Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Antworten auf sieben Kernfragen

von Laurenz Nurk

Ab dem 1. April 2017 dürfen Leiharbeiter nur noch maximal 18 Monate in einem Betrieb arbeiten, ab neun Monaten gilt Equal Pay [3] („Gleiche Bezahlung“). So das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG [4]). Doch es hagelt Kritik. Leiharbeit könne zum Dauerzustand werden. Damit wäre die Schlecker-Praxis zurück. Hier sind die Antworten der Fachredaktion des Bund Verlags [5] auf 7 Kernfragen.

1. Was ist überhaupt Leiharbeit?

Leiharbeit soll Betrieben die Flexibilität geben, kurzfristig Personal aufzustocken. Eine Verleihfirma stellt dafür den Betrieben Personal – eben sogenannte Leiharbeitnehmer – zur Verfügung. Diese sind bei der Verleihfirma angestellt und schließen ihre Arbeitsverträge auch nur mit diesen ab. Dennoch sind Leiharbeitnehmer in die Arbeitsstrukturen der Betriebe, an die sie ausgeliehen werden, eingegliedert. Hinsichtlich der Arbeitsausführung unterliegen sie deren Weisungen. Dies, obwohl offiziell keine Rechtsverhältnisse zwischen Leiharbeitnehmer und den Betrieben des Einsatzortes bestehen.

Die Leiharbeitnehmer erhalten ihren Lohn von der Verleihfirma. Zwischen Verleiher und Entleiher wird ein Stundensatz für die zu leistende Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers vereinbart, der (häufig; immer) deutlich über dem eigentlichen Lohn des Leiharbeitnehmers liegt.

2. Wie lange darf ab 1.4.2017 ein Leiharbeitnehmer maximal in einem Betrieb arbeiten?

Das neue AÜG, das ab 1.4.2017 in Kraft tritt, hat für die Dauer der Leiharbeit eine Obergrenze eingeführt. Der einzelne Leiharbeitnehmer darf grundsätzlich maximal 18 Monate auf demselben Arbeitsplatz bei einem Entleiher arbeiten (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG). Bleibt er länger, hat er keinen Anspruch auf eine Festanstellung. Der Entleiher darf ihn allerdings nicht weiterbeschäftigen ohne mit ihm ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Tarifverträge oder auch Betriebsvereinbarungen können Abweichungen vorsehen, die eventuell einen – gegenüber den 18 Monaten deutlich – längeren Einsatz von Leiharbeitnehmern ermöglichen.

Die für den einzelnen Leiharbeiter geltende Obergrenze von 18 Monaten kann aber – in der Gesamtwirkung – leicht ausgehebelt werden. Das neue Gesetz verbietet nämlich nicht einen Austausch der Leiharbeiter auf demselben Arbeitsplatz. Möglich ist daher daher ganz legal das dauerhafte Besetzen von Dauerarbeitsplätzen mit – jeweils wechselnden – Leiharbeitnehmern (Siehe näher Ulber, § 1 Rn. 249). Dies wird von vielen als Skandal und echte Verschlechterung angesehen.

3. Wird die Schlecker-Praxis wieder legalisiert?

Eigentlich soll Leiharbeit nur »vorübergehend« erfolgen. Dieser Grundsatz ergibt sich nicht nur aus der Natur der Leiharbeit, die eben dazu dienst, saisonale Schwankungen abzufedern. Der Grundsatz ist auch in der EU-Leiharbeitsrichtlinie verankert. Und die Rechtsprechung hatte in den letzten Jahren klargestellt, dass die Besetzung von Arbeitsplätzen beim Entleiher nur bei einem vorübergehenden Beschäftigungsbedarf zulässig und eine Besetzung von Dauerarbeitsplätzen untersagt sei. Ein Missbrauch – wie beim Schlecker-Skandal – war dadurch zuletzt ausgeschlossen.

Durch das neue AÜG wird aber diese Schlecker-Praxis wieder legalisiert. Es wird künftig wieder möglich sein, einen Arbeitsplatz dauerhaft mit wechselnden Arbeitnehmern zu besetzen. Die Begrenzung auf 18 Monate (siehe Frage 2) bezieht sich nur auf einzelne Arbeitnehmer, sie verbietet nicht, durch permanenten Austausch den Arbeitsplatz dauerhaft mit Leiharbeitnehmern zu besetzen. Dies ist nicht nur ein eklatanter Verstoß gegen EU-Recht, sondern auch für die Betroffenen eine deutliche Verschlechterung (siehe auch Ulber, AiB 1/2017, 27 [6]).

4. Kann die Überlassungsdauer auch ansonsten länger als 18 Monate dauern?

Ja. Es gibt immer die Möglichkeit, dass Tarifverträge oder – sofern Öffnungsklauseln bestehen – auch Betriebsvereinbarungen eine längere Überlassung für den einzelnen Leiharbeitnehmer vorsehen. Die Dauer kann sogar mehrere Jahre betragen, also deutlich über der vom Gesetz von vorgesehenen Maximalgrenze von 18 Monaten.

5. Was bedeutet Equal Pay nach dem neuen Gesetz?

»Equal Pay« heißt gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Diesen wichtigen Grundsatz hat das neue AÜG nun gesetzlich verankert. Nach 9 Monaten sollen Leiharbeitnehmer das gleiche Entgelt erhalten wir Stammarbeitnehmer. Das klingt auf den ersten Blick wie eine deutliche Verbesserung, ist es aber nicht. Denn allenfalls ein Viertel der Leiharbeitnehmer

arbeitet überhaupt länger als neun Monate, die restlichen drei Viertel werden vom Gleichstellungsgrundsatz ausgenommen.

Außerdem gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nach der EU-Leiharbeitsrichtlinie schon per se ab dem ersten Tag eines Einsatzes, danach hat der Leiharbeiter einen Anspruch auf die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen – einschließlich des Arbeitsentgelts. Und zwar ab dem ersten Tag, an dem der Leiharbeiter im Betrieb beschäftigt ist.

Das heißt aber im Klartext auch, dass die nun eingeführte Regelung für ein Equal Pay nach erst 9 Monaten ein deutliches Minus gegenüber dem EU-Recht und damit auch einen Verstoß dagegen darstellen könnte (siehe auch Ulber, AiB 1/2017, S. 28 [6]).

6. Welcher Betriebsrat ist für Leiharbeitnehmer zuständig?

Leiharbeitnehmer sind auch während der Zeit ihres Arbeitseinsatzes immer Beschäftigte des Verleihbetriebs bzw. der Zeitarbeitsfirma. Mit dem entleihenden Unternehmen kommt kein Arbeitsvertrag zustande. Daraus folgt, dass für den Leiharbeitnehmer der Betriebsrat des Verleihbetriebs zuständig ist. Dieser muss nach § 80 BetrVG dafür sorgen, dass die Gesetze zum Schutz der Leiharbeitnehmer und vor allem auch die Gleichstellungsgrundsätze zu Gunsten derselben eingehalten werden.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG bei Einstellung, Versetzung und Eingruppierung obliegt ebenfalls dem Betriebsrat des Verleihbetriebs. In der konkreten Ausgestaltung kann es zuweilen zu Kompetenzproblemen im Detail bei Fragen kommen, welcher Betriebsrat – der des Verleihers oder Entleihers – etwa bei Fragen der Arbeitsordnung, der Arbeitszeit o.ä. konkret zuständig ist (Details siehe Ulber § 14 AÜG). Allerdings dürfen Leiharbeitnehmer den Betriebsrat des entleihenden Unternehmens mitwählen, wenn sie mindestens 3 Monate im Betrieb sind. Wählbar für den Betriebsrat sind sie allerdings nicht.

7. Zählen Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten mit?

Ja. Das ist eine wichtige Neuerung des neuen AÜG. Der alte Grundsatz, wonach Leiharbeitnehmer »wählen, aber nicht zählen«, ist damit überholt. Ab 1.4.2017 ist gesetzlich geregelt, dass Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb bei zahlreichen betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten mitzählen und damit durchaus Berücksichtigung im Betrieb des Entleihers finden (§ 14 Abs. 2 Satz 4 und 5 AÜG): Leiharbeitnehmer sind folglich im Rahmen des BetrVG, des Europäischen Betriebsrätegesetzes und der Mitbestimmungsgesetze mitzuzählen, wenn eine Norm eine bestimmte Beschäftigtenzahl voraussetzt (s. Ulber, AiB 1/2017, S. 30 [6]).

Laurenz Nurk (Quelle: Fachredaktion des Bund Verlag [7])

► **Quelle:** Erstveröffentlicht am 21.02.2017 auf gewerkschaftsforum-do.de >Artikel [8]. Die Texte (nicht aber Grafiken und Bilder) auf gewerkschaftsforum-do.de unterliegen der Creative Commons-Lizenz (CC BY-NC-ND 3.0 DE [9]), soweit nicht anders vermerkt.

► Bild- und Grafikquellen:

1. YOU´RE HIRED. Foto: geralt / Gerd Altmann, Freiburg. **Quelle**: Pixabay [10]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. Pixabay Lizenz [11]. >> Grafik [12].

2. YOU´RE FIRED. Foto: geralt / Gerd Altmann, Freiburg. **Quelle**: Pixabay [10]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. Pixabay Lizenz [11]. >> Grafik [13].

3. FOR SALE: Arbeitskraft, also der Mensch, wird zur Ware. UnterEqual Pay [3] („Gleiche Bezahlung“) versteht man in der Arbeitnehmerüberlassung [14] die Forderung, einem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe zu zahlen wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers. Damit unterscheidet sich Equal Pay von Equal Treatment. *Equal Treatment* bedeutet die Gleichbehandlung von Leiharbeiter und Stammmitarbeiter, z. B. bei Prämien, Urlaubsansprüchen aber auch Zugang zu Kantine und Nutzung von Einrichtungen wie Betriebskindergarten.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [4] (AÜG) stellt rechtliche Regeln für die Zeitarbeit auf. Nach § 10 [15] Abs. 4 AÜG ist der Verleiher verpflichtet, "dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren." Das AÜG fordert also grundsätzlich, Leiharbeitnehmer und Stammarbeitnehmer gleich zu behandeln (Equal Treatment), doch die Realität sieht anders aus.

Foto: Andreas / andreas160578. **Quelle**: Pixabay [10]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden.

Pixabay Lizenz [11]. >> Foto.

Quell-URL: https://kritisches-netzwerk.de/forum/das-neue-arbeitnehmerueberlassungsgesetz-aueg

Links
[1] https://kritisches-netzwerk.de/user/login?destination=comment/reply/6209%23comment-form
[2] https://kritisches-netzwerk.de/forum/das-neue-arbeitnehmerueberlassungsgesetz-aueg
[3] https://de.wikipedia.org/wiki/Equal_Pay
[4] https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer%C3%BCberlassungsgesetz
[5] http://www.bund-verlag.de
[6] http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/zeitschrift/zeitschrift-archiv/ausgabe/2017/1/Kurz-gefasst-10015027/
[7] http://www.bund-verlag.de/
[8] http://gewerkschaftsforum-do.de/das-neue-arbeitnehmerueberlassungsgesetz-aueg-antworten-auf-7-kernfragen/#more-2800
[9] https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/
[10] https://pixabay.com/
[11] https://pixabay.com/de/service/license/
[12] https://pixabay.com/de/illustrations/einstellung-arbeitsplatz-einladung-1538206/
[13] https://pixabay.com/de/illustrations/hand-mann-schnippen-wegschnippen-1538204/
[14] https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer%C3%BCberlassung
[15] https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/__10.html
[16] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitnehmer
[17] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitnehmeruberlassung
[18] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitnehmeruberlassungsgesetz
[19] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsbedingungen
[20] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitseinsatz
[21] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsentgelt
[22] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsordnung
[23] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsrecht
[24] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsverhaltnis
[25] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsvertrag
[26] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitszeit
[27] https://kritisches-netzwerk.de/tags/aug
[28] https://kritisches-netzwerk.de/tags/beschaftigte
[29] https://kritisches-netzwerk.de/tags/beschaftigungsbedarf
[30] https://kritisches-netzwerk.de/tags/betriebsrat
[31] https://kritisches-netzwerk.de/tags/betriebsvereinbarung
[32] https://kritisches-netzwerk.de/tags/betriebsverfassung
[33] https://kritisches-netzwerk.de/tags/betriebsverfassungsgesetz
[34] https://kritisches-netzwerk.de/tags/betrvg
[35] https://kritisches-netzwerk.de/tags/bund-verlag
[36] https://kritisches-netzwerk.de/tags/dauerarbeitsplatze
[37] https://kritisches-netzwerk.de/tags/entleihbetrieb
[38] https://kritisches-netzwerk.de/tags/entleiher
[39] https://kritisches-netzwerk.de/tags/equal-pay
[40] https://kritisches-netzwerk.de/tags/equal-treatment
[41] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eu-leiharbeitsrichtlinie
[42] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eu-recht
[43] https://kritisches-netzwerk.de/tags/europaisches-betriebsrategesetz
[44] https://kritisches-netzwerk.de/tags/festanstellung
[45] https://kritisches-netzwerk.de/tags/flexibilitat
[46] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichbehandlung
[47] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichstellung
[48] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichstellungsgrundsatz
[49] https://kritisches-netzwerk.de/tags/kompetenzprobleme
[50] https://kritisches-netzwerk.de/tags/laurenz-nurk
[51] https://kritisches-netzwerk.de/tags/leiharbeit
[52] https://kritisches-netzwerk.de/tags/leiharbeiter
[53] https://kritisches-netzwerk.de/tags/leiharbeiterinnen
[54] https://kritisches-netzwerk.de/tags/leiharbeitnehmer
[55] https://kritisches-netzwerk.de/tags/lohngleichheit
[56] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mitbestimmung
[57] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mitbestimmungsgesetze
[58] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mitbestimmungsrecht
[59] https://kritisches-netzwerk.de/tags/niedriglohn
[60] https://kritisches-netzwerk.de/tags/personalpolitik
[61] https://kritisches-netzwerk.de/tags/personalvertretung

[62] https://kritisches-netzwerk.de/tags/saisonale-schwankungen
[63] https://kritisches-netzwerk.de/tags/schlecker-skandal
[64] https://kritisches-netzwerk.de/tags/sozialrecht
[65] https://kritisches-netzwerk.de/tags/stammarbeitnehmer
[66] https://kritisches-netzwerk.de/tags/stammbelegschaft
[67] https://kritisches-netzwerk.de/tags/tarifvertrage
[68] https://kritisches-netzwerk.de/tags/uberlassung
[69] https://kritisches-netzwerk.de/tags/uberlassungsdauer
[70] https://kritisches-netzwerk.de/tags/verleihbetrieb
[71] https://kritisches-netzwerk.de/tags/verleiher
[72] https://kritisches-netzwerk.de/tags/verleihfirma
[73] https://kritisches-netzwerk.de/tags/zeitarbeit
[74] https://kritisches-netzwerk.de/tags/zeitarbeitsfirma