



IG Metall Vorstand

FB Betriebs- und Branchenpolitik/ Ressort Betriebspolitik/Betriebsverfassung

FB Sozialpolitik/ Ressort Arbeits- und Sozialrecht/bAV

Frankfurt am Main, 30.08.2011

Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vom 28. April 2011*

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde vor dem Hintergrund der europäischen Leiharbeitsrichtlinie (RL 2008/104/EG vom 19.11.2008) geändert. Das Gesetz ist weit hinter den Erwartungen zurück geblieben und wird seinem Titel nicht gerecht. Ein hinreichender Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern, wie ihn die Richtlinie fordert, wird auch durch das reformierte AÜG nicht gewährleistet. Anstatt dem Grundsatz „Gleiche Arbeit - Gleiches Geld“ uneingeschränkte Geltung zu verschaffen, werden die Möglichkeiten zur Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Leiharbeitnehmern aufrechterhalten. Die von einer breiten Öffentlichkeit getragenen Forderungen der IG Metall zur Regulierung von Leiharbeit wurden weitestgehend ignoriert. Neben dem zentralen Kritikpunkt, dass es das Gesetz weiterhin zulässt, zu Lasten von Leiharbeitnehmern vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen, fehlte es offenkundig am politischen Willen des Gesetzgebers, tatsächliche Verbesserungen für Leiharbeitnehmer vorzunehmen. Weder findet sich eine klare Regelung zur Abgrenzung von Leiharbeit zu anderen Formen des Fremdfirmeneinsatzes im Gesetz, noch sah der Gesetzgeber Anlass dafür, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu stärken oder Verleiher und Entleiher in Fragen der Weiterbildung von Leiharbeitnehmern in die Pflicht zu nehmen. Auch die nähere Definition des Rechtsbegriffs „vorübergehender“ Arbeitnehmerüberlassung wird der Arbeitsgerichtsbarkeit überlassen.

Gleichwohl enthält das neue AÜG eine Reihe von Änderungen, die in Zukunft zu beachten sind. Bestehende betriebliche Regelungen zum Einsatz von Leiharbeitnehmern sind gfs. entsprechend anzupassen. Die wichtigsten Neuregelungen im Überblick:

- § 1 Abs. 1 S. 1 Keine Unterscheidung mehr zwischen gewerbsmäßiger und nicht gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung (in Kraft ab 1.12.2011)

Die in § 1 Abs. 1 geregelte Erlaubnispflicht knüpft in Zukunft lediglich an die Voraussetzung einer wirtschaftlichen Tätigkeit an, wodurch grundsätzlich jede Form der Überlassung von Arbeitnehmern der Erlaubnispflicht unterliegt.

Dadurch wird laut Gesetzesbegründung klargestellt, dass z.B. auch konzerninterne Personalservicegesellschaften, die Leiharbeitnehmer zum „Selbstkostenpreis“ anderen Konzernunternehmen überlassen, eine Erlaubnis nach § 1 benötigen.

- § 1 Abs. 1 S. 2 Arbeitnehmerüberlassung erfolgt vorübergehend (in Kraft ab 1.12.2011)
 Diese Vorschrift ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um Leiharbeit einzuschränken und wieder auf ihre ursprüngliche Funktion des Ausgleichs kurzfristiger Personalengpässe zurückzuführen. Arbeitsplätze im Entleiherbetrieb dauerhaft mit Leiharbeitnehmern zu besetzen ist unzulässig. Die Definition des Begriffs „vorübergehend“ bleibt allerdings den Arbeitsgerichten überlassen. Wir befürworten in diesem Zusammenhang eine arbeitsplatzbezogene Höchstüberlassungsdauer von maximal drei Monaten. Ein unbefristeter Einsatz kann daher unseres Erachtens nicht wirksam vereinbart werden. Wird gegen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. verstoßen, sind die Voraussetzungen von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erfüllt und der Betriebsrat ist zur Zustimmungsverweigerung berechtigt.
- § 1 Abs. 3 Nr. 2, 2 a Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Gesetzes (in Kraft ab 1.12.2011)
 Bestimmte Formen der Arbeitnehmerüberlassung sind gemäß § 1 Abs. 3 von den wesentlichen Schutzbestimmungen des AÜG ausgenommen. Dies gilt auch für die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, sowie für die Überlassung zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Diese Regelungen unterliegen gemeinschaftsrechtlichen Bedenken (vgl. Ulber, AiB 2011, 353), dürften in der Praxis jedoch eine eher untergeordnete Rolle spielen.
- §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 Streichung der Abweichungsmöglichkeit vom Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf zuvor arbeitslose Leiharbeitnehmer (in Kraft ab 1.12.2011)
 Die Möglichkeit zuvor Arbeitslose für höchstens sechs Wochen zu einem Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat, zu beschäftigen wurde ersatzlos gestrichen.
- § 3 a Lohnuntergrenze (in Kraft ab 30.04.2011)
 Auf gemeinsamen Vorschlag zuständiger Tarifvertragsparteien kann das BMAS bundesweit tariflich geregelte Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festsetzen. Bisher besteht dazu noch keine Rechtsverordnung.
- § 9 Nr. 2 Sogenannte „Drehtür- oder Schleckerklausel“ (in Kraft ab 30.4.2011)
 Vom Gleichbehandlungsgebot darf auch durch einen Tarifvertrag nicht abgewichen werden, wenn der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern

gemäß § 18 AktG bildenden Arbeitgeber ausgeschieden ist. Die Kündigung eines Stammbeschäftigten mit anschließendem Rückentleih wird dadurch nicht unterbunden. Die Regelung besagt lediglich, dass der vormals Stammbeschäftigte Anspruch auf equal pay hat, soweit zwischen Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Rückkehr als Leiharbeitnehmer zum ehemaligen Arbeitgeber (nunmehr Entleiher) nicht mehr als sechs Monate liegen. **Achtung:** Bei Verstoß gegen diese Vorschrift entsteht ein Anspruch auf equal pay unter Beachtung evtl. Ausschlussfristen rückwirkend nur für solche Verträge, die am 15.12.2010 oder später abgeschlossen wurden.

- § 13 a Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze (in Kraft ab 1.12.2011)
Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.
- § 13 b Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten (in Kraft ab 1.12.2011)
Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gemeinschaftseinrichtungen sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

* Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011 Teil I Nr. 18 vom 29. April 2011

Weitere Änderungen u.a. die Anpassung der Ordnungswidrigkeitstatbestände und die Durchführung des AÜG betreffend, enthält das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vom 20. Juli 2011, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011 Teil I Nr. 39 vom 29. Juli 2011.

Broschüre: Ratgeber Leiharbeit – Tipps und Hilfen für Beschäftigte - Überarbeitete Neuauflage Sep. 2011 DGB21352



Leiharbeit ist mit besonderen Risiken verbunden. Wegen zahlreicher gesetzlicher Änderungen wurde der Ratgeber grundlegend überarbeitet. Die Broschüre informiert über Ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber und der Bundesagentur für Arbeit, die Inhalte des DGB-Tarifvertrages sowie die Möglichkeiten der Unterstützung durch Betriebsräte. Es gibt Tipps und Hilfen zum Arbeitsschutz und zum Abschluss des Arbeitsvertrags. Neu sind die Hinweise zum Mindestlohn, zur „Schleckerklausel“, Gleichbehandlung bei betrieblichen Einrichtungen und Informationen zu freien Arbeitsstellen.

DGB Bundesvorstand, Bereich Arbeitsmarktpolitik

Preis

1 Exemplar	21-50 Ex.	über 50 Ex.
1,00 EUR	0,70 EUR	0,70 EUR

Alle Preise zuzüglich Versandkosten.

https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB21352