

Überlassungsvertrag

zwischen dem/der _____ [Firma], vertreten durch den _____
[Geschäftsführer/Vorstand], _____[Anschrift]

- nachfolgend: **Überlasser** -

und

dem/der _____ [Firma], vertreten durch den _____ [Geschäftsführer/Vorstand],
_____ [Anschrift].

- nachfolgend: **Übernehmer** -

Präambel

Der Überlasser ist sozialer Dienstleister im Sinne des § 2 S. 2 Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG). Für den Fall, dass er Zuschüsse nach dem SodEG in Anspruch nehmen möchte, muss er gemäß § 1 SodEG erklären, alle ihm nach den Umständen zumutbaren und rechtlich zulässigen Möglichkeiten auszuschöpfen, um unter anderem bei ihm angestellte Arbeitskräfte in den Bereichen mit systemrelevanten Tätigkeiten zur Verfügung zu stellen, die für die Bewältigung von Auswirkungen der Corona-Virus Krise geeignet sind. Der Übernehmer ist mit seinem Leistungsangebot dem vorgenannten Bereich zuzuordnen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in FAQ-Listen zum SodEG und zu arbeitsschutz- und arbeitsrechtlichen Fragen zum Coronavirus vom 30.03.2020 darauf hingewiesen, dass eine Zurverfügungstellung von Mitarbeitenden sozialer Dienstleister an Unternehmen, die in den vorgenannten Bereichen tätig sind, im Rahmen einer gelegentlichen Überlassung gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ohne Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis erfolgen kann.

Zur Abfederung der Folgen der Corona-Virus Krise und um seiner Verpflichtung aus § 1 SodEG nachzukommen sowie um Kurzarbeit beim Überlasser möglichst zu vermeiden, wird der nachstehende Überlassungsvertrag geschlossen:

Zur Abfederung der Folgen der Corona-Virus Krise und um Kurzarbeit beim Überlasser möglichst zu vermeiden, wird der nachstehende Überlassungsvertrag geschlossen:

Kommentiert [M1]: Diese Präambel ist zu verwenden für Überlassungen nach Abgabe der Erklärung gemäß § 1 SodEG.

Kommentiert [M2]: Diese Präambel ist zu verwenden, wenn der Überlasser Personal unabhängig von der Erklärung nach § 1 SodEG überlassen möchte.

§ 1

- (1) Der Überlasser verpflichtet sich, dem Übernehmer auf der Grundlage einer arbeitnehmerüberlassungserlaubnisfreien gelegentlichen Überlassung gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG folgende(n), nicht zum Zwecke der Überlassung und

entsprechender Beschäftigung eingestellte(n) Mitarbeiter*in zur Erbringung von Arbeitsleistungen zu überlassen:

Name: _____

Anschrift: _____

- nachfolgend: Mitarbeiter*in -

Zur Tätigkeit als: _____

Erforderliche Qualifikation: _____

Der/die Mitarbeiter*in hat sich mit anliegender Vereinbarung zur Überlassung an den Übernehmer bereit erklärt. Er/Sie hat nach bestem Wissen und Gewissen versichert, dass ihm/ihr derzeit eine Infektion mit dem Corona-Virus SARS-Co-V2 oder eine Erkrankung an CoViD 19 zum Zeitpunkt der Erklärung nicht bekannt ist. Er/Sie hat des Weiteren nach bestem Wissen und Gewissen versichert, dass ihm/ihr zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung keine Vorerkrankungen bekannt sind, die ihn/sie einer Risikogruppe für einen schweren Krankheitsverlauf der CoViD 19 Erkrankung zuordnen würde.

- (2) Die Überlassung beginnt am (...) und endet am (...). Nach Ende der Überlassung hat der/die Mitarbeiter*in die Arbeitsleistung wieder gegenüber dem Überlasser zu erbringen und kehrt in dessen Betrieb zurück.
- (3) Der Übernehmer stellt dem/der Mitarbeiter*in während der Dauer der Überlassung die für die Erbringung seiner Tätigkeit gegebenenfalls erforderliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung und verpflichtet sich gegenüber dem Überlasser auf die Einhaltung der Hygienevorschriften und -maßnahmen zu achten.

§ 2

- (1) Der/die Mitarbeiter*in bleibt während der Dauer der Überlassung unbeschadet seiner/ihrer Arbeitsleistung für den Übernehmer Beschäftigte/r des Überlassers.
- (2) Der zwischen dem Überlasser und dem/der Mitarbeiter*in abgeschlossene Arbeitsvertrag nebst der darin geschlossenen Regelungen behält seine Geltung auch während der Dauer der Überlassung. Die Arbeitsbedingungen der beim Übernehmer eingesetzten Mitarbeiter*in richten sich grundsätzlich nach diesem Arbeitsvertrag.

Sofern die Tätigkeit des/der überlassenen Mitarbeiter*in beim Übernehmer mit der Tätigkeit eines/er Beschäftigten beim Übernehmer vergleichbar ist und die Arbeitsbedingungen für diese/n Beschäftigten des Übernehmers günstiger als die für den/die überlassene/n Mitarbeiter*in im Arbeitsvertrag mit dem Überlasser geregelten Arbeitsbedingungen sind, gelten ausnahmsweise diese günstigeren Arbeitsbedingungen des Übernehmers für die Dauer der Überlassung auch für den/die überlassene/n Mitarbeiter*in.

Kommentiert [M3]: Der Überlasser schuldet die Überlassung eines geeigneten Arbeitnehmers. Geeignet heißt, dass der Arbeitnehmer neben der ggf. erforderlichen fachlichen Qualifikation insbesondere nicht mit dem Coronavirus infiziert ist. Da er in den Einsatzbereichen möglicherweise einer erhöhten Infektionsgefahr ausgesetzt ist, sollten im Rahmen der Fürsorgepflicht nur Arbeitnehmer überlassen werden, die einer der Risikogruppen für einen schweren Krankheitsverlauf nicht zuzuordnen sind.

Kommentiert [M4]: Bezüglich des Arbeitsschutzes hat der Übernehmer sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer die gleichen Schutzmaßnahmen erfährt, die auch seine eigenen Arbeitnehmer genießen. **Arbeitsunfälle** werden dem Übernehmer haftungsrechtlich zugeordnet. Die zuständige Berufsgenossenschaft ist jedoch die des Überlassers. Es wird eine Klärung zum Gefahrtarif für die Leiharbeitnehmer mit der BGW empfohlen.

Kommentiert [M5]: z.B. kostenlose Getränke/Kaffee, Zugang zu sozialen Einrichtungen wie Kantine etc.

Der Übernehmer teilt dem Überlasser rechtzeitig vor Beginn der Überlassung die beim ihm geltenden Arbeitsbedingungen für die Einsatzfähigkeit des/der überlassenen Mitarbeiters*in mit.

- (3) Der Überlasser tritt dem Übernehmer seine Ansprüche auf Erbringung der Arbeitsleistung gegen den/die überlassene(n) Mitarbeiter*in ab. Der/die Mitarbeiter*in unterliegt während der Überlassung dem Direktionsrecht des Übernehmers. Soweit erforderlich, verpflichtet sich der Übernehmer zu einer Einarbeitung des/der Mitarbeiter*in in die neue Tätigkeit.
- (4) Der Übernehmer hat alle für das Arbeitsverhältnis – insbesondere für die Zahlung des Entgelts – erhebliche Umstände (z.B. Erkrankung, Fernbleiben von der Arbeit, Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis) dem Überlasser unverzüglich anzuzeigen und hierüber bestehende Unterlagen weiterzuleiten.

§ 3

- (1) Der Überlasser ist für die jeweilige berufliche Eignung des/der Mitarbeiter*in für die beim Übernehmer vorgesehene Tätigkeit verantwortlich. Er verpflichtet sich, auf Verlangen des Übernehmers entsprechende Qualifikationsnachweise vorzulegen.
- (2) Der Übernehmer ist bezüglich der ihm vom Überlasser mitgeteilten Daten des/der Mitarbeiter*in zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben verpflichtet.

§ 4

- (1) Für die Dauer der Überlassung des/der Mitarbeiter*in wird eine Vergütung von (...) €/Stunde/ vereinbart. Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind mit folgenden Zuschlägen zu vergüten: (...).

Der Überlasser rechnet die Vergütungsbeträge während der Überlassung monatlich zum Ende eines Kalendermonats gegenüber dem Übernehmer ab und teilt ihm die Höhe der Vergütung in Textform mit. Der Übernehmer ist zur Zahlung der abgerechneten Vergütung innerhalb von xx Wochen/Tagen nach Zugang der Mitteilung über die Höhe der Vergütung verpflichtet.

Alternativ:

Die Überlassung des/der Mitarbeiter*in erfolgt ohne Vergütung/Stundensätze zwischen Überlasser und Übernehmer.

- (2) Die Erstattung von gegebenenfalls entstandenen Reisekosten des/der überlassenen Mitarbeiter*in wird von diesem/r unmittelbar mit dem Übernehmer abgerechnet und von diesem getragen.

§ 5

Ist der Übernehmer mit der Arbeitsleistung des/der überlassenen Mitarbeiter*in nicht zufrieden, kann er diese/n durch Erklärung gegenüber dem Überlasser innerhalb von einem Tag nach der

Kommentiert [M6]: Bezüglich der Stundenvergütung und der Zuschläge können die für den/die Mitarbeiter*in geltenden Arbeitgeberbruttobeträge pro Stunde zzgl. den Personalgemeinkosten des Überlassers angesetzt werden. Die Überlassung würde dann zum „Selbstkostenpreis“ erfolgen.

ersten Überlassung in Textform zurückweisen. Gleiches gilt im Falle des entschuldigten oder unentschuldigten Fehlens des/der Mitarbeiter*in.

§ 6

- (1) Überlässt der Überlasser Arbeitskräfte, die für ihre Tätigkeit beim Übernehmer eine Arbeitsgenehmigung benötigen, so ist er verpflichtet, die erforderlichen Genehmigungen dem Übernehmer jeweils vorzulegen.
- (2) Der Übernehmer kann vom Überlasser auch die Vorlage einer Bescheinigung über die Abführung von Beiträgen an die zuständigen Einzugsstellen verlangen.
- (3) Wird der Übernehmer gemäß § 28e Abs. 2 SGB IV von der Einzugsstelle in Anspruch genommen, ist er berechtigt, die dem Überlasser geschuldete Vergütung in Höhe der von der jeweiligen Einzugsstelle geltend gemachten Forderung einzubehalten, bis der Überlasser nachweist, dass er die Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat.

§ 7

Dieser Vertrag endet mit Ablauf der in § 1 Abs. 2 bestimmten Zeit ohne dass es einer Kündigung bedarf. In den Fällen des § 5 endet dieser Vertrag mit dem Zugang der Zurückweisungserklärung beim Überlasser. Davon unbeschadet ist dieser Vertrag unter Einhaltung einer Frist von ... Tag(en) jederzeit kündbar. Die Kündigung bedarf der Textform.

§ 8

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Abänderung dieses Schriftformerfordernisses.
- (2) Ist eine Bestimmung dieses Vertrags unwirksam, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen.
- (3) Der Gerichtsstand ist (...).

_____, den _____

_____, den _____

Unterschrift Überlasser

Unterschrift Übernehmer

Kommentiert [M7]: Bei einer Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG wäre der Überlasser zum sofortigen Ersatz durch Überlassung einer neuen Leiharbeitskraft verpflichtet. Im Rahmen der hier geregelten gelegentlichen Überlassung sollten Überlasser und Übernehmer eine eigene Lösung für dieses Problem finden können. Die kann selbstverständlich auch darin bestehen, dass es keinen Ersatz gibt.

Kommentiert [M8]: Hierbei handelt es sich auch um eine für die klassische Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Regelung. Gegenüber der **Sozialversicherung** bleibt der Überlasser Arbeitgeber und muss die Beiträge abführen. Er haftet entsprechend für die fristgerechte Zahlung. Der Übernehmer haftet erst, wenn der Überlasser die Zahlung verweigert. Er ist diesbezüglich wie ein Bürge zu behandeln. Es ist fraglich, ob § 28e Abs. 2 SGB IV auch für die gelegentliche Überlassung gilt. Da in der Vorschrift von einer Überlassung eines Arbeitnehmers gegen Vergütung die Rede ist, sollte die Vertragsklausel bei der entgeltlichen Überlassung gem. § 4 Abs. 1 dieses Vertrags auf jeden Fall beibehalten werden.