

Rechtsecke

Erstes Gesetz zur Änderung des AÜG und zur Verhinderung von Missbrauch in der Arbeitnehmerüberlassung

Wir hatten bereits darüber informiert, dass der Bundestag am 24.03.2011 das vorgenannte Gesetz verabschiedet hat.

Die Gesetzesinitiative stand insbesondere vor dem Hintergrund, dass die EU-Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit bis zum 05.12.2011 in nationales Recht umzusetzen ist.

Welches sind nun die wesentlichen Neuerungen, die sich aus dem vorgenannten Gesetz ergeben:

1. Bisher galt das AÜG nur, wenn die Arbeitnehmerüberlassung auf „gewerbsmäßiger“ Grundlage erfolgte.

Zukünftig wird jede Überlassung „im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit“ des Verleihers dem AÜG unterfallen.

Nach der Begründung Bundestagsdrucksache BT-Drucks. 847/10 wird die Erlaubnispflicht u. a. auch für steuerrechtlich gemeinnützig anerkannte Organisationen ohne Gewinnerzielungsabsicht gelten.

2. Neuausgestaltung des Konzernprivilegs

Bisher fiel die Überlassung von Arbeitnehmern zwischen konzernangehörigen Unternehmen nicht unter das AÜG, sofern die Überlassung vorübergehend erfolgte. Dies – so das Gesetz – soll künftig nur noch möglich sein, wenn der überlassene Arbeitnehmer „nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt“ wird.

In diesem Zusammenhang wird abzuwarten sein, wie und auf welcher Grundlage entsprechende Missbrauchstatbestände verfolgt werden.

3. Keine Ausnahmemöglichkeiten vom Grundsatz des „Equal Pay“ für Arbeitslose

Der Grundsatz Equal Pay (gleichwertige Bezahlung eines Zeitarbeitnehmers in einer Höhe wie auch der vergleichbar eingesetzte Stammmitarbeiter im Entleihbetrieb) konnte bislang für die Dauer von 6 Wochen vernachlässigt bleiben, wenn der Leiharbeitnehmer zuvor arbeitslos gewesen ist und das Nettoarbeitsentgelt mindestens die Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes erreichte. Da die vorgenannte EU-Richtlinie eine derartige Ausnahmeregelung nicht zulässt, wird diese daher ersatzlos gestrichen.

4. Drehtürklausel zur Verhinderung missbräuchlicher Überlassung

Gerade diese Thematik hatte in der Vergangenheit – auch kommuniziert über die Medien – zu einer öffentlichen Diskussion geführt.

Letztlich hatten Unternehmen ihre Arbeitnehmer entlassen und sodann über Zeitarbeitsunternehmen, die sie zu schlechteren Bedingungen angestellt hatten, wiederum entliehen und auf dem seitherigen Arbeitsplatz beschäftigt.

Die geänderte Fassung des AÜG beinhaltet jedoch kein generelles Verbot, ehemalige Beschäftigte über Zeitarbeitsfirmen wieder zu beschäftigen. Allerdings sind ihnen die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren, wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers.

Soweit ein entlassener Arbeitnehmer binnen 6 Monaten als Leiharbeitnehmer wieder beschäftigt wird, so gelten für ihn daher uneingeschränkt die auch für die Stammelegschaft des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen.

5. Informationspflichten des Entleihers

Der Gesetzgeber hat in § 13 a AÜG in der neuen Fassung eine Verpflichtung des Entleihers eingeführt, Leiharbeitnehmer über freie Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren.

Gesondert ist anzumerken, dass die Verletzung der Informationsverpflichtung eine Ordnungswidrigkeit darstellt und daher mit einem Bußgeld von bis zu 2.500 € sanktioniert werden kann.

Es bleibt nunmehr abzuwarten, welche Auswirkungen die neuen gesetzlichen Regelungen auf die arbeitsrechtliche Praxis haben werden.

Letztlich ist dem Schrifttum zu entnehmen, dass wohl „der große Wurf“ der AÜG-Reform ausgeblieben ist.