



Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Am 29. April 2011 wurde das Erste Gesetz zur Änderung des AÜG im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit soll die europäische Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG 19.11.2008) umgesetzt werden und dem Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung entgegengewirkt werden.

1. Zum 30. April 2011 in Kraft getretene „Drehtürklausel“:

Von zentraler Bedeutung ist die sog. „Drehtürklausel“ (§ 9 Nr. 2 AÜG n.F.). Diese wurde wegen negativen Fällen in der Drogeriebranche eingebracht und ist seit 30. April 2011 wirksam. Es bleibt zwar künftig möglich, dass ein Arbeitgeber Mitarbeiter entlässt und sie anschließend über eine Zeitarbeitsfirma wieder einsetzt. Unwirksam sind aber solche Vereinbarungen, wonach Leiharbeitnehmer bei ihrem bisherigen Arbeitgeber zu schlechteren Bedingungen eingesetzt werden. Die Leiharbeitnehmer müssen wenigstens so vergütet werden, wie es beim bisherigen Arbeitgeber für vergleichbare Arbeitnehmer üblich ist.

2. Zum 1. Dezember 2011 in Kraft tretende Neuregelungen:

2.1 Erweiterung der Erlaubnispflicht

Erlaubnispflichtig ist gem. § 1 Abs. 1 AÜG n.F. eine Arbeitnehmerüberlassung schon dann, wenn sie im Rahmen der „wirtschaftliche Tätigkeit“ des Verleihers erfolgt. Die Erlaubnispflicht setzt nicht mehr voraus, dass die Arbeitnehmerüberlassung gewerbsmäßig erfolgt. Eine reine konzerninterne Personalservicegesellschaft benötigt daher auch dann eine Erlaubnis, wenn sie Leiharbeitnehmer zum Selbstkostenpreis an Konzernunternehmen überlässt. Generell definiert das AÜG eine Arbeitnehmerüberlassung als nur „vorübergehend“ (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG n.F.), weil ein dauerhafter Arbeitskräftebedarf nicht durch Einsatz von Leiharbeitnehmern gedeckt werden soll. Eine Höchstdauer der Überlassung enthält die Gesetzesänderung aber nicht. Erlaubnisfrei ist gemäß § 1 Abs.3 Nr. 2a AÜG n.F. nur noch eine „gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung“ (wie etwa das Abdecken von zufälligem Vertretungsbedarf) und wenn der Arbeitnehmer „nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt“ wird.

2.2 Einschränkung des bisherigen Konzernprivilegs

Gemäß § 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG n.F. gilt das Konzernprivileg nur noch, wenn das Konzernunternehmen den entsprechenden Mitarbeiter „nicht zum Zweck der Überlassung einstellt und beschäftigt“. Es bleibt abzuwarten, wann die Gerichte und Behörden das neue Konzernprivileg als erfüllt ansehen werden. Ein Teil der juristischen Literatur meint, dass die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung künftig



erlaubnisfrei bleibt, wenn der Verleiher den überlassenen Mitarbeiter zumindest zeitweilig auch selbst im eigenen Betrieb einsetzt, oder wenn er den Mitarbeiter irgendwann einmal zur Arbeitsleistung im eigenen Betrieb/Unternehmen eingestellt hat und später einvernehmlich als Leiharbeiter außerhalb einsetzt.

2.3 Lohnuntergrenze

Gemäß § 3a AÜG n.F. kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durch Rechtsverordnung eine Lohnuntergrenze festsetzen. Voraussetzung ist ein entsprechender Vorschlag der „richtigen“ Tarifpartner. Allgemein erwartet wird eine Lohnuntergrenze für Leiharbeit in Höhe von EUR 7,79 im Westen und EUR 6,89 im Osten (in Anlehnung an den Tarifvertrag zwischen der BZA und den DGB-Gewerkschaften). Ein entsprechender Vorschlag fehlt derzeit jedoch noch.

2.4 Ausnahmen vom „Equal-Pay“-Grundsatz

Nach dem „Equal-Pay“-Grundsatz haben Leiharbeiter einen Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie vergleichbare Arbeitnehmer im Entleihbetrieb. Gemäß § 9 Nr. 2 AÜG n.F. kann von dem Grundsatz des Equal-Pay nur durch Tarifvertrag abgewichen werden, wobei die Lohnuntergrenze gemäß § 3a AÜG zu wahren ist. Solche Tarifvorschriften gelten jedoch nicht für Leiharbeiter, die in den letzten 6 Monaten vor ihrer Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder bei einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen ausgeschieden sind. Verstöße gegen den Equal-Pay-Grundsatz können gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3a und Abs. 2 AÜG n.F. als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu EUR 30.000,00 geahndet werden.

2.5 Information über freie Arbeitsplätze, Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten

Gemäß § 13a AÜG n.F. hat der Entleiher die Leiharbeiter über offene Stellen im Unternehmen zu unterrichten. Dies kann er durch allgemeine Bekanntgabe (z.B. Aushang am schwarzen Brett oder Mitteilung im allgemein zugänglichen Intranet) erfüllen. Gemäß § 13b AÜG n.F. müssen alle Leiharbeiter unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbare Arbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten (z.B. Betriebskindergarten, Kantine, Parkplatz) haben. Die Erfüllung dieser Pflichten ist einklagbar. Zuwiderhandlungen können Schadensersatzansprüche begründen und als Ordnungswidrigkeit geahndet werden (§ 16 Abs. 1 Nr. 9 und Abs. 2 AÜG n.F.).

3. AÜG-Kontrollgesetz vom 20. Juli 2011

Mit dem am 30. Juli 2011 in Kraft getretenen Gesetz zur Änderung des AÜG und des SchwarzArbG wurde u.a. das AÜG erneut geändert. Danach wird die Einhaltung des Equal-Pay-Grundsatzes und der Lohnuntergrenze durch den Zoll kontrolliert. Verstöße hiergegen oder gegen die Duldungs- und Mitwirkungspflichten des Entleihers können mit einer Geldbuße bis EUR 30.000, Verstöße gegen die Pflicht zur Information und Zugangsgewährung nach §§ 13 a und b AÜG können mit einer Geldbuße bis EUR 2.500 geahndet werden.



Ihre Ansprechpartner:



Martin Jost
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht
jost@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0
Fax: + 49 821 57058 - 153



Michael Zayoz
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeits- und Sozialrecht
zayoz@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0
Fax: + 49 821 57058 - 153

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten und zu Ihrem richtigen Ansprechpartner in unserem Hause sowie für eine unverbindliche Kontaktaufnahme stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Sonntag & Partner

Sonntag & Partner ist eine unabhängige multidisziplinäre Partnerschaft von Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Rechtsanwälten mit Büros in Augsburg und München. Mit derzeit mehr als 170 Partnern und Mitarbeitern bieten wir Ihnen eine fachübergreifende und auf Ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Beratung und Vertretung Ihrer Interessen, sowohl deutschlandweit als auch im internationalen Kontext.

Unser Dienstleistungsangebot in den Bereichen Family Office, Vermögensbetreuung, Valuation Experts und weiteren speziellen Beratungsfeldern rundet unser Kanzleiprofil ab.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter www.sonntag-partner.de

