



Ass. jur. Ricardo Petri

Arbeitgeberzusammenschlüsse im deutschen Arbeitsrecht

Gliederung



I. AGZ und AÜG

1. Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung
2. Rechtsfolgen

II. Divergenz zwischen dem Leitbild des AÜG und der tatsächlichen Rechtslage

1. Leitbild des AÜG
2. Ziele der AGZ
3. Abweichungen

III. Lösungsansätze



I. AÜG und AGZ

1. Voraussetzungen des AÜG



Spezifische Vertragsgestaltung zwischen den Beteiligten

BAG 87, 186 (189) spricht von einer „**spezifischen Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher** einerseits (dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) und **zwischen Verleiher und Arbeitnehmer andererseits** (dem Leiharbeitsvertrag) sowie durch das **Fehlen einer arbeitsvertraglichen Beziehung** zwischen Arbeitnehmer und Entleiher“

2. Rechtsfolgen



- U.a.
- AGZ benötigen eine Erlaubnis gem. § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG
- Verbot der dauerhaften Überlassung gem. § 1 Abs. 1b AÜG



II. Divergenz zwischen dem Leitbild des AÜG und der tatsächlichen Rechtslage

1. Leitbild des AÜG



- Gefahren der ANÜ
 - Aufgespaltene Arbeitgeberstellung
 - Schlechterstellung der LeihAN
 - Bildung von Randbelegschaften
 - Abwälzung unternehmerischer Risiken auf AN
- Ziele des AÜG
 - Schutz der LeihAN
 - Förderung der Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument

2. Ziele der AGZ



- Schaffung sicherer Vollzeitarbeitsplätze
- Flexibilisierung für Unternehmen

3. Abweichungen



- Bsp.: Überlassungshöchstdauer
 - Bei einem Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer
 - § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG – Der Arbeitsvertrag ist unwirksam.
 - § 10 Abs. 1 AÜG – Es wird ein Arbeitsverhältnis zum Mitgliedsunternehmen fingiert.

3. Abweichungen



- Bsp.: Überlassungshöchstdauer
 - Folgen im Rahmen eines AGZ
 - AN wird i.d.R. zu einer Teilzeitkraft beim Mitgliedsunternehmen (§ 10 Abs. 1 S. 3 AÜG)
 - AN genießt i.d.R. keinen Kündigungsschutz (§ 23 Abs. 1 S. 3 KSchG)
 - Unternehmen verliert Flexibilität des bedarfsorientierten Einsatzes
 - Ggf. verliert das Unternehmen die Fachkraft



III. Lösungsansätze

III. Lösungsansätze



1. Handlungsmöglichkeiten nach geltendem Recht

- Einbeziehung der Tarifvertragsparteien (§ 1 Abs. 1b S. 3 – 7 AÜG)
- Verwendung der „Leiharbeiterrondelle“

Leiharbeiterrondell



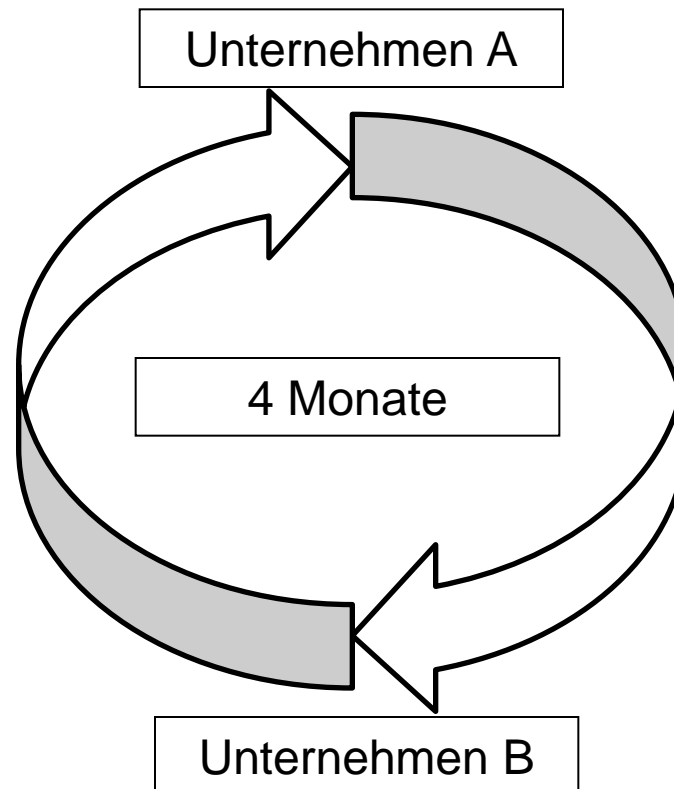
Vorübergehend

- § 1 Abs. 1b S. 1 und 2 AÜG: Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer **nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen**; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist **vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.**

Leiharbeitererrondell



bb) Dauerhafte Überlassung durch ein AGZ?



III. Lösungsansätze



2. Schaffung eines passenden Rechtsrahmens

- Umsetzung der Vorgaben der Leiharbeitsrichtlinie (Art. 5 und 6 RL)
 - Gleichbehandlungsgrundsatz
 - Zugang zu Beschäftigung
 - Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen
 - Zugang zu beruflicher Bildung

III. Lösungsansätze



2. Schaffung eines passenden Rechtsrahmens

- Französisches Recht als Vorbild
- Gesamthafenbetriebsgesetz als Vorbild
- Systematik der Ausschlussstatbestände des AÜG

III. Lösungsansätze



3. Systematik der Ausschlussstatbestände es AÜG – Abgestufte staatliche Kontrolle

1. Gruppe

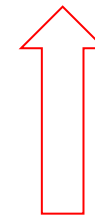
Die Abordnung zu einer
Arbeitsgemeinschaft
gem. § 1 Abs. 1a AÜG, ist
begrifflich keine
Arbeitnehmerüberlassung

2. Gruppe

Die Ausnahmen gem. § 1
Abs. 3 Nr. 1 bis 2c AÜG
werden weitestgehend
von den Vorschriften des
AÜG ausgenommen

3. Gruppe

Die Ausnahme gem. §
1a AÜG wird lediglich
vom Erlaubnisvorbehalt
befreit.



4. Gruppe AGZ