

Merkblatt

Arbeitnehmerüberlassung

Ansprechpartner: Referat Recht

Michael Mißbach
Telefon: 0351 2802-198
Fax: 0351 2802-7198
missbach.michael@dresden.ihk.de

Stand: 2022

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus. Eventuelle Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Arbeitnehmerüberlassung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt die legale Arbeitnehmerüberlassung. Es soll zugleich illegale Formen der Arbeitnehmerüberlassung bekämpfen. Das Gesetz wurde mehrfach geändert.

I. Was ist Arbeitnehmerüberlassung?

Von Arbeitnehmerüberlassung wird gesprochen, wenn ein selbständiger Unternehmer (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) vorübergehend an einen anderen Unternehmer (Entleiher) ausleiht (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Eine Abordnung des Arbeitnehmers zum Entleiher ist möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer vorgesehen ist. Dieses Arbeitsverhältnis besteht im Rahmen der Überlassung fort. Der Verleiher haftet also für die Vergütung, Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Krankheit usw. Jedoch steht dem Entleiher ein Direktionsrecht zu. Der Leiharbeitnehmer unterliegt also dessen Weisungen. Zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer muss ein Arbeitsverhältnis bestehen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG). Damit ist ein Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleih ausgeschlossen.

1. Wirtschaftliche Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung erfolgt nach dem Gesetz „im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit“. Darunter fällt jede Tätigkeit, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem konkreten Markt anzubieten. Erfasst wird damit zum Beispiel auch gemeinnützige oder konzerninterne Überlassung von Arbeitnehmern.

2. Vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung

Eine Überlassung von Arbeitnehmern ist nur „vorübergehend“ möglich. Das Gesetz enthält eine Höchstüberlassungsdauer. Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen (§ 1 Abs. 1b S. 1 AÜG). Vorherige Tätigkeiten sind aber unschädlich, wenn zwischen den Einsätzen mehr als drei Monate liegen. Dabei ist zu beachten, dass die genannten 18 Monate erst ab dem 1. April 2017 gezählt werden. Das heißt beispielsweise, dass eine zum Zeitpunkt der letzten Reform des AÜG im April 2017 bereits bestehende Arbeitnehmer-Überlassung nur bis Ende September 2018 zulässig war.

Die Überlassungshöchstdauer kann durch Tarifvertrag der Branche, in dem der Leiharbeitnehmer eingesetzt wird, abweichend geregelt werden. Nicht tarifgebundene Entleiher können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung einen bestehenden Tarifvertrag übernehmen. Wenn der Tarifvertrag nicht selbst eine Überlassungshöchstdauer für diese Fälle vorsieht, so ist dies für maximal 24 Monate möglich (§ 1 Abs. 1b Sätze 4 - 6 AÜG). Nicht tarifgebundene Entleiher ohne Betriebs- bzw. Personalrat haben diese Möglichkeit der Verlängerung nicht!

Die Vereinbarkeit dieser Durchbrechung der Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag ist mit Urteil vom 17. März 2022 ([Az. C-232/20](#)) vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) bestätigt worden. Im Falle dieser tarifvertraglichen Durchbrechung der Überlassungshöchstdauer ist jedoch weiterhin fraglich, wie weit eine Überlassung in dieser Konstellation die Überlassungshöchstdauer überschreiten darf, bis sie nicht mehr „vorübergehend“ im Sinne des § 1 Abs. 1 AÜG ist. Diese Frage hat das LAG Berlin-Brandenburg dem EuGH zur Beantwortung vorgelegt. Der EuGH gab hierzu keine Antwort. Vielmehr sollen die nationalen Gerichte nunmehr darüber entscheiden.

Mit einer konkreten zeitlichen Bestimmung durch die deutschen Gerichte ist daher in naher Zukunft zu rechnen.

Daher empfiehlt sich eine eindeutige vertragliche Regelung zwischen Entleiher und Verleiher über den Grund und die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses.

II. Welche anderen Formen des Personaleinsatzes gibt es?

Die Arbeitnehmerüberlassung ist von anderen Formen des Personaleinsatzes bei Dritten abzugrenzen:

1. Dienst- oder Werkverträge

Um keine Arbeitnehmerüberlassung handelt es sich bei einem Dienst- oder Werkvertrag zwischen einem Unternehmer (Arbeitgeber) und einem Dritten. Organisiert der Unternehmer die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen selbst, bleibt er für die Erfüllung der im Ver-

trag mit dem Dritten vorgesehenen Dienste oder für die Erstellung des dem Dritten vertraglich geschuldeten Werks verantwortlich. Er bedient sich dabei den ausschließlich seinen Weisungen unterliegenden Arbeitnehmern als Erfüllungsgehilfen.

Entscheidend für einen Dienst- oder Werkvertrag ist das Vorliegen eines echten unternehmerischen Risikos auf Seiten des Auftragnehmers. Indikatoren für ein solches echtes unternehmerisches Risiko sind die genaue Beschreibung der geschuldeten Tätigkeit bzw. des herzustellenden Werkes im Vertrag, eine erfolgsabhängige Vergütung (z.B. Bezahlung nach Stück) und die Übernahme von Gewährleistungspflichten. Ebenfalls beachtlich sein können weitere Merkmale, wie etwa die Stellung eigener Dienstkleidung oder Arbeitsmittel.

2. Überlassung von Maschinen mit Bedienpersonal

In der Überlassung von Maschinen mit Bedienpersonal an einen Dritten liegt keine Überlassung von Arbeitnehmern. Nach Sinn und Zweck des Vertrages muss die Überlassung des Gebrauchs der Sache im Vordergrund stehen. Entscheidet nach dem Vertragsinhalt der Dritte, wie und wann er die Arbeitnehmer einsetzt, liegt eine Arbeitnehmerüberlassung vor.

3. Abordnung von Arbeitnehmern (§ 1 Abs. 1a AÜG)

Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung. Voraussetzungen sind, dass der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Dasselbe gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch für einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes.

4. Ausnahmsweise nicht erlaubnispflichtige Überlassung (§ 1 Abs. 3 und § 1a Abs. 1 AÜG)

Keiner Erlaubnis nach dem AÜG bedarf es insbesondere

- für Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht,
- für Überlassungen zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz), wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,
- zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,
- für Arbeitnehmerüberlassungen ins Ausland, wenn der Leiharbeiter an ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist und,
- für Arbeitnehmerüberlassungen eines Arbeitgebers mit weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, bis zu einer Dauer von zwölf Monaten, sofern der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung vom Arbeitgeber eingestellt und beschäftigt wird (für diesen Fall greift allerdings eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur für Arbeit im Umfang des § 1a Abs. 2 AÜG),

III. Erlaubnispflicht (§ 1 Abs. 1 S. 1 AÜG)

Die Überlassung von Arbeitnehmern ist erlaubnispflichtig. Auf die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Anspruch, wenn kein Grund für die Versagung vorliegt (§ 3 AÜG).

Grundsätzlich verboten ist Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Dazu gibt es aber Ausnahmen (Details siehe § 1b AÜG).

1. Verfahren der Erlaubniserteilung – Antrag – Zuständige Behörden

Die Erlaubnis wird auf schriftlichen Antrag hin erteilt. Anträge per E-Mail werden nicht akzeptiert. Die zuständige Behörde richtet sich nach dem Geschäftssitz des Verleihers:

- Für Unternehmen aus **Hessen und Nordrhein-Westfalen** ist zuständig die Agentur für Arbeit Düsseldorf, 40180 Düsseldorf, Tel. 0211 692-4500, Fax -4501, E-Mail: Duesseldorf.091-ANUE@arbeitsagentur.de erreichbar Montag bis Donnerstag von 8 bis 13 Uhr, zusätzlich am Donnerstag von 13 bis 16 Uhr und am Freitag von 8 bis 12:30 Uhr.
- Für Unternehmen aus **Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz** und dem **Saarland** ist zuständig die Agentur für Arbeit Nürnberg, 90300 Nürnberg, Tel. 0911 529-4343, Fax 0911 529-400-4343, E-Mail: Nuernberg.091-ANUE@arbeitsagentur.de , erreichbar Montag bis Freitag von 8 bis 11 Uhr.
- Für das **restliche Bundesgebiet** wenden sich Unternehmen an die Agentur für Arbeit Kiel, 24131 Kiel, Tel. 0431 709-1010, Fax -1011, E-Mail: Kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de, erreichbar Montag bis Freitag von 7:30 bis 12:30 Uhr und am Donnerstag zusätzlich von 14 bis 16 Uhr.

2. Befristete und unbefristete Erteilung der Erlaubnis

Die Erlaubnis wird in den ersten drei aufeinander folgenden Jahren zunächst jeweils auf ein Jahr befristet erteilt. 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. Die Erlaubnis verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn die Behörde die Verlängerung nicht vor Ablauf des Jahres ablehnt. Im Fall der Ablehnung gilt die Erlaubnis für die Abwicklung der erlaubten abgeschlossenen Verträge als fortbestehend, jedoch nicht länger als zwölf Monate.

3. Versagung der Erlaubnis

Die Erlaubnis oder die Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller nicht die erforderliche Zuverlässigkeit besitzt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn er Vorschriften des Sozialversicherungs- oder Lohnsteuerrechts, der Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder die Ausländerbeschäftigung, über die Überlassungshöchstdauer, das Arbeitsschutzrecht oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG).

Daneben sieht das AÜG weitere Versagungsgründe vor, etwa eine unzureichende Betriebsorganisation oder die Nichteinhaltung des Grundsatzes der Gleichstellung von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten des Entleihers (s.u. unter VII.). Die zuständige Behörde fordert zudem eine ausreichende Bonität (in der Regel sind liquide Mittel in Höhe von 2.000 Euro je Leiharbeitnehmer, mindestens jedoch 10.000 Euro nachzuweisen).

4. Persönlicher Geltungsbereich der Erlaubnis

Die Erlaubnis ist personen- bzw. rechtsträgergebunden. Das bedeutet, dass die Erlaubnis für die natürliche bzw. für die juristische Person erteilt wird. Sie kann – von einigen Fällen des Umwandlungsrechts abgesehen - weder übertragen noch in eine andere Gesellschaft eingebracht werden.

5. Kosten

Für die Bearbeitung von Anträgen auf eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung werden Gebühren erhoben. Seit dem 1. Oktober 2021 gelten neue Gebühren nach der Besonderen Gebührenverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMA SBGebV).

Danach entsteht für den Erstantrag eine Gebühr in Höhe von 377 Euro.

Für den ersten Verlängerungsantrag entsteht im Regelfall eine Gebühr in Höhe von 2.060 Euro. Vor der ersten Verlängerung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung muss sich die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer Betriebsprüfung u. a. davon überzeugen, dass eine ordnungsgemäße Betriebsorganisation vorliegt. Kann dies ausnahmsweise im Rahmen einer eingeschränkten, also weniger aufwändigen Prüfung erfolgen, ist für den ersten Verlängerungsantrag eine Gebühr in Höhe von 1.316 Euro zu entrichten.

Beim zweiten Verlängerungsantrag wird im Regelfall keine Betriebsprüfung durchgeführt, so dass in der Regel eine Gebühr in Höhe von 218 Euro entsteht.

Für einen Antrag auf eine unbefristete Erlaubnis, fällt in der Regel eine Gebühr in Höhe von 2.060 Euro an.

Weitere Informationen zu den Kosten einer Erlaubnis, sind im Merkblatt zur Gebührenpflicht für Verleiherinnen und Verleiher der Bundesagentur für Arbeit zusammengestellt https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-zur-gebuehrenpflicht_ba147168.pdf

IV. Pflichten des Verleihers

1. Pflichten des Verleihers 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 Überlassung von Arbeitnehmern beziehen, anzuzeigen. Wenn die Erlaubnis Personengesamtheiten, Personengesellschaften oder juristischen Personen erteilt ist, sind auch Änderungen hinsichtlich der vertretungsberechtigten Personen mitzuteilen (§ 7 Abs. 1 AÜG).

Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde auf Verlangen die zur Durchführung des AÜG erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dazu hat er u.a. Geschäftsunterlagen drei Jahre lang aufzubewahren (§ 7 Abs. 2 AÜG).

2. Pflichten des Verleihers gegenüber dem Entleiher

Die Hauptpflicht des Verleihers gegenüber dem Entleiher besteht in der Überlassung arbeitswilliger Arbeitskräfte zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort. Der Vertrag zwischen beiden bedarf der Schriftform (§ 12 Abs. 1 S. 1 AÜG). Verleiher und Entleiher haben die Überlassung im Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen. Im Vertrag hat der Verleiher zu bestätigen, dass er die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt. Er hat zudem den Entleiher unverzüglich über den Wegfall der Erlaubnis zu informieren. Unmittelbar vor der Überlassung haben Verleiher und Entleiher die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf den geschlossenen Vertrag zu konkretisieren.

3. Pflichten des Verleihers gegenüber dem Leiharbeitnehmer

a) Schriftliche Aushändigung der wesentlichen Vertragsbedingungen

Der Verleiher hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Leiharbeitnehmer auszuhändigen (§ 11 Abs. 1 AÜG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz). Dieser ist vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird. Zu dokumentieren sind außerdem Name und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis sowie Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist.

b) Ausgabe des Merkblatts der Agentur für Arbeit

Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des AÜG auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten es auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten dafür trägt der Verleiher (§ 11 Abs. 2 AÜG). Das Merkblatt ist über die Bundesagentur für Arbeit abrufbar: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-leiharbeit_ba013184.pdf

c) Unterrichtung über Wegfall der Erlaubnispflicht

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

d) Gleichstellungsgrundsatz

Für die Dauer der Überlassung hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer grundsätzlich die für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen im Entleiherbetrieb einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (s.u. VII).

e) Streikbrecherverbot

Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er in diesen Fällen das Recht hat, seine Arbeitsleistung zu verweigern.

Der Leiharbeitnehmer darf aber nur dann Tätigkeiten übernehmen, wenn der Entleiher sicherstellt, dass diese nicht zuvor von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich im Arbeitskampf befinden (bzw. diese Arbeitnehmer zuvor Tätigkeiten von anderen Arbeitnehmern übernommen haben, die sich im Arbeitskampf befinden). Ist dies nicht sichergestellt, darf er nicht tätig werden (vgl. § 11 Abs. 5 AÜG).

V. Pflichten des Entleihers

Pflichten des Entleihers gegenüber dem Leiharbeitnehmer

Der Entleiher hat die Leiharbeitnehmer über offene Stellen im Unternehmen zu unterrichten (§ 13a AÜG), um deren Übernahme in die Stammebelegschaft des Entleihers zu erleichtern.

VI. Folgen unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung

1. Faktische Arbeitnehmerüberlassung

Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko, so wird dennoch vermutet, dass der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt (§1 Abs. 2 AÜG).

2. Gewerberechtliche Unzuverlässigkeit, Ordnungswidrigkeiten

Die ohne Erlaubnis durchgeführte Überlassung von Arbeitnehmern zieht zunächst ein gewerberechtliches Untersagungsverfahren nach sich. Ordnungswidrig ist insbesondere die Überlassung ohne Erlaubnis, die Überschreitung der zulässigen Höchstüberlassungsdauer sowie die Beschäftigung eines solchen Leiharbeitnehmers. Dafür drohen Geldbußen von bis zu 30.000 Euro (§ 16 Absatz 1 Nr.1 bis Nr. 1f, Absatz 2, Alternative 1 AÜG). Die Sanktion trifft also Verleiher und Entleiher gleichermaßen. Entleiher sollten sich daher die Erlaubnis stets vorlegen lassen.

Wer als Entleiher einen ihm überlassenen Ausländer tätig werden lässt, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel (nach §§ 4a Abs. 5 S. 1, 4a Abs. 5 S. 2 i.V.m. Abs. 4 Aufenthaltsgesetz), eine Aufenthaltsgestattung, eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung (nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) nicht besitzt, kann mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro belegt werden (§§ 16 Absatz 1 Nr. 2, Absatz 2, 2. Alternative AÜG).

In besonders schweren Fällen (auffällig schlechtere Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Leiharbeitnehmer, gewerbsmäßige oder aus grobem Eigennutz motivierte Überlassung) drohen sogar Freiheitsstrafen von bis zu fünf Jahren (§ 15a Abs. 1 AÜG). Das Gleiche gilt für den Verleiher (§ 15 AÜG).

3. Fingiertes Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher

Zivilrechtlich hat die Überlassung von Arbeitnehmern ohne Erlaubnis zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher fingiert wird. Das Gleiche gilt bei der Überschreitung der zulässigen Höchstdauer der Überlassung.

Der Leiharbeitnehmer kann in beiden Fällen dem Übergang des Arbeitsverhältnisses (vom Verleiher auf den Entleiher) widersprechen. Der Leiharbeitnehmer muss erklären, am Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhalten zu wollen. Der Widerspruch ist nur unter strengen formellen Voraussetzungen möglich. Damit soll verhindert werden, dass Verleiher sich vorab einen Widerspruch des Leiharbeitnehmers unterschreiben lassen.

Der Widerspruch muss schriftlich bis zum Ablauf eines Monats erklärt werden. Die Frist beginnt bei fehlender Erlaubnis des Verleihers mit dem geplanten Beginn der Überlassung bzw. bei Überschreitung der zulässigen Überlassungshöchstdauer ab dem Zeitpunkt des Überschreitens. Der Leiharbeitnehmer muss seine Erklärung vorab persönlich bei der Agentur für Arbeit vorlegen. Diese hat den Tag der Vorlage und die Identität des Leiharbeitnehmers zu dokumentieren. Schließlich muss die Erklärung spätestens am dritten Tag nach der Vorlage dem Verleiher oder Entleiher zugehen. Werden die formellen Voraussetzungen nicht eingehalten, ist der Widerspruch unwirksam (vgl. § 9 AÜG).

VII. Gleichstellungsgrundsatz

1. 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 zu gewähren (§ 8 AÜG). Dazu zählt auch das Arbeitsentgelt.

Unter Arbeitsbedingungen sind alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen, wie Dauer der Arbeitszeit oder Urlaub zu verstehen. Unter das Arbeitsentgelt fallen auch Zuschläge (z.B. Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Sozialleistungen

sowie andere Lohnbestandteile. Vergleichbar mit dem Leiharbeitnehmer sind solche Arbeitnehmer des Entleihers, die dieselben oder zumindest ähnliche Tätigkeiten wie der Leiharbeitnehmer ausführen.

2. Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen

Leiharbeitnehmer müssen gleichen Zugang wie die Stammbesellschaft zu Gemeinschaftseinrichtungen des Unternehmens haben. Dazu können beispielsweise betriebseigene Kitas, Verpflegungsleistungen oder Beförderungsmittel zählen. Nicht erfasst sind Mitarbeiterrabatte und die betriebliche Altersversorgung. Ausnahmen sind möglich. Sie müssen aber sachlich gerechtfertigt sein (§ 13b AÜG). Bei Sachbezügen kann ein Wertausgleich in Euro erfolgen (§ 8 Abs. 1 Satz 3 AÜG).

3. Folgen des Verstoßes gegen Gleichstellungsgrundsatz, Auskunftsanspruch

Vereinbarungen, die gegen den Gleichstellungsgrundsatz verstoßen, sind unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG). Um den Gleichstellungsgrundsatz erfüllen zu können, müssen die Verleiher die Arbeitsbedingungen der beim Entleiher Beschäftigten kennen. Der Verleiher hat daher – wie der Leiharbeitnehmer auch – einen Anspruch auf Auskunft gegen den Entleiher (§§ 12, 13 AÜG).

4. Ausnahme vom Gleichstellungsgrundsatz

Das Gesetz macht eine in der Praxis sehr bedeutende Ausnahme vom Grundsatz der Gleichstellung (§ 8 Abs. 2 AÜG). Danach kann ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der tariflichen Regelung individualrechtlich vereinbaren. Dazu kommt insbesondere eine vertragliche Bezugnahme in Betracht. Der Tarifvertrag darf nicht den in einer Rechtsverordnung (nach § 3a Abs. 2 AÜG) festgesetzten Mindest-Stundenlohn unterschreiten.

Eine Abweichung ist nicht möglich für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten aus einem Arbeitsverhältnis beim Entleiher (oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern i.S.d. § 18 des Aktiengesetzes bildet) ausgeschieden sind (§ 8 Abs. 3 AÜG, sog. Drehtür-Klausel).

Die Abweichung ist zudem grundsätzlich nur für die ersten neun Monate einer Überlassung möglich. Ausnahmsweise kann diese Frist verlängert werden, wenn dabei spätestens 15 Monate nach der Überlassung mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist. Außerdem muss zusätzlich nach einer Einarbeitungszeit von maximal sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgen (§ 8 Abs. 4 AÜG).

Wurde derselbe Leiharbeitnehmer bereits zuvor beim Entleiher beschäftigt (egal ob von diesem oder einem anderen Verleiher), so ist der Zeitraum der vorherigen Überlassung(en) vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

5. Tarifverträge, Mindestlohn und Branchenzuschläge

Bestehende Tarifverträge

Es existieren mehrere Flächentarifverträge in der Zeitarbeitsbranche, die für die Zeitarbeitsunternehmen und ihre Kunden i.d.R. vorteilhafter sind als der gesetzlich vorgesehene Gleichstellungsgrundsatz. Diese haben u.a. vereinbart:

- der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP),
<http://www.personaldienstleister.de>
- der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ),
<http://www.ig-zeitarbeit.de>

6. Mindestentgelt

In der Zeitarbeitsbranche gilt eine verbindliche Lohnuntergrenze. Das Mindestentgelt ist tarifvertraglich geregelt und zeitlich sowie nach Entgelt-Stufen gestaffelt:

Es beträgt in der untersten Entgelt-Gruppe seit April 2022 bundesweit 10,88 Euro.

Diese Untergrenzen dürfen nicht unterschritten werden. Gelten für Branchen höhere Mindestlöhne, sind diese auch den Leiharbeitnehmern zu gewähren. Einen Überblick der Branchen mit Mindestlohn und deren Höhe kann beim Zoll unter [Zoll online - Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG - Übersicht Branchen-Mindestlöhne](#) abgerufen werden.

7. Branchenzuschläge

Eine Übersicht über die seit März 2017 geltenden Zuschläge kann z.B. bei der IG Metall abgerufen werden: <https://www.igmetall.de/leiharbeit-entgelte-6585.htm>.

VIII. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitnehmerüberlassung

Mit dem Gesetz zur Verlängerung der Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen vom 25. März 2022 und dem Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und anderer Vorschriften vom 18. März 2022, wurde die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bis zum 30. Juni 2022 verlängert. Zudem besteht nach § 11a AÜG die Option zur Verlängerung bis zum 30. September 2022.

(Quelle: IHK Offenbach)