**Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe**

Das Überlassen von Arbeitnehmern in Betrieben des Baugewerbes zum Erbringen von Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist gemäß § 1b AÜG grundsätzlich unzulässig.

Betriebe des Baugewerbes sind solche, die gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringen. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Sogenannte Mischbetriebe werden von § 1 b AÜG erfasst, wenn sie überwiegend Bauleistungen erbringen.

Von dieser Verbotsregelung werden jedoch die Fälle der Personalgestellung von vornherein nicht erfasst, die nicht unter den Geltungsbereich des AÜG fallen: Einsatz von Fremdarbeitnehmern aufgrund echter Werk- oder Dienstverträge oder Abordnung von Arbeitnehmern an Arbeitsgemeinschaften.

Von dem generellen Verbot der Überlassung von Arbeitern im Baugewerbe sieht das Gesetz gemäß § 1b Satz 2 AÜG zwei Ausnahmen vor. Danach ist die Überlassung von Arbeitern im Baugewerbe zulässig,

* wenn sie zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben stattfindet, sofern für diese Betriebe geltende allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge dies bestimmen, oder
* wenn die Überlassung zwischen Betrieben des Baugewerbes erfolgt und der verleihende Betrieb seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird.

In Betrieben mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraums ist die Überlassung von Arbeiternehmern gemäß § 1b Satz 3 AÜG auch dann gestattet, wenn die ausländischen Betriebe nicht von deutschen Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen erfasst werden, sie aber nachweislich seit mindestens drei Jahren überwiegend Tätigkeiten ausüben, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen, von denen der Betrieb des Entleihers erfasst wird.

Für den Verleihbetrieb gelten die allgemeinen Vorschriften des AÜG. Der verleihende Arbeitgeber benötigt somit eine Verleiherlaubnis, soweit nicht das Gesetz selbst wieder Ausnahmen vom Erlaubniszwang vorsieht.