



## 6. Arbeitnehmerüberlassung

### 6.3. Worüber muss der Verleiher den Leiharbeitnehmer informieren ?

Der Verleiher ist als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers nach allgemeinem Arbeitsrecht, d.h. aufgrund des Nachweisgesetzes (NachwG), dazu verpflichtet, dem bei ihm eingestellten Leiharbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsnachweis auszuhändigen, der alle wesentlichen Arbeitsbedingungen festhält. Was das im Einzelnen bedeutet, ist in [§ 2 Abs. 1 NachwG](#) geregelt.

Den Arbeitsnachweis muß der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses aushändigen, es sei denn, dass der Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wurde, vgl. [§ 2 Abs.1 Satz 1 NachwG](#) (Nachweisgesetz).

**Die Pflicht des Arbeitgebers zur Aushändigung eines schriftlichen Nachweises ändert nichts daran, dass Arbeitsverträge auch mündlich (wirksam) geschlossen werden können.**

Auch mündliche Arbeitsverträge sind in vollem Umfang rechtlich verbindlich, d.h. sie sind vollgültige Arbeitsverträge. Gerade weil auch ein mündlicher Vertrag rechtsverbindlich ist, gibt es überhaupt Arbeitnehmer, die einen solchen Nachweis brauchen. Anders gesagt: Die gesetzliche Pflicht zur Aushändigung eines Arbeitsnachweises setzt das rechtliche Bestehen eines Arbeitsvertrages voraus.



## 6. Arbeitnehmerüberlassung

### Welche Angaben müssen im Nachweis enthalten sein?

In den schriftlichen Nachweis sind vom Arbeitgeber nach § 2 Abs.1 Satz 2 NachwG mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

### Welche Folgen kann ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz (NachwG) haben?

Für den Arbeitgeber kann es rechtlich nachteilig sein, keinen oder einen nur unvollständigen Arbeitsnachweis zu erteilen. Insbesondere dann, wenn in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag Ausschlussfristen enthalten sind, kann die Berufung des Arbeitgebers auf diese Ausschlussfristen daran scheitern, dass er es unterlassen hat, in einem schriftlichen Arbeitsnachweis auf die Geltung dieses Tarifvertrags hinzuweisen. In diesem Sinne hat nämlich bereits das [LAG Düsseldorf \(Urteil vom 17.05.2001, 5 Sa 45/01\)](#) und das [BAG \(Urteil vom 17.04.2002, 5 AZR 89/01\)](#) entschieden.



## 6. Arbeitnehmerüberlassung

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen eines Leiharbeitsverhältnisses muss über die in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben darüber hinaus gemäß [§ 11 Abs.1 AÜG](#) folgende Angaben enthalten:

- Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1 AÜG
- Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist

Außerdem ist der Verleiher gemäß § 11 Abs.2 AÜG dazu verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluss ein **Merkblatt der Erlaubnisbehörde** über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache.

Schließlich hat der Verleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer eine weitere gesetzliche Informationspflicht für den Fall, dass seine behördliche Erlaubnis fortfällt. Für diesen Fall bestimmt [§ 11 Abs.3 AÜG](#) folgendes:

*"Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 Satz 3), der Rücknahme (§ 4) oder des Widerrufs (§ 5) hat er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 Satz 4) und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz) hinzuweisen."*