

## **Arbeitnehmerüberlassung - wichtige Änderungen ab 1. Dezember 2011 -**

---

Arbeitgebern, die Dritten Personal zur Verfügung stellen und bisher nicht im Besitz einer Erlaubnis sind, wird empfohlen zu prüfen, ob sie ab 01.12.2011 einer Erlaubnis bedürfen.

Im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG hat der Gesetzgeber u.a. den Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) angepasst. **Verleiher** im Sinne des AÜG in der Fassung ab 01.12.2011 ist derjenige Arbeitgeber, der Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten **im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit** zur Arbeitsleistung überlässt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob er Erwerbszwecke verfolgt. Eine wirtschaftliche Tätigkeit liegt nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vor, wenn Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt angeboten werden. Davon ist bei der Zurverfügungstellung von Personal regelmäßig auszugehen. Auf die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung kommt es zukünftig nicht mehr an.

Arbeiten im Rahmen von Werk-, selbständigen Dienst- oder Dienstverschaffungs- sowie Geschäftsbesorgungsverträgen werden nicht vom AÜG erfasst.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist weiterhin grundsätzlich **erlaubnispflichtig**. Die Erlaubnis muss vor dem ersten Verleih vorliegen. Die Erlaubnis kann bei den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden.

**Nicht erlaubnispflichtig** sind:

- Abordnungen zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft, wenn bestimmte weitere Voraussetzungen vorliegen;
- Überlassungen im selben Wirtschaftszweig zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen aufgrund tarifvertraglicher Regelungen;
- die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, sofern der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird;
- die **gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung** zwischen Arbeitgebern, sofern der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird; der Rechtsbegriff „gelegentlich“ wird durch die Rechtsprechung zum Begriff der Gewerbsmäßigkeit (u.a. BAG vom 02.06.2010 – 7 AZR 946/08, Rn. 19, 26) bestimmt. Das Merkmal bezweckt, Bagatellfälle von dem Erlaubniserfordernis zu befreien (z.B. einmalige Überlassung von Arbeitnehmern an ein anderes Unternehmen, um bei einer kurzfristig aufgetretenen Auftragsspitze auszuhelfen). Jedoch kann auch die erstmalige Überlassung von Arbeitnehmern erlaubnispflichtig sein, wenn die Überlassungstätigkeit des Arbeitgebers von vornherein auf Dauer angelegt ist;
- der Verleih in das Ausland in ein aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen.

Der Verleih in das Baugewerbe ist weiterhin grundsätzlich unzulässig.

Weitere gesetzliche Änderungen sind insbesondere:

- die **sog. Drehtürklausel**, nach der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet, ausgeschieden sind, Gleichstellung mit den Stammarbeiterinnen und Stammarbeitern zu gewähren ist (bereits am 30.04.2011 in Kraft getreten).
- die Einführung von Regelungen, die ermöglichen, einen tarifvertraglichen Mindestlohn als absolute **Lohnuntergrenze** für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter für Verleihzeiten und verleihfreie Zeiten aufgrund eines gemeinsamen Vorschlags von Tarifvertragsparteien aus der Zeitarbeit festzusetzen. Die Festsetzung erfolgt durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nach Beteiligung des Tarifausschusses. Die Kontrolle der Lohnuntergrenze erfolgt durch die Behörden der Zollverwaltung. Um unnötige Doppelprüfungen möglichst zu vermeiden, haben sich die Behörden der Zollverwaltung und die Bundesagentur für Arbeit auf ein abgestimmtes Vorgehen geeinigt.
- die Klarstellung, dass die Arbeitnehmerüberlassung immer **vorübergehend** erfolgt.
- die Verpflichtung der Entleiher, den in ihrem Betrieb tätigen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern
  - **Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten** im Unternehmen (z.B. Betriebskindergarten, Kantine, Personenbeförderung) zu gewähren und sie
  - **über freie Arbeitsplätze** im Einsatzunternehmen zu **unterrichten**, die besetzt werden sollen.
- die Klarstellung, dass Verleiher von Leiharbeiterinnen oder Leiharbeitern **keine Vermittlungsvergütung** verlangen dürfen.
- die Streichung der Ausnahmeregelung vom Gleichstellungsgrundsatz des AÜG, nach der zuvor arbeitslose Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter für längstens sechs Wochen in Höhe des zuletzt gezahlten Arbeitslosengeldes entlohnt werden konnten ist (bereits am 30.04.2011 in Kraft getreten).

Diese Darstellung dient als Übersicht, im Einzelnen sind die gesetzlichen Regelungen zu beachten.

Weitere Informationen sind im Internet unter

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27716/Navigation/zentral/Unternehmen/Recht/Arbeitnehmerueberlassung/Arbeitnehmerueberlassung-Nav.html) oder unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) über die Schaltflächen „Unternehmen“, „Rechtsgrundlagen“, „Arbeitnehmerüberlassung“ abrufbar.