

05.07.16

Antrag

des Freistaates Bayern

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

Punkt 20 der 947. Sitzung des Bundesrates am 8. Juli 2016

Der Bundesrat möge zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung nehmen:

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, wie den Besonderheiten des konzerninternen Verleihs sowie der Arbeitnehmerüberlassung aus Gründen des Rationalisierungsschutzes – etwa durch Erweiterung der Ausnahmetatbestände des § 1 Absatz 3 AÜG – angemessen Rechnung getragen werden kann. Dies betrifft zum einen Fälle der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetz, wenn der Arbeitnehmer auch zum Zwecke der Überlassung eingestellt oder beschäftigt wird, aber eine Gleichstellung hinsichtlich aller wesentlichen Arbeitsbedingungen sichergestellt ist. Zum anderen geht es um Fälle der Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern, wenn diese im Interesse des Arbeitnehmers zur Vermeidung oder wegen des Verzichts auf Entlassung erfolgt, und ein für den Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht.

...

Begründung:

Neben den bereits geregelten sowie neu vorgesehenen Ausnahmetatbeständen des § 1 Absatz 3 Nummern 1 bis 3 AÜG gibt es in der Praxis weitere Konstellationen, in denen eine Bindung an die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes weder geboten noch sachgerecht ist:

- Im Rahmen von Konzernstrukturen werden zum einen Modelle praktiziert, die vorsehen, dass die Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis mit der Muttergesellschaft des jeweiligen Konzerns stehen, jedoch nicht nur bei dieser beschäftigt, sondern auch an die Tochtergesellschaften des Konzerns verliehen werden. Kennzeichnend für diese Modelle ist, dass der Verleih nur den internen Arbeitsmarkt des Konzerns betrifft und alle Arbeitnehmer den gleichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts entsprechend den im Konzern geltenden tarifvertraglichen Regelungen unterliegen. Solche Modelle können die interne Wechselbereitschaft sowie fachliche und persönliche Fortentwicklung der Arbeitnehmer fördern und tragen den Erfordernissen der Flexibilität in einer modernen Arbeitswelt Rechnung.
- Zum anderen gibt es Fälle, in denen Unternehmen aus Gründen des tarifvertraglichen Rationalisierungsschutzes und zur Sicherung von Arbeitsplätzen Arbeitnehmer, die nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt worden sind, an andere Unternehmen, auch an solche außerhalb des Konzerns oder eines anderen Wirtschaftszweiges, verleihen. Der Verleih geschieht, um andernfalls drohende Entlassungen zu vermeiden oder weil ein Verzicht auf Entlassungen erfolgt ist. Die Überlassung liegt somit im Bestandsschutzinteresse der von Rationalisierungsmaßnahmen oder Aufgabenverlagerungen betroffenen Arbeitnehmer.

In beiden Fällen dient die Überlassung dem Interesse der betroffenen Arbeitnehmer, ihr sozialer Schutz ist nicht gefährdet. Eine Bindung an die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erschwert die Durchführung dieser Überlassungen und belastet sie mit Bürokratie, ist zur Sicherung eines angemessenen Schutzniveaus aber nicht erforderlich.