

DAS ABC der Zeitarbeit

- Lassen Sie sich bei erstmaliger Zusammenarbeit mit einem Zeitarbeitsunternehmen die **amtliche Erlaubnis** zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung vorlegen. Alle Mitglieder im Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BAP) haben diese Lizenz auf jeden Fall.
- Im **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** (AÜG) ist das Sonderrecht der Zeitarbeit geregelt. Das Zeitarbeitsunternehmen muss u.a. zuverlässig sein hinsichtlich der Vorschriften des Sozialversicherungsrechtes, der Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer und der Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes sowie aller üblichen Arbeitgeberpflichten.
- Beim Zeitarbeitsunternehmen können Sie selbstverständlich auch **Referenzen** einholen.
- Der sogenannte **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** zwischen Entleihfirma und Zeitarbeitsunternehmen muss schriftlich erfolgen. Darin sind die besonderen Merkmale der vorgesehenen Tätigkeit und die erforderliche berufliche Qualifikation festzuschreiben.
- Die Entleihfirma sollte ein klares **Suchprofil** zu Qualifikation, Fähigkeiten und Einsatzbereichen des Mitarbeiters erstellen. Falls Interesse an einer dauerhaften Übernahme eines Mitarbeiters besteht, sollte dies schon im Vorfeld dem Zeitarbeitsunternehmen mitgeteilt werden.
- **Einweisung** und **Betreuung** des Mitarbeiters am Arbeitsplatz sind mit dem Zeitarbeitsunternehmen zu besprechen. Geklärt werden sollte auch, ob die **Einarbeitung** komplett im Betrieb erfolgen kann oder Schulungen im Vorfeld nötig sind.
- Zeitarbeitnehmer können unbegrenzt bei einer Entleihfirma eingesetzt werden. Die höchst zulässige **Einsatzdauer** für den entliehenen Mitarbeiter von 24 Monaten entfällt mit Wirkung zum 1. Januar 2004.
- Besondere **Arbeitsschutzmaßnahmen** von Seiten der Entleihfirma sollten im Vorfeld mit der Zeitarbeitsfirma geregelt werden.