Kurzinformation

Zur Arbeitnehmerüberlassung gemeinnütziger Ent- und Verleiher

Seit der Reform im Jahre 2011 werden vom Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nur noch solche Arbeitnehmerüberlassungen erfasst, welche „im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit“ ausgeübt werden. Die bisherige Unterscheidung zwischen gewerbsmäßiger und nichtgewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung ist damit für die Frage nach der Anwendbarkeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht mehr von Bedeutung. Arbeitgeber, die als Verleiher Entleihern Leiharbeitnehmer im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen somit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG der Erlaubnis. Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) liegt eine wirtschaftliche Tätigkeit dabei dann vor, wenn Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt angeboten werden. Demnach werden auch zunächst Fälle der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung erfasst und der Erlaubnispflicht unterworfen, bei denen die Überlassung von Arbeitnehmern ausschließlich und unmittelbar zur Erfüllung gemeinnütziger, karitativer, wissenschaftlicher, künstlerischer oder sonstiger ideeller Zwecke erfolgt. Ein zur damaligen Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eingebrachter Änderungsantrag des Bundesrates, welcher für gemeinnützige Einrichtungen die Einfügung einer Ausnahmeregelung vorsah, wurde nicht umgesetzt.

Sofern die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis fehlt, liegt ein Fall der illegalen Arbeitnehmerüberlassung vor. In diesem Fall wird gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG der (Leih-)Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der tatsächlichen Überlassung mit sofortiger Wirkung für die Zukunft unwirksam. Auch § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG ordnet die Unwirksamkeit der Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern an, sofern gemäß § 1 Abs. 1b AÜG die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten überschritten wird. Ab dem ersten Tag des Überschreitens dieser Höchstüberlassungsdauer kommt gemäß § 10 Abs. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und Entleiher zustande, soweit der Leiharbeitnehmer nicht von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch macht. Die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer stellt zudem eine Ordnungswidrigkeit nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 e AÜG dar. Eine abweichende Überlassungshöchstdauer kann hingegen nach § 1 Abs. 1 b S. 3 AÜG in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche vereinbart werden.

Keine Arbeitnehmerüberlassung liegt nach § 1 Abs. 1a AÜG hingegen bei der Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft vor, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft

WD 6 - 3000 - 005/22 (28. Januar 2022) **© 2022 Deutscher Bundestag**

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Unter Abordnung versteht sich dabei die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Kennzeichnend für die Abordnung sind demzufolge ihre vorübergehende Natur, die Ausübung der Tätigkeit in einem anderen Betrieb und die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zum abordnenden Arbeitgeber. Soweit alle Voraussetzungen des § 1 Abs. 1a AÜG erfüllt sind, greift folglich das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht ein. Damit entfällt auch die in Abordnungsfällen wegen der engen Zusammenarbeit der beteiligten Unternehmen oft schwierig zu beurteilende Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung. Die für die Arbeitnehmerüberlassung geltenden Vorschriften sollen unabhängig davon, ob das Direktionsrecht auf die Arbeitsgemeinschaft übergeht oder ob die Arbeitnehmer als Erfüllungsgehilfen der Arbeitsgemeinschafts - Mitglieder im Rahmen der Erbringung ihrer eigenständigen Werkvertragsleistung zum Einsatz kommen und daher schon tatbestandlich keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, nicht beachtet werden.

***