

Überblick über den Gesetzentwurf zur Verhinderung von Missbrauch in der Zeitarbeit

Ausweitung der Erlaubnispflicht

Der Bundestag hat am 24. 03. 2011 das Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung beschlossen und es tritt in Gänze mit Wirkung zum 01. 12. 2011 in Kraft. Die Änderungen erweitern die Anwendbarkeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) deutlich.

Bis zur Gesetzesänderung konnte das AÜG nur angewendet werden, wenn der Verleiher die Arbeitnehmerüberlassung "**gewerbsmäßig**" i. S. d. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG betrieb. Gewerbsmäßigkeit beschreibt in diesem Sinn die dauerhafte Tätigkeit mit Gewinnerzielungsabsicht. Jetzt kommt das AÜG bereits dann zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber im Rahmen seiner (**üblichen**) **wirtschaftlichen Tätigkeit** handelt. Diese Verschärfung führt im Ergebnis dazu, dass **nur noch nicht-wirtschaftlich orientierte Unternehmen** von der **Anwendung** des AÜG **ausgenommen** sind.

Ausschließlich vorübergehende Überlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung darf nunmehr **ausschließlich vorübergehend** erfolgen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG). Die **maximale Zeitdauer** der vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung, wird jedoch unglücklicherweise **gerade nicht festgelegt** und wird über die Arbeitsgerichte konkretisiert werden müssen.

Damit soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer auf Dauer über einen Verleiher zur Verfügung gestellt werden und nicht direkt vom eigentlichen Arbeitgeber eingestellt werden.

Solange aber nicht verbindlich festgelegt ist, wie lange "vorübergehend" tatsächlich maximal ist, wird diese Regelung bereits wegen der üblichen Befristung der Arbeitseinsätze der Leiharbeiter ins Leere gehen.

Mindestentgelt

Eine Abweichung von dem Equal-Pay Gebot durch einen Tarifvertrag in der Zeitarbeit kann nur in Zukunft nur erfolgen, wenn dieser Tarifvertrag einen verbindlichen Mindestlohn gewährt. Die Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme bleibt dabei aber erhalten.

Im Sinne des Arbeitnehmerentgeltgesetzes (AEntG) kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 3a AÜG auf Vorschlag der Tarifvertragsparteien einen Mindestlohn festlegen. Ist in einem Tarifvertrag der Zeitarbeit dieses (Mindest-) Entgeltniveau nicht festgelegt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleiherbetrieb. Dieser muss aber nach § 10 Abs. 5 AÜG immer mindestens die Höhe des festgelegten Mindestlohnes haben.

Informationen über freie Arbeitsplätze und Zugang zu Einrichtungen und Diensten des Entleiherbetriebs

Der Entleiher ist in Zukunft verpflichtet, alle Leiharbeiter über freie Stellen zu informieren (§ 13a AÜG), wodurch der Übergang in eine unmittelbare Beschäftigung erleichtert werden soll.

Auch haben Leiharbeiter künftig zu den gleichen Bedingungen wie die Stammbeschäftigten Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen im Betrieb. Ausdrücklich, aber nicht abschließend, benannt sind im Gesetz Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Erlaubnisfrei: gelegentliche Überlassung

Das Gesetz schafft sozusagen als Ausgleich für die Erweiterung der Erlaubnispflicht eine weitere Ausnahnevorschrift.

Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG ist die Überlassung erlaubnisfrei, wenn sie **nur gelegentlich** erfolgt und der **Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung** eingestellt wurde. Die **Personalaushilfe** unter Unternehmen und Betrieben ist daher erlaubnisfrei.

Streichung einer Ausnahme vom Equal-Pay-Grundsatz

Bislang musste der Equal-Pay-Grundsatz für die Dauer von 6 Wochen nicht angewendet werden, wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wurde, der vor Einstellung arbeitslos war und die Vergütung mindestens die Höhe des bisherigen Arbeitslosengeldes hatte. **Diese Ausnahme ist ersatzlos gestrichen worden.**

Vermeidung des sog. Drehtür-Effekts

Bisher konnten Arbeitnehmer nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses von einem konzerneigenen Verleiher eingestellt werden, der sie unmittelbar wieder dem ursprünglichen Arbeitgeber zur Verfügung stellt (Drehtür-Effekt). Problematisch an dieser Vorgehensweise war die Möglichkeit der Absenkung des Einkommens (Kostensparnis des Entleihers) bei gleicher Arbeitsleistung durch Wechsel des Arbeitnehmers zu einem Verleihunternehmen bei gleichem Arbeitsplatz.

Diese Praxis wird in Zukunft durch das Gesetz untersagt. Um das Equal-Pay-Gebot zu umgehen, müssen zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der "Rückverleihung" durch einen konzerneigenen Verleiher jetzt **mindestens 6 Monate** liegen. (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 letzter Satz, § 9 Nr. 2 letzter Halbsatz AÜG).

Konzernprivileg

Das Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG bleibt grundsätzlich erhalten, die konzerninterne Überlassung ist aber **künftig ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.**

Durch die Änderung soll **verhindert** werden, dass Arbeitnehmer **nicht** beim eigentlichen **Beschäftigungsunternehmen**, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird, eingestellt werden, sondern **über den Umweg** eines (regelmäßig zu für den Entleiher günstigeren Kosten) Verleih-Unternehmens, beschäftigt werden. Dadurch wird in Zukunft eine Reihe von Missbrauchsfällen verhindert werden können.