

Zulässig ist nach § 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben des Baugewerbes grundsätzlich nur, wenn diese **seit 3 Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst werden. Darüber hinaus gilt es, folgende Punkte zu beachten.**

1. Erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung

Jeder Baubetrieb, der Arbeitnehmer verleihen möchte, benötigt hierfür nach § 1 AÜG eine **Erlaubnis (Verleihkonzession)**. Diese Erlaubnis kann allerdings nur erteilt werden, wenn es sich um einen Baubetrieb handelt, in dem die Arbeitnehmer arbeitszeitlich überwiegend zur Erbringung von eigenen Bauleistungen eingesetzt werden. Maximal darf derselbe Mitarbeiter 18 Monate an denselben Betrieb entliehen werden. Die Erlaubnis ist **schriftlich und kostenpflichtig** bei den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel oder Nürnberg **zu beantragen**. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Firmensitz. Bei Firmen mit Sitz im Ausland gibt es spezielle Zuständigkeitsregeln.

*Beispiel 1**

Der alteingesessene Fliesenlegerbetrieb A darf dem Fliesenlegerbetrieb B seinen Fliesenleger C überlassen. Aber nur, wenn A eine Verleih-Erlaubnis hat.

Nach § 1b AÜG ist die Arbeitnehmerüberlassung von **branchenfremden Unternehmen** in das Baugewerbe für **Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern** verrichtet werden, **unzulässig**.

*Beispiel 2**

Das Hoch- und Tiefbauunternehmen A hat viel zu tun. Es benötigt kurzfristig Arbeitskräfte; einen Bauhilfsarbeiter und einen Finanzbuchhalter.

Die Zeitarbeitsfirma B darf keinen Bauhilfsarbeiter an das Hoch- und Tiefbauunternehmen A verleihen. Einen Finanzbuchhalter darf sie allerdings überlassen, wenn sie eine Verleih-Erlaubnis hat.

2. Anzeigepflichtige Arbeitnehmerüberlassung

Keiner Erlaubnis bedarf es nach § 1a AÜG, wenn ein **Baubetrieb mit weniger als 50 Beschäftigten** im Wege der **Kollegienhilfe zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen** einen Bauarbeitnehmer an einen anderen Baubetrieb **bis zur Dauer von zwölf Monaten** überlässt. Dann muss lediglich die Überlassung vorab **schriftlich gegenüber der Bundesagentur für Arbeit angezeigt** werden. In dieser Anzeige sind anzugeben:

- Vor- und Familiennamen, Wohnort und Wohnung, Tag und Ort der Geburt des Leiharbeitnehmers,
- Art der vom Leiharbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit und etwaige Pflicht zur auswärtigen Leistung,
- Beginn und Dauer der Überlassung,
- Firma und Anschrift des Entleihers.

Kurzarbeit oder Entlassungen müssen **konkret drohen** (BT-Drs. 11/4952, 11 f.; BA, FW-AÜG, Ziff. 1a. 1 (3)). Es müssen also Tatsachen vorliegen, nach denen sich der Arbeitgeber vor die Alternative gestellt sieht, entweder Kurzarbeit einzuführen bzw. Arbeitnehmer zu entlassen oder aber an „Kollegen“ zu verleihen. Der entlehene Arbeitnehmer darf weiterhin nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt worden sein.

3. Meldung an die Sozialkassenverfahren

In Fällen zulässiger Arbeitnehmerüberlassung erfolgt die Meldung des Arbeitnehmers an SOKA-BAU weiterhin durch den **verleihenden Betrieb**.

*Beispiele nach:

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Voraussetzungen/voraussetzungen_node.html