ARBEITSRECHT – A09

Stand: Januar 2025

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung: Was ist das? Wann liegt sie vor?

Von Arbeitnehmerüberlassung spricht man, wenn ein selbstständiger Unternehmer **(Verleiher)** einen Arbeitnehmer **(Leiharbeitnehmer)**, mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, an einen anderen Unternehmer **(Entleiher)** "ausleiht". Der Arbeitnehmer wird in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert und unterliegt dessen Weisungen.

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer besteht fort. Der Verleiher haftet also für die Lohnzahlung, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder auch für die Erfüllung der Urlaubsansprüche. Aber: Dem Entleiher steht ein Direktionsrecht zu, d. h. der Leiharbeitnehmer unterliegt dessen Weisungen.

Eine Arbeitnehmerüberlassung liegt dann vor, wenn sie im Rahmen einer **„wirtschaftlichen Tätigkeit“** betrieben wird. Damit ist keine Gewinnerzielungsabsicht erforderlich. Die **Erlaubnispflicht** greift eher ein als früher, als nur die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig war.

Arbeitnehmerüberlassung: Was ist das? Wann liegt sie vor?

Keine Erlaubnispflicht löst die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern aus. Eine solche liegt vor, wenn etwa **einmalig Arbeitnehmer überlassen** werden, die nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt wurden, **um** eine **kurzfristig aufgetretene Arbeitsspitze in einem anderen Unternehmen abzudecken**. Wird dagegen die Überlassungstätigkeit des Arbeitgebers von vorneherein auf Dauer angelegt, liegt eine wirtschaftliche und nicht nur eine gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung vor. Es greift dann die Erlaubnispflicht.

Höchstüberlassungsdauer

Der Leiharbeitnehmer darf **nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen** werden darf, soweit zwischen den Einsätzen nicht mindestens drei Monate liegen. Für die Beurteilung, ob es sich um denselben Entleiher handelt, ist auf den Entleiher als Arbeitgeber und juristische Person abzustellen. Maßgeblich ist somit nicht die Dauer des Einsatzes im einzelnen Betrieb des Entleihers, sondern beim Entleiher als Arbeitgeber.

Für die Bestimmung der Überlassungsdauer ist die **vertragliche Vereinbarung** der Überlassung zwischen Verleiher und Entleiher maßgeblich. Auf die Arbeitszeit der Ausgestaltung der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers im Betrieb des Entleihers kommt es dagegen nicht an.

Kurzfristige Unterbrechungen haben keinen Einfluss auf die Berechnung der Überlassungsdauer haben. Nur wenn zwischen zwei Überlassungen an denselben Entleiher ein Zeitraum von mehr als drei Monaten vorliegt, erfolgt keine Anrechnung der vorherigen Überlassung. Eine Abweichung von dieser Höchstüberlassungsdauer nach oben oder nach unten ist nur durch Tarifvertrag möglich.

Wird die Überlassungshöchstdauer überschritten, wird der **Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam** und ein **Arbeitsverhältnis mit** dem **Entleiher** wird **fingiert**. Der Leiharbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, bis einen Monat nach Überschreiten der Überlassungshöchstdauer dem Entleiher gegenüber schriftlich zu erklären, dass er an dem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhält (sog. **Festhaltenserklärung**). Vorher abgegebene Erklärungen sind unwirksam.

Wie hat die Festhaltenserklärung auszusehen?

Die Ausübung des Widerspruchrechts durch sog. Festhaltenserklärung ist an **strenge Voraussetzungen** geknüpft. Nach § 9 Abs. 2 AÜG ist sie nur wirksam, wenn der Leiharbeitnehmer sie vor ihrer Abgabe vorlegt, die Agentur für Arbeit die abzugebenden Erklärung mit dem Datum des Vorlagedatums und dem Hinweis versieht, dass sie die Identität des Leiharbeitnehmers festgestellt hat, und die Erklärung spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit dem Ver- und Entleiher zugeht. Dadurch soll verhindert werden, dass der Leiharbeitnehmer schon zu Beginn seines Vertrages eine solche Erklärung - auf Vorrat - abgibt.

Beispiel für eine Festhaltenserklärung:

„Mir ist bekannt, dass nach dem Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen mir und der X (Bezeichnung des Auftraggebers) als zustande gekommen gilt. Ich widerspreche der Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit der X und möchte mein Arbeitsverhältnis mit meinem Vertragspartner Y (Bezeichnung des Entleihers/Arbeitgebers) fortsetzen.“

Verbot der Kettenüberlassung und der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung ist nur zulässig, wenn zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Eine **„Kettenüberlassung“**, d.h. eine Überlassung von Arbeitnehmern, die bereits von einem anderen Verleiher verliehen worden sind, ist nicht möglich.

Verleiher und Entleiher trifft eine **Offenlegungspflicht.** In dem Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher muss die Überlassung **ausdrücklich** als Arbeitnehmerüberlassung **(„Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“)** bezeichnet werden, **bevor** der Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig wird. Nicht ausreichend ist, dass der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nach Einsatzbeginn unterzeichnet wird. Auch die Person des Leiharbeitnehmers muss im Vertrag **konkretisiert** sein. Dadurch soll nach der Gesetzesbegründung eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vermieden werden. Wird gegen diese Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten verstoßen, ist der Arbeitsvertrag zwischen Leiharbeitnehmer und dem Verleiher unwirksam und ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher wird fingiert, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält.

Ein Verstoß gegen diese Pflichten stellt zudem eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann. Zudem muss mit erlaubnisrechtlichen Konsequenzen gerechnet werden, wie z. B. der Widerruf oder die Nichtverlängerung der Erlaubnis.

Abgrenzung von anderen Formen des Personaleinsatzes

Die Arbeitnehmerüberlassung ist von anderen Formen des Personaleinsatzes bei Dritten abzugrenzen, die nicht dem Anwendungsbereichs des AÜG unterfallen. Wichtig ist: Die Arbeitnehmerüberlassung erschöpft sich in der bloßen Zurverfügungstellung geeigneter Arbeitskräfte, die der Dritte nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt.

Dienst- oder Werkvertrag

Nicht um eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG handelt es sich, wenn der Unternehmer mit einem Drittunternehmer einen **Dienst- oder Werkvertrag** schließt und er seine **Arbeitnehmer zum Zwecke seiner eigenen Vertragserfüllung in das Unternehmen des Dritten** schickt. Ein Werkvertrag ist gegeben, wenn sich der Unternehmer tatsächlich zur Erstellung eines Werkes verpflichtet hat. Für einen Werkvertrag spricht u. a. die Übernahme von Gewährleistungspflichten durch den entsendenden Arbeitgeber. Er bleibt verantwortlich für die Durchführung der erforderlichen Arbeiten; der **Besteller nimmt keinen Einfluss auf Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag beteiligten Arbeitnehmer**. In der Regel werden die Arbeiten mit eigenen Arbeitsmitteln des Werkerstellers erbracht. Bleibt nach dem Vertragsinhalt dem Dritten, in dessen Bereich die Arbeitskräfte tätig werden, die Entscheidung überlassen, wie und wann er die Arbeitnehmer für welche Arbeiten einsetzt, so liegt dagegen eine Arbeitnehmerüberlassung vor.

Dasselbe gilt für **Dienstverträge**. Auch hier kommt es darauf an, ob das dienstleistende Unternehmen die geschuldeten Dienste unter eigener Verantwortung und nach eigenem Plan ausführt (insbesondere die Organisation der Dienstleistung, die zeitliche Disposition, die Zahl der eingesetzten Arbeitnehmer, die Eignung der entsendeten Arbeitnehmer usw.).

Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal

Bei der Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal liegt keine Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn nach Sinn und Zweck des Vertrages die **Gebrauchsüberlassung der Maschine im Vordergrund** steht und die Zurverfügungstellung des Personals nur dienende Funktion hat. Genau so zu behandeln sind selbstständige Dienstbeschaffungs- sowie Geschäftsbesorgungsverträge. Bleibt jedoch nach dem Vertragsinhalt dem Dritten, in dessen Bereich die Arbeitskräfte tätig werden, die Entscheidung überlassen, wie und wann er die Arbeitnehmer einsetzt, so liegt Arbeitnehmerüberlassung vor.

Überlassung von Arbeitnehmern zur Vermeidung von Kurzarbeit

Wenn ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen seine Mitarbeiter, die er nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt hat, bis zur Dauer von zwölf Monaten einem Dritten desselben Wirtschaftszweigs zur Verfügung stellt, liegt keine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung vor. In diesen Fällen muss eine **schriftliche Anzeige** bei der Agentur für Arbeit erfolgen.

Erlaubnispflicht

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung bedarf neben der Gewerbeanmeldung einer besonderen Erlaubnis (§ 1 Abs. 1 AÜG). Dies hat sich durch die Gesetzesreform nicht geändert. Auf die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Anspruch, wenn keiner der Versagungsgründe des § 3 AÜG vorliegt.

Nicht erlaubnisfähig und damit **grundsätzlich verboten** ist die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in **Betrieben des Baugewerbes** für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, § 1 b Satz 1 AÜG. **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.

Welche Pflichten hat der Verleiher?

- **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 (§ 7 Abs. 1 AÜG). Wenn die Erlaubnis Personengesamtheiten, Personengesellschaften oder juristische Personen erteilt wurde (z. B. GmbH, die Gesellschaft des bürgerlichen Rechts), sind auch **Änderungen** hinsichtlich der **vertretungsberechtigten Personen** der Erlaubnisbehörde mitzuteilen.
  - Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Gesetzes erforderlich sind. **Geschäftsunterlagen** des Verleihers sind **drei Jahre lang aufzubewahren**.

- **gegenüber dem Entleiher**
  - Der **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** zwischen dem Verleiher und den Entleiher bedarf nach § 12 Abs. 1 AÜG der **Textform** (§ 126b BGB). In dem Vertrag ist vom Verleiher zu bestätigen, dass er die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt. In den Vertrag ist außerdem aufzunehmen, welche **beruflichen Qualifikationen** die **vorgesehene Tätigkeit erfordert** und welche im Betrieb des Entleihers wesentlichen **Arbeitsbedingungen** einschließlich des Arbeitsentgelts für vergleichbare AN gelten. Der Verleiher hat außerdem den Entleiher unverzüglich über den Wegfall der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu informieren.

  - Im Vertrag muss die Überlassung **ausdrücklich** als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet werden. Auch die Person des **Leiharbeitnehmers** muss im Vertrag **namentlich** benannt sein, § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG.

  - Der Verleiher ist verpflichtet, dem Entleiher zur vereinbarten Zeit am vereinbarten Ort arbeitswillige Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen.

- **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). Der schriftliche Nachweis muss mindestens folgende Angaben enthalten:

    - Namen und Anschrift des Leiharbeitnehmers sowie den Namen und die Anschrift des Verleihers,
    - das Datum, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt,
    - bei befristeten Arbeitsverhältnissen die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses,
    - den Arbeitsort, an dem der Leiharbeitnehmer tätig sein soll oder ein Hinweis darauf, dass er an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
    - eine kurze Beschreibung seiner Tätigkeit,

- die Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts,
- die vereinbarte wöchentliche bzw. monatliche Arbeitszeit,
- die Zahl der Urlaubstage,
- die beiderseitigen Kündigungsfristen des Arbeitsverhältnisses,
- einen allgemeinen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten,
- die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1 AÜG,
- Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht verliehen ist.

Folgendes ist darüber hinaus zu beachten:

- Der Verleiher ist ferner auf eigene Kosten verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auszuhändigen, § 11 Abs. 2 Satz. 1 AÜG. Nichtdeutsche Leiharbeitnehmer erhalten dieses Merkblatt auf Verlangen in ihrer Muttersprache.
- Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird, § 11 Abs. 2 Satz 3 AÜG.
- Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu unterrichten, § 11 Abs. 3 AÜG.
- 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 (§ 8 Abs. 1 AÜG).

Welche Pflichten hat der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer?

Der Entleiher hat die Leiharbeitnehmer über offene Stellen im Unternehmen zu unterrichten (§ 13a AÜG). Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, die Übernahme der Leiharbeiter in die Stammbelegschaft des Entleihers zu erleichtern.

Wann ist eine Arbeitnehmerüberlassung unzulässig?

Nicht Arbeitnehmerüberlassung, sondern bereits **unzulässige 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 Arbeitnehmerüberlassung zieht ein **gewerberechtliches Untersagungsverfahren** nach sich.

- Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung und die Beschäftigung eines ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeitnehmers werden als **Ordnungswidrigkeit** geahndet und können eine Geldbuße bis zu 30.000,00 Euro nach sich ziehen. Diese Sanktion trifft Verleiher und Entleiher gleichermaßen. Entleiher sollten sich deshalb immer die Erlaubnis vorlegen lassen.
- Wer als Entleiher einen ihm überlassenen Ausländer, der einen erforderlichen Aufenthaltszettel, eine Aufenthaltsgestaltung, eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigt, oder eine Genehmigung 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 (§ 15a AÜG).
- Zivilrechtlich hat die Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis des zuständigen Landesarbeitsamtes zur Folge, dass ein **Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher fingiert** wird. Der Entleiher ist dann zur Einhaltung der Arbeitgeberpflichten und der Lohnzahlung verpflichtet. Der Leiharbeitnehmer hat dann die gleichen Rechte wie ein Arbeitnehmer des Entleihers (§ 10 AÜG).

„Equal Treatment“ und „Equal Pay“ - Gleichbehandlungsgrundsatz

Der Equal Pay Grundsatz wurde unter dem § 8 AÜG neu gefasst und erweitert. Darunter versteht man den **Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und der Stammbelegschaft im Entleiherbetrieb**. Für die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer grundsätzlich die für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden **wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** im Entleiherbetrieb **einschließlich** des **Arbeitsentgelts** zu gewähren. Unter Arbeitsbedingungen sind alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen, wie Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs oder die Nutzung sozialer Einrichtungen zu verstehen. Weiterhin fallen unter Arbeitsentgelt nicht nur das laufende Entgelt, sondern auch Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Sozialleistungen sowie andere Lohnbestandteile. Damit sind unter anderem Einmalzahlungen wie z. B. Jahressonderzahlungen und zusätzliche Urlaubsvergütung gemeint. Vergleichbar mit dem Leiharbeitnehmer sind solche Arbeitnehmer des Entleihers, die dieselbe oder zumindest ähnliche Tätigkeit wie der Leiharbeitnehmer ausführen.

Leiharbeitnehmer müssen den gleichen Zugang wie die Stammbelegschaft zu Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsdienstleistungen 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. Wird gegen den Gleichstellungsgrundsatz verstoßen, ist die Vergütungsvereinbarung unwirksam und der Leiharbeitnehmer hat einen Anspruch auf Gleichstellung, § 8 Abs. 1 AÜG, die er klageweise geltend machen kann. Zudem kann die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers widerrufen werden.

Ausnahme vom Gleichstellungsgrundsatz (§ 8 Abs. 4 AÜG):

Wenn für das Leiharbeitsverhältnis ein **Tarifvertrag die wesentlichen Arbeitsbedingungen regelt**, kann **von** dem **Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen** werden. Ein solcher Tarifvertrag ist zum einen anzuwenden, wenn zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband ein Tarifvertrag geschlossen wurde und der Leiharbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied des beteiligten Arbeitgeberverbandes ist. Zum anderen kann im Arbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitnehmer und seinem Verleiher die Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages vereinbart werden. Leiharbeitnehmer haben **nach neun Monaten** jedoch **Anspruch auf das Arbeitsentgelt**, das vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers im Betrieb des Entleihers erhalten **(Equal Pay).** Eine darüber hinausdauernde **Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz** ist hinsichtlich des Arbeitsentgelts durch Tarifvertrag zukünftig nur noch möglich, wenn

- nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist, und

- nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt.

Die Regelung ermöglicht es, bestehende Branchenzuschlagstarifverträge, welche für den Einsatz von Leiharbeitskräften in bestimmten Branchen bereits heute nach einer kurzen Einarbeitungszeit die Zahlung von Zuschlägen regeln, weiterzuentwickeln. Sie betrifft auch künftige neue Tarifverträge, die die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen erfüllen.

➔ **A32** „Der gesetzliche Mindestlohn“, Kennzahl 67

Antragsverfahren: Wie läuft es ab?

Die Erlaubnis wird von den **Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel und Nürnberg** erteilt. Die Zuständigkeiten **für Antragsteller mit Sitz im Inland und Ausland sind** der in der **Anlage 1** aufgeführten Übersicht zu entnehmen.

Die Erlaubnis wird auf **ein Jahr befristet** erteilt. Sie kann **unbefristet** erteilt werden, **wenn** der **Verleiher drei aufeinander folgende Jahre lang erlaubt tätig** war. 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 Sozialversicherungsrechts, des Lohnsteuerrechts, des Arbeitsschutzrechts oder seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht einhält oder ein anderer Versagungsgrund gegeben ist (§ 3 AÜG). Versagungsgrund ist auch die Nichteinhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (siehe oben) von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern des Entleihers.

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

Gemäß der Arbeitnehmerüberlassungskostenverordnung der Bundesregierung werden für die Erteilung oder Verlängerung einer **befristeten Erlaubnis 1.000,00 Euro** erhoben. Für die Erteilung einer **unbefristeten Erlaubnis** werden **2.500,00 Euro** erhoben. Außerdem hat der Antragsteller Auslagen für weitere Ausfertigungen, Abschriften, Abzüge, Übersetzungen, die auf besonderen Antrag gefertigt wurden und für Kosten, die durch öffentliche Bekanntmachung entstehen, zu tragen.

Vor der Erteilung darf keine Arbeitnehmerüberlassung ausgeübt werden!

Dieses Infoblatt soll – als Service Ihrer 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.

Anlage 1

Agentur für Arbeit	**Düsseldorf**	**Kiel**	**Nürnberg**
zuständig für			
Bundesländer	Hessen Nordrhein-Westfalen	Schleswig-Holstein Mecklenburg-Vorpommern Hamburg Niedersachsen Bremen Berlin Brandenburg Sachsen-Anhalt Thüringen Sachsen	Bayern Baden-Württemberg Rheinland-Pfalz **Saarland**
Ausland	Polen Großbritannien Irland Niederlande Malta Rumänien Bulgarien alle nicht EU/EWR Staaten	Dänemark Norwegen Schweden Finnland Island Estland Kroatien Lettland Litauen Ungarn Slowakische Republik Tschechische Republik	Belgien Frankreich Luxemburg Spanien Portugal Italien Griechenland Österreich Liechtenstein Slowenien Zypern
Anschrift für Antragsteller / Erlaubnisinhaber	Anschrift: Agentur für Arbeit Düsseldorf 40180 Düsseldorf	Anschrift: Agentur für Arbeit Kiel 24131 Kiel	Anschrift: Agentur für Arbeit Nürnberg 90300 Nürnberg

Agentur für Arbeit	Düsseldorf	Kiel	Nürnberg
Telefon	+49 (211) 692 4500	+49 (431) 709 1010	+49 (911) 529 4343
Telefax	+49 (211) 692 4501	+49 (431) 709 1011	+49 (911) 529 400 4343
E-Mail-Adresse	Duesseldorf.091-ANUE@arbeitsagentur.de	Kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de	Nuernberg.091-ANUE@arbeitsagentur.de