

## Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung

---

1. **Verleiher** im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in der Fassung ab 01.12.2011 ist derjenige Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter) 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 ab 01.12.2011 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 (§ 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG in der Fassung ab 01.12.2011), 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. Der Rechtsbegriff „gelegentlich“ wird durch die Rechtsprechung zum Begriff der Gewerbsmäßigkeit (u.a. BAG vom 02.06.2010 – 7 AZR 946/08, Rn. 19, 26) bestimmt. Das Merkmal bezweckt, Bagatellfälle von dem Erlaubniserfordernis zu befreien. 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 auszuweichen. Jedoch kann auch die erstmalige Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlaubnispflichtig sein, wenn die Überlassungstätigkeit des Arbeitgebers von vornherein auf Dauer angelegt ist;
    - e. 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](http://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 festgesetzten Mindeststundenentgelte (**Lohnuntergrenze**) unterschreitet.

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. 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 € je beschäftigten Leiharbeiter, mindestens 10.000 € erforderlich.
9. Für die Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung und Verlängerung der Erlaubnis wird vom Antragsteller eine **Gebühr** erhoben. Sie beträgt für die
  - Erteilung oder Verlängerung einer **befristeten** Erlaubnis **750 €**,
  - Erteilung einer **unbefristeten** Erlaubnis **2000 €**

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

10. **Vor Erteilung der Erlaubnis darf keine Arbeitnehmerüberlassung ausgeübt werden!**
11. Die **Erlaubnis** wird von Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel und Nürnberg erteilt. Die Zuständigkeiten für Antragsteller mit Sitz im Inland und Ausland sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

<b>Agentur für Arbeit</b>	<b>Düsseldorf</b>	<b>Kiel</b>	<b>Nürnberg</b>
---------------------------	-------------------	-------------	-----------------

<b>zuständig für</b>			
<b>Bundesländer</b>	Hessen Nordrhein-Westfalen	Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Hamburg Niedersachsen Bremen Berlin Brandenburg Sachsen-Anhalt Thüringen Sachsen	Bayern Baden-Württemberg Rheinland-Pfalz Saarland
<b>Ausland</b>	Polen Großbritannien Irland Niederlande Malta Rumänien Bulgarien alle nicht EU/EWR Staaten	Dänemark Norwegen Schweden Finnland Island Estland Lettland Litauen Ungarn Slowakische Republik Tschechische Republik	Belgien Frankreich Luxemburg Spanien Portugal Italien Griechenland Österreich Liechtenstein Slowenien Zypern
<b>Anschrift</b>	Agentur für Arbeit Düsseldorf Josef-Gockeln-Straße 7 40474 Düsseldorf	Agentur für Arbeit Kiel Projensdorfer Straße 82 24106 Kiel	Agentur für Arbeit Nürnberg Richard-Wagner-Platz 5 90443 Nürnberg

<b>Agentur für Arbeit</b>	<b>Düsseldorf</b>	<b>Kiel</b>	<b>Nürnberg</b>
<b>Telefon</b>	+49 (211) 692 4500	+49 (431) 709 1010	+49 (911) 529 4343
<b>Telefax</b>	+49 (211) 692 4501	+49 (431) 709 1011	+49 (911) 529 400 4343
<b>E-Mail-Adresse</b>	Duesseldorf.091-ANUE@arbeitsagentur.de	Kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de	Nuernberg.091-ANUE@arbeitsagentur.de