

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung

A. Problem und Ziel

In der Praxis sind Fälle des missbräuchlichen Einsatzes von Arbeitnehmerüberlassung bekannt geworden, die im Rahmen der Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und allein mit tarifvertraglichen Regelungen nicht zu unterbinden sind. Zudem ist die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) am 5. Dezember 2008 in Kraft getreten. Sie ist von der Bundesrepublik Deutschland bis spätestens 5. Dezember 2011 in deutsches Recht umzusetzen. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll der Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung unterbunden und die Leiharbeitsrichtlinie umgesetzt werden. Insgesamt soll die Arbeitnehmerüberlassung als flexibles arbeitsmarktpolitisches Instrument gestärkt und ihre positiven Beschäftigungseffekte erhalten werden.

B. Lösung

Durch die Einführung einer gesetzlichen Regelung soll verhindert werden, dass Arbeitnehmerüberlassung als „Drehtür“ zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen missbraucht wird. Bisher können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden und in zeitlichem Zusammenhang als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen als die Arbeitnehmer des Entleihers eingesetzt werden. Auch künftig soll der Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung in diesen Fällen möglich sein. Den betroffenen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern ist jedoch die Gleichstellung mit den vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einsatzbetrieb zu gewähren, ohne dass hiervon eine Abweichung durch Anwendung eines Tarifvertrags möglich ist.

Die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie erfordert Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Richtlinie begrenzt den Anwendungsbereich nicht wie im geltenden Recht auf gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, sondern gilt für wirtschaftlich tätige Unternehmen unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht. Zudem definiert die Leiharbeitsrichtlinie Arbeitnehmerüberlassung als vorübergehend. Die Möglichkeit, zuvor arbeitslose Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter für längstens sechs Wochen abweichend vom Grundsatz der Gleichstellung mit den vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers zu einem Nettoarbeitsentgelt zu beschäftigen, das dem zuletzt gezahlten Arbeitslosengeld entspricht, wird gestrichen, da eine solche Ausnahme nach Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie ausschließlich im Rahmen eines spezifischen öffentlich geförderten Programms zulässig ist. Zudem werden die Entleiher in Umsetzung von Artikel 6 der Leiharbeitsrichtlinie verpflichtet, den in ihrem Betrieb tätigen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen zu gewähren (Artikel 6 Absatz 4) und sie über Arbeitsplätze im Einsatzunternehmen, die besetzt werden sollen, zu unterrichten (Artikel 6 Absatz 1). Klargestellt wird, dass die Vereinbarung einer von den Leiharbeiterinnen oder Leiharbeitern an den Verleiher zu zahlenden Vermittlungsprovision für den Fall, dass sie ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher eingehen, unwirk-

sam ist (Artikel 6 Absatz 3). Die Erfüllung der Verpflichtungen wird mit einer Bußgeldbewährung abgesichert. Hierzu wird der Ordnungswidrigkeitenkatalog erweitert.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine.

2. Vollzugaufwand

Zusätzlicher Vollzugaufwand bei der Bundesagentur für Arbeit kann sich durch die Erweiterung des Anwendungsbereiches des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ergeben.

E. Sonstige Kosten

Unmittelbare Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten. Für die Unternehmen, die Leiharbeiterinnen oder Leiharbeiter einsetzen, können Mehrkosten entstehen durch die Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten seitens der Leiharbeiterinnen oder Leiharbeiter sowie durch die Information von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern über offene Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen.

F. Bürokratiekosten

Es wird eine Informationspflicht für Unternehmen eingeführt. Diese Informationspflicht trifft alle Unternehmen, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einsetzen, wenn sie gleichzeitig freie Arbeitsplätze besetzen wollen. Hierdurch entstehen den Unternehmen geringfügige Mehrkosten. Die Möglichkeit, der Informationspflicht durch allgemeine Bekanntgabe nachzukommen, leistet einen erheblichen Beitrag, etwaige Mehrkosten zu begrenzen. Sofern die Informationspflicht über offene Stellen, die besetzt werden sollen, schon nach geltender Rechtslage gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer besteht, entstehen keine Mehrkosten. Im Übrigen werden durch das Gesetz keine Informationspflichten neu eingeführt, geändert oder aufgehoben.

Es werden Informationspflichten für Unternehmen eingeführt.

Anzahl:	1
betroffene Unternehmen:	42.600
Häufigkeit/Periodizität:	2 pro Jahr
erwartete Mehrkosten:	202.000 Euro

erwartete Kostenreduzierung: keine

Gesetzentwurf für ein

Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch

der Arbeitnehmerüberlassung^{*)}

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch , wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift wird das Wort „**gewerbsmäßigen**“ gestrichen.
2. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „**gewerbsmäßig**“ durch die Wörter „**im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit**“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden nach dem Klammerzusatz die Wörter „**oder erfolgt die Überlassung nicht nur vorübergehend**“ eingefügt.
 - c) In Absatz 3 Nummer 2 werden die Wörter „**seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet**“ durch die Wörter „**nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt wurde**“ ersetzt.
3. § 1b wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „**Gewerbsmäßige**“ gestrichen und nach dem Wort „**Arbeitnehmerüberlassung**“ die Angabe „**nach § 1**“ eingefügt.
 - b) In Satz 3 wird das Wort „**gewerbsmäßige**“ gestrichen.
4. § 3 Absatz 1 Nummer 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In dem Satzteil vor Satz 2 werden die Wörter „**es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeiter für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrags, den der Leiharbeiter zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat**“ gestrichen.

^{*)} Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008 S. 9).

b) Es wird folgender Satz angefügt:

„Eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildenden Arbeitgeber ausgeschieden sind.“

5. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 wird wie folgt geändert:

aa) In dem Satzteil vor Satz 2 werden die Wörter „es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat“ gestrichen.

bb) Das Komma am Ende wird durch ein Semikolon ersetzt und folgender Satz wird angefügt:

„Eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildenden Arbeitgeber ausgeschieden sind.“

b) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. Vereinbarungen, die den Zugang des Leiharbeitnehmers zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Unternehmen des Entleihers entgegen § 13b beschränken,“.

c) In Nummer 4 werden nach dem Wort „einzugehen“ ein Semikolon und die Wörter „das Gleiche gilt für die Vereinbarung einer von dem Leiharbeitnehmer an den Verleiher zu zahlenden Vermittlungsvergütung“ angefügt.

6. In § 12 Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „einer“ und „beiden“ gestrichen und das Wort „Ausnahmen“ durch das Wort „Ausnahme“ ersetzt.

7. In § 13 werden die Wörter „einer“ und „beiden“ gestrichen und das Wort „Ausnahmen“ durch das Wort „Ausnahme“ ersetzt.

8. Nach § 13 werden folgende §§ 13a und 13b eingefügt:

„§ 13a

Information des Leiharbeitnehmers über freie Arbeitsplätze

Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze im Unternehmen des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.

§ 13b

Zugang des Leiharbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten

Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.“

9. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 3a eingefügt:

„3a. dem Leiharbeitnehmer andere, als die in § 3 Abs. 1 Nummer 3 festgelegten wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewährt,“.

bb) In Nummer 9 wird die Angabe „(weggefallen)“ durch die Wörter „einer Pflicht nach § 13a oder § 13b nicht nachkommt.“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden nach der Angabe „1b“ die Angabe „und 3a“ eingefügt, nach der Angabe „2a“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und die Angabe „3“ durch die Angabe „3 und 9“ ersetzt.

c) In Absatz 3 wird die Angabe „8“ durch die Angabe „9“ ersetzt.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Mai 2011 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Arbeitnehmerüberlassung ist von erheblicher Bedeutung für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Zwischen 2003 und 2008 war mehr als jedes neunte neu entstandene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis ein Leiharbeitsverhältnis. Arbeitnehmerüberlassung bietet arbeitslosen Männern und Frauen eine Chance auf eine sozial abgesicherte Beschäftigung. Denn Arbeitnehmerüberlassung bietet in der Regel voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und kann Perspektiven schaffen. Der überwiegende Teil der ehemaligen Leiharbeitskräfte befindet sich auch mittelfristig weiterhin in Beschäftigung und nicht in Arbeitslosigkeit. Die Arbeitnehmerüberlassung leistet einen wichtigen Beitrag dazu, dass die positive wirtschaftliche Entwicklung schnell in neue Beschäftigungschancen umgesetzt wird. Gleichzeitig ist Arbeitnehmerüberlassung ein wichtiges Instrument für die Unternehmen, die durch ihre Nutzung flexibler auf Nachfragespitzen oder Auftragsflauten reagieren können.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz schafft hierfür die Rahmenbedingungen. Es dient insbesondere dem Schutz der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die ihre Arbeit an wechselnden Orten, in unterschiedlichen Betrieben leisten. Dies erfordert Flexibilität sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, sich schnell an neue Gegebenheiten anzupassen. Gleichzeitig gilt es, die Arbeitnehmerüberlassung als flexibles Instrument zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs der Unternehmen zu erhalten. Fälle des missbräuchlichen Einsatzes der Arbeitnehmerüberlassung haben dem Ansehen dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments geschadet. Vor diesem Hintergrund verfolgt der vorliegende Gesetzentwurf das Ziel, Missbrauch zu verhindern und damit das Instrument Arbeitnehmerüberlassung zu stärken und zukunftsfest weiter zu entwickeln. Künftig sollen Fälle ausgeschlossen werden, in denen Arbeiterinnen und Arbeiter entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden und als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

Der vorliegende Gesetzentwurf dient auch der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie), die am 5. Dezember 2008 in Kraft getreten ist. Dies hat bis spätestens 5. Dezember 2011 zu erfolgen. Dabei gibt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz schon heute den rechtlichen Rahmen vor, der sowohl den Schutz der Leiharbeiter als auch ein flexibles Agieren der Unternehmen ermöglicht. Denn nach dem deutschen Modell der Arbeitnehmerüberlassung haben die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ein Arbeitsvertragsverhältnis zum Verleiher, welches rechtlich unabhängig von dem Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher ist. Das heißt, endet die Überlassung an den Entleiher, endet damit nicht automatisch auch das Arbeitsverhältnis zum Verleiher. Vielmehr ist es die Aufgabe des Verleihers, sich um eine Einsatzmöglichkeit für den Leiharbeiter zu bemühen. In der verleihfreien Zeit haben die Leiharbeiter weiterhin Anspruch auf die Zahlung des Arbeitsentgelts. Dass die Leiharbeitsrichtlinie diesem Umstand besondere Bedeutung beimisst, zeigt sich in der Möglichkeit vom Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich des Arbeitsentgelts abzuweichen, sofern die Leiharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Verleiher abgeschlossen haben und auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden (Artikel 5 Abs. 2 Leiharbeitsrichtlinie).

Für das Arbeitsvertragsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiter gelten grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften einschließlich des Kündigungsschutzgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wie für andere Arbeiterinnen und Arbeiter auch. Insbesondere wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit der Leiharbeiter, die regelmäßig an wechselnden Einsatzorten in fremden Betrieben

tätig werden, sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz besondere Schutzvorschriften vor. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht vor, dass derjenige Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen will, einer Erlaubnis bedarf (§ 1 AÜG). Die Erteilung der Erlaubnis setzt voraus, dass der Verleiher die gewerberechtliche Zuverlässigkeit besitzt, also unter anderem die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Ausländerbeschäftigung, des Arbeitsschutzrechts und des Arbeitsrechts einhält (§ 3 Absatz 1 Nummer 1 AÜG). Außerdem muss der Arbeitgeber Mindestanforderungen bei der Gestaltung seiner Betriebsorganisation erfüllen, die ihn in die Lage versetzen, die üblichen Arbeitgeberpflichten zu erfüllen (§ 3 Absatz 1 Nummer 2 AÜG).

Der Gesetzentwurf enthält die für die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie notwendigen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Die vorgesehenen Änderungen stärken die Stellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Die Flexibilität des arbeitsmarktpolitischen Instruments Arbeitnehmerüberlassung bleibt erhalten, so dass die positive Wirkung der Arbeitnehmerüberlassung auf die Beschäftigung auch in Zukunft möglich bleibt. Für die Unternehmen steht die Arbeitnehmerüberlassung auch weiterhin als ein flexibles Instrument des Personaleinsatzes zur Verfügung. Damit wird gewährleistet, dass Arbeitnehmerüberlassung auch künftig eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des Arbeitsmarktes spielen und auch langfristig zu dessen Stabilisierung beitragen kann.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Überschrift)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der Änderung in § 1 Absatz 1 Satz 1.

Zu Nummer 2 (§ 1)

Zu Buchstabe a)

Bislang gilt die Erlaubnispflicht ausschließlich für Verleiher, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gewerbsmäßig an Dritte (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen wollen. Der Anwendungsbereich der Leiharbeitsrichtlinie ist weiter und erfasst natürliche und juristische Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht (Artikel 1 Absatz 2 Leiharbeitsrichtlinie). Daher stellt § 1 künftig darauf ab, ob eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Auf die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Gewerberechts kommt es daher zukünftig für die Erlaubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr an. Somit ist auch eine ohne Gewinnerzielungsabsicht oder nicht auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich erlaubnispflichtig.

Durch die Regelung wird klargestellt, dass beispielsweise auch reine konzerninterne Personalservicegesellschaften, die die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Selbstkostenpreis an andere Konzernunternehmen überlassen, eine Erlaubnis nach § 1 benötigen.

Zu Buchstabe b)

Der Anwendungsbereich der Leiharbeitsrichtlinie erfasst Arbeiterinnen und Arbeiter, die mit einem Verleiher einen Arbeitsvertrag geschlossen haben und die an ei-

nen Entleiher überlassen werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten (Artikel 1 Absatz 1 Leiharbeitsrichtlinie). Dementsprechend definiert die Leiharbeitsrichtlinie auch die Überlassung als vorübergehend (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e Leiharbeitsrichtlinie). Zur Umsetzung dieser europarechtlichen Vorgabe dient die Regelung, dass Arbeitsvermittlung immer dann zu vermuten ist, wenn die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt. Indem bewusst auf den Wortlaut der Richtlinie Bezug genommen wird, ohne mit Hilfe genau bestimmter Höchstüberlassungsfristen den Begriff „vorübergehend“ zu definieren, wird dem Bedarf der Unternehmen nach flexiblen Personallösungen Rechnung getragen. Zugleich soll aber ausgeschlossen werden, dass Unternehmen mit Hilfe der Arbeitnehmerüberlassung ihren dauerhaften Bedarf an Arbeitskräften abdecken. In der Regel kann immer dann von einer vorübergehenden Überlassung ausgegangen werden, wenn der Einsatz in dem Entleihunternehmen nicht dauerhaft sein soll und beispielsweise im Rahmen einer Urlaubs- oder Krankenvertretung oder zur Durchführung eines besonderen Projekts oder Auftrags stattfindet. Zu Buchstabe c)

Die Änderung in Absatz 2 hat zur Folge, dass das Merkmal „vorübergehend“ nicht mehr das entscheidende Abgrenzungskriterium für das so genannte Konzernprivileg sein kann. Daher erstreckt sich der Anwendungsbereich des Konzernprivilegs künftig ausschließlich auf die Überlassung solcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt wurden. Die Ergänzung stellt auch klar, dass die Privilegierung des Konzernverleihs nicht für Arbeitnehmerüberlassung durch reine Personalführungsgesellschaften gilt, deren Zweck die Einstellung und Überlassung von Personal ist. Dies war bereits bei der Einführung des Konzernprivilegs in der Gesetzesbegründung festgelegt worden (BT-Drs. 10/3206, S. 33).

Zu Nummer 3 (§ 1b)

Die Regelung ist eine Folgeänderung zu der Änderung in § 1, der zukünftig nicht mehr auf die Gewerbmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung abstellt, sondern darauf, ob die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Verleihers erfolgt. Dementsprechend sind die Regelungen für die Arbeitnehmerüberlassung in das Baugewerbe anzupassen. Die vom Gesetz vorgesehenen Ausnahmen von den Beschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes bleiben erhalten.

Zu Nummer 4 (§ 3)

Die Leiharbeitsrichtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern die Möglichkeit einzuräumen, nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen durch Tarifvertrag vom Grundsatz der Gleichstellung unter Achtung des Gesamtschutzes der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter abzuweichen (Artikel 5 Absatz 3).

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht vor, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ab dem ersten Tag der Überlassung hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts grundsätzlich mit den vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers gleichgestellt werden müssen. Von diesem Grundsatz kann durch Anwendung von Tarifverträgen abgewichen werden (§ 3 Abs. 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2). Tarifverträgen kommt nach dem deutschen Arbeitsrecht grundsätzlich eine Richtigkeitsgewähr zu. Bei der Abweichung vom tarifdispositiven Arbeitnehmerschutzrecht müssen Tarifverträge schon bisher den diesem zugrunde liegenden Schutzgedanken beachten.

Zu Buchstabe a)

Bislang kann von dem Gleichstellungsgrundsatz auch auf Basis der so genannten 6-Wochen-Regelung abgewichen werden. Damit sollte Verleihern ein Anreiz für die Einstellung arbeitsloser Frauen und Männer gegeben und ihnen damit der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Diese Ausnahme ist von der Praxis nicht angenommen

worden. Zudem ist sie nicht mit der Leiharbeitsrichtlinie vereinbar, da sie nicht unter die Ausnahme des Artikels 1 Absatz 3 der Leiharbeitsrichtlinie fällt. Sie wird daher gestrichen.

Zu Buchstabe b)

Diese Regelung soll den missbräuchlichen Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung in den Fällen ausschließen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden, also aus dem Unternehmen ausscheiden, und als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen als die Arbeitnehmer des Entleihers eingesetzt werden.

In diesen, in der Praxis problematischen Fällen verhindert die Regelung, dass das arbeitsmarktpolitische Instrument Arbeitnehmerüberlassung missbräuchlich eingesetzt wird. Dabei bleibt der Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung auch in diesen Fällen weiterhin möglich, jedoch sind den Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers. Diese so genannte Drehtürklausel leistet damit auch einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung des Missbrauchs der Arbeitnehmerüberlassung und zum Schutz der betroffenen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter.

Zu Nummer 5 (§ 9)

Zu Buchstabe a)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu den Änderungen in § 3 Absatz 1 Nummer 3. Damit sind Vereinbarungen, die nicht den Anforderungen des § 3 Absatz 1 Nummer 3 hinsichtlich der Arbeitsbedingungen entsprechen, unwirksam. Die betroffenen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben in diesen Fällen gemäß § 10 Absatz 4 Anspruch auf die Gewährung der vergleichbaren wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts. Diese Rechtsfolgen, die schon heute für die in § 3 Absatz 1 Nummer 3 geregelten wesentlichen Arbeitsbedingungen gelten, gelten dann auch für die neu eingefügten Regelungen. Daher ist es auch künftig im Interesse der Leiharbeitsunternehmen, über die Informationen zu verfügen, die ihnen eine Einhaltung dieser Vorschriften ermöglichen. Insoweit werden ihnen keine neuen Belastungen aufgelegt. Dies gilt auch mit Blick auf die so genannte Drehtürklausel, da davon ausgegangen werden kann, dass Leiharbeitsunternehmen bereits im Rahmen der Personalgewinnung Bewerberinnen und Bewerber nach ihren Vorbeschäftigungen fragen und ihnen daher bekannt ist, wo diese in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an einen Entleiher beschäftigt waren.

Zu Buchstabe b)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu § 13b, die der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie dient. Danach sind Vereinbarungen unwirksam, die den Zugang von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen des Entleihers entgegen § 13b beschränken. Damit wird insbesondere verhindert, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bereits bei dem Abschluss ihres Arbeitsvertrags mit dem Verleiher rechtswirksam von diesem angehalten werden können, auf ihr Zugangsrecht nach § 13b zu verzichten. Die Regelung verhindert auch, dass sich einzelne Verleiher Wettbewerbsvorteile dadurch verschaffen, dass ihre Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von vornherein, oder wenn es der Entleiher fordert, auf diese Rechte verzichten. Die Regelung trägt daher dazu bei, dass der Wettbewerb der Verleiher über die Qualität der Dienstleistung und nicht über die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter geführt wird.

Zu Buchstabe c)

Diese Regelung dient der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (vgl. Artikel 6 Absatz 3 Leiharbeitsrichtlinie). Sie stellt klar, dass die Vereinbarung über eine von den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern an den Verleiher zu zahlenden Vermittlungsvergütung unwirksam ist.

Zu Nummern 6 und 7 (§§ 12, 13)

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in §§ 3 und 9.

Zu Nummer 8 (§ 13a und § 13b)

Zu § 13a

Im Sinne der Richtlinie soll die Übernahme der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in die Stammbesellschaft des Entleihers dadurch unterstützt werden, dass sie über freie Plätze im Betrieb oder Unternehmen des Entleihers informiert werden und sich auf diese Stellen bewerben können (Artikel 6 Absatz 1). Satz 2 ermöglicht es dem Entleiher, die Information durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen zu bewirken. In Betracht kommt insbesondere ein Aushang an einem schwarzen Brett. Eine vergleichbare Regelung enthält bereits § 18 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Zu § 13b

Nach der Leiharbeitsrichtlinie sollen Entleiher verpflichtet werden, den ihnen überlassenen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen zu gewähren (Artikel 6 Absatz 4). Der Zugang ist den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Weise zu gewähren wie den vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ihre Arbeitsleistung erbringen. Etwas anderes gilt nur, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ein sachlicher Grund kann in der sehr kurzen Einsatzzeit des Leiharbeitnehmers liegen. Liegt ein sachlicher Grund vor, ist zu prüfen, inwieweit die Bedingungen für den Zugang von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern so ausgestaltet werden können, dass ihnen der Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten ermöglicht wird.

Das Recht der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auf Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten im Unternehmen besteht unbeschadet etwaiger tarifvertraglicher Regelungen im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 3 und § 9 Nummer 2 des Gesetzes.

Satz 2 nennt in Anlehnung an die Leiharbeitsrichtlinie als Beispiele für Gemeinschaftseinrichtungen oder -dienste Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Zu Nummer 9 (§ 16)

Die Leiharbeitsrichtlinie fordert, dass im Fall eines Verstoßes gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zu ihrer Umsetzung wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen vorzusehen sind (Artikel 10 Absatz 2). Zur Umsetzung dieser Regelung der Leiharbeitsrichtlinie werden zwei neue Ordnungswidrigkeitentatbestände vorgesehen.

Zu Buchstabe a)

Zu Absatz 1 Nummer 3a

Die Regelung droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu 25.000 Euro für die vorsätzliche oder fahrlässige Missachtung der Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach § 3 Absatz 1 Nummer 3 an.

Zu Absatz 1 Nummer 9

Die Regelung droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.500 Euro für die vorsätzliche oder fahrlässige Missachtung der Bestimmungen des § 13a oder des § 13b an.

Zu Buchstaben b) und c)

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in Buchstabe a).

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Das Gesetz tritt am 1. Mai 2011 in Kraft. Dies gibt den Verleihern und Entleihern ausreichend Zeit, ihre vertraglichen Vereinbarungen und sonstige Regelungen bei Bedarf an die neue Rechtslage anzupassen, etwa im Hinblick auf die Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten.