

Geschäftsstelle

Deutscher Hospiz- und
Palliativverband e.V.
Aachener Str. 5
10713 Berlin

Arbeitshilfe des DHPV

COVID-19 (Coronavirus SARS-CoV-2)

(zeitweise) Arbeitnehmerüberlassung

Sie erreichen uns unter:

Telefon 030 / 8200758-0
Telefax 030 / 8200758-13
info@dhpv.de
www.dhpv.de

**Geschäftsführender
Vorstand:**

Prof. Dr. Winfried Hardinghaus
Vorstandsvorsitzender
Dr. Anja Schneider
Stellvertr. Vorsitzende
Dirk Blümke
Stellvertr. Vorsitzender

Amtsgericht Berlin:

VR 27851 B
Gemeinnützigkeit anerkannt
durch das Finanzamt Berlin

Bankverbindung:

Bank für Sozialwirtschaft
Konto 834 00 00
BLZ 370 205 00

IBAN: DE 4337 0205
0000 0834 0000
BIC: BFSWDE33XXX

(Stand: 08.04.2020)

I. Allgemeine Informationen

Eine Arbeitnehmerüberlassung bedeutet, dass ein Arbeitgeber als Verleiher einem Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer*innen (Leiharbeiter*innen) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlässt (vgl. § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG). Die Arbeitnehmerüberlassung ist lediglich vorübergehend und grundsätzlich erlaubnispflichtig (vgl. § 1 AÜG). Von dieser Erlaubnispflicht gibt es Ausnahmen, in denen die Arbeitnehmerüberlassung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit lediglich anzeigepflichtig ist. Eine unterlassene Anzeige gegenüber der Bundesagentur für Arbeit ist strafbewehrt.

Eine erleichterte Arbeitnehmerüberlassung ist beispielsweise möglich im Rahmen der sog. „Kollegenhilfe“ gem. § 1a AÜG. Voraussetzung ist:

- Arbeitgeber hat weniger als 50 Beschäftigte
- Arbeitnehmer*in wurde nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt
- Überlassung erfolgt zur Vermeidung von Entlassungen oder Kurzarbeit
- Höchstdauer der Überlassung: 12 Monate.

Eine weitere Ausnahme stellt eine gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern dar, sofern der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG).

Um Engpässe in anderen Bereichen (z.B. im Krankenhaus zur Versorgung von COVID-19-Patient*innen) zu überbrücken, weist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Zusammenhang mit der Pandemie ausdrücklich auf diese Möglichkeit der erleichterten Arbeitnehmerüberlassung hin.

Die Bundesagentur für Arbeit informiert über die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung. Die entsprechenden Formulare sind dort abrufbar:

- [Allgemeine Informationen](#)
- Hinweisblatt
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015249.pdf
- [Merkblätter und Formulare für Unternehmen](#)

Informationen gibt es auch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

- [Arbeits- und arbeitschutzrechtliche Fragen zum Coronavirus](#)

II. Mustervertrag Arbeitnehmerüberlassung

Der DHPV stellt seinen Mitgliedern einen Mustervertrag zur Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung. Der DHPV geht davon aus, dass in der Praxis von den stationären Hospizen bzw. ambulanten Hospizdiensten lediglich vereinzelt Arbeitnehmer*innen „entliehen“ werden, so dass bei deren Ausfall lediglich auf der Basis der vorhandenen Personalkapazitäten Ersatzpersonal zur Verfügung zu stellen ist.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei diesem Vertrag lediglich um ein Vertragsmuster handelt. Das Vertragsmuster wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt jedoch keinen Anspruch auf Richtigkeit und Vollständigkeit. Es ist als Formulierungshilfe zu verstehen und entbindet den Verwender/die Verwenderin nicht von der sorgfältigen, eigenverantwortlichen Prüfung. Insbesondere ist zu beachten, dass seitens Ihres Trägers bereits entsprechende Vertragsformulierungen vorliegen und/oder dass im konkreten Einzelfall eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und/oder tarifliche Sonderregelungen bestehen können. Steuerrechtliche Fragen, z.B. bezüglich einer möglicherweise anfallenden Umsatzsteuer, klären Sie bitte mit einem/einer Steuerberater*in bzw. einer/einem auf Steuerrecht spezialisierten Rechtsanwalt/Rechtsanwältin.

Sofern im Arbeitsvertrag mit dem/der Arbeitnehmer*in keine gesonderte Vereinbarung existiert, bedarf es für die Entleihung des/der Arbeitnehmer*in der Zustimmung, da gem. § 613 Abs. 2 BGB „die Dienste im Zweifel nicht übertragbar“ sind. Hier bedarf es insofern unter Bezugnahme auf den bestehenden Arbeitsvertrag einer Zusatzvereinbarung. In einer solchen Vereinbarung wäre dann neben der Zustimmung zur Arbeitsüberlassung und deren Konditionen noch einmal klarzustellen, dass der/die Arbeitnehmer*in bei seinem ursprünglichen Arbeitgeber, dem Verleiher, angestellt bleibt; ggf. in dieser Zusatzvereinbarung zu klären wäre auch der Ersatz von Aufwendungen, die für den/die Arbeitnehmer*in zusätzlich anfallen (beispielsweise zusätzliche Fahrtkosten). Diese Vereinbarung ist durch das vorliegende Muster nicht abgedeckt.

Grundsätzlich sind auch andere rechtliche Konstruktionen als eine (zeitweise) Arbeitsüberlassung möglich. Denkbar wäre auch das Ruhenlassen des Arbeitsverhältnisses und eine befristete Neueinstellung. Hinsichtlich der Ärzt*innen ist in diesem Fall zu bedenken, dass hier aufgrund der Mitgliedschaft im Versorgungswerk ein erneuter Befreiungsantrag bei der Rentenversicherung zu stellen wäre (Frist: 3 Monate; § 6 SGB VI).

Mustervertrag zur Arbeitnehmerüberlassung:

Zwischen

(Träger des stat. Hospizes, ambulanten Hospizdienstes)

vertreten durch _____

Adresse

– nachfolgend „Verleiher“ –

und

Leistungserbringer (z.B. Krankenhaus)

vertreten durch _____

Adresse

– nachfolgend der „Entleiher“ –

wird folgender Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen.

§ 1 Vertragsgegenstand und Anzeige zur Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Gegenstand dieses Vertrages ist die vorübergehende Überlassung von Arbeitnehmer*innen auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Die Überlassung erfolgt gem. ... (z.B. § 1a AÜG; vgl. Erläuterungen oben).
- (2) Der Verleiher versichert, die Arbeitnehmerüberlassung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit angezeigt zu haben. Eine weitere Erlaubnis ist nicht erforderlich.
- (3) Der Verleiher wird dem Entleiher den/die in § 2 genannten Arbeitnehmer*innen mit den dort genannten Qualifikationen und Tarifen überlassen.

§ 2 Angaben zu den überlassenen Arbeitnehmer*innen

- (1) Der Verleiher überlässt dem Entleiher die nachfolgenden Arbeitnehmer*innen:
 - a) Name, Vorname; Anschrift, Qualifikation, Tätigkeit, Zeitraum der Überlassung.
 - b) (...)
- (2) Der Verleiher gewährleistet, dass die überlassenen Arbeitnehmer*innen für die vereinbarten Tätigkeiten geeignet sind. Auf Wunsch des Entleihers sind die entsprechenden Qualifikationsnachweise vorzulegen.
- (3) Fällt der/die Leiharbeiter*in aufgrund von Urlaub, Krankheit oder sonstigen Gründen aus oder möchte der Entleiher den/die überlassene(n) Arbeitnehmer*in innerhalb der ersten Woche nach Einsatzbeginn zurückweisen, wird der Verleiher dem Entleiher auf dessen Wunsch eine(n) Ersatz-Leiharbeiter*in vorschlagen, soweit ihm dies auf der Basis eigener Personalkapazitäten nach seiner Einschätzung möglich ist. Etwaige Ansprüche des Entleihers gegenüber dem Verleiher ergeben sich hieraus nicht.
- (4) Nach Beendigung der Überlassung ist der/die Arbeitnehmer*in wieder für den Verleiher tätig.

§ 3 Vergütung, Preisanpassung, Abrechnung

- (1) Der Verleiher ist im Rahmen der Hospizarbeit und Palliativversorgung tätig. Beim Verleiher werden die folgenden Tarifverträge angewandt:(...). Im Einsatzbetrieb geltenden die nachfolgenden abschließend aufgeführten Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Regelungen über den Einsatz von Arbeitnehmer*innen: (...)
- (2) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher das vereinbarte Entgelt (ggf. zuzüglich Umsatzsteuer) zu zahlen. Das Entgelt ist jeweils zum _____ fällig.
- (3) Das Entgelt erhöht sich um die folgenden Zuschläge, wenn der/die Arbeitnehmer*in Leistungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen hat.
 - a) Überstunden: _____
 - b) Nachtarbeit: _____
 - c) Sonn- und Feiertage: _____
 - d) (...)
- (4) Der Entleiher erstattet dem Verleiher die im Zusammenhang mit der Arbeitsüberlassung entstandenen Fahrt- und Reisekosten des/der Leiharbeiter*in.
- (5) Der/die Leiharbeiter*in ist verpflichtet, einen Tätigkeitsnachweis zu führen. Die Aufzeichnungen hat der Entleiher mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Der Tätigkeitsnachweis ist wöchentlich vom Entleiher auf ihre Richtigkeit zu prüfen, abzuzeichnen und dem Verleiher vorzulegen. Der Verleiher erstellt auf der Basis dieses Tätigkeitsnachweises monatlich eine Abrechnung. Der Entleiher ist verpflichtet, den ausgewiesenen Betrag innerhalb von 4 Wochen nach Zugang zu bezahlen.

§ 4 Weisungsrecht, Datenschutz und sonstige Pflichten des Entleiher

- (1) Der Entleiher gewährt dem/der Leiharbeiter*in Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren Arbeitnehmer*innen im Einsatzbetrieb, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- (2) Der Verleiher überträgt die fachliche Weisungsbefugnis für die Dauer des jeweiligen Einsatzes auf den Entleiher. Der Entleiher ist befugt, die Ausführung der Arbeiten zu überwachen.
- (3) Der/die Leiharbeiter*in ist verpflichtet, den Datenschutz einzuhalten und eine entsprechende Verpflichtungserklärung zu unterzeichnen.

§ 5 Arbeitsschutz

- (1) Der Entleiher ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Die erforderlichen Belehrungen über diese Vorschriften sowie eine tätigkeitsbezogene Unterweisung wird der Entleiher vornehmen. Sofern für den Einsatz Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sein sollten, hat der Entleiher den Verleiher hierauf rechtzeitig vor Einsatzbeginn hinzuweisen. Der Entleiher hat die für die zu erbringenden Tätigkeiten notwendige persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.
- (2) Der Entleiher hat sicherzustellen, dass die Regelungen des Arbeitszeitrechts eingehalten werden.
- (3) Im Falle eines Arbeitsunfalls des/der Leiharbeiter*in hat der Entleiher dem Verleiher diesen unverzüglich am Schadenstag mitzuteilen und innerhalb von 7 Tagen einen Bericht zum Unfallhergang zu überlassen.

§ 6 Vertragslaufzeit

- (1) Der Vertrag beginnt am _____ und endet am _____.
- (2) Beide Parteien können den Vertrag mit einer Kündigungsfrist von ____ Wochen zum Monatsende kündigen.
- (3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Die Parteien sind sich einig, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gegeben ist, wenn (...)
- (4) Die Kündigung dieses Vertrages bedarf der Schriftform.

§ 7 Nachweispflichten des Verleihers

Der Verleiher hat dem Entleiher auf dessen Verlangen hin die folgenden Unterlagen und Bescheinigungen vorzulegen und dem Entleiher in Kopie zu überlassen:

- (a) Aktuelle Bescheinigungen aller zuständigen Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zwecks Nachweis einer ordnungsgemäßen Abführung der Sozialversicherungsbeiträge;
- (b) Aktuelle Bescheinigungen der Berufsgenossenschaft über die ordnungsgemäße Abführung der Unfallversicherungsbeiträge bzw. der im Veranlagungszeitraum hierauf zu entrichtenden Vorschüsse;
- (c) Aktuelle Bescheinigungen des zuständigen Finanzamtes über das Nichtvorliegen von Zahlungsrückständen bei der Abführung der Lohnsteuer.

§ 8 Haftung

- (1) Der Verleiher, seine gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch den/die Leiharbeitnehmer*in anlässlich seiner/ihrer Tätigkeit beim Entleiher verursachte Schäden, es sei denn, dem Verleiher, seinen gesetzlichen Vertretern oder Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last.
- (2) Die Haftung des Verleihers, seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen ist generell auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers und der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden oder bei Verschulden seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Mündliche oder schriftliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.
- (2) Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, ist hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem gewünschten am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Verleiher

Unterschrift Entleiher