

Probleme beim Einsatz von Leiharbeitnehmern und Werkunternehmern

Rheinische **Arbeitsrechts** Tage

Köln, den 17. Mai 2013

Professor Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Unternehmensrecht

Ebert-Anlage 6-10, 69117 Heidelberg

Tel.: 06221/54-7890, Mail: stoffels@jurs.uni-heidelberg.de

I. Arbeitnehmerüberlassung zwischen Liberalisierung und Regulierung

1. Arbeitnehmerüberlassung – ein immerwährender Streitfall
2. Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002
3. Regulierungen durch das „Erste Gesetz zur Änderung des AÜG – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 28.4.2011
4. Einführung einer Lohnuntergrenze (Erste VO über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21.12.2011)

II. Werkverträge in der Kritik

1. Unterschiedliche Sichtweisen
2. Keine verlässlichen Zahlen
3. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung nach bisheriger Rechtsprechung
4. Gesetzentwürfe der SPD-Fraktion und der Fraktion DIE LINKE
5. Bewertung

III. Arbeitnehmerüberlassung nur noch „vorübergehend“

1. Bedeutung des Merkmals „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG
2. Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG?

IV. Die betriebsverfassungsrechtliche Ebene

1. Rechte des Betriebsrats des aufnehmenden Betriebs
2. Berücksichtigung der Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten

V. Die tarifvertragliche Ebene

1. Der CGZP-Beschluss und seine Folgen
2. Bezugnahme auf mehrgliedrige Tarifverträge
3. Tarifzuständigkeit der DGB-Tarifgemeinschaft
4. Die neuen Branchenzuschläge in der Zeitarbeit
5. Weitere einengende Vorgaben in Tarifverträgen

VI. Arbeitnehmerüberlassung im Konzern

1. Geändertes Konzernprivileg
2. Verhinderung des Drehtüreffekts
3. Wirksamkeit der Befristung bei „Befristungskarussell“?

VII. Fazit

I. AN-Überlassung zwischen Liberalisierung und Regulierung

II. Werkverträge in der Kritik

III. AN-Überlassung nur noch vorübergehend

IV. Die betriebsverfassungsrechtl. Ebene

V. Die tarifvertragl. Ebene

VI. AN-Überlassung im Konzern

I. Arbeitnehmerüberlassung zwischen Liberalisierung und Regulierung

1. Arbeitnehmerüberlassung – ein immerwährender Streitfall

EINE BRANCHE BOOMT

Zeitarbeit - Einstieg in Beschäftigung



Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) hat maßgeblich dazu beigetragen, dass der Arbeitsmarkt heute deutlich anpassungsfähiger ist als früher. Die BDA warnt daher entschieden davor, den Erfolg der Zeitarbeit durch Reformrücknahmen und neue Reglementierungen zu torpedieren. Neue Beschränkungen der Zeitarbeit würden den Unternehmen die notwendigen Flexibilitätsreserven nehmen. Dies hätte über die Zeitarbeit hinaus negative Folgen für den Standort Deutschland.



Michael Sommer (DGB) kündigt Aktionen vor den Werkstoren an. dpa

Michael Sommer tobt: Der Chef des Deutschen Gewerkschaftsbundes wirft Regierung und Unternehmen vor, der Leiharbeit keine Grenzen zu setzen. Das Vertrauen sei mittlerweile schwer beschädigt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) plant im Kampf gegen die Sparpolitik der Regierung und gegen den Einsatz von Zeitarbeitern massive Protestaktionen, die

**I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung**

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

2. Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002

3. Regulierungen durch das „Erste Gesetz zur Änderung des AÜG – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 28.4.2011

4. Einführung einer Lohnuntergrenze (Erste VO über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21.12.2011)

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

**II. Werkverträge in
der Kritik**

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

II. Werkverträge in der Kritik

Frankfurter Allgemeine Archiv

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 08.03.2013, Nr. 57, S. 14

Wirtschaft

Kritik an Werkverträgen Gewerkschaft: Missbrauch in der Ernährungsindustrie

pik. BERLIN, 7. März. Die Gewerkschaften erhöhen den politischen Druck, Unternehmen den Einsatz von Werkverträgen zu erschweren. In der Ernährungsindustrie nehme der Missbrauch zu, kritisierte Claus-Harald Güster, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), am Donnerstag in Berlin. "Das System der Ausbeutung ist fest installiert", sagte er. Eine Umfrage unter Betriebsräten, die 90 000 der 550 000 Beschäftigten der Branche umfasste, habe ergeben, dass mit 8 Prozent der Beschäftigten inzwischen mehr Mitarbeiter über einen Werkvertrag an die Unternehmen gebunden seien als ...

**Fremdvergabe von ursprünglich durch
eigenes Personal erbrachten
Arbeitsleistungen („Outsourcing“)**

**Werkunter-
nehmer oder
Dienstnehmer
(Unternehmen)**

**Arbeitnehmer-
überlassung**

**Werkunter-
nehmer
(Solounter-
nehmer)**

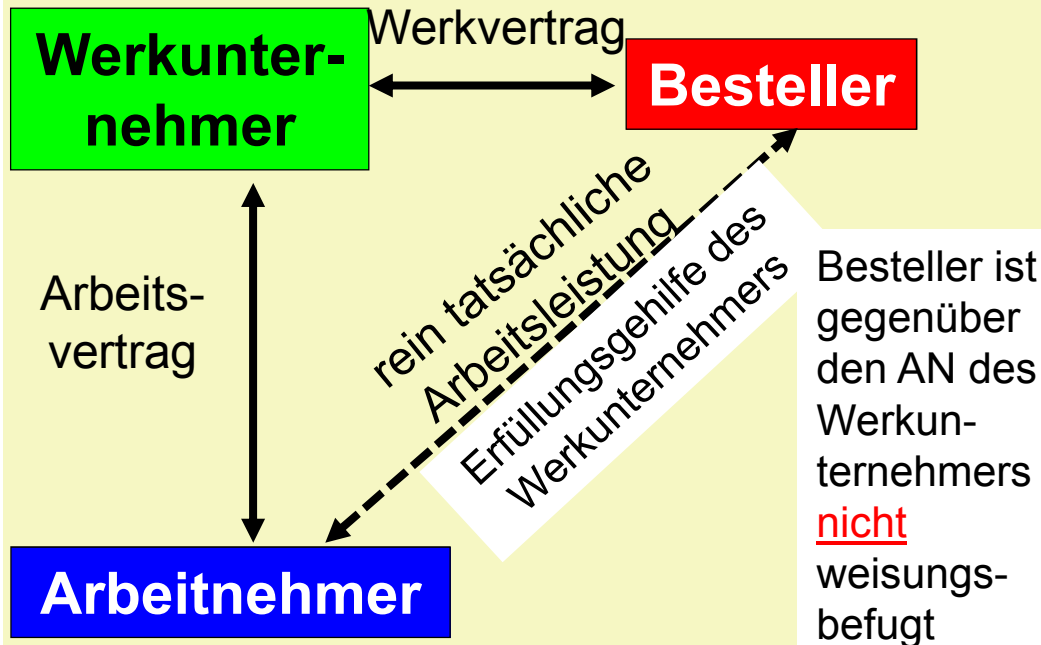
**Schein-
Werk- oder
Dienstvertrag?**

AÜG gilt

**Schein-
selbständig-
keit?**

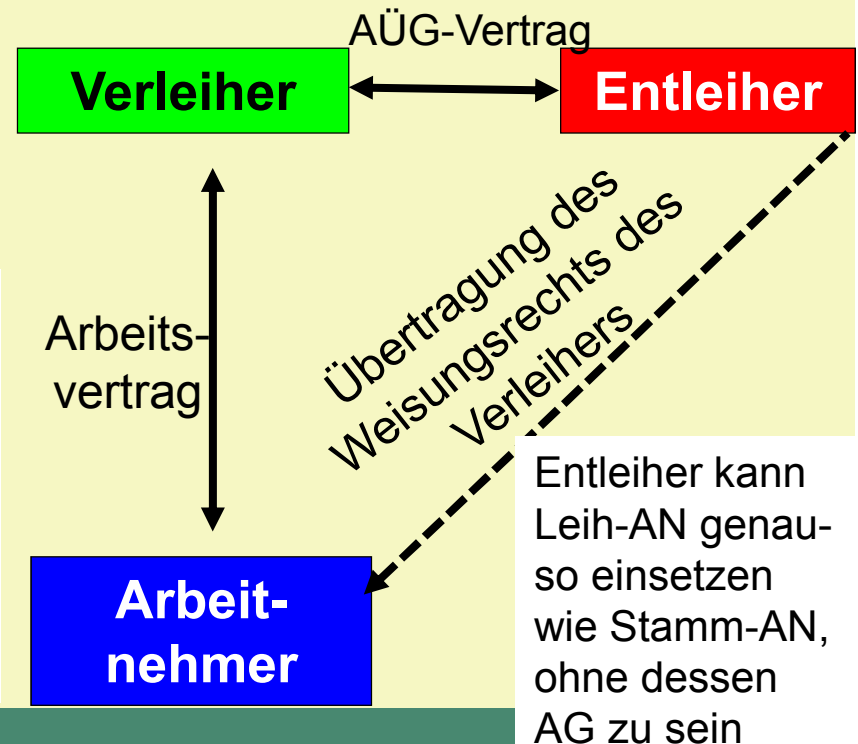
Werkvertrag

- Werkunternehmer schuldet eine erfolgsbezogene Dienstleistung: „ein Werk, nicht bloß ein Wirken“, einen „Erfolg“ nicht nur ein „tätiges Bemühen“
- Gewährleistung (Nacherfüllung, Minderung, Rücktritt)
- Vergütung für das Ergebnis, nicht für die aufgewendete Arbeitszeit



Arbeitnehmerüberlassung

- AÜG-Vertrag = Sonderfall eines Dienstverschaffungsvertrags
- Verleiher schuldet Auswahl eines geeigneten Arbeitnehmers und
- Überlassung zur Arbeitsleistung an den Entleiher (= Übertragung des arbeitsvertraglichen Weisungsrechts des Verleihers)



BAG vom 30.1.1991, AP Nr. 8 zu § 10 AÜG

Von der Arbeitnehmerüberlassung ist die Tätigkeit eines Unternehmers aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages zu unterscheiden. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der im Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werkes gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrages eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen der Weisung des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen. Der Werkbesteller kann jedoch, wie sich aus § 645 Abs. 1 Satz 1 BGB ergibt, wiederum dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführung des Werkes erteilen. Solche Dienst- oder Werkverträge werden vom AÜG nicht erfasst.“

BAG vom 15.6.1983, NJW 1984, 2912

„Über die danach gebotene Zurechnung des jeweils zwischen den beteiligten Unternehmen vereinbarten Vertrages zu einer dieser beiden Fallgruppen entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Beteiligten gewünschte Rechtsfolge. Nur aus diesem Geschäftsinhalt ergibt sich der Vertragstyp. Dieser Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den schriftlichen Vereinbarungen der beteiligten Unternehmen als auch aus der praktischen Durchführung der Verträge ergeben. Widersprechen sich schriftliche Vereinbarung und tatsächliche Durchführung des Vertrages, ist letztere maßgebend. Aus der praktischen Durchführung des Vertrages lassen sich nämlich am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien ausgegangen sind.“

Hauptunterschiede zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag

- Bei einem AN-Überlassungsvertrag wird der entlehene AN voll in den Betrieb des Entleihers **eingegliedert**. Dies ist bei einem AN, der zur Erfüllung eines von seinem AG geschlossenen Werkvertrages eingesetzt wird, hingegen nicht der Fall.
- Der entlehene AN ist an die Weisungen des Entleihers gebunden. Der AN, der als Erfüllungsgehilfe seines Arbeitgebers bei der Durchführung eines Werkvertrages tätig wird, unterliegt hingegen grundsätzlich den **Weisungen** des Werkunternehmers. Dem Besteller steht lediglich ein projektbezogenes Weisungsrecht zu, das ihn nur in Einzelfällen zu Anweisungen gegenüber dem Werkunternehmer oder dessen Erfüllungsgehilfen berechtigt.
- Während beim AN-Überlassungsvertrag der Verleiher seine vertraglichen Pflichten erfüllt hat, wenn er den AN **ausgewählt** und ihn dem Entleiher zur Verfügung gestellt hat, bleibt der Werkunternehmer für die Herstellung des Werkes verantwortlich. Während der Verleiher nur für ein Auswahlverschulden haftet, richtet sich die **Haftung des Werkunternehmers nach § 278 BGB**.

Abgrenzungskriterien - Vertragsgestaltung:	Werk- oder Dienstvertrag	Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
Vertragsgegenstand <ul style="list-style-type: none"> • detaillierte, klar umrissene Arbeiten, abgegrenzte Beschreibung des herzustellenden Werkes/der zu erfüllenden Dienstleistung • Überlassung von Mitarbeitern zur Durchführung von Arbeiten, die vom Auftraggeber näher bestimmt werden 	X	X
Liefertermin und Abnahme <ul style="list-style-type: none"> • Genaue Regelung des Liefertermins und der Abnahme des vertragsmäßig herzustellenden Werkes/der zu erbringenden Dienstleistung 	X	

Abgrenzungskriterien – Vertragsgestaltung:	Werk- oder Dienstvertrag	Arbeitnehmer- überlassungs- vertrag
Haftung und Gewährleistung <ul style="list-style-type: none"> • Regelung der Haftung und Gewährleistung des Werknehmers/Dienstverpflichteten für die durch die durchzuführenden Leistungen entstehenden Mängel bzw. Schäden • Haftung nur für die sorgfältige Auswahl der eingesetzten Mitarbeiter 	X	X
Aufsicht über Fremdpersonal <ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung des Auftragnehmers zur Beaufsichtigung und Kontrolle der von ihm eingesetzten Mitarbeiter im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Durchführung der zu erbringenden Leistungen 	X	

Abgrenzungskriterien - Vertragsgestaltung:	Werk- oder Dienstvertrag	Arbeitnehmer- überlassungs- vertrag
<p>Ansprechpartner vor Ort</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benennung einer verantwortlichen Person durch den Auftragnehmer, die berechtigt ist, für und gegen den Auftragnehmer Erklärungen abzugeben und entgegenzunehmen sowie Ansprechpartner für die Erteilung zwingend notwendiger Anweisungen des Werkbestellers /Dienst-berechtigten ist (z.B. Anweisungen zur Gefahrenabwehr oder zur Verkehrsicherung) 	X	
<p>Vergütung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung (Fest- und/oder Pauschalpreis oder nach Aufmaß oder anerkannter Honorarordnung) • Abhängig von der Zeit des Einsatzes und der Anzahl der zur Durchführung der Tätigkeit eingesetzten Mitarbeiter 	X	X

Abgrenzungskriterien - Vertragsgestaltung:	Werk- oder Dienstvertrag	Arbeitnehmer- überlassungs- vertrag
Qualifikation, Auswahl der eingesetzten Mitarbeiter •Keine Einflussnahme des Auftrag- gebers auf Qualifikation der einge- setzten Mitarbeiter (z.B. Einsatz von Gesellen, Meistern, Hilfskräften); Ausnahme bei Anforderungen, die auf Rechtsvorschriften oder behördlichen Maßnahmen (Genehmigungen, Anordnungen etc.) beruhen.	X	
Einsatz von Betriebsmitteln •Auftraggeber stellt eigene Betriebsmittel (z.B. Maschinen, Materialien, Werkzeuge, Arbeitskleidung) zur Verfügung		X

Abgrenzungskriterien - Vertragsdurchführung:	Werk- oder Dienstvertrag	Arbeitnehmer- überlassungs- vertrag
Organisationsgewalt <ul style="list-style-type: none"> • Auftragnehmer legt fest, mit wie viel ArbN er seine Tätigkeit ausführt • Auftraggeber ist berechtigt, Arbeitnehmer mit mangelnder Qualifikation zurückzuweisen • Überwachung der Ordnungsmäßigkeit der Arbeitsabläufe durch den Auftragnehmer 	 X X	 X
Weisungsbefugnis <ul style="list-style-type: none"> • Erteilung von Weisungen zur Festlegung von Spezifikationen durch den Auftraggeber • Erteilung von Arbeitsanweisungen durch den Auftraggeber • Bestimmung der Arbeitszeit und Anordnung von Überstunden durch den Auftraggeber 	 X	 X X

Abgrenzungskriterien - Vertragsdurchführung:	Werk- oder Dienstvertrag	Arbeitnehmer- überlassungs- vertrag
<p>Eingliederung in die Betriebsorganisation des Auftraggebers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enge Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auftraggebers • Miterfüllung des Betriebszwecks • Übernahme von Tätigkeiten, die vormals von Arbeitnehmern des Auftraggebers ausgeführt wurden • Stellung von Material und Werkzeug durch den Auftraggeber • Durchführen von Anwesenheitskontrollen durch den Auftragnehmer • Integration in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers • Gewähren von besonderen Vergünstigungen durch den Auftraggeber an die Arbeitnehmer des Auftraggebers (z.B. verbilligtes Mittagessen) 	<p>×</p>	<p>×</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>×</p>

Abgrenzungskriterien - Vertragsdurchführung:	Werk- oder Dienstvertrag	Arbeitnehmer- überlassungs- vertrag
<p>Reaktionen des Auftraggebers auf Leistungsstörungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mängelrüge und Geltendmachung von Verzugsfolgen 	<p>X</p>	

Antrag

der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Hiller-Ohm, Uwe Beckmeyer, Bernhard Brinkmann (Hildesheim), Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Hubertus Heil (Peine), Josip Juratovic, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Katja Mast, Thomas Oppermann, Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Ute Vogt, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Missbrauch von Werkverträgen bekämpfen

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
1. unverzüglich und mit nachfolgenden Vorgaben einen Gesetz-
entwurf vorzulegen:

§ 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Erlaubnispflicht

• Als § 1 Absatz 1a AÜG wird folgende Regelung aufgenommen: „Im Hinblick auf einen bei einem anderen als dem Einsatzunternehmen angestellten Arbeitnehmer besteht eine **Vermutung für Arbeitnehmerüberlassung, wenn drei der folgenden Merkmale vorliegen:**

1. Die Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit eines im Einsatzbetrieb angestellten oder eines dort innerhalb der letzten zwei Jahre angestellten Arbeitnehmers;
2. der Arbeitnehmer verwendet Material oder Werkzeug des Einsatzbetriebes;
3. es soll kein Ergebnis erstellt werden, das dem Arbeitgeber zugerechnet werden kann;
4. eine Gewährleistung des Arbeitgebers ist vertraglich ausgeschlossen;
5. der Arbeitgeber haftet für Auswahl und fristgerechte Zurverfügungstellung der Arbeitnehmer;
6. es erfolgen von einem konkreten Ergebnis unabhängige Abschlagszahlungen an den Arbeitgeber;
7. die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist im Vertrag mit seinem Arbeitgeber detailliert beschrieben.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

§ 1 Abs. 1 AÜG in der seit 1.12.2011 geltenden Fassung

1 Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. 2Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt **vorübergehend**. (...)

=> Zwei Fragen:

1. Verbindliche zeitliche Limitierung?

2. Falls ja – welche Rechtsfolgen?

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

1. Verbindliche zeitliche Limitierung?

a) Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur

- bloßer Programmsatz ohne Rechtsfolgen

z.B. *Lembke*, BB 2012, 2497; *Teusch/Verstege*,
NZA 2012, 1326; *Rieble/Simon*, EuZA 2011, 475,

489; im Grundsatz ebenso – allerdings mit dem
Vorbehalt einer möglichen Missbrauchskontrolle -

Krannich/Simon, BB 2012, 1414; *Giesen*, FA
2012, 66; angedeutet auch bei *Hamann*, NZA
2011, 70, 74

LAG Düsseldorf 2.10.2012, NZA 2012, 1378
(jedenfalls kein Rückgriff auf TzBfG und kein
Zustimmungsverweigerungsrecht des BR)

LAG Berlin-Brandenburg 16.10.2012, BeckRS
2012, 74944 (jedenfalls kein fingiertes Arbeitsver-
hältnis zum Entleiher)

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

- Verbot dauerhafter AN-Überlassung

mit erheblichen Abweichungen im Detail und insbes. in der Frage der Sanktionen (von Sanktionslosigkeit bis hin zu einem fingierten Arbeitsverhältnis zum Entleiher)

für Ausrichtung am Befristungsrecht: *Zimmermann*, ArbAktuell 2011, 62; *Bartl/Romanowski*, NZA 2012, 845; *Düwell* ZESAR 2011, 449, 455; für Anlehnung an die alte Regelung zum Konzernprivileg: *ErfK-Wank*, Einl. AÜG Rn. 12; für ein Verständnis im Sinne des Synchronisationsverbots *HWK-Kalb*, § 1 AÜG Rn. 35.

jüngst auch *Brors*, AuR 2013, 108

LAG Niedersachsen 19.9.2012, BeckRS 2012, 74786; LAG Berlin-Brandenburg 19.12.2012, BeckRS 2012, 76380; 9.1.2013, BeckRS 2013, 65446

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

b) Eigene Stellungnahme

Die Interpretation des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG anhand der tradierten Auslegungsmethoden spricht **gegen ein Verbot der dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung**. Abzulehnen ist insbesondere eine Übertragung befristungsrechtlicher Wertungen.

Auch die **Leiharbeits-Richtlinie erfordert keine richtlinienkonforme Auslegung** in diesem Sinne.

RICHTLINIE 2008/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 19. November 2008 über Leiharbeit

Artikel 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Arbeitnehmer, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind und die entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um **vorübergehend** unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten.

Artikel 3 Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck...
e) „Überlassung“ den Zeitraum, während dessen der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, um dort unter dessen Aufsicht und Leitung **vorübergehend** zu arbeiten;

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

2. Zustimmungsverweigerungsrecht des BR nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (i.V.m. § 14 Abs. 3 AÜG) bei nicht vorübergehender Überlassung?

a) Instanzgerichtliche Stellungnahmen für Verweigerungsgrund:

LAG Niedersachsen 19.9.2012, BeckRS 2012, 74786

LAG Berlin-Brandenb. 19.12.2012, BeckRS 2012, 76380

gegen Verweigerungsgrund:

LAG Düsseldorf 2.10.2012, NZA 2012, 1378

b) Eigene Stellungnahme

Kein Verweigerungsgrund schon deswegen,
weil § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG kein Verbot der
dauerhaften Überlassung statuiert. Im übrigen
wird die Einstellung als solche nicht missbilligt.
Ebenso wie bei unzulässiger Befristung greift
§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG hier nicht ein.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

IV. Die betriebsverfassungsrechtliche Ebene

1. Rechte des Betriebsrats des aufnehmenden Betriebs

=> Aufnahme von Personal einer Fremdfirma,
die auf der Grundlage eines **Werk- oder
Dienstvertrags** tätig wird

**BAG 13.12.2005, NZA 2006, 1369, 1370 f.
aus den Gründen:**

Eine Eingliederung in den Betrieb ist deshalb auch bei Arbeitnehmern von Drittfirmen möglich, die auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrags mit weisungsgebundenen Tätigkeiten im Betrieb beauftragt werden, falls der Betriebsinhaber und nicht der beauftragte Unternehmer das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehat und die Entscheidung über den Einsatz nach Zeit und Ort trifft. Dazu genügen nach der Rechtsprechung des Senats

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

(Fortsetzung BAG 13.12.2005, NZA 2006, 1369, 1370 f.)

weder die detaillierte Beschreibung der dem beauftragten Unternehmer übertragenen Tätigkeiten in dem zu Grunde liegenden Vertrag noch die enge räumliche Zusammenarbeit der beidseitigen Arbeitnehmer im Betrieb, die Unentbehrlichkeit einer von der Fremdfirma erbrachten Hilfsfunktion für den Betriebsablauf und die Einweisung und Koordination des Fremdfirmeneinsatzes durch Mitarbeiter des Betriebsinhabers Ebenso wenig ausreichend sind die Wahrnehmung von arbeitgebertypischen Weisungsrechten durch das Fremdfirmenpersonal gegenüber den eigenen Arbeitnehmern und der Umstand, dass die betreffende Tätigkeit bislang von Arbeitnehmern des Beschäftigungsbetriebs durchgeführt wurde und zu bestimmten Zeiten weiterhin durchgeführt wird.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

Aus dem Antrag der SPD-Fraktion

Drucksache 17/12378

Missbrauch von Werkverträgen bekämpfen

„In § 99 Absatz 1 BetrVG wird nach dem Begriff

„Einstellung“ eingefügt: „vor jeder Besetzung eines

Arbeitsplatzes, der der unternehmerischen

Konzeption des Arbeitgebers unterliegt, ...“

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

IV. Die betriebsverfassungsrechtliche Ebene

1. Rechte des Betriebsrats des aufnehmenden Betriebs

=> Aufnahme von **Leiharbeitnehmern** (§ 14 Abs. 3 AÜG)

BAG 9.3.2011, NZA 2011, 871

Orientierungssätze Nr. 2 und 3:

2. Bei jedem – und sei es kurzfristigen – tatsächlichen Einsatz eines Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 I 1 BetrVG.

3. Der Arbeitgeber ist nach § 14 III 1 AÜG i. V. mit § 99 I 1 und 2 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat bei seiner Unterrichtung vor der Einstellung von Leiharbeitnehmern auch deren **Namen mitzuteilen.**

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

BAG 21.7.2009, NZA 2009, 1156

Orientierungssatz Nr. 2:

Ein **Verstoß** gegen das Gleichstellungsgebot von
§§ 3 I Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG („**equal-pay-Gebot**“)
begründet für den Betriebsrat des Entleiher-
betriebs **kein Zustimmungsverweigerungsrecht**
nach § 99 II Nr. 1 BetrVG.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

2. Berücksichtigung der Leiharbeiternehmer bei den Schwellenwerten

BAG 18.10.2011, NZA 2012, 221 (1. Senat)

Orientierungssätze

1. Das zu § 9 BetrVG entwickelte Verständnis des Begriffs „wahlberechtigte Arbeitnehmer“ kann nicht ohne Berücksichtigung der jeweiligen Normzwecke auf andere Vorschriften, in denen dieser Begriff enthalten ist, übertragen werden.

2. Der **Zweck des Schwellenwerts in § 111 S. 1 BetrVG** steht einer Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der Ermittlung der Belegschaftsstärke nicht entgegen. Er verlangt diese vielmehr, weil nur so sichergestellt wird, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und die Rechte der betriebsangehörigen Arbeitnehmer aus §§ 111, 112 BetrVG bei einem nach der gesetzlichen Wertung als ausreichend leistungsfähig anzusehenden Unternehmen in Anspruch genommen werden können.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

3. Leiharbeiternehmer sind ebenso wie betriebsangehörige Arbeitnehmer bei der Feststellung der Unternehmensgröße nur **mitzuzählen**, wenn sie zu den „in der Regel“ Beschäftigten gehören. Insoweit kommt es darauf an, ob sie normalerweise während des größten Teils eines Jahres, d. h. länger als sechs Monate beschäftigt werden.

**Beachte ferner BAG, Urteil vom 24. Januar 2013 - 2 AZR 140/12 -
Pressemitteilung Nr. 6/13**
zum Schwellenwert des § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

**IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene**

V. Die tarifvertragl.
Ebene

VI. AN-Überlassung
im Konzern

BAG, Beschluss vom 13. März 2013 - 7 ABR 69/11 - Pressemitteilung Nr. 18/13

Leiharbeitnehmer sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen. (...)

Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden hat, zählen in der Regel beschäftigte Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Das ergibt die insbesondere an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeitnehmer an.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

V. Die tarifvertragliche Ebene

1. Der CGZP-Beschluss und seine Folgen

BAG 14.12.2010, NZA 2011, 289

Orientierungssätze Nr. 1 bis 5

1. Eine Spitzenorganisation verfügt weder nach § 2 II TVG noch nach § 2 III TVG über eine originäre Tariffähigkeit. Diese kann eine Spitzenorganisation ausschließlich von ihren Mitgliedern ableiten. Die sich zu einer Spitzenorganisation nach § 2 II und III TVG zusammenschließenden Arbeitnehmerkoalitionen müssen daher selbst tariffähig sein.

2. Das Erfordernis, dass eine gewerkschaftliche Spitzenorganisation nur von tariffähigen Mitgliedern gebildet werden kann, schließt nicht aus, dass ihr vereins- oder verbandsrechtlich andere Vereinigungen angehören, soweit diese die tarifpolitischen Entscheidungen der Spitzenorganisation nicht beeinflussen können und eine solche Einwirkungsmöglichkeit auch satzungsrechtlich wirksam ausgeschlossen ist.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

3. Die zu einer Spitzenorganisation i. S. des § 2 II und III TVG zusammengeschlossenen Gewerkschaften müssen dieser ihre Tariffähigkeit vollständig vermitteln. Die Vermittlung eines Teils der Tariffähigkeit der einer Spitzenorganisation angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften ist unzureichend.

4. Die tarifrechtlichen Anforderungen an eine Spitzenorganisation i. S. des § 2 III TVG sind nicht erfüllt, wenn deren satzungsmäßige Zuständigkeit für den Abschluss von Tarifverträgen über die Organisationsbereiche der ihr angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften hinausgeht.

5. Der Organisationsbereich der CGM, der DHV und der GÖD erfasst weder für sich allein noch bei einer Gesamtschau sämtliche Arbeitsverhältnisse im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

BAG 23.5.2012, NZA 2012, 623

Leitsatz Nr. 2

Nach der Zurückweisung der Nichtzulassungsbeschwerden gegen den Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 9.1. 2012 (– 24 TaBV 1285/11u. a., BeckRS 2012, 67523) durch Beschluss des BAG vom 22. 5. 2012 (– 1 ABN 27/12) steht rechtskräftig fest, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) auch im zeitlichen Geltungsbereich ihrer Satzungen vom 11. 12. 2002 und vom 5. 12. 2005 nicht tariffähig war.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 -, - 5 AZR 146/12 -, - 5 AZR 242/12 -, - 5 AZR 294/12 - und - 5 AZR 424/12 - Pressemitteilung Nr. 17/13

Das AÜG verpflichtet den Verleiher, dem Leiharbeitnehmer das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt („equal pay“). Von diesem Gebot der Gleichbehandlung erlaubt das AÜG ein Abweichen durch Tarifvertrag, wobei nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen arbeitsvertraglich vereinbaren können. Tarifverträge, die für Leiharbeitnehmer ein geringeres Arbeitsentgelt vorsehen, als es vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten, hat ua. die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit Arbeitgeberverbänden der Leiharbeitsbranche geschlossen. Nachdem der Erste Senat des BAG am 14. Dezember 2010 (- 1 ABR 19/10 -, vgl. Pressemitteilung Nr. 93/10) festgestellt hat, dass die CGZP nicht tariffähig ist, haben bundesweit zahlreiche Leiharbeitnehmer auf Nachzahlung der Differenz zwischen der von ihren Arbeitgebern gewährten Vergütung und der eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers geklagt.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

In fünf dieser Verfahren hat der Fünfte Senat des BAG heute über die Revisionen verhandelt und entschieden. Dabei ist er von folgenden Grundsätzen ausgegangen:

Leiharbeitnehmer, in deren Arbeitsverträgen auf die von der CGZP abgeschlossenen „Tarifverträge“ Bezug genommen ist, haben nach § 10 Abs. 4 AÜG Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers erhalten hat.

Etwaiges Vertrauen der Verleiher in die Tariffähigkeit der CGZP ist nicht geschützt.

Soweit in neueren Arbeitsverträgen neben oder anstelle einer Verweisung auf CGZP-Tarifverträge auf den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), der CGZP und einer Reihe von christlichen Arbeitnehmervereinigungen vom 15. März 2010 Bezug genommen wird, ist eine solche Klausel intransparent und nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, wenn sich nicht ersehen lässt, welches der tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

Der gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG wird zu dem arbeitsvertraglich für die Vergütung vereinbarten Zeitpunkt fällig. Er unterliegt wirksam vereinbarten Ausschlussfristen. Insbesondere darf die Verfallfrist drei Monate nicht unterschreiten. Zur Verhinderung des Verfalls genügt eine Geltendmachung des gesetzlichen Anspruchs dem Grunde nach.

Der gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Leiharbeitnehmer Kenntnis von den den Anspruch begründenden Umständen hat (§ 199 Abs. 1 BGB). Dafür reicht die Kenntnis des Leiharbeitnehmers von den Tatsachen. Auf seine rechtliche Beurteilung der Tariffähigkeit der CGZP kommt es nicht an.

Der Entgeltanspruch nach § 10 Abs. 4 AÜG besteht während der Dauer der Überlassung an ein entleihendes Unternehmen. Zu seiner Berechnung ist ein Gesamtvergleich aller Entgelte im Überlassungszeitraum anzustellen. Dabei bleibt Aufwendungsersatz außer Betracht, es sei denn, es handelt sich um "verschleiertes" und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

2. Bezugnahme auf mehrgliedrige Tarifverträge

**Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 -, - 5 AZR 146/12 -, - 5 AZR 242/12 -, - 5 AZR 294/12 - und - 5 AZR 424/12 -
Pressemitteilung Nr. 17/13**

Soweit in neueren Arbeitsverträgen neben oder an-
stelle einer Verweisung auf CGZP-Tarifverträge auf
den mehrgliedrigen Tarifvertrag zwischen dem Ar-
beitgeberverband Mittelständischer Personal-
dienstleister (AMP), der CGZP und einer Reihe von
christlichen Arbeitnehmervereinigungen vom 15.
März 2010 Bezug genommen wird, ist eine solche
Klausel **intransparent** und nach § 307 Abs. 1 Satz
2 BGB **unwirksam**, wenn sich nicht ersehen lässt,
welches der tariflichen Regelwerke bei sich wider-
sprechenden Regelungen den Vorrang haben soll.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

3. Tarifzuständigkeit der DGB-Tarifgemeinschaft

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) weist in einer Pressemitteilung auf einen **Beschluss des BAG** hin, der am **19.12.2012** unter dem Aktenzeichen **1 AZB 72/12** ergangen und bislang noch nicht veröffentlicht ist. Laut iGZ findet sich in der Begründung der BAG-Entscheidung der Satz: „Es ist nicht ersichtlich, dass an der Tariffähigkeit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit vernünftige Zweifel bestehen.“

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

4. Die neuen Branchenzuschläge in der Zeitarbeit

Die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), bestehend aus dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ), hat mit der IG Metall sowie der IG BCE Tarifverträge über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen geschlossen. Diese sind zum 1.11.2012 in Kraft getreten. Weitere Branchen sollen in den nächsten Monaten hinzukommen. Werden Zeitarbeitnehmer zukünftig in Betrieben bestimmter Branchen (z. B. Metall und Elektro, Chemie, Eisenbahnverkehr) eingesetzt, erhalten sie auf ihr Tarifentgelt Zuschläge, deren Höhe sich nach der entsprechenden Branche und der Dauer des Verleihs richten.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

**V. Die tarifvertragl.
Ebene**

VI. AN-Überlassung
im Konzern

5. Weitere einengende Vorgaben in Tarifverträgen

Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitsunternehmen an den Standorten der Volkswagen AG vom 13.6.2012 zwischen Volkswagen AG/Wolfsburg AG und IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit vom 19.5.2012 zwischen Südwestmetall und IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

Inhalte: Zeitliche Begrenzung des Einsatzes beim Entleiher; Begrenzung des Volumens der Zeitarbeit (Quoten); Regelungen zur Übernahme, betriebsverfassungsrechtliche Regelungen etc.

I. AN-Überlassung
zwischen Li-
beralisierung
und Regulierung

II. Werkverträge in
der Kritik

III. AN-Überlassung
nur noch vor-
übergehend

IV. Die betriebsver-
fassungsrechtl.
Ebene

V. Die tarifvertragl.
Ebene

**VI. AN-Überlassung
im Konzern**

IV. Arbeitnehmerüberlassung im Konzern

1. Geändertes Konzernprivileg

§ 1 AÜG

(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 ...

2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,



Vorsicht: nach h.M. richtlinienwidrig

I. AN-Überlassung zwischen Liberalisierung und Regulierung

II. Werkverträge in der Kritik

III. AN-Überlassung nur noch vorübergehend

IV. Die betriebsverfassungsrechtl. Ebene

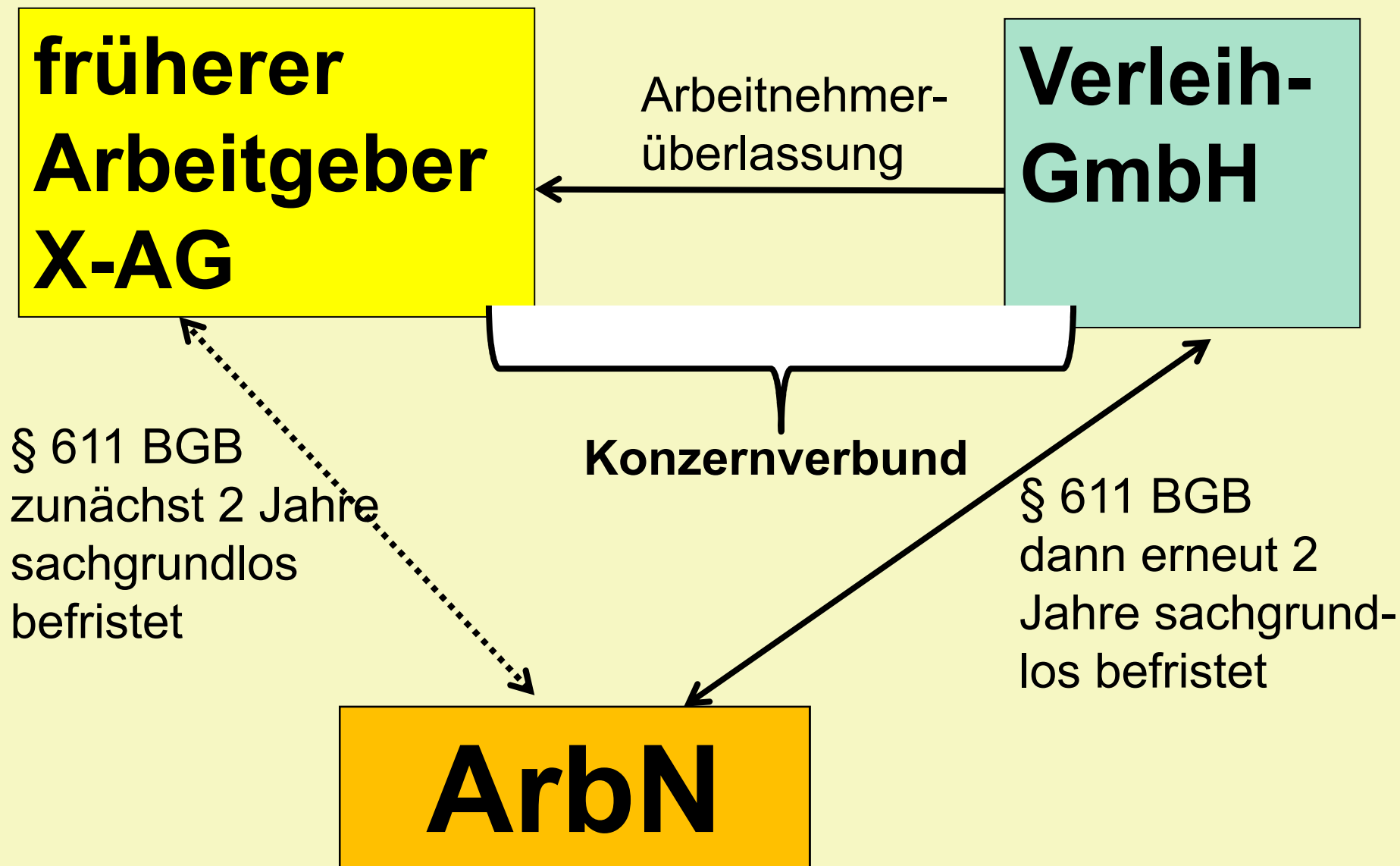
V. Die tarifvertragl. Ebene

VI. AN-Überlassung im Konzern

2. Verhinderung des Drehtüreffekts

§§ 3 I Nr. 3 Satz 4, 9 Nr. 2 Hs. 4 AÜG beinhalten die sog. Drehtürklausel. Diese soll verhindern, dass aus geschiedene Stammarbeitnehmer anschließend zu den Bedingungen der Zeitarbeit bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber oder konzernangehörigen Unternehmen eingesetzt werden. Beachte: Eine (Rück-)Überlassung innerhalb des Konzerns ist nicht etwa unzulässig, lediglich die Möglichkeit durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag von dem Gleichstellungsgebot abzuweichen, ist ausgeschlossen. Die Regelung ist als Reaktion auf eine bei der inzwischen insolventen Drogeriekette „Schlecker“ eingeführt worden.

3. Wirksamkeit der Befristung bei „Befristungskarussell“?



BAG NZA 2007, 443: Anschlußverbot greift nicht ein!

BAG 9.3.2011, NZA 2011, 1147 (a.A. LAG Köln 25.3.2011, BeckRS 2011, 76740)

Orientierungssätze

I. AN-Überlassung zwischen Liberalisierung und Regulierung

II. Werkverträge in der Kritik

III. AN-Überlassung nur noch vorübergehend

IV. Die betriebsverfassungsrechtl. Ebene

V. Die tarifvertragl. Ebene

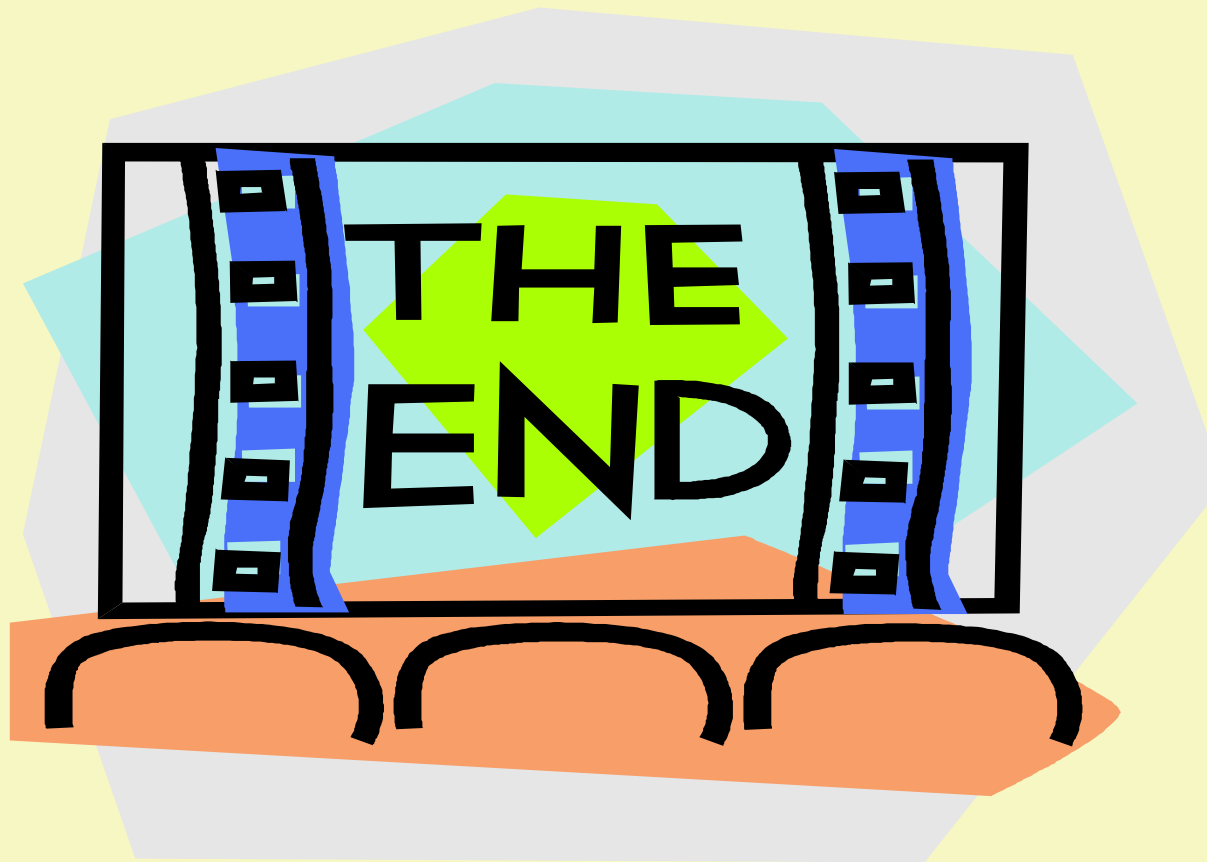
VI. AN-Überlassung im Konzern

1. Das so genannte Zuvorbeschäftigungsverbot des § 14 II 2 TzBfG bezieht sich auf denselben Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat.

2. Die Ausnutzung der durch das TzBfG vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann rechtsmissbräuchlich sein.

3. Ein Gestaltungsmissbrauch kommt in Betracht, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit einem Arbeitnehmer aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 II TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können.

4. Die Überlassung eines sachgrundlos befristet beschäftigten Arbeitnehmers an seinen vormaligen Vertragsarbeitgeber, bei dem er zuvor sachgrundlos befristet beschäftigt war, rechtfertigt allein noch nicht die Annahme eines Gestaltungsmissbrauchs.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !!**