

Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung

1. **Verleiher** im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist derjenige Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer) einem Dritten im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlässt, unabhängig davon, ob er Erwerbszwecke verfolgt oder nicht.
2. Arbeiten im Rahmen von Werk-, selbständigen Dienst- oder Dienstverschaffungs- sowie Geschäftsbesorgungsverträgen werden nicht vom AÜG erfasst.
3. Die Arbeitnehmerüberlassung **im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit** ist grundsätzlich erlaubnispflichtig.
4. **Nicht erlaubnispflichtig** sind:
 - a. Abordnungen zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft;
 - b. Überlassungen im selben Wirtschaftszweig zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen aufgrund tarifvertraglicher Vorschriften;
 - c. konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, sofern der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird;
 - d. **gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung** zwischen Arbeitgebern, sofern der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird; mit der Regelung sollen gelegentlich auftretende Überlassungsfälle ausgeklammert werden, in denen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur gelegentlich Dritten zur Arbeitsleistung überlassen. Ein Beispiel für einen möglichen Anwendungsfall der Ausnahmeregelung wäre etwa eine einmalige Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt wurden, an ein anderes Unternehmen, um bei einer kurzfristig aufgetretenen Auftragsspitze auszuhelfen. Jedoch kann auch die erstmalige Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlaubnispflichtig sein, wenn die Überlassungstätigkeit des Arbeitgebers von vornherein auf Dauer angelegt ist;
 - e. eine auf Grund eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes vorgenommene sogenannte Personalgestellung (z.B. § 4 Abs. 3 TVöD);
 - f. eine Überlassung zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, sofern sie Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften anwenden;
 - g. Verleih in das Ausland in ein aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen.

Dazu sind im Einzelnen die Regelungen des AÜG zu beachten.

5. Wenn ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden, bis zur Dauer von 12 Monaten einem Dritten zur Verfügung stellt, ist die Arbeitnehmerüberlassung nicht erlaubnispflichtig, sondern lediglich vorher **schriftlich anzuzeigen**. Das betreffende Formular kann bei der zuständigen Agentur für Arbeit angefordert bzw. im Internet unter www.arbeitsagentur.de abgerufen werden.
6. Arbeitnehmerüberlassung in **Betriebe des Baugewerbes** für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist grundsätzlich unzulässig. Sie ist nur gestattet
 - zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn diese Betriebe erfassende, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge dies bestimmen,
 - zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird.
7. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben während der Überlassung an einen Entleiher grundsätzlich Anspruch auf die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Entleihers (**Gleichstellungsgrundsatz**). Davon kann durch die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages abgewichen werden, soweit der Tarifvertrag in Bezug auf das Entgelt nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 AÜG festgesetzten Mindeststundenentgelte (**Lohnuntergrenze**) unterschreitet. Auch wenn ein solcher Tarifvertrag angewandt wird, ist die Leiharbeiterin/der Leiharbeiter spätestens nach 9 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher hinsichtlich des **Arbeitsentgelts** gleichzustellen. Für die Berechnung des 9-Monats-Zeitraums sind nur ab dem 1. April 2017 zurückgelegte Überlassungszeiten maßgeblich. Vorherige Überlassungen an denselben Entleiher sind anzurechnen, wenn Unterbrechungen zwischen zwei Überlassungen drei Monate nicht übersteigen. Eine über 9 Monate hinausgehende Abweichung vom **Gebot gleicher Entlohnung** ist nur zulässig, wenn für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der die gesetzlichen Anforderungen erfüllt.

Eine abweichende tarifliche Regelung kommt nicht für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Betracht, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet, ausgeschieden sind (sog. **Drehtürregelung**). In diesen Fällen ist der Erlaubnisinhaber verpflichtet, seiner Leiharbeiterin bzw. seinem Leiharbeiter die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie einer vergleichbaren Arbeitnehmerin bzw. einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers zu gewähren.
8. Die Überlassung einer Leiharbeiterin / eines Leiharbeiters ist grundsätzlich auf 18 Monate begrenzt. Das Gesetz eröffnet hiervon abweichende Regelungsmöglichkeiten durch oder aufgrund eines Tarifvertrages der Einsatzbranche. Für die Berechnung der Überlassungshöchstdauer sind nur ab dem 1. April 2017 zurückgelegte Einsatzzeiten heranzuziehen. Vorherige Überlassungen an denselben Entleiher sind zu berücksichtigen, wenn Unterbrechungen zwischen zwei Überlassungen drei Monate nicht übersteigen.
9. Bereits vor der Überlassung müssen Verleiher und Entleiher die Überlassung einer Leiharbeitskraft in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnen und die Person der Leiharbeiterin / des Leiharbeiters konkretisieren. Die

Konkretisierung durch namentliche Benennung kann im Überlassungsvertrag selbst oder unter Bezugnahme auf diesen Vertrag erfolgen. Der Verleiher hat die Leiharbeiterin bzw. den Leiharbeiter vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass sie/er als Leiharbeitskraft tätig wird.

10. Der Verleiher muss über entsprechende Fachkenntnisse für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und über eine ausreichende Betriebsorganisation verfügen. Zur Sicherstellung der Lohn- und Gehaltszahlungen ist eine Liquidität/Bonität in Höhe von 2.000 € für jede beschäftigte Leiharbeitskraft, mindestens jedoch von 10.000 € erforderlich.

11. Für die Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung und Verlängerung der Erlaubnis wird vom Antragsteller eine **Gebühr** erhoben. Sie beträgt **ab dem 01.12.2015** für die

- Erteilung oder Verlängerung einer **befristeten** Erlaubnis **1.000 €**,
- Erteilung einer **unbefristeten** Erlaubnis **2.500 €**.

Die Erlaubnis wird auf ein Jahr befristet erteilt. Sie kann unbefristet erteilt werden, wenn der Verleiher drei aufeinander folgende Jahre lang erlaubt tätig war.

12. Vor Erteilung der Erlaubnis darf keine Arbeitnehmerüberlassung ausgeübt werden!

13. Die **Erlaubnis** wird von spezialisierten, überregional tätigen Teams in den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel und Nürnberg je nach Zuständigkeit erteilt.