

## Arbeitnehmer-Überlassung

**Schnell-Checkliste: So prüfen Sie, ob das Verleiher-Unternehmen zum Verleih berechtigt ist**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| <b>1. Schritt:</b> Prüfen Sie, ob eine Erlaubnis vorliegt.  | <input type="checkbox"/> |
| <b>2. Schritt:</b> Prüfen Sie außerdem, ob diese von der BA (bzw. bis 1.1.2004 von der Bundesanstalt) stammt.   | <input type="checkbox"/> |
| <b>3. Schritt:</b> Kontrollieren Sie, ob die Erlaubnis aktuell gültig ist. Das heißt: Die Erlaubnis muss im Fall einer befristeten Erlaubnis verlängert oder unbefristet sein.                | <input type="checkbox"/> |
| <b>Mein Tipp:</b> Lassen Sie sich eine Kopie der Erlaubnis aushändigen, um für eine spätere Prüfung, beispielsweise des Hauptzollamts oder der Rentenversicherungsträger abgesichert zu sein. | <input type="checkbox"/> |

**In diesen Fällen ist erlaubnisfreie Arbeitnehmerüberlassung insbesondere möglich**

### **1. Fall: Entleihe zur Rettung**

Keine Erlaubnis ist nötig bei der Entleihe zwischen zwei Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges, wenn dadurch Kurzarbeit oder Entlassungen vermieden werden können und geltende Tarifverträge dies vorsehen (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG).

### **2. Fall: Konzerninterne Verschiebung**

Ebenfalls keine Erlaubnis benötigen Sie auf der einen wie auf der anderen Seite bei vorübergehender (wichtig ist die Befristung) konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG).

### **3. Fall: Rettung von Kleinunternehmen**

Auch ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der seine Mitarbeiter bis zur Dauer von 12 Monate zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung einem anderen Arbeitgeber überlässt (§ 1a AÜG), benötigt hierfür keine Erlaubnis.

**Achtung: Dieser Personalaustausch muss der BAG aber angezeigt werden.**