

Beschäftigung einer Leiharbeitskraft nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG):

Grund der Beschäftigung: Vorübergehende Beschäftigung von Leiharbeitskräften für die Dauer der Besetzung vakanter Stellen bis zum Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens

Name der Leiharbeitskraft:	
Geplanter Zeitraum des Einsatzes:	
Auf welchem Arbeitsplatz soll der Einsatz erfolgen? (Stellennummer)	
Welche Qualifikation erfordert der Arbeitsplatz?	
Steht stadteigenes Personal für die Aufgabenerfüllung zur Verfügung? (→ Klärung mit POR - 5.43)	
Welche Qualifikation hat die Leiharbeitskraft?	
Handelt es sich bei dem geplanten Personaleinsatz um Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG ? (Abgrenzung zur Tätigkeit aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages)	
Ist der Verleiher im Besitz einer gültigen Erlaubnis nach § 1 AÜG ?	
Handelt es sich um eine Daueraufgabe?	
Wurde ein Stellenbesetzungsverfahren beim POR P 5 eingeleitet ? (bei ausschreibungspflichtigen Stellen: Wurde P 5 ein Stellenbesetzungsantrag zugeleitet?)	
Liegt die Dringlichkeit der Aufgabenerledigung vor ? (Eine Dringlichkeit liegt vor, wenn bis zum Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens nicht mehr abgewartet werden kann, sondern die Besetzung mit einer Leiharbeitskraft als Zwischenlösung erforderlich ist.)	
Ausführliche Dokumentation der Dringlichkeit:	
Liegt eine Aufgabenveränderung vor ?	
Entspricht die Aufgabe/entsprechen die Aufgaben nicht mehr dem vorliegenden Stellenwert? (Falls ja, ist eine aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung zur Durchführung einer Stellenwertüberprüfung an das POR P 3.2 zu übermitteln)	

Mitbestimmungsrecht Personalvertretung:

Wurde der örtliche Personalrat über den geplanten Einsatz der Leiharbeitskraft informiert ?

- Vorlage des Vertrags zwischen Entleiher und Verleiher ?
- Unterrichtung über die voraussichtliche Einsatzdauer, Einsatzort und Eingruppierung ?

Anzeigespflicht bei tatsächlichem Einsatz der Leiharbeitskraft:

Wurde das POR P 3.1 über den Einsatz der Leiharbeitskraft informiert?