

DIE GEPLANTE NEUREGELUNG DER LEIHARBEIT

Jürgen Ulber

VORÜBERGEHENDE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Anstelle von § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG werden folgende Sätze eingefügt:

- „(2) Die Überlassung von Arbeitnehmern ist nur zulässig, soweit sie bei unmittelbarer Einstellung des Arbeitnehmers durch den Entleiher eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 oder 3 TzBfG rechtfertigt und eine Höchstdauer von 12 Monaten nicht überschreitet (vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung).**
- (3) Mehrere Überlassungen an denselben Entleiher sind bei der Höchstdauer zusammenzuzählen, soweit sie innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten erfolgen oder zwischen den Überlassungen ein innerer Zusammenhang besteht.**
- (4) Ein beim Entleiher nach § 3 Abs. 1 TVG zur Anwendung kommender Tarifvertrag kann für begründete Ausnahmefälle eine Überlassungsdauer von höchstens 24 Monaten vorsehen.**
- (5) Liegt keine tarifliche Regelung nach Satz 4 vor und dauert die Dauer der Überlassung länger als 6 Monate, wird vermutet, dass die Überlassung keinem nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf beim Entleiher entspricht.**
- (6) Die Vermutung kann durch den Nachweis widerlegt werden, dass die nach Satz 2 zulässige vorübergehende Überlassung einen längeren Zeitraum erfordert.“**

VERMUTETE ARBEITSVERMITTLUNG NACH § 1 ABS. 2 AÜG

In § 1 Abs. 2 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„(2) § 10 Abs. 1 AÜG gilt entsprechend.

(3) Der Verleiher kann die Vermutung widerlegen, soweit er die Unkenntnis eines Verstoßes gegen § 1 Abs. 1 S. 2 nicht zu vertreten hat.“

VERBOT DES RÜCKENTLEIHS

In Anlehnung an § 14 Abs. 2 TzBfG wird folgende gesetzliche Regelung vorgeschlagen:

„Die Überlassung eines Arbeitnehmers an einen Entleiher, bei dem der Arbeitnehmer in den letzten 2 Jahren vor der Überlassung beschäftigt war, ist unzulässig. Bei Verstößen gilt § 10 Abs. 1 entsprechend.“

PRIVILEGIERTE FORMEN (§ 1 ABS. 3 AÜG)

Vorschlag zur Änderung von § 1 Abs. 3:

„Eine Erlaubnis nach Abs. 1 Satz 1 ist nicht erforderlich für die Überlassung

- 1. (bisherige Nr. 1)*
- 2. (bisherige Nr. 2*
- 2a. (bisherige Nr. 2a)*
- 3. bei der Personalgestellung und Abordnung durch öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaften*
- 4. (bisherige Nr. 3),*

soweit der Verleiher die Überlassung vorher schriftlich der Bundesagentur für Arbeit angezeigt hat. Für den Inhalt der Anzeige gilt § 1a Abs. 2.

Satz 3: Satz 1 gilt nicht im Anwendungsbereich von § 1b S. 2 und 3.“

ARBEITSGEMEINSCHAFT (§ 1 ABS.1 S. 3 AÜG)

Vorschlag zur Neuregelung von § 1 Abs. 1 S. 3:

„(3) Bei Überlassung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft, bei der für alle Mitglieder Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten, bedarf der Arbeitgeber keiner Erlaubnis.

(4) Die Überlassung ist vorher der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen.

(5) Für die Anzeige gilt § 1a Abs. 2 entsprechend.“

PERSONALGESTELLUNG UND ABORDNUNG IM ÖFF. DIENST

Entschießung des Bundesrates

„Personalgestellung und Abordnung – Herausnahme der öffentlich-rechtlichen Gebietskörperschaften aus dem Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (BR-Drs. 745/13)

Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf,

1. Zu überprüfen, ob und in welchem Umfang die Vorschriften des AÜG auf die Personalgestellung und Abordnung nach den Regelungen des TVöD und des TV-L Anwendung finden und welche Konsequenzen dies für bestimmte Fallkonstellationen der Personalgestellung und Abordnung hat;
2. unverzüglich zu regeln, dass öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaften im Hinblick auf Personalgestellungen und Abordnungen nicht in den Anwendungsbereich des AÜG fallen,

hilfsweise für die vorgenannten Rechtsträger ein vereinfachtes und kostenfreies Verfahren für die Erteilung einer unmittelbar unbefristeten Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis einzuführen.

GELTUNGSBEREICH DER ERLAUBNIS (§ 2 AÜG)

Regelungsvorschlag zu § 2 Abs. 1:

Nach § 2 Abs. 1 S. 1 werden die Sätze 2 und 3 angefügt:

„(2) Der Geltungsbereich der Erlaubnis erstreckt sich nicht auf Fälle, in denen die Überlassung gegen §§ 1 Abs. 1 S. 2, 1b S. 1 oder ein sonstiges gesetzliches Verbot der Arbeitnehmerüberlassung verstößt. Dasselbe gilt, soweit die Überlassung im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet ist.“

GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSÄTZE (§§ 3 ABS. 1 NR. 3, 9 NR. 2 AÜG)

In §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 1, 9 Nr. 2 Hs. 1, 10 Abs. 4 S. 1, 3 und 4, 12 Abs. 1 S. 2 und 13 b S. 1 werden die Wörter:

“für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers“

gestrichen und der Satzteil angefügt:

„die gelten würden, wenn der Leiharbeitnehmer vom Entleiher unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wäre.“

TARIFVERTRAGLICHE REGELUNGSBEFUGNISSE

Vorschlag zur Gesetzesänderung von § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2
und § 9 Nr. 2 unter Aufhebung der Halbsätze:

- „(2) Ein beim Verleiher nach § 3 Abs. 1 TVG geltender Tarifvertrag kann für unbefristete Arbeitsverhältnisse, die die Dauer der ersten Überlassung an einen Entleiher um einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten übersteigen, abweichende Regelungen zulassen, soweit der Gesamtschutz des Arbeitnehmers gewahrt ist und die in einer Rechtsverordnung nach § 3a festgelegten Mindeststundenentgelte nicht unterschritten werden.**
- (3) Satz 2 gilt nicht, soweit die Dauer der Überlassung an denselben Entleiher innerhalb eines Zeitraums von 2 Jahren 9 Monate übersteigt oder die Überlassung nicht vorübergehend i. S. v. § 1 Abs. 1 S. 2 bis 4 erfolgt.**
- (4) Der Gesamtschutz ist gewahrt, soweit beim Arbeitsentgelt sowie den sonstigen wesentlichen Arbeitsbedingungen gegenüber den beim Entleiher geltenden Bedingungen insgesamt jeweils ein gleichwertiges Schutzniveau erreicht wird.“**

LOHNUNTERGRENZE GEM. § 3A

Vorschlag zur Gesetzesänderung:

§ 3a Abs. 1 S. 1 wird um folgenden Halbsatz ergänzt:

„...; die Mindestentgelte müssen den unterschiedlichen Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit angemessen Rechnung tragen.“

FINGIERTES ARBEITSVERHÄLTNIS NACH § 10 ABS. 1 AÜG

§ 10 Abs. 1 S. 1 AÜG ist nach den Wörtern

„... nach § 9 Nr. 1“

um nachfolgenden Zusatz zu ergänzen:

„oder erfolgt die Überlassung nach § 1 Abs. 1 S. 2 nicht vorübergehend“.

WAHLRECHT BEIM FINGIERTEN ARBEITSVERHÄLTNIS

Vorschlag zu Gesetzesänderung:

Nach § 10 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 wird nach dem Semikolon folgender Halbsatz eingefügt:

„soweit das Arbeitsverhältnis nicht nach § 9 Nr. 1 unwirksam ist, steht dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu, ob er das Arbeitsverhältnis zum Entleiher erfüllt oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis zum Verleiher fortsetzt.“