**Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung**

Unter Arbeitnehmerüberlassung versteht man die temporäre Überlassung eines Arbeitnehmers an ein Entleihunternehmen. Der Leiharbeitnehmer ist dabei bei dem verleihenden Unternehmen (Verleiher) angestellt und bezieht von diesem sein Entgelt. Der Verleiher überlässt diesen Arbeitnehmer seinen Kunden (Entleiher) zum Zwecke der Arbeitsleistung.

Zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher bestehen dabei die folgenden Beziehungen zueinander:

**Verleiher und Leiharbeitnehmer:** Der Leiharbeitnehmer ist über einen Arbeitsvertrag bei dem Verleiher angestellt. Der Arbeitsvertrag enthält wie ein regulärer Arbeitsvertrag u. a. Urlaubs- und Gehaltsregelungen, Zuschläge oder Regelungen zum Verhalten im Krankheitsfall. Der Leiharbeitnehmer genießt dabei selbstverständlich alle Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers, wie beispielsweise Leistungen der Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub. Er unterliegt der disziplinarischen Weisungsbefugnis des Verleihers, welcher darauf achtet, dass der Leiharbeitnehmer seine Arbeitnehmerpflichten gegenüber dem Entleiher erfüllt.

**Verleiher und Entleiher:** Zwischen Verleiher und Entleiher besteht ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, der die konkrete Tätigkeit des Leiharbeitnehmers, die Arbeitszeit im Einsatzunternehmen sowie Stundensatz regelt. Für die Arbeitnehmerüberlassung erstellt der Verleiher dem Entleiher eine Rechnung.

**Leiharbeitnehmer und Entleiher:** Der Leiharbeitnehmer ist für einen begrenzten Zeitraum beim Entleiher tätig. Der Entleiher verfügt über eine fachliche Weisungsbefugnis, kann dem Leiharbeitnehmer also vor Ort fachliche Anweisungen geben.

Leiharbeitnehmer können in vielen Bereichen eingesetzt werden, zum Beispiel als Hilfskräfte im gewerblich-technischen Bereich, als gelernte Fachkräfte oder hochqualifizierte Arbeitnehmer. Im Unterschied zur Personalvermittlung, bei der ein Arbeitnehmer einem Kunden langfristig über einen Personalvermittlungsvertrag vermittelt wird, beschränkt sich der Einsatz von Leiharbeitnehmern auf einen kürzer begrenzten Zeitraum.

**Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**

Die Rechte des Leiharbeitnehmers und die Pflichten des Verleihers werden im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist grundsätzlich nur zulässig, wenn der Verleiher über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügt. Die Erlaubnis wird zunächst nach auf ein Jahr befristet und kann sodann unbefristet erteilt werden, wenn der Verleiher drei aufeinanderfolgende Jahre tätig war.

Leiharbeitnehmer dürfen nicht länger als 18 Monate bei demselben Entleiher im Einsatz sein, wenn der Einsatz nicht für mehr als drei Monate unterbrochen wurde. Das gilt auch, wenn der Leiharbeitnehmer zuvor durch einen anderen Verleiher überlassen wurde. Voreinsatzzeiten müssen angerechnet werden. Nur wenn der Einsatz für länger als drei Monate unterbrochen wurde, beginnt die Frist wieder neu zu beginnen.

Sofern der Entleiher einem Tarifvertrag unterliegt, kann er sich auf eine abweichende Höchstdauer der Überlassung berufen und zwar, wenn im Tarifvertrag eine andere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate festgelegt ist oder der Tarifvertrag eine Klausel erhält, die zulässt, dass in einer Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden.

Nicht tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat haben die Möglichkeit, eine abweichende Höchstüberlassungsdauer durchzusetzen, wenn im Tarifvertrag der Einsatzbranche eine abweichende Höchstüberlassungsdauer festgelegt ist, die durch eine Betriebsvereinbarung übernommen werden kann oder wenn der Tarifvertrag eine Klausel enthält, die zulässt, dass eine abweichende Höchstüberlassungsdauer in der Betriebsvereinbarung geregelt wird. Ist keine Überlassungshöchstdauer festgelegt, liegt die Grenze bei 24 Monaten.

**Equal Pay (= gleiche Bezahlung)**

Mit der Einführung von Equal Pay sollen Leiharbeitnehmer nach neun Monaten ununterbrochener Einsatzdauer ein gleichwertiges Entgelt erhalten wie die Stammbelegschaft. Dazu zählen auch weitere Vergütungsanteile, die aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, z. B. Zulagen oder Zuschläge sowie Sachbezüge. Abweichungen von Equal Pay sind möglich, wenn ein Branchenzuschlagstarifvertrag der Einsatzbranche greift und der Leiharbeitnehmer nach spätestens 15 Monaten ein Entgelt erhält, das mit dem Tarifentgelt der Einsatzbranche gleichwertig ist oder nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen eine stufenweise Annäherung an das Vergleichsentgelt erfolgt.

**Kettenüberlassungen**

Ein Weiterverleih von Leiharbeitnehmern an (Sub-)Unternehmen ohne Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ist verboten. Die Arbeitnehmerüberlassung ist in der Regel nur dann zulässig, wenn zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer eine arbeitsvertragliche Beziehung besteht.

**Informationspflicht**

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag muss die Beschäftigungsform der Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich kennzeichnen. Leiharbeitnehmer müssen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag namentlich konkretisiert werden und sind vor dem Einsatz durch den Verleiher über ihren Einsatz als Leiharbeitnehmer zu informieren.

**Vorteile der Arbeitnehmerüberlassung für Unternehmen**

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ermöglicht dem Entleiher eine flexible Personalplanung. In Zeiten schwankender Auftragslagen, Konjunkturschwankungen oder Auftragsspitzen können Unternehmen mit einem bedarfsgerechten Personaleinsatz reagieren und Personalengpässe vermeiden. Wachstumsphasen und gute Auftragslagen lassen sich dadurch effektiv nutzen.

Stellt der Verleiher die passenden Mitarbeiter zur Verfügung, kann sich das Unternehmen einen zeit- und kostenintensiven Bewerbungs-Prozess sparen. Da der Verleiher den Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer aufsetzt, reduziert sich der administrative Aufwand für den Entleiher.

Die Kosten für effektiv geleistete Arbeitsstunden sind kalkulierbar und der Entleiher kann die Leistung des Leiharbeitnehmers vor Ort einschätzen.