Lohn

Arbeitnehmerüberlassung

Gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet die vorübergehende Überlassung eines Arbeitnehmers (Leiharbeitnehmer) durch einen Unternehmer (Verleiher) an einen Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung. Dabei bleibt der Leiharbeitnehmer rechtlich Mitarbeiter des Verleihers, wird jedoch in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert und unterliegt dessen Weisungsrecht.

Für eine zulässige Arbeitnehmerüberlassung sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:

1. Erlaubnispflicht

Arbeitgeber, die im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen, benötigen grundsätzlich eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Ohne diese Erlaubnis ist die Arbeitnehmerüberlassung illegal; es kann kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher fingiert werden, wenn der Arbeitnehmer dem nicht wirksam widerspricht.
Ausnahmen von der Erlaubnispflicht bestehen insbesondere bei:

- Überlassung im Rahmen einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft,
- Überlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweigs zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, sofern ein entsprechender Tarifvertrag dies vorsieht,
- Überlassung innerhalb eines Konzerns, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,
- gelegentlicher Überlassung zwischen Arbeitgebern, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,
- bestimmten Überlassungskonstellationen im Bereich des öffentlichen Dienstes und öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften,
- Verleih in ein deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen auf Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen, an dem der Verleiher beteiligt ist.

2. Zuständige Behörde und Antragstellung

Die Erlaubnis wird bei der örtlich zuständigen Bundesagentur für Arbeit beantragt. Für die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz und Saarland ist die Agentur für Arbeit Nürnberg zuständig.

Kontaktdaten:

Agentur für Arbeit Nürnberg
90300 Nürnberg

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

E-Mail: nuernberg@arbeitsagentur.de

3. Befristung und Verlängerung der Erlaubnis

Die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung wird in der Regel zunächst befristet für ein Jahr erteilt. Der Antrag auf Verlängerung ist spätestens drei Monate vor Ablauf der bestehenden Erlaubnis zu

stellen. Wird die Verlängerung nicht vor Ablauf abgelehnt, verlängert sich die Erlaubnis automatisch um ein weiteres Jahr. Nach drei aufeinanderfolgenden Jahren erlaubter Arbeitnehmerüberlassung kann eine unbefristete Erlaubnis beantragt werden.

4. Prüfungen durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit ist berechtigt, in regelmäßigen Abständen Betriebsprüfungen beim Verleiher vorzunehmen. Geprüft werden insbesondere:

- korrekte Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes (Equal Pay/Equal Treatment) und der einschlägigen Tarifverträge,
- zutreffende Eingruppierung und Entlohnung der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer entsprechend der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit,
- Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne,
- Vergütung der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer auch in verleihfreien Zeiten,
- Einhaltung der Überlassungshöchstdauer,
- Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung aus einem Betrieb, Betriebsteil oder Nebenbetrieb in Deutschland oder einem anderen Staat der EU bzw. des EWR.

5. Vertragliche Gestaltung mit dem Leiharbeitnehmer

Zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer besteht ein Arbeitsverhältnis (Leiharbeitsverhältnis). Im Arbeitsvertrag ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer an Dritte zu überlassen. Während der Überlassung erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Betrieb des Entleihers und hat dessen Weisungen zu befolgen. Der Entleiher legt insbesondere Arbeitszeit, Arbeitsort und Art der Tätigkeit fest und kontrolliert die Arbeitsqualität.

6. Überlassungshöchstdauer

Ein Leiharbeitnehmer darf grundsätzlich höchstens 18 Monate an denselben Entleiher überlassen werden. Wird die Überlassung für mindestens drei Monate und einen Tag unterbrochen, beginnt die Frist erneut, sodass der Leiharbeitnehmer wieder an denselben Entleiher überlassen werden kann.

7. Anspruch auf Gleichstellung mit Stammkräften (Equal Pay/Equal Treatment)

Leiharbeitnehmer haben grundsätzlich ab dem ersten Tag der Überlassung Anspruch auf gleiche wesentliche Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts wie vergleichbare Stammkräfte des Entleihers. Tarifverträge der Leiharbeitsbranche können hiervon abweichende Regelungen vorsehen.
Spätestens nach neun Monaten ununterbrochener Überlassung an denselben Entleiher ist derselbe Lohn wie für vergleichbare Stammkräfte zu zahlen. Eine längere Abweichung durch Tarifverträge ist nur zulässig, wenn:

- nach spätestens 15 Monaten ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das im Tarifvertrag als gleichwertig mit dem Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers festgelegt ist, und
- nach einer Einarbeitungszeit von höchstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Entgelt erfolgt.

8. Wechsel des Leiharbeitnehmers zum Entleiher

Ein Übergang des Leiharbeitnehmers in ein direktes Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher nach Ende der Überlassung ist grundsätzlich möglich. Dies gilt auch dann, wenn im Leiharbeitsvertrag eine abweichende, den Wechsel beschränkende Regelung enthalten ist.

Stand: 13.10.2026