

Hinweise zur Arbeitnehmerüberlassung

Das AÜG setzt die europäische Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit um.

Von Arbeitnehmerüberlassung oder von einem Leiharbeitsverhältnis wird bei einem Rechtsverhältnis gesprochen, bei dem ein selbständiger Unternehmer (Arbeitgeber) einen Arbeitnehmer, mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, vorübergehend an einen anderen Unternehmer (Entleiher) entgeltlich „ausleiht“, wobei der Arbeitnehmer unter Fortbestand des Rechtsverhältnisses zum Verleiher verpflichtet ist, für den Betrieb des Entleihers zu arbeiten. Der Leiharbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung auf Anweisung und unter dem Direktionsrecht des Entleihers. Vertragliche Beziehungen zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher bestehen nicht. Der Leiharbeitnehmer wird nicht Arbeitnehmer des Entleihers.

Arbeitgeber, die Entleiher Leiharbeitnehmer im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung vorübergehend überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (§§ 1 Absatz 1, 17 AÜG).

Verleiher mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Deutschland überlassen wollen, benötigen ebenfalls eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Allerdings können nur Verleiher, die ihren Sitz innerhalb der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (Norwegen, Island, Liechtenstein) haben, eine Erlaubnis erhalten (§ 3 Abs. 2 AÜG).

Staatsangehörige dieser Länder und dort gegründete Unternehmen erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie Inländer (§ 3 Abs. 4 AÜG).

Sollte im Zuge einer legalen oder illegalen Arbeitnehmerüberlassung die soziale Sicherung der Arbeitnehmer durch eine A 1 Bescheinigung nachgewiesen werden, ist diese in jedem Fall bindend (s. Sandmann-Marschall zum AÜG Art. 1 § 3, Rd.Nr. 72).

Soweit keine Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland erfolgt, findet das deutsche Recht keine Anwendung.