

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 17. März 2016 / 18.30 Uhr

Aktuelle Fragen der Leiharbeit

Referent:

Privatdozent Dr. Bernhard Ulrici

Ulrici Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

A. Einführung

Nach RefE AÜG v. 17.02.2016 soll mit Wirkung zum 01.01.2017:

- (1) die Arbeitnehmerüberlassung auf ihre Kernfunktion orientiert, *Missbrauch* [= tadelhafter Gebrauch/Einsatz] der Leiharbeit verhindert, die Stellung von Leiharbeitnehmern gestärkt und die Arbeit der Betriebsräte im Entleiherbetrieb erleichtert werden
- (2) *Missbrauch* [= tadelhafter Gebrauch/Einsatz] von Dienst- und insb. Werkverträgen und der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung verhindert, die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats sichergestellt und konkretisiert werden

- A. Einführung
- B. Begriff, Abgrenzung und Folgen
- C. Equal-pay und equal-treatment
- D. Leiharbeit und Arbeitskampf
- E. Leiharbeit und Mitbestimmung
- F. Fazit

- allerdings soll *nicht nur* Vorstellung des AÜG-RefE erfolgen
- auch geht es nicht um die Vorstellung des *gesamten* AÜG-RefE, sondern
- ausgewählte Fragestellungen sollen *de lege lata* und *de lege ferenda* beleuchtet werden

B. Begriff, Abgrenzung und Folgen

I. De lege lata

1. Arbeitnehmerüberlassung (Begriff, Tatbestand)

§ 1 Abs. 1 S. 1 AÜG:

„Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis.“

a) Arbeitnehmer

BAG v. 17.03.2015 - 1 ABR 62/12 (A) – jurisPR-ArbR 33/2015 Anm. 2 (Ulrici); EuGH Rs. C-216/15: Anwendung der Leiharbeitsrichtlinie auf Rote-Kreuz-Schwester

Die Schwesternschaft des Roten Kreuzes e.V. schloss mit einem Krankenhaus einen „Gestellungsvertrag“ nach welchem sie *Vereinsmitglieder* (zum Selbstkostenpreis zzgl. 3% Verwaltungskostenpauschale) überlässt, damit diese dort ihren Beruf „im caritativen Geist unter dem Zeichen des Roten Kreuzes“ ausüben können. Der Betriebsrat des Krankenhauses widersprach der *auf unbestimmte Zeit* vorgesehenen Einstellung einer Rote-Kreuz-Schwester.

BAG hat das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH die Frage vorgelegt, ob Vereinsmitglieder unter den konkreten Umständen Arbeitnehmer iSd. Leiharbeits-RL sind. Dann – so das BAG – sei das AÜG insgesamt (einschließlich § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG) auch auf diese und ihren Einsatz anwendbar. Durch den EuGH auszulegen ist Art. 3 Abs. 1 lit. a Leiharbeits-RL (Verweis auf den nationalen Arbeitnehmerbegriff).

BAG v. 17.03.2015 - 1 ABR 62/12 (A) – jurisPR-ArbR 33/2015 Anm. 2 (Ulrici); EuGH Rs. C-216/15: Anwendung der Leiharbeitsrichtlinie auf Rote-Kreuz-Schwestern

Unter Verweis auf die Entscheidungen des EuGH in den Sachen „Del Cerro Alonso“ und „O’Brien“ lässt **BAG** erkennen, dass es selbst die Anwendung der Leiharbeits-RL befürwortet.

Die **Nichtanwendung der Leiharbeits-RL** auf Rote-Kreuz-Schwestern steht allerdings im Einklang mit den Entscheidungen „Del Cerro Alonso“ und „O’Brien“. Hierfür sprechen nicht zuletzt auch systematische Erwägungen (Tarifdispositivität nach Art.5 Abs. 3 Leiharbeits-RL).

Zugleich bestätigte Anwendung des AÜG auf Rote-Kreuz-Schwestern, wie verfehlt die **Auslegung des Merkmals „vorübergehend“** durch die hA ist. Die gesamte Konstruktion des Zusammenschlusses in einer Schwesternschaft nebst Einsatzes bei Dritten (Krankenhäuser) scheiterte an den sich aus „vorübergehend“ ergebenden Grenzen.

b) Überlassung (rechtlich)

- Dem Entleiher muss eine Arbeitskraft (oder müssen mehrere Arbeitskräfte, zB eine „Mannschaft“) so zur Verfügung gestellt werden, dass er diese in seinen Betrieb eingliedern kann und sie ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und in dessen Interesse ausführt.
- Gegenstand des Leistungsaustauschs zwischen Verleiher und Entleiher müssen die dem Verleiher zustehenden, persönlich zu erbringenden Dienste eines Arbeitnehmers sein (Einräumung Weisungsrecht)
- ähnlich zu Art. 1 Abs. 3 lit. c Entsende-RL auch EuGH 18.6.2015 BeckRS 2015, 80783 Rn. 33 - Martin Meat kft / Géza Simonfay, Ulrich Salburg; EuGH 10.02.2011 BeckRS 2011, 80118 Rn. 51 - Vicoplus SC PUH u. a./Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; ähnlich auch Definition in § 3 Abs. 1 österr. AÜG - Arbeitskräfteüberlassungsgesetz)

- Fälle, in denen Arbeitnehmer zwar auch im Betrieb eines Dritten tätig werden, dem Dritten aber nicht der dem Verleiher zustehende Anspruch auf weisungsabhängige Dienste übertragen wird, werden dagegen nicht erfasst.
- ausgehend von der Gesetzesbegründung zum AÜG (BT-Drucks. VI/2303, 10) wird angenommen, dass sich Arbeitnehmerüberlassung einerseits und Einsatz von Erfüllungsgehilfen im Rahmen eines Werkvertrags oder Einsatz von Erfüllungsgehilfen im Rahmen eines Dienstvertrags andererseits ausschließen
- anders dagegen zB § 4 Abs. 2 österr. AÜG: bei Hinzutreten besonderer Merkmale kann Einsatz von Erfüllungsgehilfen im Rahmen eines Werkvertrags dem österr. AÜG unterfallen

z.B. LAG Baden-Württemberg v. 08.09.2015 - 15 Sa 90/14; LAG Niedersachsen v. 19.01.2015 - 8 Sa 669/14 und BAG v. 13.08.2008 – 7 AZR 269/07:

- maßgeblich ist wahrer Geschäftsinhalt und nicht Bezeichnung im Vertragstext (*falsa demonstratio non nocet*)
- Anhaltspunkte für wahren Geschäftsinhalt liefern Parteiabrede und tatsächliche Geschäftsabwicklung
- bei Widerspruch zwischen Parteiabrede und tatsächlicher Geschäftsabwicklung genießt Letztere Vorrang, *soweit sie Rückschlüsse auf den wahren Parteiwillen erlaubt* (vgl. § 117 BGB; ähnlich § 4 Abs. 1 österr. AÜG)

b) Überlassung (Identifizierung)

- Abgrenzung soll erfolgen durch **wertende Gesamtwürdigung** der Einzelumstände
- es wird (vergleichbar zum Arbeitnehmerbegriff) viel Energie verwendet auf die Erarbeitung von **Indizien** für die Abgrenzung der einzelnen Sachverhalte
- Diskussionsbeiträge dazu und Streit hierüber sind **kaum noch überschaubar**
- Unsicherheiten bestehen über die **Richtigkeit der benannten Indizien**, ihre Aussagekraft (ein- oder zweiseitig) sowie ihre Gewichtung im Rahmen der Gesamtwürdigung

zu **Indizien** vgl. EuGH 18.6.2015 BeckRS 2015, 80783 - Martin Meat kft / Géza Simonfay, Ulrich Salburg (zu Art. 1 Abs.3 lit. c Entsende-RL):

- **gegen Arbeitnehmerüberlassung** spricht, dass Vertragsarbeitgeber die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung zu tragen hat (Rz. 35 f.)
- ebenso, dass der Vertragsarbeitgeber die Anzahl der einzusetzenden Arbeitnehmer frei festlegen kann (Rz. 38)
- **neutral** (ohne Aussagekraft sind): Leistung nur an einen Kunden; Räumlichkeiten und Maschinen wo gearbeitet wird, werden (vom Kunden) gemietet (Rz. 39)
- **unschädlich** sind auch allgemeine Weisungen, weil und soweit Vertragsarbeitgeber konkrete Weisungen erteilt (Rz. 40)

- dt. Schrifttum weicht in Teilen durchaus von der Sichtweise des EuGH ab
- Grund ist, dass nicht ausreichend zwischen der **Indizienbildung** zur Feststellung des anerkannten Tatbestands und der (interessengeleiteten) **Modifikation des Tatbestands** der Arbeitnehmerüberlassung unterschieden wird
- Namentlich die Ansätze von *Wank* und *Greiner* laufen auf eine Anlehnung an § 4 Abs. 2 österr. AÜG hinaus, ohne aufzudecken, dass damit keine Indizien auf der Grundlage des anerkannten Tatbestands einer Arbeitnehmerüberlassung, sondern solche zu einem anders verstandenen Tatbestand geliefert werden
- nimmt man diese abw. Ansätze aus, lautet das Fazit: die Abgrenzung ist rechtlich klar, die Anwendung auf den Einzelfall dagegen problematisch

2. Vorübergehend

BAG v. 17.03.2015 - 1 ABR 62/12 (A) – jurisPR-ArbR 33/2015 Anm. 2 (Ulrici):

- „vorübergehend“ ist keine deskriptive Beschreibung der Leiharbeit, sondern **aufgrund nationalen Rechts** Tatbestandsmerkmal einer rechtmäßigen Überlassung (dagegen *Ulrici*, jurisPR-ArbR 1/2015 Anm. 6 und jurisPR-ArbR 17/2015 Anm. 4)
- trotz Bezugnahme des Gesetzgebers auf Leiharbeits-RL ist Leiharbeits-RL (zu dieser *Ulrici*, jurisPR-ArbR 1/2015 Anm. 6 zu Schlussantrag GA in Rs. AKT) nicht maßgeblich

- str., ob arbeitnehmerbezogene oder arbeitsplatzbezogene Auslegung von „vorübergehend“ (BAG bislang unentschieden = Rechtsunsicherheit)
- **arbeitnehmerbezogene Auslegung:** überlassener Arbeitnehmer darf nur vorübergehend tätig werden, dh. seine Rückkehr zum Entleiher (nach bestimmter Frist) muss feststehen (fester Zeitraum?)
- **arbeitsplatzbezogene Auslegung:** Arbeitnehmerüberlassung darf nur zur Deckung eines vorübergehenden Arbeitsbedarfs erfolgen (kein rollierendes Modell)

3. Rechtsfolgen

a) Vorratserlaubnis

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 03.12.2014 - 4 Sa 41/14 - BeckRS 2014, 74106 (BAG 9 AZR 51/15):

Eine als „Werkvertrag“ bezeichnete Arbeitnehmerüberlassung kann im Einzelfall trotz Vorliegens einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu einer Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher führen. Dies ist dann der Fall, wenn sowohl dem Verleiher als auch dem Entleiher positiv bekannt ist, dass der Arbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers eingegliedert werden soll und der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des Entleihers unterliegen soll.

dagegen ganz hA: LAG Baden-Württemberg 3. Kammer (BeckRS 2015, 69377, BeckRS 2015, 66007), 6. Kammer (BeckRS 2015, 69450, BeckRS 2015, 69994), 15. Kammer (BeckRS 2016, 65266), 21. Kammer (BeckRS 2015, 73145); LAG Rheinland-Pfalz 2. Kammer (BeckRS 2015, 72254); *Ulrici* BB 2015, 1209

Begründung:

- § 10 Abs. 1 AÜG ist entgegen verbreiteter Annahme (zB *Brors, Schüren, Ulber*) keine (selbstständige) „Sanktion“, sondern Ausgleich für den Verlust des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Nr. 1 AÜG
- greift § 9 Nr. 1 AÜG nicht, kommt § 10 Abs. 1 AÜG nicht zur Anwendung
- dies bestimmt den Blickwinkel: wird Vorratserlaubnis zum Nachteil des Arbeitnehmers „missbraucht“, ist es nicht gerechtfertigt, ihm auch noch sein Arbeitsverhältnis nach § 9 Nr. 1 AÜG zu entziehen. Dann kann aber auch § 10 Abs. 1 AÜG nicht eingreifen.

b) Nicht vorübergehender Einsatz

- keine **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** zum Entleiher
(BAG 10.12.2013 – 9 AZR 51/13 – AP AÜG § 1 Nr. 34)
- **Zustimmungsverweigerungsrecht** des Betriebsrats im Entleiherbetrieb
(BAG 10.7.2013 – 7 ABR 91/11 – NZA 2013, 1296, 1298 ff. und oben BAG zu Rote-Kreuz-Schwestern)
- Indiz für **Unzuverlässigkeit** des Verleihers

c) Übernahmeanspruch

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 18.06.2015 - 6 Sa 52/14, BeckRS 2015, 69994 (BAG 9 AZR 359/15)

Ziff. 4.1 des Tarifvertrags Leih-/Zeitarbeit (BaWü): „Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leih- / Zeitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann. - Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leih- / Zeitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieses kann nach Beratung mit dem Betriebsrat bei akuten Beschäftigungsproblemen entfallen.“

- Abschlussnorm und nicht Betriebsnorm
- Anspruch auf Übernahmeangebot besteht mithin nur, soweit Leiharbeiter (!) und Entleiher an den Tarifvertrag gebunden sind

II. De lege ferenda

1. Arbeitnehmerüberlassung

§ 1 Abs. 1 S. 1-3 AÜG-RefE 17.02.2016:

„Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen (Arbeitnehmerüberlassung), bedürfen der Erlaubnis. Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen. Die Überlassung von Arbeitnehmern ist nur zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis besteht.“

a) Arbeitnehmer

Die vom EuGH (Rs. C-216/15) erbetene Auslegung könnte infolge der Vorschläge für einen § 611a BGB ggf. entbehrlich werden, weil **Rote-Kreuz-Schwestern** uU schon nach nationalem Recht **demnächst Arbeitnehmer** sein werden.

Dies galt für § **611a BGB-RefE 16.11.2015** und zwar weniger wegen des heiß umstrittenen Katalogs in § 611a Abs. 2 BGB-RefE 16.11.2015 als vielmehr wegen der Fassung von § 611a Abs. 1 BGB-RefE 16.11.2015, welche keinen Anknüpfungspunkt für die Herausnahme von als Mitgliedsbeitrag erbrachten Diensten aus dem Arbeitnehmerbegriff enthielt.

Diesen Mangel behebt § **611a S. 1 BGB-RefE 17.02.2016**, weil „im Dienste“ Dienstleistungen im Rahmen zB einer Vereinsmitgliedschaft ausnimmt. Allerdings schafft § **611a S. 3 BGB-RefE 17.02.2016**, dessen Verhältnis zu S. 1 nicht eindeutig ist, wieder hinreichende Unklarheit.

b) Überlassung

- § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG-RefE 17.02.2016: „Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und **seinen Weisungen unterliegen.**“ **bestätigt im Kern den status quo**
- Verworfen werden damit zu § 4 Abs. 2 österr. AÜG vergleichbare Ansätze (*Wank, Greiner*)

- entgegen dem Koalitionsvertrag enthält der **AÜG-RefE 17.02.2016 keine weitergehenden Hilfen (zB Indizienkatalog)** für die Abgrenzung der Leiharbeit zum Einsatz von Erfüllungsgehilfen im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags
- auch § **611a Abs. 2 BGB-RefE 16.11.2015** beantwortete diese Frage (ohne Lektüre der Gesetzesbegründung) nicht, jedenfalls nicht zuverlässig (krit. *Henssler RdA* 2016, 18; *Schüren DB* 2016, 234; *Zimmermann BB* 2016, 53)
- Identifizierung von Schweinselbstständigkeit und Identifizierung von Scheinwerkvertrag erfolgen unter unterschiedlichen Blickwinkeln

- eingefügt wird nur § **12 Abs. 1 S. 2 AÜG-RefE 17.02.2016**:
„Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrags die tatsächliche Durchführung maßgebend.“
- es fehlt dabei der Hinweis, dass dies nur gilt, soweit die Durchführung Rückschlüsse auf den **Vertragswillen** zulässt.
- dieser Zusatz fehlt zwar teilweise auch in Gerichtsentscheidungen, nicht indes soweit er relevant werden könnte
→ im Einzelfall ausbrechende Vertragsdurchführung, „Eigenmacht“ des Entleihers
- ausgehend von Gesetzesbegründung lässt sich Regelung aber so verstehen, dass sich **keine Änderungen zum status quo** ergeben

Neu ist überdies **Deklarationspflicht**

- § **1 Abs. 1 S. 5, 6 AÜG-RefE 17.02.2016**:
„Die Überlassung von Leiharbeitnehmern ist in dem Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen. Vor der Überlassung ist die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren.“
- § **11 Abs. 2 AÜG-RefE 17.02.2016**:
„Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird.“
- wird § 1 Abs. 1 S. 5, 6 AÜG-RefE 17.02.2016 nicht entsprochen, treten im Hinblick auf die Zuordnung des Arbeitnehmers zum Vertragspartner oder zum Einsatzbetrieb im Kern die gleichen **Rechtsfolgen** wie im Falle einer **erlaubniswidrigen Arbeitnehmerüberlassung** ein (dazu später)

Deklarationspflicht löst nicht Abgrenzungsproblem, sondern zielt nur auf Wirkungen einer Vorratserlaubnis:

- die bloße Bezeichnung eines Werkvertrags als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag macht diesen nicht zu einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
- erst recht macht die Bezeichnung eines Arbeitseinsatzes als „Leiharbeit“ diesen nicht zur „Leiharbeit“, wenn rechtlich ein Einsatz eines Erfüllungsgehilfen im Rahmen eines Werkvertrags vorliegt
- auch wird eine nicht aufgedeckte Arbeitnehmerüberlassung nicht zum Werkvertrag oä
- § 1 Abs. 1 S. 5 und § 11 Abs. 2 AÜG-RefE 17.02.2016 fordern eine **tatsächliche Bezeichnung, nicht eine rechtsgeschäftliche Einigung** und bewirken daher kein Umqualifizierung des wahren Geschäftsinhalt

2. Vorübergehend

§ 1 Abs. 1 S. 4 AÜG-RefE 17.02.2016:

„Die Überlassung von Arbeitnehmern ist vorübergehend bis zu einer Überlassungshöchstdauer nach Absatz 1b zulässig.“

§ 1 Abs. 1b AÜG-RefE 17.02.2016:

„Derselbe Leiharbeiter darf nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen werden. ...“

- Neufassung klärt, dass „vorübergehend“ **verbindliches Rechtmäßigkeitserfordernis** ist (so bereits bislang BAG und die hA)
- Neufassung **klärt nicht zuverlässig, was „vorübergehend“ bedeutet**
 - Wortlaut spricht dafür, dass Überlassungen nur zulässig sind „vorübergehend“ bis zu 18 Monaten = 2 Anforderungen → dann ist „vorübergehend“ arbeitsplatzbezogen auszulegen, weil sonst funktionslos
 - Gesetzesbegründung verweist dagegen deutlich darauf, dass nur Höchstfrist zu beachten sein soll → vorübergehend ist dann arbeitnehmerbezogen zu verstehen und wird durch Abs. 1b abschließend ausgefüllt
 - die gewählte Formulierung ist gleichwohl „Sollbruchstelle“ für Argumentationen der vom RefE enttäuschten Verfechter einer arbeitsplatzbezogenen Auslegung (krit. zB *Schüren/Fasholz*; NZA 2015, 1473)

- Höchstüberlassungsdauer bezieht sich auf den **Einsatz bei einem Entleiher** (nicht auf demselben Arbeitsplatz, dieselbe Tätigkeit, aber auch **nicht im gleichen Konzern**) und zwar **ohne Rücksicht auf die Identität des Verleihers**
- **Unterbrechungen** bleiben unberücksichtigt, wenn sie jeweils nicht länger als sechs Monate dauern
- möglich sind danach aber **rollierende Modelle** (im Konzern):
z.B.: 2 Entleiher (eines Konzern) teilen sich dauerhaft Leiharbeiternehmer derart, dass Arbeitnehmer A 9 Monate bei Entleiher X und dann 9 Monate bei Entleiher Y arbeitet; Arbeitnehmer B arbeitet 9 Monate bei Entleiher Y und dann 9 Monate bei Entleiher X

- Höchstüberlassungsdauer ist **tarifdispositiv** (aber nur „Zeitbefristung“, nicht „Sachgrundbefristung“)
- notwendig ist **Tarifvertrag, der im Entleiherbetrieb gilt** (Betriebsnorm)
- ausreichend ist eine **im Entleiherbetrieb geltende Betriebsvereinbarung** aufgrund eines solchen Tarifvertrags
- AÜG-RefE 17.02.2016 eröffnet in Abweichung zu AÜG-RefE 16.11.2015 überdies die Möglichkeit für **nicht tarifgebundene Entleiher**:
 - einen Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung nachzuzeichnen
 - durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung auf Grund eines Tarifvertrags Abweichungen vorzusehen
- eine **arbeitsvertragliche Bezugnahme** scheidet dagegen aus

- Entgegen teilw. Annahme (zB *Henssler* RdA 2016, 18; *Zimmermann* BB 2015, 53; *Schüren/Fasholz* NZA 2015, 1473) ist die **Verantwortung der Entleiherbranche konsequent**, weil Abs. 1b der Verdrängung von Stammarbeitnehmern im Entleiherbetrieb dient → diese Interessen können die für die Leiharbeit zuständigen Tarifpartner nicht wahrnehmen, in der Folge scheidet auch eine Bezugnahme aus
- Tarifregelung der Tarifpartner der Einleiherbranche wirkt äquivalent zu Abschlussverbot
- kein Übergriff in **Koalitionsfreiheit** der für die Leiharbeit zuständigen Tarifpartner
- keine Verletzung der **negativen Koalitionsfreiheit** der Entleiher-Außenseiter, weil kein Zwang zum Koalitionsbeitritt
- Vereinbarkeit mit **Art. 4 Leiharbeits-RL, Dienstleistungsfreiheit, Art. 16 GRCh?** ausgehend vom Schlussantrag des GA in der Rs AKT (jurisPR-ArbR 1/2015 Anm. 6) und unter Beachtung der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers kein Verstoß

3. Rechtsfolgen

§ 9 AÜG-RefE 17.02.2016

- Ergänzung um **Nr. 1a und 1b** „korrigiert“ die Rechtsprechung zu den Auswirkungen einer **nicht vorübergehenden** Überlassung bzw. einer **verdeckten Überlassung** bei Vorliegen einer Vorratserlaubnis
- beide Fälle sollen in den Rechtsfolgen (bzgl. der Stellung des Arbeitnehmers) einer **erlaubniswidrigen Überlassung** gleichgestellt werden
- der hierfür benannte Grund (Verleiher und Entleiher dürfen nicht besser stehen, insb. zu Nr. 1a) überzeugt kaum, weil Innehabung der Erlaubnis „Qualitätsmerkmal“ ist und Erlaubnisinhaber besonders geprüft wurde und überwacht wird
- der Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 gibt diese Richtung aber vor (S. 69)

- neu ist **Widerspruchsrecht** des Arbeitnehmers gegen Verlust seines Leiharbeitsverhältnisses in den Fällen Nr. 1-1b – bei Nr. 1 ist Widerspruchsrecht dagegen zweifelhaft, wenn eine rechtmäßige Verwendung nicht in Betracht kommt
- Widerspruchsrecht ist **befristet** (1 Monat) ab Eintritt der Umstände, die zum Verlust des Arbeitsverhältnisses führen
- Widerspruch (dieses Wort verwendet das Gesetz im Gegensatz zur Gesetzesbegründung nicht) kann **gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher** erklärt werden

- Widerspruchsrecht ist **notwendige Ergänzung** vor allem zu Nr. 1a, 1b (dazu *Ulrici* NZA 2015, 456)
- Grund ist, dass der Leiharbeitnehmer ein Mensch und keine „Sanktion“ ist
- es geht nicht an, dass Leiharbeitnehmern ohne von ihnen mitverantworteten Grund ihr **privatautonom begründetes Arbeitsverhältnis** entzogen wird (es obliegt nicht dem Gesetzgeber oder Rechtswissenschaftlern zu entscheiden, was für den Arbeitnehmer „besser“ ist)
- bemerkenswert ist insoweit vor allem die Kritik von *Schüren/Fasholz* NZA 2015, 1473, der Gesetzgeber regele ein Scheinproblem, weil kein *typischer* Leiharbeitnehmer das Recht ausübe und der Übergang des Arbeitsverhältnisses stets nur auf Initiative des Leiharbeitnehmers geltend gemacht werde

- problematisch ist allerdings die **Ausgestaltung der Widerspruchsfrist** (vor allem bei Nr. 1)
 - Arbeitnehmer kennt das fristauslösende Ereignis nicht notwendig (z.B. kann Abgrenzung von (verdeckter) Leiharbeit zu Werkvertrag schwierig sein)
- aufgrund des **objektiven Fristbeginns** kann Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht verlieren, bevor er von dessen Existenz erfährt (vgl. dagegen § 613a Abs. 6 BGB: 1 Monat *ab Unterrichtung*)
 - für Nr. 1 schafft § 11 Abs. 2 AÜG-RefE 17.02.2016 iVm. § 280 Abs. 1 BGB ein Stück weit Abhilfe (Schadensersatz wegen Nichtinformation)
 - was gilt aber bei Mitverschulden des Arbeitnehmers?, was gilt bei Erfüllung von § 11 Abs. 2 AÜG-RefE 17.02.2016 und Verstoß gegen § 1 Abs. 1 S. 5, 6 (Nr. 1a)?, was gilt bei Nr. 1b (streitige Fristberechnung)?
- vorzugswürdig ist Beginn der Widerspruchsfrist mit **Geltendmachung der Rechtsfolge** von § 9 Nr. 1-1b AÜG-RefE 17.02.2016 durch oder ggü. dem Leiharbeitnehmer

- **Vorauswiderspruch** oder Vorausverpflichtung zum Widerspruch wirksam?
- Wortlaut („bis zum Ablauf“) spricht dafür (iE so *Schüren/Fasholz* NZA 2015, 1473)
- **Telos spricht deutlich dagegen**, weil durch Vorauswiderspruch die vom Gesetzgeber angestrebte Verhaltenssteuerung bei Verleiher und Entleiher verfehlt würde (iE auch *Henssler* RdA 2016, 18)
- Widerspruch und Verpflichtung zu diesem sind **erst ab Anlauf der Widerspruchsfrist** wirksam

4. Überlassungsketten § 10a AÜG-RefE 17.02.2016

Beispielsfall: Verleiher A überlässt X an B. B setzt X im Rahmen eines Scheinwerkvertrags bei C ein.

- § 9 Nr. 1 bzw. Nr. 1a AÜG-RefE 17.02.2016: Arbeitsvertrag A-X ist unwirksam
- § 10 Abs. 1 AÜG-RefE 17.02.2016: Begründung Arbeitsverhältnis C-X
- Widerspruchsrecht für X (Problem ist Fristbeginn; § 11 Abs. 2 AÜG-RefE 17.02.2016 wird in § 10a AÜG-RefE 17.02.2016 nicht erwähnt)
- Wo bleibt **Schutz des A**, der sich rechtskonform verhält?

C. Equal-pay und equal-treatment

I. De lege lata

1. (rechtstheoretischer) Grundsatz

§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG, § 9 Nr. 2 AÜG, § 10 Abs. 4 AÜG

Leiharbeitnehmer erhält während der Zeit seiner Überlassung an einen Entleiher mindestens die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen wie ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers (**was erhaltete Leiharbeitnehmer, wenn Entleiher ihn direkt eingestellt hätte?**)

Begriff der wesentlichen Arbeitsbedingungen bestimmt sich abschließend nach Art. 3 Abs. 1 lit. f) Leiharbeits-RL (BAG 23.3.2011 – 5 AZR 7/10 – NZA 2011, 850, 851 ff.; krit. *Ulrici*, jurisPR-ArbR 48/2011 Anm. 2)

2. Tarifdispositivität

- ein **für das Leiharbeitsverhältnis geltender Tarifvertrag** kann Abweichungen (nach unten) **vorsehen oder zulassen**
- Equal-pay/equal-treatment gelten praktisch kaum
- Tarifverträge sehen inzwischen aber teilweise **Branchenzuschläge** vor, mit denen Leiharbeitnehmer mit zunehmender Einsatzdauer an Stammarbeitnehmer herangeführt werden

3. Anspruchsdurchsetzung

- BAG geht (unzutreffend) von einem Anspruch auf „Differenzvergütung“ und nicht von konkurrierenden Anspruchsgründen aus (BAG 23.3.2011 – 5 AZR 7/10 – NZA 2011, 850, 853)
- anzustellen sei ein Gesamtvergleich aller „Entgeltteile“
- Leiharbeitnehmer muss daher die wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers und darüber hinaus auch den Gesamtvergleich und die Berechnung der Differenzleistung darlegen (BAG 20.11.2013 – 5 AZR 365/12 – AP AÜG § 10 Nr. 35)
- Vergleichbarkeit der Tätigkeit und Entgelthöhe können durch Auskunft nach § 13 AÜG substantiiert dargelegt werden

II. De lege ferenda

§ 8 AÜG-RefE 17.02.2016

- Gesetzgeber **ordnet und konzentriert die Regelungen** zum vormaligen Schlechterstellungsverbot
- ohne Begründung wird dabei das vormalige **Schlechterstellungsverbot** („mindestens“) zu einem **Gleichstellungsgebot** umgestaltet
- Abweichungen nach oben zukünftig unzulässig? (Wortlaut: ja; Telos: nein)

- neu ist die **Vermutung in § 8 Abs. 1 S. 2 AÜG-RefE 17.02.2016**

- Regelung auf den ersten Blick sinnlos, weil Arbeitnehmer ohnehin Voraussetzungen seines Anspruchs beweisen muss
- Vermutung erleichtert auch nicht Durchsetzung bis zur Höhe des Tariflohns, weil Vermutung tatbestandlich an Zahlung des Tariflohns anknüpft
- Vermutung **erschwert für Arbeitnehmer ggf. Nachweis, dass übertarifliches Entgelt betriebsüblich** ist und nicht an Besonderheiten eines Arbeitnehmers anknüpft

- **Tarifdispositivität** knüpft **im Ausgangspunkt** an die **geltende Rechtslage** an (Abs. 2)
- neu ist, dass die Abweichung nur in Betracht kommt, wenn der Tarifvertrag selbst die Arbeitsbedingungen bestimmt; **Öffnungsklauseln sind zukünftig unzulässig** (vgl. jetzt Abs. 2 S. 2 RefE 17.02.2016)
- Abs. 3 führt sog. **Drehtürklausel** fort

- Abs. 4 beschränkt Tarifdispositivität für das Arbeitsentgelt (equal-pay) in zeitlicher Hinsicht auf **grds. 9 Monate** (Vorgabe des Koalitionsvertrags)
- AÜG-RefE 16.11.2015 sah Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu 12 Monate bei stufenweisen Angleichung vor
- AÜG-RefE 17.02.2016 ist hier deutlich großzügiger:
- **Verlängerung ist bis zu 15 Monate** möglich
- stufenweise Anhebung muss nicht bis auf equal-pay erfolgen, sondern auf einen Betrag, den die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit abstrakt **als equal-pay genügend definiert** haben
- Stufen müssen nach **6 Wochen Einarbeitungszeit**, dh. deutlich vor Ablauf der 9 Monate-Regelfrist einsetzen; Stufenanzahl und Stufenabstand sind nicht vorgegeben (ausreichend 2 Stufen)
- **Unterbrechungen** bis zu jeweils 6 Monaten bleiben für 9- bzw. 15-Monatsgrenze unberücksichtigt

D. Leiharbeit und Arbeitskampf

I. De lege lata

- § 11 Abs. 5 AÜG: **Leistungsverweigerungsrecht** des Leiharbeitnehmers bei unmittelbarer Streikbetroffenheit des Entleiherbetriebs
- **tarifvertragliche Einsatzverbote** in Tarifverträgen der Entleiherbranche (*Boemke/Sachadae* BB 2015, 1781 und DB 2015, 1467)

zB § 12 MTV iGZ:

„Arbeitnehmer werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z.B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.“

II. De lege ferenda

§ 11 Abs. 5 AÜG-RefE 17.02.2016:

„Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, soweit sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.“

- Gesetzesbegründung verweist darauf, dass zur **Kernfunktion der Leiharbeit** nicht der Einsatz als Streikbrecher gehört
- Gesetzesfassung geht indes weit hierüber hinaus, weil Entleiher, soweit sein Betrieb **unmittelbar streikbetroffen** ist, gar keine Leiharbeitnehmer einsetzen darf
- selbst schon vor Beginn des Arbeitskampfes eingesetzte Leiharbeitnehmer dürfen nicht mehr beschäftigt werden
- selbst wenn sich alle Stammarbeitnehmer nicht am Arbeitskampf beteiligen, dürfen die Leiharbeitnehmer nicht beschäftigt werden
- **„Streikteilnahme“** zumindest der Leiharbeitnehmer ist für Gewerkschaft gesetzlich **garantiert und erfolgt auf Kosten der Arbeitgeberseite**

- Regelung mit **Art. 9 Abs. 3 GG der Entleiher** vereinbar?
- BVerfG NJW 1996, 185 (zu § 116 AFG):
 - Gesetzgeber hat einen **weiten Handlungsspielraum**
 - er muss nicht optimale Kampfbedingungen herstellen
 - er darf aus Gründen des Gemeinwohls oder zur Herstellung von Parität die Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen ändern
 - **Funktionsfähigkeit** darf nicht gefährdet werden (Gefährdung ist mE nicht erkennbar, abw. tendenziell *Boemke/Sachadae* und *Franzen*)
- Aber: Neuregelung erfolgt weder aus Gründen des Gemeinwohls noch zur Herstellung von Parität, sondern zur **Stärkung der Stellung von Leiharbeitnehmern**
- eine Stärkung erfolgt aber gar nicht, weil Leiharbeitnehmer bereits derzeit nicht zur Tätigkeit verpflichtet sind

- Regelung mit **Art. 9 Abs. 3 GG der Leiharbeitnehmer** vereinbar?
 - keine Beschränkung der Freiheit nicht am Arbeitskampf teilzunehmen (aA *Boemke/Sachadae* DB 2015, 1467)
 - Leiharbeitnehmer muss sich weder mit Stammarbeitnehmer und ihren Zielen zwangssolidarisieren noch ist ihm Tätigkeit als Streikbrecher verboten; betroffen ist nur die Form des Einsatzes „als Leiharbeitnehmer“
- Regelung mit **Art. 12 der Leiharbeitnehmer** vereinbar?
 - **Beschäftigungsanspruch des Leiharbeitnehmers** kann ggf. nicht erfüllt werden
 - ggf. Vergütungsminderung, weil (während des Streiks) kein equal-pay
 - Rechtfertigung wird in Gesetzesbegründung nicht benannt (Stärkung der Stellung der Leiharbeitnehmer trägt nicht)

E. Leiharbeit und Mitbestimmung

1. Schwellenwerte

- vormals: 2-Komponenten-Lehre
- jetzt **teleologische Betrachtung** (BAG 18.10.2011 – 1 AZR 335/10; BAG 13.3.2013 – 7 ABR 69/11)
- ein Mitzählen von Leiharbeitnehmern ist danach für jeden Schwellenwert gesondert anhand von dessen Zweck zu prüfen
- jüngst zur Unternehmensmitbestimmung BAG 04.11.2015 - 7 ABR 42/13

§ 14 Abs. 2 S. 3 AÜG-RefE 17.02.2016:

- Regelung wird in Gesetzesbegründung etwas verharmlost als **Kodifizierung der Rechtsprechung**
- dies gilt nur abstrakt, weil Rechtsprechung sich teleologische Prüfung für jede einzelne Norm vorbehalten hat; nicht für alle Norm liegt aber bereits eine klärende Gerichtsentscheidung vor
- Gesetzgeber (dies ist sein gutes Recht) hat diese Prüfung nunmehr an sich gezogen und mit Ausnahme von § 112a BetrVG im Sinne einer Berücksichtigung entschieden
- eine **Einzelfallbeurteilung** durch die Rechtsprechung (zB im Bereich Unternehmensmitbestimmung) ist **damit ausgeschlossen**

2. Unterrichtsrechte des Betriebsrats

§ 80 Abs. 2 BetrVG (AÜG-RefE 17.02.2016)

§ 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG (AÜG-RefE 17.02.2016)

jeweils Klarstellung der schon nach ganz hA bereits derzeit geltenden Rechtslage

F. Fazit

1. Orientierung der Leiharbeit auf Kernfunktion (Vermeidung von Missbrauch)?

- Verdrängung von Stammelegschaften (definiert man eine solche als „Missbrauch“) wird nur teilweise vermieden (Grund: arbeitnehmerbezogene Begrenzung)

- Regelung sogar kontraproduktiv (krit. *Schüren/Fasholz* NZA 2015, 1473):

- Druck auf Entleiher, Stammarbeitsplätze zu schaffen, ist gering

- Preis dafür ist, dass Leiharbeitnehmer ggf. häufiger wechseln müssen (und ggf. erreichtetes equal-pay wieder verlieren)

- Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Milderung von Streikfolgen (definiert man einen solchen als „Missbrauch“) wird ausgeschlossen (aber: verfassungsrechtlich bedenklich)

2. Vermeidung des **Missbrauchs von Werkverträgen**?

- Abgrenzungsschwierigkeiten nur unzureichend gelöst (Grund: keine Indizien, Bezeichnungspflicht zielt nur auf Vorratserlaubnis)

- Rechtssicherheit wird nicht erhöht

- Stärkung der Einbindung von Betriebsräten durch Klarstellung ihrer Rechte geglückt

Vielen Dank!

AÜG aktuelle Fassung	AÜG Refe 16.11.2015	AÜG Refe 17.02.2016
§ 1 Erlaubnispflicht (1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend. Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Für einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes ist die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft auch dann keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn für ihn deutsche Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges wie für die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft nicht gelten, er aber die übrigen Voraussetzungen des Satzes 2 erfüllt.	§ 1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	§ 1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht (1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen (Arbeitnehmerüberlassung), bedürfen der Erlaubnis. Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen. Die Überlassung von Arbeitnehmern ist nur zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Überlassung von Arbeitnehmern ist an Entleiher ebenfalls vorübergehend bis zu einer Überlassungshöchstdauer nach Absatz 1b zulässig. Die Überlassung von Leiharbeitnehmern ist in dem Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen. Vor der Überlassung ist die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren. (1a) Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Für einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes ist die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft auch dann keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn für ihn deutsche Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges wie für die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft nicht gelten, er aber die übrigen Voraussetzungen des Satzes 2 erfüllt.
	(1b) Derselbe Leiharbeitnehmer darf nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen werden. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen	(1b) Derselbe Leiharbeitnehmer darf nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen werden. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

	jeweils nicht mehr als sechs Monate liegen. In einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche oder einer auf Grund eines solchen Tarifvertrags getroffenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden. Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauern in ihren Regelungen vorsehen.	jeweils nicht mehr als sechs Monate liegen. In dem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche kann eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Satz 3 können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Entleihers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden. In einer auf Grund eines Tarifvertrags von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche getroffenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden. Können auf Grund eines Tarifvertrags nach Satz 5 abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Entleihers bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten davon Gebrauch gemacht werden. Die Kirchen und die öffentlichen Religionsgesellschaften können von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauern in ihren Regelungen vorsehen.
	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(3) Dieses Gesetz ist mit Ausnahme des § 1b Satz 1, des § 16 Abs. 1 Nr. 1b und Abs. 2 bis 5 sowie der §§ 17 und 18 nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung 1. zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht, 2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, 2a. zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, oder 3. in das Ausland, wenn der Leiharbeitnehmer in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist.
		(3) Dieses Gesetz ist mit Ausnahme des § 1b Satz 1, des § 16 Abs. 1 Nr. 1b und Abs. 2 bis 5 sowie der §§ 17 und 18 nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung 1. zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht, 2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, 2a. zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, oder 2b. zwischen Arbeitgebern, wenn Aufgaben eines Arbeitnehmers von dem bisherigen zu dem anderen Arbeitgeber verlagert werden und auf Grund eines Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes a) das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht und b) die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird,

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

		2c. zwischen Arbeitgebern, wenn diese juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und die für sie geltenden Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften dies vorsehen, oder 3. in das Ausland, wenn der Leiharbeitnehmer in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist.
§ 3 Versagung (1) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, daß der Antragsteller 1. die für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält; 2. nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen; 3. dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt. Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 2a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundeneingelte unterschreitet. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. 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 Arbeitgeber, der mit dem Entleiher	§ 3 Versagung unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen → (1) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, daß der Antragsteller 1. die für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, über die Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Absatz 1b, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält; 2. nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen; 3. dem Leiharbeitnehmer die ihm nach § 8 zustehenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt. Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 2a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundeneingelte unterschreitet. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. 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 Arbeitgeber, der mit dem Entleiher	

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

		einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschlossen sind.
§ 8 Statistische Meldungen (1) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde halbjährlich statistische Meldungen über 1. die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer getrennt nach Geschlecht, nach der Staatsangehörigkeit, nach Berufsgruppen und nach der Art der vor der Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher ausgeübten Beschäftigung, 2. die Zahl der Überlassungsfälle, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen, 3. die Zahl der Entleiher, denen er Leiharbeitnehmer überlassen hat, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen, 4. die Zahl und die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die er mit jedem überlassenen Leiharbeitnehmer eingegangen ist, 5. die Zahl der Beschäftigungstage jedes überlassenen Leiharbeitnehmers, gegliedert nach Überlassungsfällen, zu erstatten. Die Erlaubnisbehörde kann die Meldepflicht nach Satz 1 einschränken. (1) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz). Werden im Betrieb des Entleihers Sachbezüge gewährt, kann ein Wertausgleich in Euro erfolgen.	§ 8 Statistische Meldungen § 8 Grundsatz der Gleichstellung (1) Der Verleiher hat der Erlaubnisbehörde halbjährlich statistische Meldungen über 1. die Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer getrennt nach Geschlecht, nach der Staatsangehörigkeit, nach Berufsgruppen und nach der Art der vor der Begründung des Vertragsverhältnisses zum Verleiher ausgeübten Beschäftigung, 2. die Zahl der Überlassungsfälle, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen, 3. die Zahl der Entleiher, denen er Leiharbeitnehmer überlassen hat, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen, 4. die Zahl und die Dauer der Arbeitsverhältnisse, die er mit jedem überlassenen Leiharbeitnehmer eingegangen ist, 5. die Zahl der Beschäftigungstage jedes überlassenen Leiharbeitnehmers, gegliedert nach Überlassungsfällen, zu erstatten. Die Erlaubnisbehörde kann die Meldepflicht nach Satz 1 einschränken. (1) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz). Erhält der Leiharbeitnehmer das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers im Entleiherbetrieb geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt oder in Ermangelung eines solchen ein für vergleichbare Arbeitnehmer in der Einsatzbranche geltendes tarifvertragliches Arbeitsentgelt, wird vermutet, dass der Leiharbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsentgelts im Sinne von Satz 1 gleichgestellt ist. Werden im Betrieb des Entleihers Sachbezüge gewährt, kann ein Wertausgleich in Euro erfolgen.	
(2) Die Meldungen sind für das erste Kalenderhalbjahr bis zum 1. September des laufenden Jahres, für das zweite Kalenderhalbjahr bis zum 1. März des folgenden Jahres zu	(2) Die Meldungen sind für das erste Kalenderhalbjahr bis zum 1. September des laufenden Jahres, für das zweite Kalenderhalbjahr bis zum 1. März des folgenden Jahres zu	(2) Die Meldungen sind für das erste Kalenderhalbjahr bis zum 1. September des laufenden Jahres, für das zweite Kalenderhalbjahr bis zum 1. März des folgenden Jahres zu

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

erstellen.	erstellen. (2) Ein Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung des Tarifvertrages vereinbaren. Soweit ein solcher Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet, hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer für jede Arbeitsstunde das im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine Arbeitsstunde zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren.	erstellen. (2) Ein Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet. Soweit ein solcher Tarifvertrag vom Gleichstellungsgrundsatz abweicht, hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung des Tarifvertrages vereinbaren. Soweit ein solcher Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet, hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer für jede Arbeitsstunde das im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine Arbeitsstunde zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren.
(3) Die Erlaubnisbehörde gibt zur Durchführung des Absatzes 1 Erhebungsvordrucke aus. Die Meldungen sind auf diesen Vordrucken zu erstellen. Die Richtigkeit der Angaben ist durch Unterschrift zu bestätigen.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(3) Die Erlaubnisbehörde gibt zur Durchführung des Absatzes 1 Erhebungsvordrucke aus. Die Meldungen sind auf diesen Vordrucken zu erstellen. Die Richtigkeit der Angaben ist durch Unterschrift zu bestätigen. (3) Eine abweichende tarifliche Regelung im Sinne von Absatz 2 gilt nicht für Leiharbeitnehmer, 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 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind.
(4) Einzelangaben nach Absatz 1 sind von der Erlaubnisbehörde geheimzuhalten. Die §§ 93, 97, 105 Abs. 1, § 111 Abs. 5 in Verbindung mit § 105 Abs. 1 sowie § 116 Abs. 1 der Abgabenordnung gelten nicht. Dies gilt nicht, soweit die Finanzbehörden die Kenntnisse für die Durchführung eines Verfahrens wegen einer Steuerstrafat sowie eines damit zusammenhängenden Besteuerungsverfahrens benötigen, an deren Verfolgung ein zwingendes öffentliches Interesse besteht, oder soweit es sich um vorsätzlich falsche Angaben des Auskunftspflichtigen oder der für ihn tätigen Personen handelt. Veröffentlichungen von Ergebnissen auf Grund von Meldungen nach Absatz 1 dürfen keine Einzelangaben		(4) Einzelangaben nach Absatz 1 sind von der Erlaubnisbehörde geheimzuhalten. Die §§ 93, 97, 105 Abs. 1, § 111 Abs. 5 in Verbindung mit § 105 Abs. 1 sowie § 116 Abs. 1 der Abgabenordnung gelten nicht. Dies gilt nicht, soweit die Finanzbehörden die Kenntnisse für die Durchführung eines Verfahrens wegen einer Steuerstrafat sowie eines damit zusammenhängenden Besteuerungsverfahrens benötigen, an deren Verfolgung ein zwingendes öffentliches Interesse besteht, oder soweit es sich um vorsätzlich falsche Angaben des Auskunftspflichtigen oder der für ihn tätigen Personen handelt. Veröffentlichungen von Ergebnissen auf Grund von Meldungen nach Absatz 1 dürfen keine Einzelangaben

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	Entleiher ein, so beginnt die Frist mit Eintritt der Unwirksamkeit, 1a. Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer, wenn entgegen § 1 Absatz 1 Satz 5 und 6 die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet und die Person des Leiharbeitnehmers nicht konkretisiert worden ist, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält.
	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	1b. Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer mit dem Überschreiten der zulässigen Überlassungsdauer nach § 1 Absatz 1b, es sei denn, der Leiharbeitnehmer erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der zulässigen Überlassungsdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält.
2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren; 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 Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind,	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer schlechtere als die ihm nach § 8 zustehenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren; 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 Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind.
...
§ 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit, Pflichten	§ 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit, Pflichten	§ 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit, Pflichten

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

enthalten. Eine Zusammenfassung von Angaben mehrerer Auskunftspflichtiger ist keine Einzelangabe im Sinne dieses Absatzes.	enthalten. Eine Zusammenfassung von Angaben mehrerer Auskunftspflichtiger ist keine Einzelangabe im Sinne dieses Absatzes.	enthalten. Eine Zusammenfassung von Angaben mehrerer Auskunftspflichtiger ist keine Einzelangabe im Sinne dieses Absatzes.
(4) Eine abweichende tarifliche Regelung im Sinne von Absatz 2 gilt hinsichtlich des Arbeitsentgelts nur für die ersten neun Monate einer Überlassung an einen Entleiher. Abweichend von Satz 1 gilt dies für die ersten zwölf Monate einer Überlassung an einen Entleiher, wenn ein im Arbeitsverhältnis geltender Tarifvertrag nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen hinsichtlich des Arbeitsentgelts eine stufenweise Heranführung an den Gleichstellungsgrundsatz vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als sechs Monate liegen.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(4) Ein Tarifvertrag im Sinne des Absatz 2 kann hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate einer Überlassung an einen Entleiher abweichen. Eine längere Abweichung durch Tarifvertrag ist nur zulässig, wenn a) nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in einem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist, und b) nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als sechs Monate liegen.
§ 9 Unwirksamkeit Unwirksam sind: 1. Verträge zwischen Verleiher und Entleiher sowie zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat,	§ 9 Unwirksamkeit Unwirksam sind: unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(5) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer mindestens das in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 für die Zeit der Überlassung und für Zeiten ohne Überlassung festgesetzte Mindeststundenentgelt zu zahlen. § 9 Unwirksamkeit Unwirksam sind: 1. Verträge zwischen Verleiher und Entleiher sowie zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmern, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat; der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer wird nicht unwirksam, wenn der Leiharbeitnehmer schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit bei

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen	des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen	des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen
(1) Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt als befristet, wenn die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher nur befristet vorgesehen war und ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Für das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt die zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vorgesehene Arbeitszeit als vereinbart. Im übrigen bestimmen sich Inhalt und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach den für den Betrieb des Entleihers geltenden Vorschriften und sonstigen Regelungen; sind solche nicht vorhanden, gelten diejenigen vergleichbarer Betriebe. Der Leiharbeitnehmer hat gegen den Entleiher mindestens Anspruch auf das mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitsentgelt.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(1) Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt als befristet, wenn die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher nur befristet vorgesehen war und ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Für das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt die zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vorgesehene Arbeitszeit als vereinbart. Im übrigen bestimmen sich Inhalt und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach den für den Betrieb des Entleihers geltenden Vorschriften und sonstigen Regelungen; sind solche nicht vorhanden, gelten diejenigen vergleichbarer Betriebe. Der Leiharbeitnehmer hat gegen den Entleiher mindestens Anspruch auf das mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitsentgelt.
(2) Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Unwirksamkeit seines Vertrages mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 1 von diesem Ersatz des Schadens verlangen, den er dadurch erleidet, daß er auf die Gültigkeit des Vertrages vertraut. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer den Grund der Unwirksamkeit kannte.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(2) Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Unwirksamkeit seines Vertrages mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 1 von diesem Ersatz des Schadens verlangen, den er dadurch erleidet, daß er auf die Gültigkeit des Vertrages vertraut. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer den Grund der Unwirksamkeit kannte.
(3) Zahlt der Verleiher das vereinbarte Arbeitsentgelt oder Teile des Arbeitsentgelts an den Leiharbeitnehmer, obwohl der Vertrag nach § 9 Nr. 1 unwirksam ist, so hat er auch sonstige Teile des Arbeitsentgelts, die bei einem wirksamen Arbeitsvertrag für den Leiharbeitnehmer an einen anderen zu zahlen wären, an den anderen zu zahlen. Hinsichtlich dieser Zahlungspflicht gilt der Verleiher neben dem Entleiher als Arbeitgeber; beide haften insoweit als Gesamtschuldner.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(3) Zahlt der Verleiher das vereinbarte Arbeitsentgelt oder Teile des Arbeitsentgelts an den Leiharbeitnehmer, obwohl der Vertrag nach § 9 Nr. 1 unwirksam ist, so hat er auch sonstige Teile des Arbeitsentgelts, die bei einem wirksamen Arbeitsvertrag für den Leiharbeitnehmer an einen anderen zu zahlen wären, an den anderen zu zahlen. Hinsichtlich dieser Zahlungspflicht gilt der Verleiher neben dem Entleiher als Arbeitgeber; beide haften insoweit als Gesamtschuldner.
(4) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(4) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen trifft (§ 3 Absatz 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2), hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Soweit ein solcher Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet, hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer für jede Arbeitsstunde das im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine Arbeitsstunde zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren. Im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung zwischen Verleiher und Leiharbeiternehmer nach § 9 Nummer 2 hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.		Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen trifft (§ 3 Absatz 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2), hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Soweit ein solcher Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet, hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer für jede Arbeitsstunde das im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine Arbeitsstunde zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren. Im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung zwischen Verleiher und Leiharbeiternehmer nach § 9 Nummer 2 hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.
(5) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiternehmer mindestens das in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 für die Zeit der Überlassung und für Zeiten ohne Überlassung festgesetzte Mindeststundenentgelt zu zahlen.	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(5) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiternehmer mindestens das in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 für die Zeit der Überlassung und für Zeiten ohne Überlassung festgesetzte Mindeststundenentgelt zu zahlen.
	§ 10a Rechtsfolgen bei Überlassung durch eine andere Person als den Arbeitgeber	§ 10a Rechtsfolgen bei Überlassung durch eine andere Person als den Arbeitgeber
	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	Werden Arbeitnehmer entgegen § 1 Absatz 1 Satz 3 von einer anderen Person überlassen und verstößt diese Person hierbei gegen § 1 Absatz 1 Satz 1, § 1 Absatz 1 Satz 5 und 6 oder § 1 Absatz 1b, gelten für das Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers § 9 Nummer 1 bis 1b und § 10 entsprechend.
§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis	§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis	§ 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis
(2) Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeiternehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeiternehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher.	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(2) Der Verleiher ist ferner verpflichtet, dem Leiharbeiternehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt dieses Gesetzes auszuhändigen. Nichtdeutsche Leiharbeiternehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 1 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher. Der Verleiher hat den Leiharbeiternehmer vor jeder Überlassung

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

§ 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte	§ 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte	§ 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte
(2) Leiharbeiternehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiherunternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiherbetrieb auch in bezug auf die dort tätigen Leiharbeiternehmer.	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(2) Leiharbeiternehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiherunternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiherbetrieb auch in bezug auf die dort tätigen Leiharbeiternehmer. <i>Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a, des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes, des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes, des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Gesetzes über die Grenz überschreitenden Verschmelzung, des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes, des SE- und des SCE-Beteiligungsgesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Wahrbindungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeiternehmer auch im Entleiherbetrieb und im Entleiherunternehmen zu berücksichtigen.</i>
§ 16 Ordnungswidrigkeiten	§ 16 Ordnungswidrigkeiten	§ 16 Ordnungswidrigkeiten
(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig 1. entgegen § 1 einen Leiharbeiternehmer einem Dritten ohne Erlaubnis überläßt, 1a. einen ihm von einem Verleiher ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeiternehmer tätig werden läßt, 1b. entgegen § 1b Satz 1 Arbeitnehmer überläßt oder tätig werden läßt, 2. einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeiternehmer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig 1. entgegen § 1 einen Leiharbeiternehmer einem Dritten ohne Erlaubnis überläßt, 1a. einen ihm von einem Verleiher ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeiternehmer tätig werden läßt, 1b. entgegen § 1 Absatz 1 Satz 3 einen Arbeitnehmer überläßt oder tätig werden läßt, oder auch zwischen Verleiher und Leiharbeiternehmer ein Arbeitsverhältnis besteht, 1c. entgegen § 1 Absatz 1 Satz 5 und 6 einen Leiharbeiternehmer ohne ausdrückliche Bezeichnung als Arbeitnehmerüberlassung und Konkretisierung der Person des Leiharbeiternehmers überläßt oder tätig werden läßt,

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

		darüber zu informieren, dass er als Leiharbeiternehmer tätig wird.
(5) Der Leiharbeiternehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes nach Satz 1 hat der Verleiher den Leiharbeiternehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(5) Der Leiharbeiternehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes nach Satz 1 hat der Verleiher den Leiharbeiternehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen. (5) Der Entleiher darf Leiharbeiternehmer nicht tätig werden lassen, soweit sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.
§ 12 Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher	§ 12 Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher	§ 12 Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher
(1) Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform. In der Urkunde hat der Verleiher zu erklären, ob er die Erlaubnis nach § 1 besitzt. Der Entleiher hat in der Urkunde anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeiternehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten; Letzteres gilt nicht, soweit die Voraussetzungen der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahme vorliegen.	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(1) Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform. Wenn der Vertrag und seine rechtliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrags die tatsächliche Durchführung maßgebend. In der Urkunde hat der Verleiher zu erklären, ob er die Erlaubnis nach § 1 besitzt. Der Entleiher hat in der Urkunde anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeiternehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten; Letzteres gilt nicht, soweit die Voraussetzungen der in § 8 Absatz 2 und Absatz 4 Satz 2 § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahme vorliegen.
§ 13 Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers	§ 13 Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers	§ 13 Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers
Der Leiharbeiternehmer kann im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen; dies gilt nicht, soweit die Voraussetzungen der in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahme vorliegen.	unverändert in AUG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	Der Leiharbeiternehmer kann im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen; dies gilt nicht, soweit die Voraussetzungen der in § 8 Absatz 2 und Absatz 4 Satz 2 § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahme vorliegen.

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

Sozialgesetzbuch nicht besitzt, tätig werden läßt, 2a. eine Anzeige nach § 1a nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet, 3. einer Auflage nach § 2 Abs. 2 nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt, 4. eine Anzeige nach § 7 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet, 5. eine Auskunft nach § 7 Abs. 2 Satz 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt, 6. seiner Aufbewahrungspflicht nach § 7 Abs. 2 Satz 4 nicht nachkommt, 6a. entgegen § 7 Abs. 3 Satz 2 eine dort genannte Maßnahme nicht duldet, 7. eine statistische Meldung nach § 8 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt, 7a. entgegen § 10 Absatz 4 eine Arbeitsbedingung nicht gewährt, 7b. entgegen § 10 Absatz 5 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 Satz 1 das dort genannte Mindeststundenentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt, 8. einer Pflicht nach § 11 Abs. 1 oder Absatz 2 nicht nachkommt,[2] 9. entgegen § 13a Satz 1 den Leiharbeiternehmer nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert, 10. entgegen § 13b Satz 1 Zugang nicht gewährt, 11. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei dieser Prüfung nicht mitwirkt, 12. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet, 13. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt, 14. entgegen § 17b Absatz 1 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet, 15. entgegen § 17b Absatz 1 Satz 2 eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der		1d. entgegen § 1 Absatz 1b über die Überlassungsdauer hinaus überläßt, 1e 4b entgegen § 1b Satz 1 Arbeitnehmer überläßt oder tätig werden läßt, 2. einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeiternehmer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, tätig werden läßt, 2a. eine Anzeige nach § 1a nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet, 3. einer Auflage nach § 2 Abs. 2 nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt, 4. eine Anzeige nach § 7 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet, 5. eine Auskunft nach § 7 Abs. 2 Satz 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt, 6. seiner Aufbewahrungspflicht nach § 7 Abs. 2 Satz 4 nicht nachkommt, 6a. entgegen § 7 Abs. 3 Satz 2 eine dort genannte Maßnahme nicht duldet, 7. eine statistische Meldung nach § 8 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt, 7a. entgegen § 8 Absatz 1 und Absatz 2 § 10 Absatz 4 eine Arbeitsbedingung nicht gewährt, 7b. entgegen § 8 Absatz 5 § 10 Absatz 5 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 Satz 1 das dort genannte Mindeststundenentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt, 8. einer Pflicht nach § 11 Abs. 1 oder Absatz 2 nicht nachkommt, 8a. einen Leiharbeiternehmer entgegen § 11 Absatz 5 tätig werden läßt, 9. entgegen § 13a Satz 1 den Leiharbeiternehmer nicht, nicht richtig oder nicht vollständig informiert, 10. entgegen § 13b Satz 1 Zugang nicht gewährt, 11. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei dieser Prüfung nicht mitwirkt, 12. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des
---	--	---

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

vorgeschriebene Weise oder nicht rechtzeitig macht, 16. entgegen § 17b Absatz 2 eine Versicherung nicht befügt, 17. entgegen § 17c Absatz 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder 18. entgegen § 17c Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.		Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet, 13. entgegen § 17a in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt, 14. entgegen § 17b Absatz 1 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet, 15. entgegen § 17b Absatz 1 Satz 2 eine Änderungsanmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht, 16. entgegen § 17b Absatz 2 eine Versicherung nicht befügt, 17. entgegen § 17c Absatz 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder 18. entgegen § 17c Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält.
(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1b, 6 und 11 bis 18 kann mit einer Geldbuße bis zu dreihunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2, 7a und 7b mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2a, 3, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a, 7 und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1e 4b 6 und 11 bis 18 kann mit einer Geldbuße bis zu dreihunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2, 7a 7b und 8a und 7b mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 2a, 3, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 4, 5, 6a, 7 und 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.
(3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nummer 1 bis 2a, 7b sowie 11 bis 18 die Behörden der Zollverwaltung, für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nummer 3 bis 7a sowie 8 bis 10 die Bundesagentur für Arbeit.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nummer 1, 1a, 1c, 1e, 2, 2a und 7b bis 2a, 7b sowie 11 bis 18 die Behörden der Zollverwaltung, für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nummer 1b, 1d, 3 bis 7a sowie 8 bis 10 die Bundesagentur für Arbeit.
---	---	---
§ 19 Übergangsvorschrift		§ 19 Übergangsvorschrift
§ 3 Absatz 1 Nummer 3 Satz 4 und § 9 Nummer 2 letzter Halbsatz finden keine Anwendung auf Leiharbeitsverhältnisse,	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(1) § 3 Absatz 1 Nummer 3 Satz 4 und § 9 Nummer 2 letzter Halbsatz finden keine Anwendung auf

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

	geschuldete Leistung zu erbringen, g. Leistungen erbringt, die nicht auf die Herstellung oder Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses oder eines bestimmten Arbeitserfolgs gerichtet sind, h. für das Ergebnis seiner Tätigkeit keine Gewähr leistet.	
	(3) Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses wird widerleglich vermutet, wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7a des Vierten Sozialgesetzbuch insoweit das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses festgestellt hat.	
BetrVG aktuelle Fassung	BetrVG Refe 16.11.2015	BetrVG Refe 17.02.2016
§ 78 Schutzbestimmungen	§ 78 Schutzbestimmungen	§ 78 Schutzbestimmungen
Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 3) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie Auskunftspersonen (§ 80 Absatz 2 Satz 4 § 80 Abs. 2 Satz 3) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
§ 80 Allgemeine Aufgaben	§ 80 Allgemeine Aufgaben	§ 80 Allgemeine Aufgaben
---	---	---
(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. <i>zu den</i>

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

die vor dem 15. Dezember 2010 begründet worden sind.		Leiharbeitsverhältnisse, die vor dem 15. Dezember 2010 begründet worden sind.
	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(2) Überlassungszeiten vor dem 1. Januar 2017 werden bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer nach § 1 Absatz 1b nicht berücksichtigt.
BGB aktuelle Fassung	BGB Refe 16.11.2015	BGB Refe 17.02.2016
§ 611a Vertragstypische Pflichten beim Arbeitsvertrag		§ 611a Arbeitnehmer
(1) Handelt es sich bei den aufgrund eines Vertrags zugesagten Leistungen um Arbeitsleistungen, liegt ein Arbeitsvertrag vor. Arbeitsleistungen erbringt, wer Dienste erbringt und dabei in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt. Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrags die tatsächliche Durchführung maßgebend.		Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmerzugehörigkeit ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.
(2) Für die Feststellung, ob jemand in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt, ist eine wertende Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Für diese Gesamtbetrachtung ist insbesondere maßgebend, ob jemand		
a. nicht frei darin ist, seine Arbeitszeit oder die geschuldete Leistung zu gestalten oder seinen Arbeitsort zu bestimmen,		
b. die geschuldete Leistung überwiegend in Räumen eines anderen erbringt,		
c. zur Erbringung der geschuldeten Leistung regelmäßig Mittel eines anderen nutzt,		
d. die geschuldete Leistung in Zusammenarbeit mit Personen erbringt, die von einem anderen eingesetzt oder beauftragt sind,		
e. ausschließlich oder überwiegend für einen anderen tätig sind,		
f. keine eigene betriebliche Organisation unterhält, um die		

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München

Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.		erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.
---	---	---
§ 92 Personalplanung	§ 92 Personalplanung	§ 92 Personalplanung
(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung an Hand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.	unverändert in AÜG Refe 17.02.2016 eingeflossen →	(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung an Hand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

Aktuelle Fragen der Leiharbeit, Dr. Bernhard Ulrici, Vortrag am 17.03.2016 im ZAAR München