

Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe

1. **Seit wann ist das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft?**
Es ist seit 1. 1. 2004 in Kraft.
2. **Ist der gewerbsmäßige Verleih von Arbeitskräften an einen Baubetrieb erlaubt?**
Nicht so ohne weiteres. Die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben, die nicht von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfasst werden, ist unzulässig. Als Beispiel: Ein Friseur kann seine Arbeitnehmer nicht an einen Straßenbauer verleihen.
3. **Können sich zwei Baubetriebe untereinander Arbeitnehmer ausleihen?**
An diese so genannte „Kollegenhilfe“ sind Bedingungen geknüpft worden: Die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben des Baugewerbes ist dann erlaubt, wenn die Betriebe mindestens schon seit drei Jahren in genau dieser Baubranche tätig sind. Zudem ist eine Verleih-erlaubnis nötig.
4. **Wie bekommt ein Betrieb diese Erlaubnis?**
Sie ist schriftlich zu beantragen. Die Durchführung des Erlaubnisverfahrens und die Erteilung der Erlaubnis liegen bei den jeweiligen Landesarbeitsämtern, wobei dasjenige Landesarbeitsamt zuständig ist, in dessen Bereich der Verleiher seinen Geschäfts- bzw. Wohnsitz hat.
5. **Hat eine erteilte Erlaubnis immer Gültigkeit?**
Die Verleiherlaubnis wird bei erstmaliger Beantragung auf ein Jahr befristet. Will der Verleiher die Erlaubnis verlängern lassen, muss dies spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres geschehen. Die Erlaubnis verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr. Zudem kann die Erlaubnis mit Auflagen verbunden oder unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden.
6. **Muss jedem beantragenden Betrieb die Erlaubnis erteilt werden?**
Nein. Es sind verschiedene Versagungsgründe ausdrücklich definiert:
Danach ist die Erlaubnis oder die Verlängerung zu versagen, wenn der Verleiher für die Ausübung der Tätigkeit nicht die erforderliche Zuverlässigkeit besitzt.
7. **Unter welchen Umständen besitzt ein Betrieb nicht die „erforderliche Zuverlässigkeit“?**
Er besitzt sie dann nicht, wenn er z. B. die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts missachtet hat; er besitzt sie nicht, wenn er die Vorschriften über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer missachtet hat; schließlich besitzt er sie nicht, wenn er die Vorschriften über die Arbeitsvermittlung oder der Anwerbung von Ausländern nicht einhält.
8. **Hat ein Entleiher bestimmte Voraussetzungen einzuhalten?**
Er hat diejenigen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die er seinen vergleichbaren Stammarbeitnehmern auch einräumt. Dies gilt für die so genannten „wesentlichen“ Arbeitsbedingungen; hierzu zählt auch das Arbeitsentgelt.
9. **Was alles zählt zu den Arbeitsbedingungen – außer dem Entgelt?**
Unter Arbeitsbedingungen sind alle für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen anzusehen, also Urlaubsansprüche, Ansprüche auf Nutzung von betrieblichen Sozialeinrichtungen oder Freizeiteinrichtungen, Weiterbildungsmöglichkeiten usw. Auch die Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs gehören zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen.
10. **Was geschieht bei Zuwiderhandlungen?**
Verstöße können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 25 000,- € geahndet werden.