

Arbeitnehmerüberlassung

Stand: Januar 2011

Von Arbeitnehmerüberlassung – häufig auch als Leiharbeitsverhältnis bezeichnet – wird gesprochen, wenn ein selbständiger Unternehmer (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer), mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, vorübergehend oder dauernd an einen anderen Unternehmer (Entleiher) „ausleiht“. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer besteht fort; jedoch steht dem Entleiher ein Direktionsrecht zu, d. h. der Leiharbeitnehmer unterliegt dessen Weisungen. Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist grundsätzlich erlaubnispflichtig.

Arbeitnehmerüberlassung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gilt nur für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Unter gewerbsmäßig im Sinne des AÜG versteht man die auf Dauer angelegte, selbständige Tätigkeit, die mit einer Gewinnerzielungsabsicht verbunden ist. Demnach liegt eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn der Leiharbeitnehmer zu dem Zweck eingestellt wurde, ganz oder überwiegend bei wechselnden Entleihern als Arbeitskraft eingesetzt zu werden. Eine nichtgewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn der Leiharbeitnehmer hauptsächlich in dem Unternehmen des Verleihers arbeitet und nur ausnahmsweise gelegentlich im Unternehmen eines Dritten.

Nicht um eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG handelt es sich, wenn der Unternehmer mit einem Drittunternehmer einen Werkvertrag, Dienstverschaffungs- oder Geschäftsbesorgungsvertrag schließt und er seine Arbeitnehmer zum Zwecke der Erstellung des Werkes in das Unternehmen eines Dritten schickt. Ein Werkvertrag ist aber nur gegeben, wenn sich der Unternehmer tatsächlich zur Erstellung eines Werkes verpflichtet hat. Hierbei ist zu beachten, dass das Direktionsrecht des Werkunternehmers bestehen bleibt und die Werkergebnisse diesem zugerechnet werden; d. h. das unternehmerische Risiko muss dem Werkunternehmer erhalten bleiben.

Erlaubnispflicht

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung bedarf, neben der Gewerbeanmeldung, einer besonderen Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 1 Abs. 1 S. 1 AÜG). Auf die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Anspruch, wenn keiner der Versagungsgründe des § 3 AÜG vorliegt.

Die Erlaubnis ist auf ein Jahr befristet und kann unter Bedingungen erteilt und mit Auflagen verbunden werden. Eine nachträgliche Aufnahme von Änderungen oder Ergänzungen ist ebenfalls möglich.

Das AÜG sieht folgende Ausnahmen von der Erlaubnispflicht vor (§ 1 Abs. 3 AÜG):

Für die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft für die Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder, die 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 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.
- Keiner Erlaubnis bedarf die Arbeitnehmerüberlassung bei einem Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt. Eine solche Überlassung muss bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden (§ 1a AÜG).

Zeitraum

Die Überlassung eines Arbeitnehmers durch den Leiharbeiter an ein und denselben Entleiher unterliegt keiner zeitlichen Beschränkung mehr.

Pflichten des Verleihers

- Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde nach Erteilung der Erlaubnis, die Verlegung, die Schließung und die Errichtung von Betrieben, Betriebsteilen oder Nebenbetrieben, die sich auf die Arbeitnehmerüberlassung beziehen, anzuzeigen (§ 7 Abs. 1 AÜG).
- Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde halbjährlich statistische Meldungen zu machen (§ 8 AÜG). Diese Meldungen müssen folgende Informationen erhalten:
 - Die Zahl der überlassenen Leiharbeiter getrennt nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Berufsgruppen und Art der Beschäftigung vor Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher.
 - Die Zahl der überlassenen Leiharbeiter getrennt nach Wirtschaftsgruppen.
 - Die Zahl der Entleiher, denen der Verleiher Leiharbeiter überlassen hat, getrennt nach Wirtschaftsgruppen.
 - Die Zahl und die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die der Verleiher mit jedem überlassenen Leiharbeiter eingegangen ist.
 - Die Zahl der Beschäftigungstage jedes überlassenen Leiharbeiters, gegliedert nach Überlassungsfällen.

Verbot bzw. Unzulässigkeit der Arbeitnehmerüberlassung

- Nicht Arbeitnehmerüberlassung, sondern bereits unzulässige Arbeitsvermittlung wird unterstellt, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, ohne dass der Überlassende die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko trägt (§ 1 Abs. 2 AÜG).
- Verboten ist die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden (§ 1b AÜG). Sie ist ausnahmsweise zwischen Betrieben des Baugewerbes gestattet, wenn diese Betriebe von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst werden oder allgemeinverbindliche Tarifverträge dies bestimmen.
- Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung und die Beschäftigung eines ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeiters wird als Ordnungswidrigkeit geahndet und kann eine Geldbuße bis 25.000,- EUR nach sich ziehen.
- Wer als Entleiher einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeiter, 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 Leiharbeiter stehen, kann mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit einer Geldstrafe bestraft werden (§ 15a AÜG).
- Zivilrechtlich hat die Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis des zuständigen Landesarbeitsamtes zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher fingiert wird; d. h. der Entleiher ist zur Einhaltung der Arbeitgeberpflichten und

der Lohnzahlung verpflichtet. Der Leiharbeitnehmer hat dann die gleichen Rechte wie ein Arbeitnehmer des Entleihers (§ 10 AÜG).

Antragsverfahren

Die Erlaubnis wird nur auf schriftlichen Antrag von der Regionaldirektion von der Bundesagentur für Arbeit, Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf, erteilt und zwar in den ersten drei aufeinanderfolgenden Jahren zunächst mit einer Befristung auf jeweils ein Jahr. Eine unbefristete Erlaubnis kann erteilt werden, wenn der Verleiher bereits drei Jahre nach § 1 AÜG tätig war. Wird von der Erlaubnis drei Jahre lang kein Gebrauch gemacht, erlischt diese (§ 2 AÜG).

Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens bis drei Monate vor Jahresablauf zu stellen. Erfolgt bis zum Jahresende keine Ablehnung der Erlaubnisbehörde, verlängert sich die Erlaubnis um ein weiteres Jahr. Für den Fall der Ablehnung gelten die gem. § 1 AÜG abgeschlossenen Verträge für die Dauer ihrer Abwicklung als fortbestehend, dabei darf die Dauer von zwölf Monaten nicht überschritten werden.

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

Die Gebühr für die Erteilung oder Verlängerung einer befristeten Erlaubnis beträgt 750,- EUR. Für die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis werden 2.000,- EUR erhoben. Weiterhin hat der Antragsteller die erforderlichen Auslagen zu tragen.

Für weitere Fragen steht die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW, Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf (Tel. 0211-4306-0, Fax 0211-4306-910-316) zur Verfügung; dort können auch umfangreiches Informationsmaterial sowie die Antragsformulare angefordert werden.

Hinweis: Dieses Merkblatt soll – als Service der IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40
E-Mail gabriela.pokall@siegen.ihk.de*