderliche Zuverlässigkeit für die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.“

LSG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 10.11.2017 – L 2 AL 75/17 B ER

III. Überlassungshöchstdauer

Überlassungshöchstdauer von 18 Monate

- Bezogen auf den Leiharbeitnehmer in Person (nicht Arbeitsplatz, d.h. es kann sich auch um einen „Dauerleiharbeitsplatz“ handeln)
- Vorherige Überlassung eines Leiharbeitnehmers durch denselben oder einen anderen Verleiher wird vollständig angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als 3 Monate liegen (Unterbrechungszeit)
 - Unterbrechung mindestens für **3 Monate**

III. Überlassungshöchstdauer

- Stichtag ab 01.04.2017, d.h. Überlassungszeiten davor werden nicht berücksichtigt
 - Problem: frühester „Ablauftermin“ – nicht geklärt
 - Kalendermonat: 01.10.2018
 - 30-Tage: 22.09.2017 ($18 \times 30 = 540$ Tage) (**sicherste Weg!**)
- Im Tarifvertrag kann eine abweichende Höchstdauer geregelt werden (max. 24 Monate)
- Unterscheidung zwischen:
 - a) Entleiher ist tarifgebunden
 - b) Entleiher ist nicht tarifgebunden

III. Überlassungshöchstdauer

1. Alt.: Entleiher ist tarifgebunden

- Tarifvertrag (TV) legt abweichende Höchstgrenze selbst fest
- Tarifvertrag ermöglicht Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV)
 - ohne Vorgabe einer Höchstüberlassungsdauer
 - mit Vorgabe einer Höchstüberlassungsdauer

III. Überlassungshöchstdauer

2. Alt.: Entleiher ist nicht tarifgebunden

- Übernahme des gesamten Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung (nur möglich, wenn ein Betriebsrat besteht)
 - Voraussetzungen: Tarifvertrag ist räumlich, fachlich und zeitlich einschlägig und Übernahme 1 : 1
- Tarifvertrag legt abweichende Höchstgrenze selbst fest
- Tarifvertrag ermöglicht Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV)
 - ohne Vorgabe einer Höchstüberlassungsdauer
 - mit Vorgabe einer Höchstüberlassungsdauer

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags

- Der Verleiher ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers und damit rechtlich für die Erfüllung sämtlicher arbeitgeberseitiger Hauptleistungspflichten zuständig
- Besonderer Bedeutung kommt der Vergütungspflicht zu, da der Grundsatz **„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Equal Pay)“** gilt
 - Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags (Equal Pay)

- Gleichstellung grundsätzlich ab dem ersten Tag
- Abweichung für die ersten neun (unter bestimmten Voraussetzungen 15) Monate durch Tarifvertrag möglich
- Abweichende tarifvertragliche Regelungen für Zeiten des Verleihs gelten 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 Verleiher einen Konzern bildet, ausgeschieden sind.
- Die Vergütung für Nichtverleihzeiten unterliegt grundsätzlich keiner Beschränkung

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags (Equal Pay) - Aktuelle Rechtsprechung

Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag

„1. Durch die Tarifverträge der Leiharbeitsbranche, abgeschlossen zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft, i.V.m. dem Branchenzuschlagstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie wird in zulässiger Weise vom Grundsatz Equal Pay abgewichen.

2. Die Richtlinie 2008/104/EG (Leiharbeitsrichtlinie) ermöglicht es dem nationalen Gesetzgeber, die Abweichung vom Grundsatz der gleichen Vergütung bei Leiharbeit durch Tarifvertrag zuzulassen.

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags (Equal Pay) - Aktuelle Rechtsprechung

4. § 8 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in seiner aktuellen Fassung berücksichtigt den von der Richtlinie geforderten Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer in ausreichendem Maße, indem das Gesetz die Tarifvertragsparteien auf die Einhaltung jedenfalls der Lohnuntergrenze in der Leiharbeit verpflichtet und ihnen gleichzeitig eine zeitliche Grenze für eine Abweichung vom Equal Pay Grundsatz vorgibt sowie einen Anreiz zur zeitnahen Heranführung der Löhne an diejenigen der Stammarbeitnehmer setzt. Unter Berücksichtigung der auch den Tarifverträgen in der Leiharbeitsbranche zukommenden Richtigkeitsvermutung sind nähere Vorgaben hinsichtlich der Entgelthöhe nicht geboten.“

ArbG Gießen, Urteil vom 14.02.2018 – 7 Ca 246/17

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags (Equal Pay) - Aktuelle Rechtsprechung

Verjährung des Auskunftsanspruches

„1. Der Auskunftsanspruch nach § 13 AÜG ist kein vertraglicher, sondern ein gesetzlicher Anspruch. Das gesetzliche Schuldverhältnis nach § 13 AÜG ist von dem Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG zu unterscheiden.

2. Sinn und Zweck der gerichtlich einklagbaren Auskunft nach § 13 AÜG ist es, durch die Schaffung einer Vergleichsmöglichkeit zwischen den Leistungen des Verleihers und den nach dem Gleichstellungsgebot zustehenden Leistungen die Einhaltung dieses Gebots zu überprüfen und die Höhe des Anspruchs aus § 10 Abs. 4 AÜG zu berechnen.

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags (Equal Pay) - Aktuelle Rechtsprechung

3. Nach dem Wortlaut von § 13 Halbs. 1 AÜG besteht der Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers gegenüber dem Entleiher „im Falle der Überlassung“. Dies ist auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Überlassung den Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit im Betrieb des Entleihers, ggf. Tag für Tag neu bezogen (Entstehung).

4. Der Auskunftsanspruch fällt unter § 194 BGB und unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB.

6. Unterlässt der Entleiher zu Unrecht die Auskunft oder erteilt er eine verspätete oder rechtlich unzutreffende Auskunft auch bezogen auf die ihm aufgrund seiner vertraglichen Rechtsbeziehung mit dem Verleiher bekannten Ausnahmen des Gleichbehandlungsanspruchs (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG), können Schadensersatzansprüche des Leiharbeitnehmers nach § 280 Abs. 1 BGB bestehen.“

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags (Equal Pay) - Aktuelle Rechtsprechung

Pauschale Abgeltung von Anfahrtkosten zum Einsatzbetrieb

„1. Der Leiharbeitnehmer hat grundsätzlich einen aus § 670 BGB analog begründeten Anspruch auf Ersatz der aus dem Einsatz bei verschiedenen Entleihern entstehenden Fahrtkosten, soweit diese die dem Arbeitnehmer für eine Anfahrt zum eigenen Vertragsarbeitgeber überschreiten.

2. Eine Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die einen Anspruch auf Ersatz von Anfahrtkosten zum Einsatzbetrieb pauschal ausschließt und als in dem gezahlten Entgelt enthalten bezeichnet, stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.“

LAG Hamm, Urteil vom 13.01.2016 – 5 Sa 1437/15

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags

- Für die Laufzeit und Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehung zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher gelten im Grundsatz die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen
 - WICHTIG: Einschränkungen bei einvernehmlichen Beendigungen von Leiharbeitsverhältnissen

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags - Aktuelle Rechtsprechung

Betriebsbedingte Kündigung aufgrund von fehlenden Einsatzmöglichkeiten

„Lehnt der Kunde einen Einsatz eines Leiharbeitnehmers nach einer Einsatzdauer von 9 Monaten für einen weiteren Zeitraum von 3 Monaten und 1 Tag ab, kann die Leiharbeitsfirma das Arbeitsverhältnis für diesen Zeitraum auch dann nicht kündigen, wenn die Leiharbeitsfirma fast ausschließlich für diesen Kunden Arbeitnehmer vermittelt und keine anderen nennenswerten Einsatzmöglichkeiten anbieten kann, der Kunde nach dem Zeitraum von 3 Monaten und 1 Tag den Leiharbeitnehmer aber wieder einsetzen will.“

ArbG Mönchengladbach, Urteil vom 20.03.2018 – 1 Ca 2686/17

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags - Aktuelle Rechtsprechung

Automatische Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen aufgrund der tatsächlichen Weiterbeschäftigung

„1. Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Arbeitgeber iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG ist nicht jeder Vorgesetzte, sondern der Arbeitgeber selbst. Seiner Kenntnis steht die Kenntnis der zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreter gleich.

2. Bei Leiharbeitsverhältnissen ist der Verleiher als Vertragsarbeitgeber, nicht aber der Entleiher Arbeitgeber iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG. Der Kenntnis des Verleihers steht die Kenntnis des Entleihers von der Weiterarbeit des Leiharbeitnehmers nur gleich, wenn der Verleiher den Entleiher zum Abschluss von Arbeitsverträgen bevollmächtigt hat oder wenn ihm dessen Handeln nach den Grundsätzen der Duldungs- oder Anscheinsvollmacht zurechenbar ist. Dem Verleiher ist es auch nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf seine Unkenntnis von der Weiterarbeit des Leiharbeitnehmers zu berufen, wenn er den Entleiher nicht über die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer unterrichtet und dadurch auf eine Einstellung der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers hingewirkt hat.“

BAG, Urteil vom 28.08.2016 – 7 AZR 377/14

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags - Aktuelle Rechtsprechung

Wirksamkeit von Änderungskündigungen, Weiterbeschäftigungsanspruch und Entgeltansprüche bei Einsatz als Leiharbeitnehmer

„Der Kläger hat die Klagefrist für eine Folgeänderungskündigung durch die Klage gegen die vorherige Änderungskündigung gewahrt, welche zum gleichen Zeitpunkt wirken sollte (im Anschluss an BAG v. 18.12.2014 – a AZR 163/14). Die Equal-Pay-Ansprüche wurden zugesprochen, da der Kläger eine Entleiher-Auskunft über den Verdienst eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers beigebracht hat und die Ansprüche im Sinne einer Gesamtsaldierung hinreichend dargelegt hat.“

LAG München, Urteil vom 13.12.2017 – 11 Sa 296/17

IV. Inhalt des Leiharbeitsvertrags

- Das Betriebs- und Beschäftigungsrisiko darf nicht auf die Leiharbeitnehmer abgewälzt werden

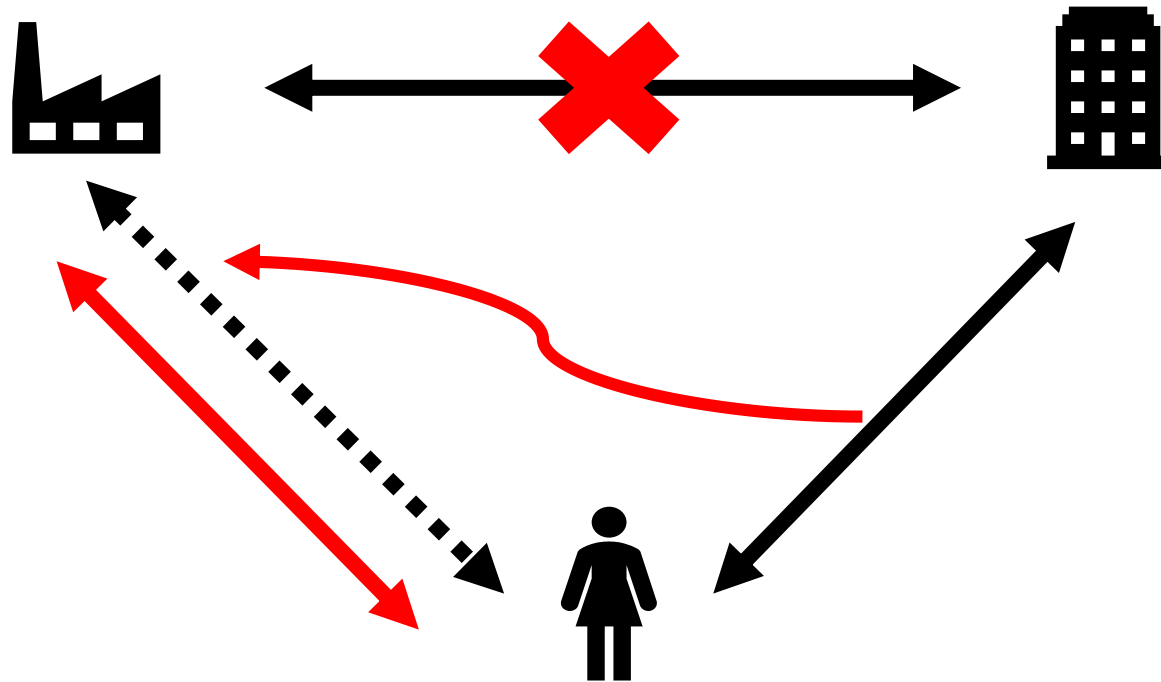
Belastung des Arbeitszeitkontos mit Minusstunden

„Wird ein Leiharbeitnehmer „fest“ an einen Entleiher überlassen, ohne dass die Möglichkeit zu einem anderweitigen Einsatz besteht, ist der Verleiher berechtigt, das für den Leiharbeitnehmer eingerichtete tarifliche Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, wenn der Arbeitnehmer vom Entleiher mangels Bedarf nicht eingesetzt wird. Etwas anderes gilt nur für sog. verleihfreie Zeiten, da das Arbeitszeitkonto nicht dazu eingesetzt werden darf, unter Umgehung von § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG das vom Verleiher zu tragende Beschäftigungsrisiko auf den Leiharbeitnehmer abzuwälzen (BAG, 16.04.2014 – 5 AZR 483/12).“

LAG Köln, Urteil vom 17.01.2018 – 3 Sa 831/16

V. Arbeitnehmerüberlassungsrechtliche Unwirksamkeitstatbestände

Ohne die erforderliche Erlaubnis, bei Verstoß gegen die Offenlegungspflicht und bei Überschreiten der Überlassungshöchstdauer ist die Arbeitnehmerüberlassung unwirksam und der Vertrag zwischen Leiharbeiternehmer und Verleiher gilt als zwischen Entleiher und Leiharbeiternehmer geschlossen (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG):



1. Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses

- Der Arbeitsbeginn richtet sich nach dem für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt
- Die Arbeitszeit bestimmt sich nach den Vereinbarungen, die zwischen dem Entleiher und dem Verleiher getroffen wurden
- Die übrigen Arbeitsbedingungen bestimmen sich nach den Bedingungen im Entleiherbetrieb
- Beendigung wie bei einem normalen Arbeitsverhältnis

1. Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses - Aktuelle Rechtsprechung

Inhalt eines fingierten Arbeitsverhältnisses (Arbeitszeit)

„1. Die in § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG angeordnete Rechtsfolge, das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer, kompensiert den Verlust, den der Leiharbeitnehmer andernfalls infolge der Regelung in § 9 Nr. 1 AÜG erlitte.

2. Indem § 10 Abs. 1 Satz 3 AÜG für den Umfang der Arbeitszeit nicht auf die vertragliche Regelung im Verhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer abstellt, sondern die Bestimmungen des Überlassungsvertrags für maßgeblich erklärt, schützt das Gesetz den Entleiher, der nur in dem Umfang, den der Überlassungsvertrag für den Einsatz des Leiharbeitnehmers vorsieht, mit einem Arbeitsverhältnis belastet wird. Nachteile, die dem Arbeitnehmer dadurch entstehen, dass die regelmäßige Arbeitszeit in dem neuen Arbeitsverhältnis hinter der in dem alten Arbeitsverhältnis zurückbleibt, kann der Leiharbeitnehmer nur im Wege des Schadensersatzes nach § 10 Abs. 2 Satz 1 AÜG gegenüber dem Verleiher geltend machen.

1. Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses - Aktuelle Rechtsprechung

3. Der Umfang der im Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vorgesehenen Überlassung kann sich zum einen aus einer ausdrücklichen Bestimmung selbst, zum anderen aus dem Umfang der tatsächlichen Überlassung des Leiharbeitnehmers ergeben.“

BAG, Urteil vom 20.09.2016 – 9 AZR 735/15

1. Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses - Aktuelle Rechtsprechung

Verwirkung des Rechts, sich auf ein fingiertes Arbeitsverhältnis zu berufen

„1. Der Senat lässt offen, ob das Recht, sich auf den (Fort-)Bestand eines gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 9 Nr. 1 AÜG begründeten Arbeitsverhältnisses zu berufen, verwirken kann.

2. Die widerspruchslöse Wiederaufnahme der Arbeit im Betrieb des Verleihers nach Beendigung der Tätigkeit bei einem Entleiher erfüllt regelmäßig noch nicht das für eine Verwirkung erforderliche Umstandsmoment. Die bloße Nichtergreifung von Maßnahmen durch den Leiharbeitnehmer gegen seine Abberufung vom Entleiher begründet bei diesem ohne Hinzutreten weiterer Umstände noch kein schützenswertes Vertrauen, der Leiharbeitnehmer werde keine Rechte aus dem nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommenen Arbeitsverhältnis geltend machen.“

BAG, Urteil vom 20.03.2018 – 9 AZR 508/17

2. Vermeidung eines fingierten Arbeitsverhältnisses

- Widerspruchsrecht des Leiharbeitnehmers (Stichwort: Festhalteerklärung)
 - Erklärung des Leiharbeitnehmers, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält
- Spätestens zum Ablauf eines Monats nach dem für den Beginn der Überlassung vorgesehenem Zeitpunkt
- Schriftlich & persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorzulegen
- Vorsorgliche Festhalteerklärung unzulässig (keine Abgabe vor Beginn der Monatsfrist)
- Hinweis: Festhalteerklärung ist immer freiwillig

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Vanessa Meyenburg

Rechts- und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dr. Huber Dr. Olsen – Kanzlei für Arbeitsrecht

Sonnenstraße 32

80331 München

089/21548940