

TOP 1:

Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

Drucksache: 627/16

Zur Kernfunktion der Arbeitnehmerüberlassung gehört, dass sie vorübergehend erfolgt. Der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern kann hingegen zu der Verdrängung von Stamarbeiterinnen und -arbeitern im Einsatzbetrieb führen. Dem soll künftig gesetzlich entgegengewirkt werden. Hierzu wird eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt, die bestehende Regelungen aus der betrieblichen Praxis aufgreift. Um die notwendige Flexibilität zu erhalten, kann von der Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag der Einsatzbranche oder durch eine auf Grund eines Tarifvertrages geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sollen künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten gleichgestellt werden (Equal Pay). Längere Abweichungen sollen künftig nur möglich sein, wenn durch (Branchen-)Zuschlagstarifverträge sichergestellt wird, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter stufenweise an ein Arbeitsentgelt herangeführt werden, das von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt wird.

Nicht zu den Kernfunktionen der Arbeitnehmerüberlassung gehört es, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter als Streikbrecher einzusetzen. Dies soll künftig verhindert werden.

Es soll gesetzlich klargestellt werden, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei den betriebsverfassungsrechtlichen und den für die Unternehmensmitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher zu berücksichtigen sind, soweit dies der Zielrichtung der jeweiligen Norm nicht widerspricht.

Missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes sollen verhindert und die Rechtsicherheit bei Nutzung von Werkverträgen erhöht werden. Deshalb wird die von der Rechtsprechung entwickelte Abgrenzung von abhängiger zu selbstständiger Tätigkeit gesetzlich niedergelegt.

Außerdem wird klargestellt, dass der Weiterverleih von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern verboten ist. Wenn bei einem derartigen Fremdpersonaleinsatz weitere Unternehmen ohne arbeitsvertragliche Beziehung zum Leiharbeiter zwischengeschaltet werden und die Überlassungshöchstdauer überschritten ist, keine Verleiherlaubnis besteht oder eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, soll das Arbeitsverhältnis des Leiharbeiters zum Einsatzarbeitgeber fingiert werden, bei dem die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird.

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wird der Inhalt des bereits bestehenden Informationsrechts des Betriebsrats über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, gesetzlich klargestellt.

Der Bundesrat hatte in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf gebeten zu prüfen, ob Ausnahmetatbestände für die Arbeitnehmerüberlassung auf die Personalgestaltung in Schulen ausgedehnt werden können. Der Vorschlag hat keinen Eingang in den Gesetzesbeschluss gefunden, mit dem der Deutsche Bundestag das Gesetz am 21. Oktober 2016 verabschiedet hat.

Dabei wurden folgende Ergänzungen einbezogen:

Die Vorschriften über die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung wurden ergänzt.

Der Regelungsstand des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird an die Systematik des Bürgerlichen Gesetzbuches angepasst. Deshalb wird nicht mehr auf den Arbeitnehmer, sondern auf den Arbeitsvertrag abgestellt, und der Arbeitsvertrag als ein Unterfall des Dienstvertrages definiert.

Außerdem soll das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nun im Jahre 2020 evaluiert werden.

Der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik** empfiehlt dem Bundesrat, zu dem Gesetz einen Antrag auf Einberufung des Vermittlungsausschusses gemäß Artikel 77 Absatz 2 des Grundgesetzes nicht zu stellen.