

MERKBLATT

Bundesagentur für Arbeit – Erlaubnisbehörde für die Zeitarbeit

Die in diesem Text verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist neben den Behörden der Zollverwaltung für die Kontrolle der Einhaltung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zuständig. Die Antragsbearbeitung und Erlaubniserteilung übernehmen drei überregionale Sachbearbeitungsteams in den Agenturen für Arbeit:

- Düsseldorf
- Nürnberg
- Kiel

Zudem bestehen fünf spezialisierte Prüfteams in:

- Hannover (mit Teilteam in Frankfurt am Main)
- Düsseldorf
- Nürnberg (mit Teilteam in München)
- Stuttgart
- Berlin-Mitte (mit Teilteams in Hamburg und Leipzig)

1. Erlaubniserteilung

Die Arbeitnehmerüberlassung bedarf in Deutschland gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG grundsätzlich einer Erlaubnis. Diese wird von der örtlich zuständigen Bundesagentur für Arbeit auf schriftlichen Antrag erteilt. Die Erlaubnis wird stets zunächst nur für ein Jahr befristet erteilt. Der Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen. Die Erlaubnis kann schließlich unbefristet erteilt werden, wenn der Erlaubnisinhaber drei aufeinanderfolgende Jahre lang befristet erlaubt tätig war; vgl. § 2 Absatz 4 und 5 AÜG.

Das Antragsformular zur Erteilung einer AÜ-Erlaubnis sowie eine Übersicht über die für das jeweilige Bundesland zuständige Bundesagentur für Arbeit sowie deren Kontaktdaten finden sich hier: https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrageuberlassungaeug2a_ba013421.pdf.

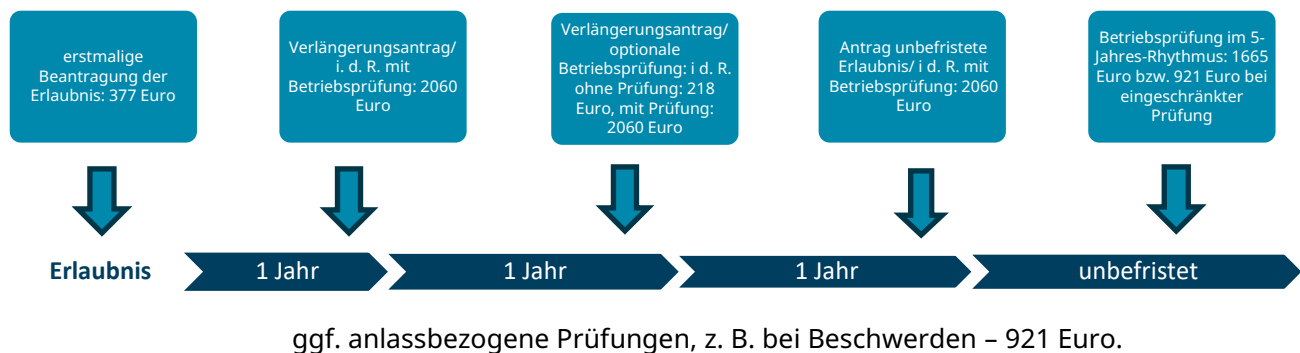
Die für die Erteilung der Erlaubnis beizubringenden Antragsunterlagen sind im Einzelnen auch unter Punkt 2.1.4 (S. 47 ff.) der [Fachlichen Weisungen zum AÜG der Bundesagentur für Arbeit](#) abgedruckt.

Die **Gebühren** für das Verwaltungshandeln (z. B. Erteilung Erlaubnis) ergeben sich aus der [BMASBGebV](#). Derzeit beträgt die Gebühr für die erstmalige **Beantragung einer AÜ-Erlaubnis 377 Euro**.

2. Prüfungen

Nach Erteilung einer zunächst für ein Jahr befristeten Erlaubnis erfolgt gegen Ende des ersten Jahres eine Betriebsprüfung durch die BA. Nach Verlängerung der (befristeten) Erlaubnis um ein weiteres Jahr, kann sich ggf. eine weitere Prüfung am Ende des zweiten Jahres anschließen; in der Regel erfolgt hier jedoch keine Betriebsprüfung. Spätestens am Ende des dritten Jahres – noch vor der Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis – erfolgt eine weitere Prüfung durch die BA. Sofern die Erlaubnis unbefristet erteilt wurde, erfolgen turnusmäßige Prüfungen im Fünf-Jahres-Rhythmus. Unabhängig von alledem sind anlassbezogene Prüfungen, z. B. bei Beschwerden, jederzeit möglich.

Erforderliche Beantragungen, Intervalle der Prüfungen und Gebühren seit 01.10.2021 im Überblick:



Die **Betriebsprüfungen** finden in der Regel angemeldet in den Geschäftsräumen des Zeitarbeitsunternehmens statt (örtliche Betriebsprüfung). Beschwerden wird stets durch schriftliches Auskunftsverlangen und/oder örtlicher Prüfung nachgegangen, soweit sie Indizien zu Rechtsverstößen enthalten. In diesen Fällen kann auch eine unangemeldete Prüfung gemäß § 7 Absatz 3 AÜG in Betracht kommen.

Im Übrigen hat das Zeitarbeitsunternehmen auf Verlangen die Auskünfte (wahrheitsgemäß, vollständig, fristgemäß und unentgeltlich) zu erteilen, die zur Durchführung des Gesetzes erforderlich sind und die geschäftlichen Unterlagen vorzulegen, aus denen sich die Richtigkeit der Angaben ergibt; § 7 Absatz 2 AÜG. Die Geschäftsunterlagen sind drei Jahre lang aufzubewahren (beachte ggf. längere Aufbewahrungsfristen bspw. nach steuerrechtlichen Vorschriften).

Die **Prüfungsschwerpunkte** der BA werden durch folgende Übersichten veranschaulicht:

2.1. Einhaltung der gesetzlichen Regelungen insbesondere zu folgenden Punkten

- Gleichstellungsgrundsatz, Tarifvertrag, Equal Pay
- Mindestlöhne, Einhaltung der Lohnuntergrenze
- Überlassungshöchstdauer
- Korrekte Gewährung von Entgelt/Entgeltersatz: u. a. Eingruppierung, Vergütung bei Krankheit, Feiertag, Urlaub
- Offenlegungs-, Konkretisierungs- und Informationspflicht
- Ausländerbeschäftigung
- Abführen der Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer
- Vollständige Vertragsunterlagen, Merkblatt der BA
- Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, arbeitsmedizinische Untersuchungen

2.2. Prüfung der „geschäftlichen Unterlagen“

Dazu zählen insbesondere:

- Personalakten
- Arbeitsentgelt begründende Unterlagen
- Arbeitsentgeltabrechnungen
- die geschlossenen Verträge (z. B. Überlassungsverträge)
- Korrespondenz mit Vertragspartnern,
- Schriftwechsel mit anderen Behörden und
- Unterlagen, die Abgrenzungsfragen zur Arbeitnehmerüberlassung betreffen, z. B. Werk- und Dienstverträge.

Weitere Prüfungsschwerpunkte sind unter Punkt 7.7 (S. 79 ff.) der Fachlichen Weisungen zum AÜG aufgeführt. Bei den „Fachlichen Weisungen zum AÜG“ handelt es sich um interne Verwaltungsanweisungen. Sie sind Maßstab für die Prüfungen der BA und geben Aufschluss darüber, welche Auffassung die BA zu den zentralen Vorschriften des AÜG vertritt.