

Die Gründung einer Zeitarbeitsfirma (Arbeitnehmerüberlassung) ist komplexer als eine „normale“ Unternehmensgründung, da sie **besonderen gesetzlichen Vorschriften unterliegt – insbesondere dem **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**.**

1. Rechtliche und organisatorische Vorbereitung

Unternehmensform wählen

Typischerweise: GmbH oder UG (haftungsbeschränkt) – wegen Haftungsbegrenzung.

2. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung (§ 1 AÜG)

Zuständige Behörde: Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion, meist die für dein Bundesland zuständige.

Erforderlich:

- Antrag auf **Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis** (befristet für 1 Jahr, danach unbefristet möglich)
- Nachweise über:
 - Zuverlässigkeit (Führungszeugnis, Gewerbezentralregisterauszug)
 - geordnete finanzielle Verhältnisse (BWA, Eigenkapitalnachweis)
 - fachliche Eignung (Kenntnis AÜG, Arbeitsrecht, Tarifrecht)
 - Arbeitsverträge und Musterüberlassungsverträge (werden geprüft!)
 - ggf. Bürgschaft oder Kapitalnachweis

Kosten: ca. 2.500 – 4.000 € für den Antrag

Bearbeitungszeit: 4–12 Wochen

3. Gewerbeanmeldung

- Gewerbeamt der Stadt / Gemeinde

4. Finanzamt

- Steuerliche Erfassung (Fragebogen), Steuernummer beantragen

5. Sozialversicherung & Berufsgenossenschaft

Meldepflichten als Arbeitgeber bei:

- **Krankenkassen** (für Beitragsmeldungen)
- **Bundesagentur für Arbeit** (Betriebsnummer)
- **Deutsche Rentenversicherung**
- **Berufsgenossenschaft:** meist VBG (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft)

6. Arbeitsrecht & Tarifbindung

Entweder:

- Eigene Arbeitsverträge (müssen AÜG-konform sein) oder: Anwendung eines **Tarifvertrags** (z. B. iGZ-DGB oder BAP-DGB)

Pflicht:

- Gleichstellungsgrundsatz („Equal Pay“) nach 9 Monaten
- Einhaltung von Mindestlöhnen nach AÜG und Branchen-Mindestlöhnen (derzeit ca. 13,50 €/h – Stand 2025)

7. Finanzielle Voraussetzungen

- Ausreichende Liquidität, um Löhne **vorzufinanzieren**, da Kunden meist mit Zahlungsziel zahlen.
- Nachweis von **Eigenkapital** (mind. 25.000 € empfohlen für GmbH)
- In der Regel werden **BWA und Kontoauszüge** bei der Erlaubnisprüfung verlangt.

8. Versicherungen

Empfohlen bzw. teils erforderlich:

- **Betriebshaftpflicht, Vermögensschadenhaftpflicht, Rechtsschutzversicherung**
- **Forderungsausfallversicherung / Factoring** (wegen Liquidität)

9. Interne Prozesse und Systeme

- Lohnabrechnungssystem (z. B. **DATEV LODAS, Agenda, BMD**)
- Zeiterfassung (digital empfohlen), Arbeitsschutzmanagement
- Schulungspflichten (z. B. Sicherheitsunterweisungen)

10. Marketing & Kundenakquise

- Website mit klarer Darstellung von Leistungen (z. B. „Arbeitnehmerüberlassung in Bau, Logistik, Pflege“), Zielbranchen definieren, Vertragsmuster und Preisgestaltung vorbereiten

11. Besonderheiten bei bestimmten Branchen

In Branchen wie Bau, Pflege oder Gastronomie gelten **Sonderregeln**:

Branche	Besonderheit
Baugewerbe	Arbeitnehmerüberlassung nur sehr eingeschränkt zulässig (§ 1b AÜG)
Pflege	Erlaubt, aber oft Zulassung durch Landesbehörde zusätzlich nötig
IT / Logistik / Industrie	Standard-Zeitarbeit möglich
Landwirtschaft	Sondertarife / Saisonarbeit beachten

12. Zeitlicher Ablauf – Beispiel

Phase	Dauer	To-Do
Vorbereitung & Businessplan	2–4 Wochen	Kapital, Unterlagen, Partner
Gewerbeanmeldung & Finanzamt	1 Woche	Registrierung
Antrag Arbeitnehmerüberlassung	4–12 Wochen	Einreichung & Prüfung
Start der Tätigkeit	Nach Genehmigung	Mitarbeiter einstellen & verleihen

Bonus: Wichtige Unterlagen für den Antrag

- Antrag (Formular der Regionaldirektion)
- Führungszeugnis und Auszug aus Gewerbezentralregister
- Handelsregisterauszug
- Gesellschaftsvertrag / Satzung
- Nachweis Eigenkapital / Liquidität
- Muster-Arbeitsvertrag
- Muster-Überlassungsvertrag
- Nachweis Sozialversicherung (z. B. Betriebsnummer)
- Nachweis über fachliche Eignung

Hier ist eine praxisbewährte Checkliste: **kritische Lohnarten & Zuschläge in der Zeitarbeit (Deutschland) – genau die Punkte, die prüfungs-, haftungs- und nachzahlungsrelevant sind (AÜG, Tarifrecht, SV, Zoll/FKS).**

CHECKLISTE – Kritische Lohnarten & Zuschläge (Zeitarbeit)

Grundlohn / Stundenlohn

Kritisch, weil Basis für alles Weitere

- Mindestens **gesetzlicher Zeitarbeits-Mindestlohn** (§ 3a AÜG)
- Tariflohn iGZ/BAP korrekt nach Entgeltgruppe
- Equal Pay spätestens **ab Monat 10** (9 volle Monate)

Fehlerfolge: Mindestlohnverstoß, Equal-Pay-Nachzahlung, Bußgeld

Equal-Pay-relevante Entgeltbestandteile

Hochkritisch, Einzubeziehen sind u. a.:

Grundlohn Stammbelegschaft

- Leistungszulagen
- Schichtzulagen
- Regelmäßige Prämien
- Sachbezüge

Nicht automatisch ausgeschlossen:

- Anwesenheitsprämien, Funktionszulagen, Fehlerfolge: **komplette Lohnnachzahlung + SV + Säumniszuschläge**

Mehrarbeits- / Überstundenzuschläge

Tarifabhängig

- Nur zuschlagspflichtig, **wenn Tarifvertrag es vorsieht**
- iGZ/BAP: Zuschläge meist **erst über tarifliche Wochenarbeitszeit**
- Keine automatische Zuschlagspflicht wie im Stamm

Typischer Fehler: Überstunden wie im Kundenbetrieb abrechnen

Nachtarbeitszuschläge

Besonders prüfungsrelevant

- Nacharbeit i. d. R. **23–6 Uhr**
- Zuschlagspflichtig **tariflich oder gesetzlich**
- Höhe: meist **15–25 %**
- Steuerfrei nur **bis 25 %**, sonst steuerpflichtig

Fehler: falsche Zeitfenster oder falsche Steuerfreiheit

Sonntags-, Feiertags-, Feiertagnachtszuschläge

Klassiker bei Zollprüfungen

- Zuschlag nur bei **tatsächlicher Arbeitsleistung**
- Steuerfreiheit nur bis:
 - Sonntag: **50 %**
 - Feiertag: **125 %**
 - 24./25./31.12. teilweise Sonderregeln
- Feiertag = **Arbeitsort maßgeblich**, nicht Firmensitz!

Fehlerfolge: Steuer- & SV-Nachzahlung

Schicht- & Wechselschichtzulagen

Equal-Pay-relevant

- Gehören regelmäßig zum Vergleichsentgelt
- Steuerpflichtig, wenn pauschal oder nicht zeitbezogen

Fehler: als „freiwillig“ behandeln → Equal-Pay-Verstoß

Branchenzuschläge

Extrem kritisch

- Metall/Elektro, Chemie, Kunststoff, Holz, Druck, Textil etc.
- Stufenmodell (z. B. nach 6, 9, 15 Monaten)
- Unterbrechungen korrekt rechnen

Fehlerfolge: **massive Nachzahlungen**, oft 5-stellig

Urlaubsentgelt & Urlaubsabgeltung

Oft falsch

- Durchschnittsverdienst der letzten **13 Wochen**
- Zuschläge (Nacht/Feiertag) **einzubeziehen**
- Urlaubsabgeltung nur bei Beendigung

Fehler: nur Grundlohn → Nachzahlungspflicht

Entgeltfortzahlung (Krankheit / Feiertag)

Prüfungsrelevant

- Durchschnittsverdienst, inkl. Zuschläge
- Feiertagsentgelt = geplante Arbeitszeit

Fehler: Zuschläge rausrechnen

Verpflegungsmehraufwand / Auslöse

Steuerlich sensibel

- Nur bei **Auswärtstätigkeit**
- 14 €/28 €-Regel beachten
- Kein Ersatz für Lohn!

Fehler: verdeckter Lohn → SV-pflichtig

Prämien & Boni

Equal-Pay-relevant

- Regelmäßig gezahlt = Entgelt
- Anwesenheits- & Leistungsprämien meist einzubeziehen

Fehler: als „freiwillig“ deklarieren

Sachbezüge

Oft vergessen

- Unterkunft, Fahrkarten, Tankgutscheine
- Sachbezugswerte beachten
- Equal-Pay-relevant

Prüfsicherer Mindest-Kontrollsatz

Jede Lohnart prüfen auf:

Tarifkonform, Equal-Pay-relevant, Steuerfrei oder steuerpflichtig, SV-pflichtig, Einsatzort maßgeblich?