

IHK-Information

Arbeitnehmerüberlassung/ Zeitarbeit

Arbeitnehmerüberlassung ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein wichtiges beschäftigungs-politisches Instrument. Sie ermöglicht den Unternehmen ihren Personalbedarf an die jeweilige Situation anzupassen. Darüber hinaus entsteht durch die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen nicht selten ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) schafft die Rahmenbedingungen, die sowohl den sozialen Schutz der Leiharbeiter gewährleisten, als auch ein flexibles Agieren der Unternehmen ermöglicht.

Mit dem „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ (BGBl. I 2017, S. 258) hat der Gesetzgeber die Arbeitnehmerüberlassung grundlegend überarbeitet. Ziel ist es einerseits die Arbeitnehmerüberlassung als Mittel zum flexiblen Reagieren auf Personalengpässe zu erhalten und andererseits sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerüberlassung nur der Abfederung kurzfristiger Personalknappheit dient. Insbesondere soll dem Missbrauch der Leiharbeit entgegengewirkt und die Stellung der Leiharbeiter gestärkt werden.

Was ist Arbeitnehmerüberlassung?

Arbeitnehmerüberlassung (auch Leih- oder Zeitarbeit genannt) liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (**Verleiher**) bei ihm angestellte Arbeitnehmer (**Leiharbeiter**) vorübergehend einem anderen Unternehmer (**Entleiher**) überlässt.

Der Entleiher setzt den Arbeitnehmer nach eigenen betrieblichen Erfordernissen und nach seinen Weisungen in seinem Betrieb ein. Das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Arbeitnehmer bleibt auch während der Überlassungszeit bestehen. Ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und dem Entleiher besteht dagegen nicht.

Zwischen Verleiher und Leiharbeiter wird ein Arbeitsvertrag mit der Besonderheit abgeschlossen, dass sich der Leiharbeiter verpflichtet, seine Arbeitsleistung nicht nur bei seinem Arbeitgeber, dem Verleiher, zu erbringen, sondern auch beim entleihenden Unternehmen. Zwischen Verleiher und Entleiher wird ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen. Darin wird vereinbart, welche Leiharbeiter, mit welchen Qualifikationen und

IHK-Information

für welchen Zeitraum überlassen werden. Der Verleiher verpflichtet sich, dem Entleiher diese Arbeitnehmer zu überlassen. Dafür zahlt der Entleiher die vereinbarte Vergütung.

Die Arbeitnehmerüberlassung wird folglich innerhalb eines **Dreipersonenverhältnisses** abgewickelt, an dem Verleiher, Entleiher und der Leiharbeitnehmer beteiligt sind. Ein sogenannter **Selbstverleih** ist deshalb **nicht möglich**.

Das AÜG gilt nur für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Die Überlassung von Arbeitnehmern wird gewerbsmäßig durchgeführt, wenn sie vom verleihenden Unternehmen nicht nur gelegentlich, sondern dauerhaft, mit dem Ziel der Gewinnerwirtschaftung betrieben wird. Ob das verleihende Unternehmen tatsächlich Gewinn erwirtschaftet, ist unerheblich.

Es ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn Unternehmer in einem Dienst- oder Werkvertrag ein konkretes Werk vereinbaren und dabei Arbeitnehmer des Auftragnehmers beim Besteller (Auftraggeber) eingesetzt werden. Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.

Für die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung vom Werkvertrag hilft nachfolgende Tabelle:

	Arbeitnehmerüberlassung	Werkvertrag
Gesetzliche Basis	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) – <i>erlaubnispflichtig</i>	§ 631 ff Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – <i>nicht erlaubnispflichtig</i>
Vertragsgegenstand	Der Verleiher stellt dem Entleiher vorübergehend geeignete Mitarbeiter zur Verfügung.	Vertragsgegenstand ist die Erbringung eines Werkes, also die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder der Erfolg einer Leistung.
Weisungsrecht und Haftung	Der Arbeitnehmer unterliegt dem Weisungsrecht des Entleihers. Auch das unternehmerische Risiko liegt beim Entleiher. Der Verleiher ist nur für die vereinbarungsgemäße Bereitstellung der Mitarbeiter verantwortlich.	Weisungsrecht, Risiko und Haftung hinsichtlich Art, Ort, Zeit bzw. Erfolg liegen beim Auftragnehmer.
Organisation	Die Organisation aller Tätigkeiten und der Einsatz des Arbeitnehmers erfolgt durch den Entleiher nach dessen betrieblichen Erfordernissen.	Eigenverantwortliche Organisation aller Tätigkeiten die zur Erbringung des Werkes nötig sind durch den Auftragnehmer (u. a. Planung, Zeiteinteilung, Arbeitsmittel, Anzahl und Qualifikation der Mitarbeiter).
Rolle des Arbeitnehmers	Der Arbeitnehmer ist in den Arbeitsprozess des Entleihers eingegliedert.	Es erfolgt keine Eingliederung in den Arbeitsprozess des Auftraggebers.

IHK-Information

Erlaubnispflicht

Wer gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung ausüben will, bedarf der Erlaubnis nach dem AÜG (§ 1 Abs. 1 S. 1). Auf die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Anspruch, wenn keiner der Versagungsgründe nach § 3 AÜG vorliegen.

Grundsätzlich verboten ist gemäß § 1 b Satz 1 AÜG die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden.

(Betriebe des Baugewerbes: siehe § 1 Baubetriebe-Verordnung)

Ausnahmsweise zulässig ist sie allerdings in zwei Fällen:

- zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn dies in einem für allgemeinverbindlich erklärtem Tarifvertrag, der diese Betriebe erfasst, geregelt ist.
- zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird.

Ausnahmen von der Erlaubnispflicht (§ 1 AÜG)

- Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder aufgrund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind.
- Für Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht.
- Für Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet, sondern in einem anderen Unternehmen dieses Konzerns.
- Für Arbeitnehmerüberlassungen in das Ausland, wenn der Leiharbeiter an ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist.
- Nach § 1 a Abs. 1 AÜG ist eine Erlaubnis entbehrlich, wenn ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen anderen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt (sog. Kollegenhilfe). Eine solche Überlassung muss der Bundesagentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden.
- Zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.

IHK-Information

Antragsverfahren

Die Erlaubnis wird nur auf schriftlichen **Antrag bei den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel und Nürnberg** erteilt, und zwar in den ersten drei aufeinander folgenden Jahren zunächst mit einer Befristung auf jeweils ein Jahr; im Anschluss daran kann die Erlaubnis unbefristet erteilt werden. Der Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen.

Für Thüringen ist die Agentur für Arbeit Kiel zuständig.

Über die Zuständigkeit für andere Bundesländer und für ausländische Antragsteller informiert die Agentur für Arbeit auf ihrer Homepage.

Kontaktdaten der Agentur für Arbeit Kiel

Postanschrift: Agentur für Arbeit Kiel
24131 Kiel

Besucheranschrift: Agentur für Arbeit Kiel
Projensdorfer Str. 82
24106 Kiel

Telekommunikationsdaten: Tel: 0431/709 1010 (Mo-Fr: 8 - 13Uhr + Do. 13 - 16 Uhr)
Fax: 0431/709 1011
E-Mail: kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de

Die Erlaubnis verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn die Erlaubnisbehörde die Verlängerung nicht vor Ablauf des Jahres ablehnt. Im Fall der Ablehnung ist die Erlaubnis für die Abwicklung der bereits abgeschlossenen Verträge noch für 12 Monate gültig.

Die Erlaubnis oder die Verlängerung für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist zu versagen, wenn

- der Verleiher nicht die erforderliche Zuverlässigkeit besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungs-, Lohnsteuer-, oder Arbeitsschutzrechts oder seine arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält,
- nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen,
- wenn der Grundsatz der Gleichbehandlung (siehe unten) von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern des Entleihers nicht eingehalten wird oder
- wenn ein anderer Versagungsgrund nach § 3 AÜG gegeben ist.

Persönlicher Geltungsbereich der Erlaubnis

Die Erlaubnis ist an die Person des Unternehmers gebunden, d. h. im Falle eines Inhaberwechsels ist eine neue Erlaubnis erforderlich.

IHK-Information

Gebühren und Auslagen

Für die Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung und Verlängerung der Erlaubnis werden vom Antragsteller Kosten (Gebühren und Auslagen) erhoben. Nach dem AÜG darf die Gebühr im Einzelfall 2.500 Euro nicht übersteigen.

Gemäß der **Arbeitnehmerüberlassungskostenverordnung (AÜKostV)** der Bundesregierung werden für die Erteilung oder Verlängerung einer befristeten Erlaubnis 1.300 Euro erhoben. Für die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis werden 2.500 Euro erhoben. Außerdem hat der Antragsteller Auslagen für weitere Ausfertigungen, Abschriften, Abzüge, Übersetzungen, die auf besonderen Antrag gefertigt wurden und die durch öffentliche Bekanntmachung entstehen, zu tragen.

Pflichten des Verleihers

Pflichten gegenüber der Erlaubnisbehörde

Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde nach Erteilung der Erlaubnis unaufgefordert die Verlegung, die Schließung und die Errichtung von Betrieben, die sich auf die Arbeitnehmerüberlassung beziehen, anzuzeigen. Auch ein Wechsel in der Geschäftsführung ist der Erlaubnisbehörde mitzuteilen (§ 7 Abs. 1 AÜG).

Pflichten gegenüber dem Entleiher

- Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf nach § 12 Abs. 1 AÜG der Schriftform. In dem Vertrag ist vom Verleiher zu bestätigen, dass er die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt.
- Der Verleiher hat den Entleiher unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten.
- Der Verleiher ist verpflichtet, dem Entleiher zur vereinbarten Zeit am vereinbarten Ort arbeitswillige Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen.

Pflichten gegenüber dem Leiharbeitnehmer

- Der Verleiher hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Leiharbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Leiharbeitnehmer auszuhändigen (§ 11 Abs. 1 AÜG i. V. m. § 2 Abs. 1 NachwG).
- Zusätzlich zu den in § 2 NachwGesetz (NachwG) genannten Angaben sind in die Niederschrift aufzunehmen:
 - 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.
 - Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auszuhändigen (§ 11 Abs. 2 AÜG)

IHK-Information

- Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu unterrichten (§ 11 Abs. 3 AÜG)

Verbot bzw. Unzulässigkeit der Arbeitnehmerüberlassung und Folgen

- Nicht Arbeitnehmerüberlassung, sondern Arbeitsvermittlung wird unterstellt, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, ohne dass der Überlassende die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberrisiko trägt (§ 1 Abs. 2 AÜG).
- Die illegale gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zieht zunächst ein Untersagungsverfahren nach sich. Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung und die Beschäftigung eines ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeitnehmers kann im Übrigen als Ordnungswidrigkeit mit einer hohen Geldbuße geahndet werden.
- Wer als Entleiher einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeitnehmer, der die erforderliche Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Sozialgesetzbuches nicht besitzt, zu Arbeitsbedingungen tätig werden lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Leiharbeitnehmer stehen, kann mit einer Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft werden (§ 15 a AÜG).
- Wird ohne die erforderliche Erlaubnis Arbeitnehmerüberlassung betrieben, ist der Leiharbeitsvertrag nach § 9 Abs. 1 AÜG zwischen Verleiher und Entleiher unwirksam. Es kommt dann kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher zustande. Das verpflichtet den Entleiher zur Einhaltung der Arbeitgeberpflichten und der Lohnzahlung. Der Leiharbeitnehmer hat dann die gleichen Rechte wie ein Arbeitnehmer des Entleihers (§ 10 AÜG).

Gleichstellungsgrundsatz

Gewährung der gleichen, wesentlichen Arbeitsbedingungen

Für die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer grundsätzlich die für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen im Entleiherbetrieb einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (§ 8 AÜG).

Unter Arbeitsbedingungen sind alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen, wie Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs zu verstehen. Unter das Arbeitsentgelt fallen auch Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Sozialleistungen sowie andere Lohnbestandteile. Damit sind u.a. Einmalzahlungen wie Jahressonderzahlungen und zusätzliche Urlaubsvergütungen gemeint. Für Sachbezüge kann ein entgeltlicher Wertausgleich erfolgen.

Vergleichbar mit dem Leiharbeitnehmer sind solche Arbeitnehmer des Entleihers, die dieselbe oder zumindest ähnliche Tätigkeit wie der Leiharbeitnehmer ausführen.

Erhält der Leiharbeitnehmer das tarifliche Entgelt nach dem für die Einsatzbranche geltenden Tarifvertrag, dass ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers erhält, wird vermutet, dass der Leiharbeitnehmer hinsichtlich des Entgeltes gleichgestellt ist.

IHK-Information

Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen

Leiharbeitnehmer müssen wie die Stammbesellschaft Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsleistungen des Unternehmens haben. Dazu können beispielsweise betriebseigene Kitas oder Verpflegungsleistungen zählen. Nicht dazu zählen Mitarbeiterrabatte und betriebliche Altersversorgung. Ausnahmen vom Gleichstellungsgrundsatz sind möglich, müssen aber sachlich gerechtfertigt sein (§ 13b AÜG).

Folgen des Verstoßes gegen Gleichstellungsgrundsatz, Auskunftsanspruch

Vereinbarungen, die gegen den Gleichstellungsgrundsatz verstoßen, sind unwirksam (§ 9 Nr. 2 AÜG). Um den Gleichstellungsgrundsatz erfüllen zu können, müssen die Zeitarbeitsfirmen die Arbeitsbedingungen bei den Entleihern kennen. Deshalb sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag die wesentlichen Arbeitsbedingungen anzugeben, die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden. Der Leiharbeitnehmer kann die Gleichstellung mit der Stammbesellschaft einklagen.

Ausnahmen vom Gleichstellungsgrundsatz

Nach § 8 Abs. 2 AÜG kann in einem Tarifvertrag eine abweichende Regelung vereinbart werden, soweit nicht verbindliche Lohnuntergrenzen unterschritten werden.

Mit einer solchen abweichenden Regelung kann allerdings nur für die ersten neun Monate der Überlassung vom Gleichstellungsgrundsatz abgewichen werden. Danach ist dann das Entgelt zu gewähren, das den Arbeitnehmern des Entleihers zusteht. Frühere Einsätze bei demselben Entleiher sind auf die Frist von neun Monaten vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen nicht jeweils mindestens drei Monate liegen.

Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung solcher tariflichen Regelung vereinbaren.

Mindestlohn

Für die Zeitarbeitsbranche ist eine verbindliche Lohnuntergrenze festgelegt. Verleiher sind verpflichtet, ihren Leiharbeitnehmern das folgende Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde zu zahlen (Mindeststundenentgelt). Es gilt das Mindeststundenentgelt des Arbeitsortes.

Zeitraum	Bundesländer Ost
1. September 2020 bis zum 30. September 2020	9,88 €
1. Oktober 2020 bis zum 31. März 2021	10,10 €

Zeitraum	Bundesländer West
1. September 2020 bis zum 31. März 2021	10,15 €

Ab dem 1. April 2021 gelten bundesweit einheitliche Mindeststundenentgelte.

Zeitraum	Alle Bundesländer
1. April 2021 bis zum 31. März 2022	10,45 €
1. April 2022 bis zum 31. Dezember 2022	10,88 €

Die Mindestlöhne sind im Bundesanzeiger veröffentlicht. Dort sind auch künftige Änderungen nachzulesen.

IHK-Information

Weitere Informationen, Vorschriften und Antragsformulare

<http://www.arbeitsagentur.de> unter

- Unternehmen | Rechtsgrundlagen | Arbeitnehmerüberlassung.

<http://www.gesetze-im-internet.de>

- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis-Kostenverordnung (AÜKostV)
- Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen - Nachweisgesetz (NachwG)
- Baubetriebe-Verordnung (BaubetrV)

<http://www.bundesanzeiger.de>

- Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung
Veröffentlicht am 31. August 2020 (BAnz AT 31.08.2020 V1)

Hinweis:

Diese Information soll nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.