

Arbeitnehmerüberlassung

Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung bedeutet, dass ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber einem Dritten gegen Entgelt und für eine begrenzte Zeit überlassen wird. Hierfür gibt es einige Punkte zu beachten:

1. Ist eine Erlaubnis zwingend erforderlich?

Für die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Dritten ist eine Erlaubnis erforderlich.

Ausnahmen:

- Überlassungen im selben Wirtschaftszweig, um Kurzarbeit oder Entlassung zu vermeiden, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht
- Abordnungen zu einer Arbeitsgemeinschaft zur Herstellung eines Werks
- konzerninterne Überlassungen zwischen Arbeitgebern, wenn der/die Arbeitnehmer/in nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird
- eine sogenannte Personalgestellung im öffentlichen Dienst (auf Basis Tarifvertrag)
- Überlassungen zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts
- Verleih ins Ausland in ein, aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründetes, deutsch-ausländisches Unternehmen.

2. Wo wird die Erlaubnis beantragt?

Zuständig für die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz und Saarland ist die Agentur für Arbeit in Nürnberg.

Kontaktdaten:

Agentur für Arbeit Nürnberg
90300 Nürnberg

Telefon: 0911 / 529-4343
Fax: 0911 / 529-4004343

E-Mail: nuernberg.091-anue@arbeitsagentur.de



3. Ist die Erlaubnis befristet?

In der Regel ist die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung für ein Jahr befristet. Der Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen, für das bereits eine Genehmigung vorliegt. Wenn die Behörde die Verlängerung nicht vor Ablauf des Jahres ablehnt, verlängert sich die Erlaubnis automatisch um ein weiteres Jahr.

4. Findet eine Überprüfung der Erlaubnis durch die Arbeitsagentur statt?

Die Arbeitsagentur ist berechtigt, in Abständen eine Prüfung im Betrieb des Entleihers vorzunehmen. Hier wird insbesondere geprüft, ob der Mindestlohn gezahlt wurde und ob die Lohnabrechnung den Anforderungen (Ausweisung Stundenlohn, evtl. übertarifliche Zulage, Branchenzuschlag) entspricht.

5. Ist die Arbeitnehmerüberlassung mit dem Arbeitnehmer vertraglich zu regeln?

Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht zwischen dem Entleiher (Zeitarbeitsfirma) und dem Arbeitnehmer. In diesem Vertrag muss geregelt sein, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer an einen Dritten zu entleihen. Während der Entleihung hat sich der Arbeitnehmer nach den Weisungen des „Kunden“ zu richten. Der „Kunde“ kontrolliert die Arbeitsqualität und legt auch die tägliche Arbeitszeit fest.

6. Gibt es eine Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung?

Derselbe Leiharbeiter darf höchstens 18 Monate an denselben Verleiher überlassen werden. Wird zwischen den Überlassungszeiten eine Karenzzeit von mindestens 3 Monaten und einem Tag eingehalten, darf der Leiharbeiter erneut an denselben Entleiher verliehen werden.

7. Haben Leiharbeiter einen Anspruch auf Gleichstellung mit den Stammkräften?

Leiharbeiter haben theoretisch bereits ab dem ersten Tag der Überlassung das Recht auf gleiche Bezahlung und gleiche Behandlung wie die Stammkräfte des Entleihers. Eventuell vorliegende Leiharbeiterstarifverträge können hier allerdings eine abweichende Regelung beinhalten.

Spätestens nach neun Monaten der Überlassung an denselben Entleiher muss der Leiharbeiter denselben Lohn wie vergleichbare Stammkräfte bekommen.

8. Kann ein Leiharbeiter nach Ende des Leiharbeitsvertrages zum Entleiher wechseln?

Dies ist möglich, und zwar auch dann, wenn im Arbeitsvertrag eine gegenteilige Regelung enthalten ist.

Sollten Sie noch Fragen haben, steht Ihnen das Lohn-Team von BÄUERLE . Steuerberater gerne zur Verfügung!