

# Rechtsecke

## Neues zur Thematik der Arbeitnehmerüberlassung

Das Bundeskabinett hat am 15.12.2010 den Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschlossen.

Derzeit ist der Gesetzesentwurf im entsprechenden Gesetzgebungsverfahren.

Am 11.02.2011 hat der Bundesrat in seiner Plenarsitzung zur geplanten Reform des Rechts der Arbeitnehmerüberlassung Stellung genommen.

Grundlegendes Ziel des vorliegenden Gesetzesentwurfes ist es, den in der Vergangenheit vorgekommenen Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern.

Nach Darstellung der Bundesregierung sind die bekannten Missbrauchstatbestände mit dem geltenden Recht und den tarifvertraglichen Regelungen nicht zu unterbinden. Ferner gilt es, die im Dezember 2008 in Kraft getretene Europäische Leiharbeitsrichtlinie in deutsches Recht umzusetzen.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll zukünftig insbesondere ausgeschlossen werden, dass entlassene oder nicht weiterbeschäftigte Arbeitnehmer zu schlechteren Bedingungen wieder in ihren ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns eingesetzt werden. Hier hat es in der Vergangenheit sehr viele Missbrauchstatbestände gegeben.

Die Möglichkeit, diese Personen als Leiharbeiter wieder zu beschäftigen, besteht jedoch auch weiterhin. Allerdings gilt in diesem Zusammenhang, dass ihnen die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren sind wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers.

Zur Thematik der „Arbeitnehmerüberlassung“ hatte das Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 5 AZR 7/10 mit Datum 23.03.2011 zu entscheiden.

In diesem Zusammenhang ging es um die Frage, ob der Leiharbeitnehmer von seinem Vertragsarbeitgeber, dem Verleiher, nach § 10 Abs. 4 AÜG die Erfüllung der wesentlichen Arbeitsbedingungen verlangen kann, wie sie der Entleiher vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern gewährt und muss er die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen nicht einhalten.

Im streitgegenständlichen Sachverhalt wurde der Kläger von der Beklagten bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber mehrjährig als Leiharbeitnehmer eingesetzt.

Er hat nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses geltend gemacht, der Entleiher gewähre seinen vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern eine höhere Vergütung als die ihm von der Beklagten Geleistete. Daraus folgend forderte er Vergütungsnachzahlung für mehrere Jahre.

Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält keine Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen.

Arbeitnehmer der Stammbesellschaft des Entleiherbetriebes hingegen müssen eine tarifvertraglich geregelte Ausschlussfrist beachten.

Im streitigen Sachverhalt ging es nunmehr darum, ob diese Ausschlussfrist die Entgeltansprüche des Klägers untergehen ließ, weil er diese nicht Frist während schriftlich geltend machte.

Mit genau dieser Begründung hatte das Landesarbeitsgericht die Klage im Wesentlichen abgewiesen.

Auf die Revision des Klägers ist die Sache nunmehr durch das Bundesarbeitsgericht an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden. Im Entleiherbetrieb – so das BAG – geltende Ausschlussfristen gehören bei unionsrechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die der Verleiher den Leiharbeitnehmern gewähren muss.

Das Landesarbeitsgericht ist nun gehalten, den Sachverhalt nochmals umfänglich zu beleuchten und festzustellen, ob mit dem Kläger hinsichtlich Qualifikation und Tätigkeit vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleiherunternehmens ein insgesamt höheres Entgelt als der Kläger erzielen.

Die vorgenannte Entscheidung erscheint auf den ersten Blick etwas inkonsequent, da dem Kläger Vergütungsnachzahlungen zu gewähren sind, jedoch vom Kläger etwaige Ausschlussfristen nicht zu beachten gewesen sind.

Vor dem Hintergrund, dass das BAG klarstellt, dass Ausschlussfristen nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen zu zählen sind, erscheint die Entscheidung des BAG sodann wiederum schlüssig.