

Stefanie Römer

Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern

Status und europarechtliche Vorgaben

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2009 GRIN Verlag
ISBN: 9783640361397

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/130692>

Stefanie Römer

Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern

Status und europarechtliche Vorgaben

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Diplomarbeit

zur Erlangung des
Grades einer Diplom-Ökonomin
an der
Leuphana Universität Lüneburg

Thema:

Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern – Status und europarechtliche Vorgaben

Eingereicht von:
Stefanie Römer

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Tabellen.....	IV
Verzeichnis der Abbildungen.....	V
Verzeichnis der Abkürzungen.....	VI
A) Einleitung	1
B) Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland	3
I. Begriffsbestimmung und Abgrenzungen	3
1. Arbeitnehmerüberlassung	3
2. Arten der Arbeitnehmerüberlassung	3
3. Abgrenzungen der Arbeitnehmerüberlassung	6
a) Werkvertrag	6
b) Arbeitsvermittlung	8
4. Rechtsbeziehungen im AÜG / Dreiecksverhältnis	8
a) Verleiher und Leiharbeitnehmer	9
b) Verleiher und Entleiher	12
c) Entleiher und Leiharbeitnehmer	14
II. Gesetzliche Grundlagen	16
1. Entstehung des AÜG	16
2. Reformen des AÜG und wichtigste Änderungen	17
III. Ökonomische Entwicklung und Gründe für den Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung	21
1. Perspektive der Leiharbeitnehmer	22
2. Perspektive der Verleiher	26
3. Perspektive der Entleiher	28
C) Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit	30
I. Entstehung der Richtlinie über Leiharbeit	30
II. Ziele und Inhalte der Richtlinie über Leiharbeit	32
III. Zwischenergebnis: Anpassungsbedarf des AÜG	33
D) Gleichbehandlungsgrundsatz	36
I. Regelung im AÜG	36
1. Grundsatz der Gleichbehandlung, § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG	36
a) Wesentliche Arbeitsbedingungen	36

b)	Vergleichbarer Arbeitnehmer	38
c)	Exkurs: AGG	38
2.	Abweichungsmöglichkeiten	40
a)	Einstellung eines Arbeitslosen als Leiharbeiter.....	41
b)	Bezugnahme auf einen Tarifvertrag	41
3.	Überblick: Tarifabschlüsse in der Leiharbeitsbranche	43
a)	Tariffähigkeit der CGZP	46
b)	Folgen unwirksamer Tarifregelungen	47
II.	Regelung in der Richtlinie über Leiharbeit.....	49
1.	Grundsatz der Gleichbehandlung, Art. 5 RL 2008/104/EG	49
a)	Wesentliche Arbeitsbedingungen	49
b)	Vergleichbarer Arbeitnehmer	50
2.	Abweichungsmöglichkeiten	51
III.	Zwischenergebnis: Anpassungsbedarf des Gleichbehandlungsgrundsatzes	52
E)	Betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Leiharbeiternehmer	53
I.	Regelung im BetrVG und AÜG.....	53
1.	Betriebsverfassungsrechtliche Stellung im Verleihbetrieb.....	53
a)	Wahlrecht der Leiharbeiternehmer	54
b)	Rechte der Leiharbeiternehmer.....	55
c)	Beteiligungsrechte des Betriebsrates	56
2.	Betriebsverfassungsrechtliche Stellung im Entleihbetrieb	58
a)	Wahlrecht der Leiharbeiternehmer	59
b)	Rechte der Leiharbeiternehmer.....	62
c)	Beteiligungsrechte des Betriebsrates	63
3.	Die betriebliche Praxis.....	67
II.	Regelung in der Richtlinie über Leiharbeit.....	70
1.	Vertretung der Leiharbeiternehmer, Art. 7 RL 2008/104/EG	70
2.	Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter, Art. 8 RL 2008/104/EG	71
III.	Zwischenergebnis: Anpassungsbedarf der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung der Leiharbeiternehmer.....	72
F)	Fazit	73
	Literaturverzeichnis.....	LXXVII
	Anhang: Aktuelle Flächentarifverträge der Leiharbeitsbranche	LXXXVII

I.	Tarifverträge Zeitarbeit BZA – DGB.....	LXXXVII
1.	Manteltarifvertrag Zeitarbeit	LXXXVII
2.	Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit	XCIX
3.	Entgelttarifvertrag Zeitarbeit	CI
4.	Anlagen zum Entgelttarifvertrag	CIV
II.	Tarifverträge Zeitarbeit iGZ – DGB	CVIII
1.	Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit	CVIII
2.	Entgelttarifvertrag Zeitarbeit	CXIII
3.	Anlage zum iGZ-/DGB-Entgelttarifvertrag.....	CXIX
4.	Manteltarifvertrag Zeitarbeit	CXXIII
5.	Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung.....	CXXXIV
III.	Tarifverträge Zeitarbeit AMP – CGZP	CXXXVI
1.	Manteltarifvertrag	CXXXVI
2.	Beschäftigungssicherungstarifvertrag.....	CLVI
3.	Entgeltrahmentarifvertrag.....	CLVII
4.	Entgelttarifvertrag/West	CLXIII
5.	Entgelttarifvertrag/Ost	CLXV

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Reformen des AÜG von 1982 bis 2004	18
Tabelle 2: Führende Verleihunternehmen in 2007.....	28
Tabelle 3: Nutzungsintensität aller Betriebe in Deutschland ab 150 Beschäftigten mit mindestens drei Leiharbeitnehmern	29
Tabelle 4: Tarifvergleich für die Leiharbeitsbranche nach Entgeltgruppen für West- und Ostdeutschland.	45

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Vertragliche Dreieckbeziehung der Arbeitnehmerüberlassung	9
Abbildung 2: Bestand an Leiharbeitnehmern	22
Abbildung 3: Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Arbeitnehmern nach der Dauer des Arbeitsverhältnisse.....	23
Abbildung 4: Zugang Leiharbeitnehmer nach Art der vorangegangenen Beschäftigung.	24
Abbildung 5: Bestand an Leiharbeitnehmern nach Art der ausgeübten Tätigkeit 1998 und 2008.....	25
Abbildung 6: Verleihbetriebe nach dem Bestand an Arbeitnehmern mit dem Betriebszweck: ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung	27

Verzeichnis der Abkürzungen

a.A.	anderer Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
ABl. EG	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
ABl. EU	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
a.F.	alte Fassung
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AIP	Aktueller Informationsdienst für Personaldienstleister (Zeitschrift)
AktG	Aktiengesetz
AMP	Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister
ANÜSTAT	Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Art.	Artikel
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
Az.	Aktenzeichen
BABl.	Bundesarbeitsblatt
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (amtliche Sammlung)
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI. I	Bundesgesetzblatt Teil 1
BGH	Bundesgerichtshof
BT-Drucks.	Drucksache des Deutschen Bundestages

BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BZA	Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V.
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CEEP	Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall
CGZP	Christliche Gewerkschaft Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d.h.	das heißt
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
ebd.	ebenda
EG	Europäische Gemeinschaft
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
ERTV	Entgeltrahmentarifvertrag
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
e.V.	eingetragener Verein
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
EzAÜG	Entscheidungssammlung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
f.	folgende/folgender
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
ff.	fortfolgende und die folgenden
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz

GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
iGZ	Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
i.S.d.	im Sinne der/des
i.V.m.	in Verbindung mit
KG	Kommanditgesellschaft
KOM	Europäische Kommission
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
Mio.	Millionen
MTV	Manteltarifvertrag
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NachwG	Nachweisgesetz
NJ	Neue Justiz (Zeitschrift)
NJW	Neue juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht (Zeitschrift)
PSA	Personal-Service-Agentur
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RGBL. I	Reichsgesetzblatt Teil 1
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer

Rs.	Rechtssache
S.	Seite
SGB III	Sozialgesetzbuch – Drittes Buch
Slg.	Sammlung der Rechtsprechung des EuGH
sog.	so genannt/-e/-er/-es
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u.	und
u.a.	unter anderem
UNICE	Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas
usw.	und so weiter
v.a.	vor allem
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung
z.B.	zum Beispiel
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
zit.	zitiert
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht (Zeitschrift)

A) Einleitung

Die Arbeitnehmerüberlassung übernimmt als „Frühindikator“¹ eine wichtige Funktion für den gesamten Arbeitsmarkt. In Phasen des konjunkturellen Aufschwungs eilt die Zahl der Leiharbeiter dem allgemeinen Beschäftigungsaufbau zeitlich voraus.² In Zeiten der Unsicherheit über das anhaltende Wachstum nutzen Unternehmen verstärkt Leiharbeit als flexibles Instrument der Personalplanung. Während eines Abschwungs bietet die Arbeitnehmerüberlassung Unternehmen die Möglichkeit, zeitnah auf Veränderungen reagieren zu können. Sowohl in der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise als auch in Abschwungphasen der Vergangenheit (v.a. in den Jahren 1992/1994 und 2001) geht ein Abbau der Zahl der Leiharbeiter dem konjunkturellen Einbruch des Arbeitsmarktes voraus.³

Da Leiharbeiter als Teil dieses Frühindikators zuerst von den negativen Auswirkungen einer Rezession betroffen sind, sind sie vergleichbar hohen Risiken und Unsicherheiten ausgesetzt. Leiharbeit gilt als prekäre Form atypischer Beschäftigung,⁴ da die betroffenen Arbeitnehmer oft schlechtere Arbeitsbedingungen vorfinden als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis.⁵ So erhält jeder achte Leiharbeiter (12,6%) ergänzende Arbeitslosengeld II-Zuschüsse. Im Vergleich dazu beziehen 2,8% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten diese Lohnergänzung.⁶ Darüber hinaus haben Leiharbeiter einen geringeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten und sind höheren sozialen Belastungen ausgesetzt, da bei kurzen Einsatzzeiten keine Integration im Entleihbetrieb stattfinden kann.⁷

Die Diskussion über die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter ist durch die Begriffe „equal pay“ und „equal treatment“ geprägt. Durch die Schaffung gleicher Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes soll eine Benachteiligung von Leiharbeitern im Vergleich zu den Stammarbeitern im jeweiligen Entleihbetrieb vermieden werden. Dieses Ziel wollen das Europäische Parlament und der Rat mit ihrer am 21.11.2008 verabschiedeten Richtlinie 2008/104/EG über

¹ Vgl. Nürnberger Nachrichten vom 06.08.2008: Zeitarbeit spürt Konjunktur-Eintrübung, unter: <http://www.nn-online.de/artikel.asp?art=861728&kat=3&man=3>, abgerufen am 25.02.09.

² Vgl. Brenke/Eichhorst, DIW-Wochenbericht 2008, S. 242ff. (245).

³ Vgl. Faz.net vom 03.11.08: Leiharbeiter - Arbeitnehmer zweiter Klasse, unter: <http://www.faz.net/s/Rub58241E4DF1B149538ABC24D0E82A6266/Doc~ED4B1D67C50864C9FA54BE2F04494187F~ATpl~Ecommon~Scontent.html>, abgerufen am 25.02.09.

⁴ Vgl. Blanke, DB 2008, S. 1153; Promberger, WSI-Mitteilungen, 2006, S. 263ff.

⁵ Vgl. Wiedemuth/Dombre (2008), S. 159ff. (160); Vitols (2008), S. 38.

⁶ Vgl. BT-Drucks. 16/9657, S. 3, die Zahlen beziehen sich auf September 2007.

⁷ Vgl. BT-Drucks. 15/6008, S. 23.

Leiharbeit⁸ verwirklichen.⁹ Ein Blick auf die fast 30-jährige Entstehungsgeschichte¹⁰ dieser Richtlinie zeigt, dass die jeweiligen nationalen Vorschriften zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung erheblich divergieren und aus diesem Grund lange Zeit keine Einigung auf europäischer Ebene möglich war.¹¹ Auch der deutsche Gesetzgeber hat das besondere Schutzbedürfnis der Leiharbeitnehmer erkannt und als Kompensation für die allmähliche Lockerung des Rechtes der Arbeitnehmerüberlassung einen gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz eingeführt.¹² Hierbei orientiert er sich an den Entwürfen einer Richtlinie über Leiharbeit.¹³

Das Ziel dieser Diplomarbeit ist es, das deutsche Recht der Arbeitnehmerüberlassung vor dem Hintergrund der Richtlinie über Leiharbeit auf einen möglichen Anpassungsbedarf zu analysieren.

In Abschnitt B) wird zunächst dargestellt in welchem rechtlichen Rahmen sich die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland bewegt. Das typische Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher und die daraus resultierenden Rechtsbeziehungen werden eingehend beleuchtet. Im Anschluss daran erfolgt eine Darstellung der Entstehung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes¹⁴ (im Folgenden AÜG). Im Hinblick auf die schrittweise Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung in den letzten Jahren werden die wichtigsten Änderungen vorgestellt. Die Auswirkungen der zahlreichen Reformen spiegeln sich in der ökonomischen Entwicklung der Branche wieder, welche am Ende dieses Kapitels aus Sicht der verschiedenen Akteure dokumentiert wird.

In Abschnitt C) erfolgt der Blick nach Europa, wodurch der Entstehungsprozess der Richtlinie 2008/104/EG verdeutlicht wird. Das Ziel der verabschiedeten Richtlinie ist es, den Schutz von Leiharbeitnehmern und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, dies soll durch die Schaffung des sog. „equal-treatment-Gebotes“ geschehen. Aus diesem Grund wird in Abschnitt D) vertiefend auf den Gleichbehandlungsgrundsatz

⁸ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit, ABl. EU vom 05.12.2008, Nr. L 327, S. 9-14.

⁹ Vgl. Pressemitteilung des europäischen Parlaments vom 22.10.2008 unter: http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/048-40237-294-10-43-908-20081021IPR40236-20-10-2008-2008-false/default_de.htm; Stand: 22.10.2008, abgerufen am 12.01.2009.

¹⁰ Der erste Vorschlag der Europäische Kommission geht auf das Jahr 1982 zurück: Richtlinienenvorschlag vom 07.05.1982, ABl. EG vom 19.05.1982, Nr. C 128, S. 2.

¹¹ Vgl. Fuchs, NZA 2009, S. 57 m.w.N. zu den nationalen Unterschieden.

¹² Siehe hierzu: B) II. 2. Reformen des AÜG und wichtigste Änderungen.

¹³ Vgl. Betram, ZESAR 2003, S. 205 m.w.N.

¹⁴ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung vom 03.02.1995, BGBl. I S. 158, zuletzt geändert durch Art. 233 der Verordnung vom 31.10.2006, BGBl. I S. 2407.

und die geregelten Abweichungsmöglichkeiten eingegangen. Hierbei wird Art. 5 der Richtlinie über Leiharbeit den Regelungen des AÜG gegenübergestellt.

Auch die betriebliche Mitbestimmung gehört zu den Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern. Folglich beschäftigt sich Abschnitt E) mit ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Zuordnung. Die deutschen Regelungen, welche sich v.a. im Betriebsverfassungsgesetz¹⁵ (im Folgenden BetrVG) finden, werden vor dem Hintergrund der Richtlinie 2008/104/EG betrachtet. In einem abschließenden Fazit werden die Ergebnisse dieser Diplomarbeit präsentiert.

B) Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

1. Begriffsbestimmung und Abgrenzungen

1. Arbeitnehmerüberlassung

Eine Definition der Arbeitnehmerüberlassung findet sich in § 1 Abs. 1 AÜG. Demnach liegt Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gewerbsmäßig Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) zur Arbeitsleistung überlässt. Hierbei wird von der für Arbeitsverträge üblichen zweigliedrigen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung abgewichen.¹⁶ Durch die Besonderheit der Arbeitnehmerüberlassung entsteht ein Dreiecksverhältnis aus Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer. Kennzeichnend dafür ist, dass zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung jedoch im Betrieb des Entleihers erbringt. Grundlage der Beziehung zwischen Verleiher und Entleiher ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.¹⁷ Die Begriffe „Leiharbeit“, „Zeitarbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ werden synonym verwendet.

2. Arten der Arbeitnehmerüberlassung

Das AÜG regelt gem. der Definition in § 1 Abs. 1 AÜG die legale, gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung und verfolgt das Ziel, die illegale

¹⁵ Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 25.09.2001, BGBl. I S. 2518, zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 12.08.2008, BGBl. I S. 1666.

¹⁶ Vgl. ErfK-Wank, AÜG Einleitung, Rn. 11.

¹⁷ Siehe hierzu: B) I. 4. Rechtsbeziehungen im AÜG.

Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern.¹⁸ Somit ist zunächst zwischen legaler und illegaler Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden.

Die legale, gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist streng reglementiert und darf grundsätzlich nur mit einer Verleiherlaubnis ausgeübt werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Die Erteilung dieser Erlaubnis fällt gem. § 17 AÜG in den Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit. Die Überlassungserlaubnis wird gem. § 2 Abs. 1 AÜG auf schriftlichen Antrag des Verleihers zunächst für die Dauer eines Jahres befristet erteilt (§ 2 Abs. 4 AÜG). Soll die Erlaubnis über ein Jahr hinaus verlängert werden, hat der Verleiher rechtzeitig einen Antrag zu stellen.¹⁹ Eine unbefristete Erlaubnis kann erst erteilt werden, wenn der Verleiher i.S.d. § 2 Abs. 5 AÜG drei Jahre lang erlaubt tätig war. Für die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Rechtsanspruch, sofern keine Gründe für eine Versagung nach § 3 AÜG vorliegen. Die Versagung der Erlaubnis soll Leiharbeitnehmer vor unzuverlässigen oder unseriösen Verleihern schützen²⁰ und ist aus folgenden Gründen möglich:

- Fehlende Zuverlässigkeit des Verleihers (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG), dies ist u.a. bei einem Verstoß gegen das Arbeitsschutzrecht oder der Verletzung anderer Vorschriften, z.B. aus dem Sozialversicherungsrecht der Fall;²¹
- Unzureichende Gestaltung der Betriebsorganisation des Verleihers (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 AÜG), hierbei kommt es darauf an, dass Verleiher die ihm obliegenden Arbeitgeberpflichten nicht erfüllen kann;²²
- Verstoß gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG);²³
- Fälle mit Auslandsbezug (§ 3 Abs. 2-5 AÜG), hierbei ist die Versagung z.B. aufgrund der fehlenden deutschen oder EWR-Staatsangehörigkeit möglich.²⁴

Das AÜG sieht jedoch auch Ausnahmen vor, wozu es keiner Erlaubnis bedarf. Hierzu zählt u.a. die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer für die Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft (ARGE). Diese wird unter den in § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG genannten Voraussetzungen aus dem Anwendungsbereich

¹⁸ Vgl. Schüren/Schüren, Einleitung, Rn. 1.

¹⁹ Gem. § 2 Abs. 4 Satz 2 AÜG ist der Antrag spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen.

²⁰ Vgl. ErfK-Wank, § 3 AÜG, Rn. 1.

²¹ Vgl. ausführlich hierzu mit weiteren Beispielen: Schüren/Schüren § 3 Rn. 56-148.

²² Vgl. ausführlich hierzu: Schüren/Schüren § 3 Rn. 149-158.

²³ Siehe hierzu: D) Gleichbehandlungsgrundsatz.

²⁴ Vgl. ausführlich hierzu mit weiteren Beispielen: Schüren/Schüren § 3 Rn. 162-222.