

## **Fragen und Antworten zu den Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ab dem 01.04.2017**

<b>I. Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten</b>	<b>3</b>
1. Bezieht sich die Überlassungshöchstdauer auf den eingesetzten Leiharbeiter oder den Arbeitsplatz?	3
2. Bezieht sich die Überlassungshöchstdauer auf den Kundenbetrieb oder das Kundenunternehmen?	3
3. Werden auch Einsatzzeiten bei einem Kunden mit unterschiedlichen Tätigkeiten zusammengerechnet?	3
4. Sind Einsatzzeiten beim Kunden bei einem Wechsel des Leiharbeiters zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen zu berücksichtigen?	3
5. Berechnung der Einsatzdauer	3
5.1 Wird die Einsatzdauer auch bei unproduktiven Zeiten gerechnet?	3
5.2 Sind auch aktuelle Einsatzzeiten zu berücksichtigen?	4
5.3 Wie werden die Einsatzmonate berechnet?	4
5.4 Wie wirken sich Unterbrechungen aus?	4
6. Abweichungsmöglichkeiten von der Überlassungshöchstdauer	5
6.1 Wie kann von der Überlassungshöchstdauer abgewichen werden?	5
6.2 Welche abweichenden Regelungen können für einen tarifgebundenen Kunden gelten?	5
6.3 Welche abweichenden Regelungen können bei einem nicht tarifgebundenen Kunden gelten?	5
7. Rechtsfolgen	6
7.1 Wie wird das Überschreiten der Überlassungshöchstdauer sanktioniert?	6
7.2 Entsteht in jedem Fall ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Kunde?	6
<b>II. Kennzeichnungspflicht, Konkretisierungspflicht und Informationspflicht</b>	<b>6</b>
1. Was ist unter der Kennzeichnungspflicht zu verstehen?	6
2. Was ist unter der Konkretisierungspflicht zu verstehen?	6
3. Wie ist die Konkretisierung vorzunehmen?	7
4. Welche Folgen hat ein Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht?	7
5. Welche Folgen hat ein Verstoß allein gegen die Kennzeichnungs- oder Konkretisierungspflicht?	7
6. Was ist unter der Informationspflicht zu verstehen?	8

<b>III. Equal Pay nach 9 Monaten</b>	<b>8</b>
1. Was bedeutet „Equal Pay“?	8
2. Welcher Stammarbeitnehmer beim Kunden ist vergleichbar?	9
3. Was gilt, wenn es im Kundenbetrieb keinen vergleichbaren Mitarbeiter gibt?	9
4. Sind auch aktuelle Einsatzzeiten zu berücksichtigen?	9
5. Welche Folgen hat ein Verstoß gegen Equal Pay?	9
<b>IV. Sonstige Änderungen</b>	<b>10</b>
1. Verbot des „Kettenverleihs“	10
1.1 Was bedeutet das Verbot des „Kettenverleihs“?	10
1.2 Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Verbot des „Kettenverleihs“?	10
1.3 Wann entsteht bei einem „Kettenverleih“ ein Arbeitsverhältnis mit dem Kunden?	10
2. Einsatzverbot für Streikbrecher	10
2.1 Was bedeutet das Einsatzverbot während eines Streiks im Kundenbetrieb?	10
2.2 Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Einsatzverbot?	11

## **I. Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (§ 1 Absatz 1 b Satz 1 AÜG)**

### **1. Bezieht sich die Überlassungshöchstdauer auf den eingesetzten Leiharbeitnehmer oder den Arbeitsplatz?**

Die Überlassungshöchstdauer bezieht sich auf den eingesetzten Leiharbeitnehmer. Also dürfen verschiedene Leiharbeitnehmer nacheinander auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt werden.

### **2. Bezieht sich die Überlassungsdauer auf den Kundenbetrieb oder das Kundenunternehmen?**

Das ist umstritten. Bereits früher (bis 31.12.2002), als das AÜG bereits eine Überlassungshöchstdauer vorsah, gab es in der Rechtsliteratur verschiedene Auffassungen darüber (für Betriebsbezogenheit: Boemke, Schüren, Ulber, Becker/Wulfgramm; für Rechtsträgerbezogenheit: Sandmann/Marschall, Schubel, Bauer).

Die Geschäftsanweisung zum AÜG der Bundesagentur für Arbeit (BA) versteht als Entleiher den Betrieb. In der Geschäftsanweisung (Stand: Januar 2016) heißt es unter dem Punkt 1.1.2:

*„Als Entleiher ist der Betrieb anzusehen, der aufgrund Aufgabenbereich und Organisation eigenständig handelt und zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern der überlassenen Art berechtigt ist.“*

Im Hinblick auf die seinerzeit herrschende Meinung in der Literatur und die Geschäftsanweisung der BA ist zunächst von einer Betriebsbezogenheit auszugehen.

### **3. Werden auch Einsatzzeiten bei einem Kunden mit unterschiedlichen Tätigkeiten zusammengerechnet?**

Ja.

### **4. Sind Einsatzzeiten beim Kunden bei einem Wechsel des Leiharbeitnehmers zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen zu berücksichtigen?**

Ja.

## **5. Berechnung der Einsatzdauer**

### **5.1. Wird die Einsatzdauer auch bei unproduktiven Zeiten gerechnet?**

- Urlaub, Krankheit, Feiertage, Wochenenden

Urlaub, Krankheit und Feiertage während des Zeitraums einer Überlassung unterbrechen einen Einsatz grundsätzlich nicht (BAG, Urteil vom 20.11.2013 - 5 AZR 365/13, Rn. 24; BAG, Urteil vom 28.05.2015 - 5 AZR 423/12 Rn. 27,28).

Insbesondere Wochenenden während des Einsatzes zählen für die Einsatzdauer mit. Zudem dürften bei einem Leiharbeiter, der nicht an fünf Tagen in der Woche arbeitet (z. B. Teilzeit, Schichtarbeit), auch die Tage ohne Arbeitspflicht mitzählen (vgl. LAG Köln, Urteil vom 02.09.2016 - 10 Sa 330/16 zum Anspruch einer Teilzeitkraft auf Branchenzuschläge). Das gilt jedenfalls dann, wenn die geringere Zahl an Arbeitstagen planmäßig erfolgt auf Grundlage der Vereinbarungen mit dem Kunden.

- Überlassung an andere Kunden und einsatzfreie Zeiten

Bei Überlassung an einen anderen Kunden liegt eine Unterbrechung (besser: „Hemmung“) vor. Die Überlassungsdauer wächst nicht weiter an. Diese Auffassung wird durch eine jüngere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gestützt (BAG, Urteil vom 20.01.2016 - 7 AZR 535/13). Die Einsatzdauer kann nicht bei einem Unternehmen anwachsen, wenn der Arbeitnehmer bei einem anderen Unternehmen eingesetzt ist. Selbiges dürfte auch für einsatzfreie Zeiten gelten.

Eine besondere Problematik ergibt sich bei Einsätzen in Branchen, in denen typischerweise ständige, auch kurzfristige Einsatzwechsel erfolgen (z. B. Gastronomie). Hier ist es sachgerecht, die tatsächlichen Einsatzzeiten bei den jeweiligen Kunden zu addieren. Insofern führen auch einzelne Tage des Nichteinsatzes bei einem Kundenunternehmen zu einer Unterbrechung (besser „Hemmung“) der Überlassungsdauer.

Es empfiehlt sich, zukünftig besonderen Wert auf die nachweisbare Dokumentation der Beendigung des Einsatzes (z. B. durch Beendigung des AÜV oder die „Abmeldung“ des Leiharbeiters) bzw. Hemmung/Unterbrechung der Einsatzdauer zu legen.

## **5.2. Sind auch aktuelle Einsatzzeiten zu berücksichtigen?**

Nein. Für die Überlassungshöchstdauer gilt eine Stichtagsregelung. Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017 bleiben unberücksichtigt (§ 19 Absatz 2 AÜG).

## **5.3. Wie werden die Einsatzmonate berechnet?**

Die Frist für die Berechnung der Einsatzmonate beginnt mit dem tatsächlichen Einsatz beim Kunden und berechnet sich nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB.

## **5.4. Wie wirken sich Unterbrechungen aus?**

Bei Unterbrechung von mehr als drei Monaten fängt die Überlassungsdauer bei einem weiteren Einsatz beim ehemaligen Kunden wieder von vorne an (§ 1 Absatz 1 b Satz 2 AÜG).

Bei einer Unterbrechung von drei Monaten oder weniger werden die Überlassungszeiten addiert. Die Unterbrechungszeit zählt nicht mit. Die Frist für die Berechnung der Überlassungsdauer ist insofern gehemmt.

## **6. Abweichungsmöglichkeiten von der Überlassungshöchstdauer (§ 1 Absatz 1 b Sätze 3 ff. AÜG)**

### **6.1. Wie kann von der Überlassungshöchstdauer abgewichen werden?**

Die Tarifparteien der Kundenbranchen können Tarifverträge schließen, mit denen von der Überlassungshöchstdauer abgewichen werden kann. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Kundenunternehmen.

### **6.2. Welche abweichenden Regelungen können für einen tarifgebundenen Kunden gelten?**

Ist der Kunde tarifgebunden, sind verschiedene Konstellationen zu unterscheiden.

#### **a) Tarifvertrag der Kundenbranche sieht eine konkrete Überlassungsdauer vor**

Ein Arbeitgeberverband der Kundenbranche hat einen Tarifvertrag abgeschlossen, der eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten vorsieht. Der Kunde kann diese Regelung unmittelbar anwenden. Die Leiharbeitnehmer können 36 Monate an diesen Kunden überlassen werden.

#### **b) Tarifvertrag der Kundenbranche erlaubt Betriebsparteien abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung**

Denkbar ist auch, dass der Tarifvertrag selbst keine konkrete Abweichung regelt, sondern den Betriebsparteien beim Kunden (Betriebsleitung und Betriebsrat) die Möglichkeit einräumt, diese in einer Betriebsvereinbarung zu treffen.

Dabei können die Tarifvertragsparteien zwei unterschiedliche Wege wählen. Entweder sie öffnen einfach nur den Tarifvertrag für die Betriebsparteien oder die Tarifvertragsparteien machen den Betriebsparteien Vorgaben zur Überlassungsdauer (z. B. „höchstens 36 Monate“).

### **6.3. Welche abweichenden Regelungen können bei einem nicht tarifgebundenen Kunden gelten?**

Sieht der Tarifvertrag eine abweichende Regelung zur Überlassungshöchstdauer vor, kann der nicht tarifgebundene Kunde die abweichende Regelung anwenden, wenn er diese vollständig in einer Betriebsvereinbarung übernimmt. Der Kunde muss in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (z. B. liegt eine abweichende Regelung der Chemiebranche vor, dann darf nur ein nicht tarifgebundenes Chemieunternehmen diese Regelungen in einer Betriebsvereinbarung vereinbaren).

Macht der Tarifvertrag eine Vorgabe zur maximalen Überlassungshöchstdauer (z.B 36 Monate) kann diese abweichende Regelung in einer Betriebsvereinbarung eins zu eins übernommen werden.

Macht der Tarifvertrag keine Vorgabe zur maximalen Überlassungshöchstdauer, darf eine Betriebsvereinbarung bei einem nicht tarifgebundenen Kunden eine Überlassungshöchstdauer von **höchstens 24 Monaten** vorsehen.

## **7. Rechtsfolgen**

### **7.1. Wie wird das Überschreiten der Überlassungshöchstdauer sanktioniert?**

Bei einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer entsteht kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Kunden. Die beim Zeitarbeitsunternehmen zurückgelegte Betriebszugehörigkeit wird nicht angerechnet.

Der Verstoß gegen die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten ist nur für das Zeitarbeitsunternehmen bußgeldbewehrt. Das Bußgeld kann bis zu 30.000 Euro betragen (§ 16 Absatz 1 Nr. 1 e, Absatz 2 Satz 1 AÜG).

Außerdem kann eine Überschreitung der Überlassungshöchstdauer zu einem Entzug der AÜ-Erlaubnis führen.

### **7.2. Entsteht in jedem Fall ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Kunde?**

Nein.

Der Leiharbeitnehmer kann den Wechsel zum Kundenunternehmen verhindern, indem er eine sogenannte **Festhaltungserklärung** abgibt (§ 9 Absatz 1 Nr. 1b AÜG).

## **II. Kennzeichnungspflicht (§ 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG), Konkretisierungspflicht (§ 1 Absatz 1 Satz 6 AÜG), Informationspflicht (§ 11 Absatz 2 AÜG)**

### **1. Was ist unter der Kennzeichnungspflicht zu verstehen?**

Das Gesetz sieht vor, dass die Überlassung von Arbeitnehmern ausdrücklich als „Arbeitnehmerüberlassung“ bezeichnet werden muss. Es empfiehlt sich daher, den AÜV auch als solchen zu bezeichnen, was übliche Praxis der Zeitarbeitsunternehmen ist.

Im Hinblick auf die Kennzeichnungspflicht und das gesetzlich geregelte Schriftformerfordernis für den AÜV, ist es notwendig, den Einsatz von Leiharbeitnehmern erst bei Vorliegen eines die Schriftform wahren AÜV zu beginnen.

### **2. Was ist unter der Konkretisierungspflicht zu verstehen?**

Dies bedeutet, dass der zu überlassenden Leiharbeitnehmer unter Bezug auf den AÜV konkret, also mit dem Namen (ggf. auch Geburtsdatum) **vor** Beginn der Überlassung benannt werden muss.

### **3. Wie ist die Konkretisierung vorzunehmen?**

Es handelt sich um eine Pflicht der Parteien im AÜV. Dort heißt es, dass die Konkretisierung des Leiharbeitnehmers „unter Bezug“ auf den AÜV erfolgen kann.

Das bedeutet, dass die Konkretisierung nicht im AÜV selbst vorgenommen werden muss, sondern auch – allerdings **vor** der Überlassung – in einer gesonderten Vereinbarung erfolgen kann. Es wird davon gesprochen, dass die Konkretisierung als Nebenvereinbarung zum AÜ-Vertrag schriftlich erfolgen müsse. Das würde in der Praxis erhebliche Probleme bereiten, wenn Leiharbeitnehmer kurzfristig ausgetauscht werden müssen. Es wäre in diesem Fall sehr aufwändig diese Konkretisierung schriftlich vor der Überlassung vorzunehmen. Es ist auch aus Arbeitnehmerschutzgründen nicht notwendig.

#### **4. Welche Folgen hat ein Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht?**

Es kommt kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Kunden zustande (§§ 9 Absatz 1 a, 10 Absatz 1 AÜG). Wird also ein Vertragsverhältnis nicht als „Arbeitnehmerüberlassung“ bezeichnet, obwohl es eines ist, hilft auch die AÜ-Erlaubnis nicht mehr (Wegfall der so genannten „Fallschirmlösung“).

Der Leiharbeitnehmer kann bis zu einem Monat nach Beginn dieser verdeckten Arbeitnehmerüberlassung dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Kunden durch eine Festhaltungserklärung „widersprechen“ (§ 9 Absatz 1 Nr.1a AÜG). Widerspricht er, bleibt der Leiharbeitnehmer des Zeitarbeitsunternehmens.

Ein Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht stellt sowohl für das Zeitarbeitsunternehmen als auch den Kunden eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld bis zu 30.000,00 € geahndet werden kann (§ 16 Absatz 1 Nr. 1 c, Nr.1 d, Absatz 2 AÜG).

Ein Verstoß kann negative Auswirkungen auf die AÜ-Erlaubnis haben, weil dadurch die Zuverlässigkeit des Zeitarbeitsunternehmens in Frage gestellt wird.

#### **5. Welche Folgen hat ein Verstoß allein gegen die Kennzeichnungs- oder Konkretisierungspflicht?**

Auch ein Verstoß allein gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht kann mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € (§ 16 Absatz 1 Nr. 1 c, Nr.1 d, Absatz 2 AÜG) für das Zeitarbeitsunternehmen und den Kunden geahndet werden.

Allerdings entsteht kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Kunden.

Ein Verstoß kann negative Auswirkungen auf die AÜ-Erlaubnis haben, weil dadurch die Zuverlässigkeit des Zeitarbeitsunternehmens in Frage gestellt wird.

#### **6. Was ist unter der Informationspflicht zu verstehen?**

Der Leiharbeitnehmer ist **vor** jedem Einsatz darüber zu informieren, dass er als „Leiharbeitnehmer“ eingesetzt wird (§ 11 Absatz 2 Satz 4 AÜG). Es bietet sich an, das in der Einsatzzuweisung zu tun („*während des vorstehend näher bezeichneten Einsatzes werden Sie als Leiharbeitnehmer eingesetzt*“).

Ein Verstoß gegen die Informationspflicht ist nicht bußgeldbewehrt, kann jedoch Konsequenzen für die AÜ-Erlaubnis mit sich ziehen.

### **III. Equal Pay nach 9 Monaten (§ 8 Absatz 4 Satz 1 AÜG)**

Die 9-Monats-Frist und die Unterbrechungsfrist von mehr als drei Monaten werden wie die entsprechenden Fristen zur Überlassungshöchstdauer berechnet.

Auch hinsichtlich der Berechnung der 9-Monats-Frist ist umstritten, ob auf das Kundenunternehmen oder den Kundenbetrieb abgestellt werden muss. Wie bei den Ausführungen zur Überlassungshöchstdauer erwähnt, ist zunächst von einer Betriebszugehörigkeit auszugehen.

#### **1. Was bedeutet „Equal Pay“?**

Im Gesetz wird der Begriff nicht definiert. In der Gesetzesbegründung heißt es: „Zum Arbeitsentgelt zählt jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, beziehungsweise auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, insbesondere Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen“. (so auch BAG im Urteil vom 19. Februar 2014 – 5 AZR 1046/12 sowie 5 AZR 1047/12).

Das AÜG enthält in § 8 Absatz 1 Satz eine Vermutungsregelung. Danach wird vermutet, dass Equal Pay gezahlt wird, wenn der Zeitarbeitnehmer das „tarifvertragliche Arbeitsentgelt“ eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers erhält. Zudem wird bestimmt, dass im Fall der Gewährung von Sachbezügen ein „Wertausgleich in Euro“ erfolgen kann.

Dies vorausgeschickt gehören zu „Equal Pay“ vor allem:

- Bruttostundenentgelt zuzüglich Zulagen und Zuschläge
- Vermögenswirksame Leistungen
- Einmalzahlungen, Gratifikationen, Jahressonderzahlungen (z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- Variable Vergütungen (z.B. Provisionen, Boni, Tantiemen)
- Sachbezüge / Naturalvergütungen (z.B. Dienstwagen),

Echter Aufwendungsersatz, der kein „verschleiertes“ und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt darstellt, zählt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht zum Arbeitsentgelt (BAG, Urteil vom 13.03.2013, Urteil vom 24.09.2014 – 5 AZR 256/13, Rn. 33).

In diesem Zusammenhang ist auch die Entscheidung des BAG vom 23.03.2011 (Az.: 5 AZR 7/10) lesenswert, in der bei der Ermittlung der wesentlichen Arbeitsbedingungen auf das Nachweisgesetz abgestellt wird. Dort werden in § 2 Abs. 1 Nr. 6 die „wesentlichen“ Vergütungsbedingungen aufgezählt.

## **2. Welcher Stammarbeitnehmer beim Kunden ist vergleichbar?**

Im ersten Schritt ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Zeitarbeitnehmer erhalten hätte, wenn er beim Kunden für die gleiche Tätigkeit fest eingestellt worden wäre (BAG, Urteil vom 21.10.2015 – 5 AZR 604/14).

In einem zweiten Schritt sind weitere persönliche Kriterien nur dann von Bedeutung, wenn der Kundenbetrieb diese bei der Ermittlung und Bemessung der Vergütung von vergleichbaren Stammarbeitnehmern als vergütungsrelevant berücksichtigen würde (BAG, a.a.O.), also z.B. eine besondere Qualifikation oder eine gewisse Berufserfahrung (vgl. BAG, a.a.O.). Diese müsste der Zeitarbeitnehmer in eigener Person erfüllen.

## **3. Was gilt, wenn es im Kundenbetrieb keinen vergleichbaren Mitarbeiter gibt?**

Auch in diesem Fall ist maßgeblich das Arbeitsentgelt, das der Leiharbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit direkt beim Kundenbetrieb fest angestellt worden wäre. Wendet der Kunde in seinem Betrieb ein allgemeines Entgeltschema an, kann auf die fiktive Eingruppierung des Leiharbeitnehmers in dieses Entgeltschema im Kundenbetrieb abgestellt werden (BAG, Urteil 19.02.2014 – 5 AZR 680/12, Rn. 15; BAG, Urteil vom 24.09.2014 – 5 AZR 259/13, Rn. 16). Ein solches „Entgeltschema“ im Kundenbetrieb kann dabei auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen, zum Beispiel auf Tarifvertrag, arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder tatsächlicher Handhabung (vgl. BAG, Urteil vom 23.10.2013 – 5 AZR 667/12, Rn. 16).

## **4. Sind auch aktuelle Einsatzzeiten zu berücksichtigen?**

Nein. Wie bei der Überlassungshöchstdauer sieht das Gesetz eine Stichtagsregelung für den Anspruch auf das gesetzliche Equal Pay vor. So bleiben Einsatzzeiten vor dem 01.04.2017 unberücksichtigt (§ 19 Absatz 2 AÜG).

## **5. Welche Folgen hat ein Verstoß gegen Equal Pay?**

Bei einem Verstoß droht ein Bußgeld von bis zu 500.000,00 € (§ 16 Absatz 1 Nr. 7a, Absatz 2 AÜG).

Außerdem kann ein Verstoß Konsequenzen für die AÜ-Erlaubnis haben, bis hin zu deren Entziehung.

## **IV. Sonstige Änderungen**

### **1. Verbot des „Kettenverleihs“**

### **1.1. Was bedeutet das Verbot des „Kettenverleihs“?**

. § 1 Absatz 1 Satz 3 AÜG bestimmt, dass die Überlassung eines Leiharbeitnehmers nur dann zulässig ist, wenn zwischen ihm und dem Zeitarbeitsunternehmen ein Arbeitsvertrag besteht. Ist das nicht der Fall, handelt es sich um unzulässigen Kettenverleih und zwar auch dann, wenn der „Weiterverleiher“ eine AÜ-Erlaubnis hat.

Der Kettenverleih war schon nach bisheriger Auffassung der Bundesagentur für Arbeit unzulässig. Dies war allerdings umstritten, da es keine gesetzliche Grundlage dafür gab.

### **1.2. Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Verbot des „Kettenverleihs“?**

Das Gesetz sieht hierfür ein Bußgeld von bis zu 30.000,00 Euro für das Zeitarbeitsunternehmen und das Kundenunternehmen vor. (§ 16 Absatz 1 Nr. 1b, Absatz 2 AÜG).

Außerdem kann sich ein solcher Verstoß negativ auf die AÜ-Erlaubnis auswirken, weil es Zweifel an der Zuverlässigkeit des Zeitarbeitsunternehmens begründen kann.

### **1.3. Wann entsteht bei einem „Kettenverleih“ ein Arbeitsverhältnis mit dem Kunden?**

Schon immer bestimmt das AÜG für den Fall einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung, (Unternehmen überlässt einen Arbeitnehmer ohne die Erlaubnis dafür zu haben), dass ein Arbeitsverhältnis zum „Entleiher“ entsteht. Diese Rechtsfolge gilt jetzt auch auf den Fall des Kettenverleihs.

## **2. Einsatzverbot für Streikbrecher**

### **2.1. Was bedeutet das Einsatzverbot während eines Streiks im Kundenbetrieb?**

Das AÜG sieht in § 11 Absatz 5 Regelungen vor, wonach der Kunde einen Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen darf, wenn sein Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist.

Diese Regelungen weichen teilweise von den Streikklauseln in den Branchentarifverträgen ab. Die tarifliche Regelung geht bei einem Streik einer DGB-Gewerkschaft vor.

Die gesetzliche Regelung gilt auch bei einem Streik einer Nicht-DGB-Gewerkschaft (z.B. UFO, Cockpit). Sie sieht vor, dass der Zeitarbeitnehmer nicht in einem Kundenbetrieb eingesetzt werden darf, wenn dieser unmittelbar von einem Streik betroffen ist. Dies gilt nicht, wenn der Zeitarbeitnehmer keine Tätigkeit übernimmt, die bisher von Streikenden erledigt wurden oder keine Tätigkeiten übernimmt, die von einem Arbeitnehmer erledigt wurden, der seinerseits Tätigkeiten eines Streikenden übernimmt.

Wie bisher ist es künftig so, dass der Zeitarbeitnehmer in Fällen, in denen ein Einsatz nicht ausgeschlossen ist (z.B. im Rahmen von Notdiensten) vor dem Einsatz während eines Streiks befragt werden und seine Zustimmung erklären muss (§ 11 Absatz 5 AÜG).

## **2.2. Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Einsatzverbot?**

Es kann ein Bußgeld von bis zu 500.000,00 Euro verhängt werden, aber nur gegen den Kunden (§ 16 Absatz 1 Nr. 8a, Absatz 2 AÜG).

Zudem kann ein Verstoß gegen das Einsatzverbot Zweifel an der Zuverlässigkeit des Zeitarbeitsunternehmers begründen und sich damit Konsequenzen für die AÜ-Erlaubnis auswirken.