Klare Regeln für Leiharbeit und Werkverträge?

Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Hartmut Maier, Richter am Arbeitsgericht Karlsruhe
November 2016

Geschafft!!

Nun fehlt nur noch die Unterschrift des Bundespräsidenten

Foto.bild.de

Spiegel online

Reformziele

„Quadratur des Kreises“

- **Stärkung der Kernfunktion der Leiharbeit**
  - Arbeitnehmerüberlassung/Werkvertrag, wichtige Instrumente arbeitsteiliger Wirtschaft
  - Schnellere Umsetzung von Wirtschaftswachstum in mehr Beschäftigung
  - Flexibilität der Unternehmen zur Deckung von vorübergehenden Auftragsspitzen
  - Stärkung der Rechtssicherheit von Werkverträgen
- **Verhinderung von Missbrauch**
  - Arbeitnehmerüberlassung zur Schaffung „guter Arbeit“
  - Vermeidung missbräuchlicher Gestaltung von Fremdpersonaleinsatz
  - Verhinderung verdeckter Arbeitnehmerüberlassung
  - Gleichbehandlung von Leiharbeiter/-innen mit vergleichbaren Stammbeschäftigten
  - Stärkung der Tarifautonomie

Begründung Gesetzesentwurf der Bundesregierung; Drucksache Dt. Bundestag 18/9232

Arbeitnehmerüberlassung

Definition: *Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen* (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG neu).

Nicht :

- Werkvertrag/Dienstleistungsvertrag
- „echte Leiharbeit“
- Konzerninterner Einsatz

Überblick

- Höchstdauer der Überlassung
- „Equal-Pay Prinzip“
- Leiharbeit und Streik
- Leiharbeit und BetrVG
- Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Begrenzung Überlassungsdauer

derzeitige Gesetzeslage (ab 1.12.2011)

- Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt **vorübergehend** (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG)

- **Rechtsfolge:**

  - § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG **verbietet** die nicht mehr vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung
  - Zustimmungsverweigerungsrecht des **Betriebsrates** nach § 14 Abs. 3 Satz1 AÜG, § 99 Abs. 2 Nr 1 BetrVG (BAG 10.07.2013 – 7 ABR 81/11)
  - **Keine Fiktion** eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher (BAG 10.12.2013 – 9 AZR 51/13)

Begrenzung Überlassungsdauer

neue Gesetzeslage ab 1.4.2017

Die Überlassung von Arbeitnehmern ist **vorübergehend** bis zu einer **Überlassungshöchstdauer** nach Absatz 1b zulässig (§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG)

- Gesetzliche Höchstdauer 18 Monate
- Abweichung durch Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung

Begrenzung Überlassungsdauer

Grundsätze

- **Gesetzliche Höchstdauer: 18 Monate**
  - Bezugspunkt ist der **Arbeitnehmer** nicht das Vertragsverhältnis
  - Rotationsmodelle bleiben möglich
  - Anrechnung vorheriger Überlassungszeiten durch denselben *oder einen anderen Verleiher* (zw. Einsätzen **nicht mehr als 3 Monate)**
  - **Problem:** Bei Wiederbeschäftigung nach 3 Monaten entfällt der bisher evtl. bezahlte Branchenzuschlag
  - Nichtberücksichtigung von Überlassungszeiten bei Berechnung der Überlassungshöchstdauer vor d. **1. April 2017** (§ 19 Abs. 2 AÜG neu)

Begrenzung Überlassungsdauer

Abweichungen bei Tarifbindung

- Die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer kann durch Tarifvertrag der **Einsatzbranche** (nicht Zeitarbeitsbranche) für tarifgebundene Entleiher verkürzt oder verlängert werden.

- Abweichung möglich durch Betriebsvereinbarung, wenn Tarifvertrag eine **Öffnungsklausel** enthält, die abweichende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung zulässt.

Begrenzung Überlassungsdauer

Abweichungen bei Tarifbindung

- Verkürzung od. Verlängerung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer durch TV der **Einsatzbranche** (nicht Zeitarbeitsbranche) für tarifgebundene Entleiher.

- Abweichung möglich durch BV, wenn TV **Öffnungsklausel** enthält, die abweichende Regelungen in einer BV zulässt.

Begrenzung Überlassungsdauer

Abweichung bei fehlender Tarifbindung

Abweichende Regelungen können bei fehlender Tarifbindung **inhaltsgleich** übernommen werden.

- **Voraussetzung:** räumlicher, fachlicher und zeitlicher Geltungsbereich
- Bei Regelung durch BV (Öffnungsklausel im TV) Begrenzung auf max. 24 Monate
- **Ausnahme von der Ausnahme:** 24 Monatsgrenze gilt nicht, wenn der TV in der Öffnungsklausel eine weitergehende Grenze festlegt

Begrenzung Überlassungsdauer

Rechtsfolgen bei Verstoß

- Mögliche Versagung der Verleiherlaubnis
- Unwirksamkeit des Vertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer (§ 9 Abs. 1 Nr 1b AÜG neu)
- **Fiktion eines Arbeitsverhältnisses** mit dem Entleiher (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG neu) ab dem Überschreiten der Höchstgrenze

Begrenzung Überlassungsdauer

Festhaltenserklärung

Ausnahme: Festhaltenserklärung (§ 9 Abs. 1 Nr 1b 2. Hs AÜG neu)

Der LeihAN erklärt schriftlich gegenüber dem Verleiher oder Entleiher, dass er an dem Vertrag mit dem Verleiher festhalten will (Frist 1 Monat nach Überschreitung der Höchstdauer)

Weiteres Formerfordernis (Ergänzung Bundestag vom 21.Okt 2016)

(2) *Die Erklärung nach Absatz 1 Nr. 1, 1a oder 1b (Festhaltenserklärung) ist nur wirksam, wenn*

1. *der Leiharbeitnehmer diese vor ihrer Abgabe persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegt,*
2. *die Agentur für Arbeit die abzugebende Erklärung mit dem Datum des Tages der Vorlage und dem Hinweis versieht, dass sie die Identität des Leiharbeitnehmers festgestellt hat, und*
3. *die Erklärung spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit dem Ver- oder Entleiher zugeht.*

(3) *Eine vor Beginn einer Frist nach Absatz 1 Nummer 1 bis 1b abgegebene Festhaltenserklärung ist unwirksam. …….*

Equal-Pay

Grundsätze bisherige Rechtslage

- Gewährung der **wesentlichen Arbeitsbedingungen** vergleichbarer AN des Entleihers (§§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG)
- **Problem:** Gleiches Arbeitsentgelt (BAG 19.02.2014 – 5 AZR 1046/12; BAG 24.09.2014 – 5 AZR 254/13)
- **Auskunftsanspruch** des LeihAN gegenüber Entleiher (§ 13 AÜG)
- **Gestufte Darlegungslast** (BAG 13.03.2013 – 5 AZR 146/12)

Equal-Pay

Abweichung durch Tarifvertrag

- Der Gleichstellungsgrundsatz gilt **nicht**, wenn im Verhältnis Verleiher und LeihAN ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, der (zuungunsten) des LeihAN abweichende Regelungen trifft (§ 9 Nr 2, 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG)
  - **Beidseitige Tarifbindung** LeihAN/Verleiher
  - Räumlich, fachlicher, zeitlicher **Geltungsbereich**
  - Grenze: „allgemeinverbindliche“ **Lohnuntergrenze** (§ 3 a Abs. 2 AÜG)
  - **Drehtürklausel** (§ 9 Nr 2 letzter Hs AÜG)
  - **Bei fehlender Tarifbindung:** einzelvertragliche Inbezugnahme möglich auf den gesamten (einschlägigen) Tarifvertrag
  - **Rechtsfolge:** Equal-Pay-Grundsatz (§ 10 Abs. 4 Satz 4 AÜG)

Equal-Pay

Grundsätze nach Neuregelung

§ 8 Grundsatz der Gleichstellung

(1) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren ***(Gleichstellungsgrundsatz)****. Erhält der Leiharbeitnehmer das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt oder in Ermangelung eines solchen ein für vergleichbare Arbeitnehmer in der Einsatzbranche geltendes tarifvertragliches Arbeitsentgelt, wird* ***vermutet****, dass der Leiharbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsentgelts im Sinne von Satz 1 gleichgestellt ist. Werden im Betrieb des Entleihers* ***Sachbezüge*** *gewährt, kann ein Wertausgleich in Euro erfolgen.*

Equal-Pay
Neuregelung?

- Systematische Zusammenfassung des Equal-Pay-Grundsatzes in § 8 AÜG (neu)
- Keine Definition des „gleichen Arbeitsentgeltes“, aber **„Vermutungsregelung“**
- Sachbezüge ausdrücklich geregelt (entspricht bisheriger Rspr.)
- Abweichung durch Tarifvertrag weiterhin möglich: Grenze: „allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze“ (§ 8 Abs. 2 AÜG neu)
- „Drehtürklausel“ bleibt
- **Neu: ….**

Equal-Pay

Neuregelung: Branchen-Zuschlagstarifverträge

…. § 8 Abs. 4 AÜG:

- **Grundsatz:** Nach **9 Monaten** Einsatz Anspruch auf Equal-Pay **trotz (abweichendem) TV**; Nichtberücksichtigung kurzfristiger Unterbrechungen (nicht mehr als 3 Monate)

- **Ausnahme:** Verlängerung Angleichung **auf 15 Monate** durch **Branchen-Zuschlagstarifvertrag**; wenn:

  - Stufenweise Erhöhung Arbeitsengelt nach 6. Woche (Einarbeitungszeit)
  - Spätestens nach 15 Monaten Erreichung TV „vergleichbare Arbeitsengelt“
  - Festlegung „richtige“ tarifvertragliche Vergleichsentgelt durch TV-Parteien
  - **Für nicht tarifgebundene AN/AG:** Inbezugnahme durch arbeitsvertragliche Regelung möglich (§ 8 Abs. 4 Satz 3 AÜG)

Streikbrecherarbeit

Bisherige Rechtslage: Leistungsverweigerungsrecht (§ 11 Abs. 5 AÜG)

Neue Regelung: Gesetzliches Verbot

„Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Satz 1 gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die

1. sich im Arbeitskampf befinden oder

2. ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.“

Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen. (§ 11 Abs. 5 AÜG neu)

Rechtsfolge bei Verstoß: **Bußgeld** i.H. bis 500.000 EURO (§ 16 I Nr 8a AÜG neu)

Schwellenwerte

BetrVG

§ 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte:

Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a, des Europäische Betriebsräte-Gesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen.

Gesetzgeberische Umsetzung der BAG Rspr:

- Im Entleiherbetrieb regelmäßig beschäftigte LeihAN sind bei der Größe des Betriebsrats grundsätzlich zu berücksichtigen **(BAG 13.03.2013 – 7 ABR 69/11)**
- Bei der Ermittlung der maßgeblichen Unternehmensgröße in § 111 BetrVG sind Leiharbeitnehmer, die länger als 3 Monate im Unternehmen eingesetzt sind, mitzuzählen **(BAG 18.10.2011 – 1 AZR 335/10)**

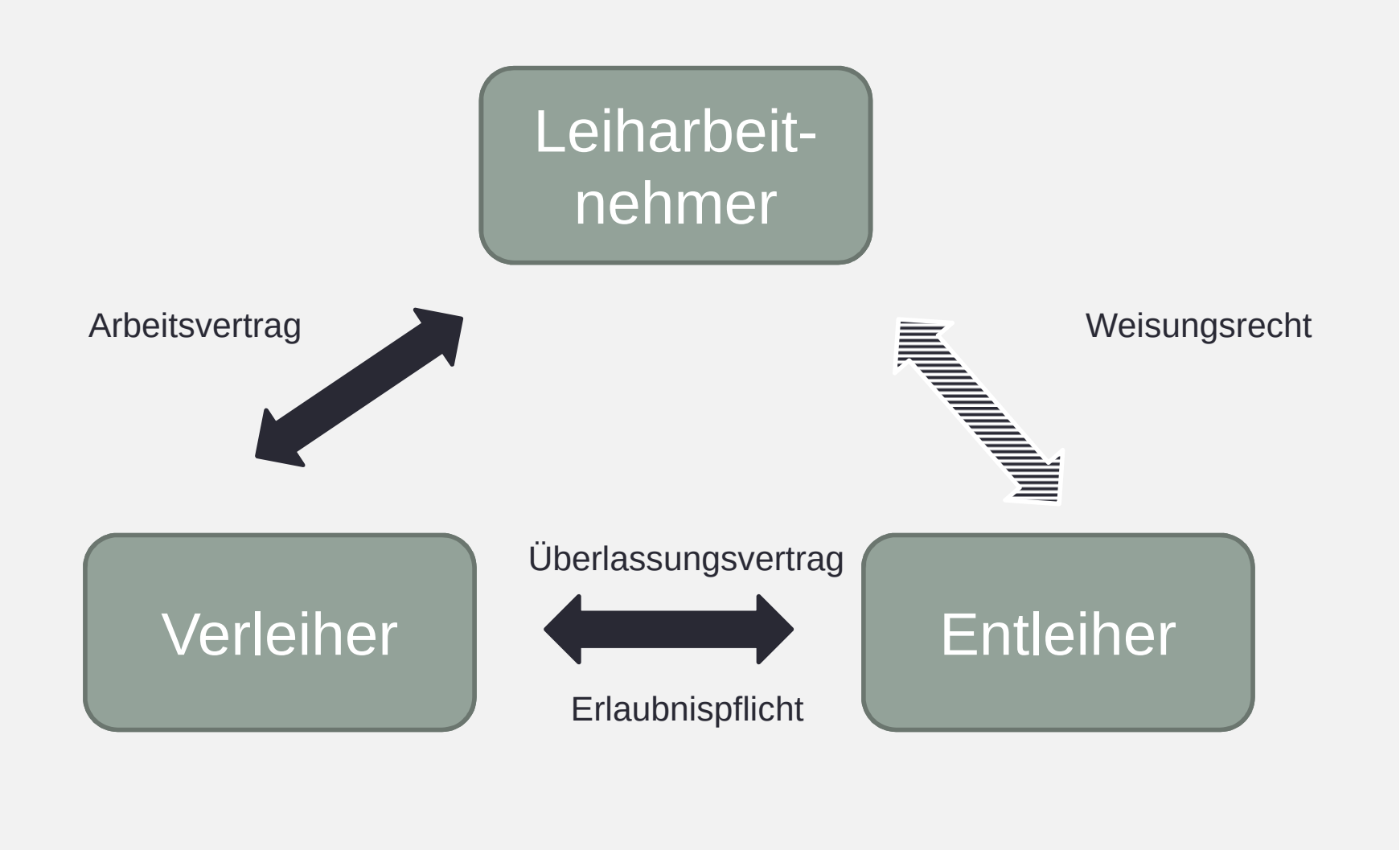
Illegale Arbeitnehmerüberlassung

oder Werkvertrag

Arbeitnehmerüberlassung: *Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen (§ 1 Abs.1 Satz1 AÜG neu)*

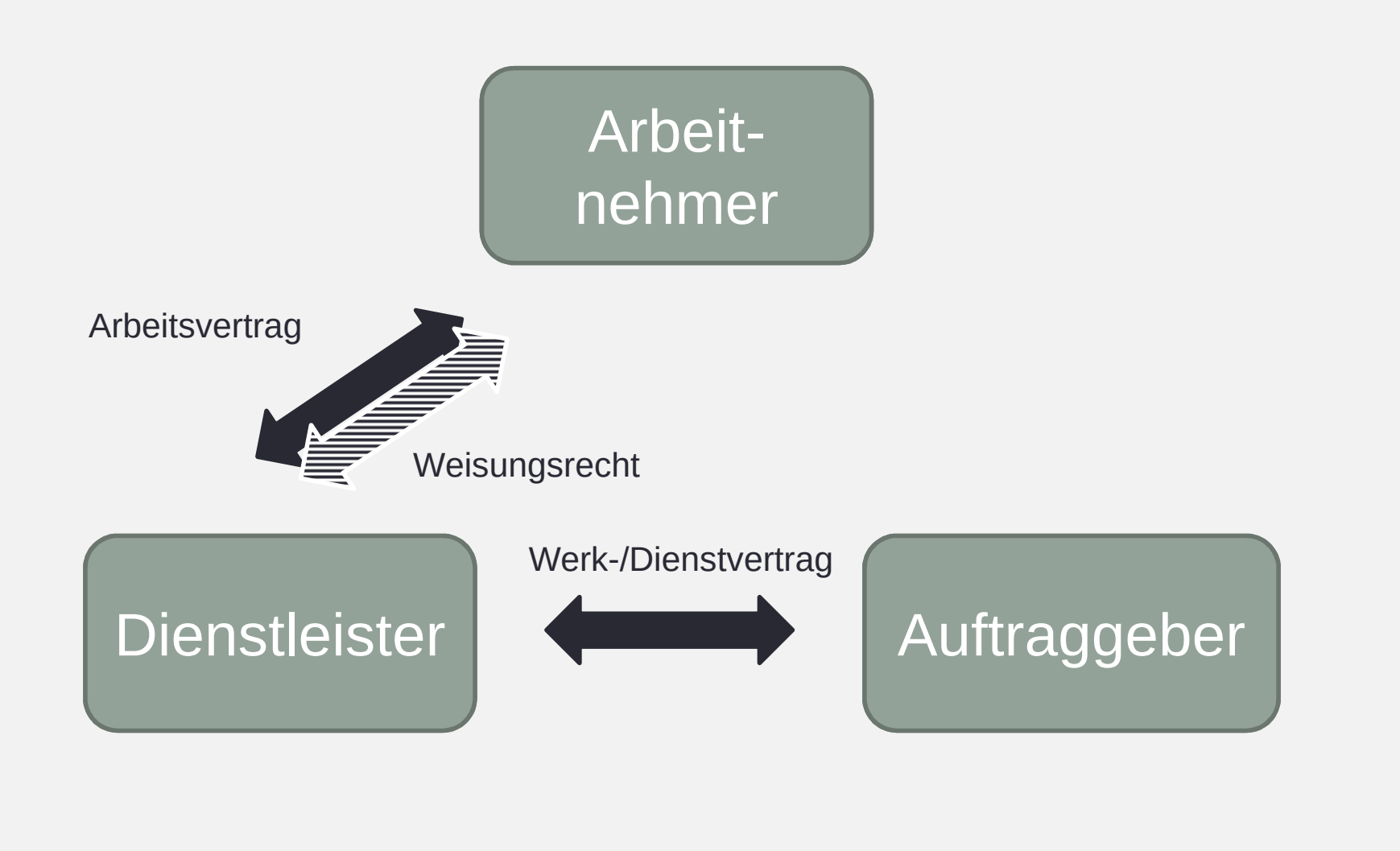
Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Grundstruktur Arbeitnehmerüberlassung



Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Grundstruktur Werkvertrag



Illegale Arbeitnehmerüberlassung

oder Werkvertrag

Dagegen Werkvertrag:

- Werkunternehmer wird für Auftraggeber tätig
- Organisationshoheit bleibt beim Werkunternehmer
- Weisungsrecht hat der Werkunternehmer
- AN sind lediglich die Erfüllungsgehilfen des Werkunternehmers
- Weisungsrecht des Auftraggebers bzgl. Ausführung des Werkes (§ 645 Abs. 1 Satz 1 BGB)
- „Arbeitsort“ kann der Betrieb des Auftraggebers sein

Kurzformel:

Der Verleiher überlässt Personal, der Werkunternehmer ein wirtschaftliches Ergebnis

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Motivation

- Keine zeitliche Begrenzung
- Kein „Equal-Pay“
- Keine Haftung für Sozialversicherungsbeiträge (außer Bau)
- Keine Mitbestimmung des BR (außer Unterrichtungsanspruch)
- Bei gleicher Flexibilität

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitsvertrag

Def. Arbeitsvertrag: § 611 a BGB (neu):

(1) *Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung* ***weisungsgebundener,*** *fremdbestimmter Arbeit in* ***persönlicher Abhängigkeit*** *verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen.* ***Weisungsgebunden*** *ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. (vgl. BAG 11.08.2015 – 9 AZR 98/14 - Artistengruppe)*

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Alternativvorschläge

Referentenentwurf zu § 611a BGB

§ 611a BGB
Vertragstypische Pflichten beim Arbeitsvertrag

(1) Handelt es sich bei den aufgrund eines Vertrages zugesagten Leistungen um Arbeitsleistungen, liegt ein Arbeitsvertrag vor. Arbeitsleistungen erbringt, wer Dienste erbringt und dabei in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt. Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrages die tatsächliche Durchführung maßgebend.

*(2) Für die Feststellung, ob jemand in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt, ist eine wertende Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Für diese Gesamtbetrachtung ist **insbesondere maßgeblich**, ob jemand*

a. nicht frei darin ist, seine Arbeitszeit oder die geschuldete Leistung zu gestalten oder seinen Arbeitsort zu bestimmen,
b. die geschuldete Leistung überwiegend in Räumen eines anderen erbringt,
c. zur Erbringung der geschuldeten Leistung regelmäßig Mittel eines anderen nutzt,
d. die geschuldete Leistung in Zusammenarbeit mit Personen erbringt, die von einem anderen eingesetzt oder beauftragt sind,
e. ausschließlich oder überwiegend für einen anderen tätig ist,
f. keine eigene betriebliche Organisation unterhält, um die geschuldete Leistung zu erbringen,
g. Leistungen erbringt, die nicht auf die Herstellung oder Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses oder eines bestimmten Arbeitserfolges gerichtet sind,
h. für das Ergebnis seiner Tätigkeit keine Gewähr leistet.

*(3) Das Bestehen eines Arbeitsvertrages wird widerleglich **vermutet,** wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch insoweit das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses festgestellt hat.“*

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Alternativvorschläge

Entwurf der Bundesregierung

§ 611a Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerbegriff nach BAG

Orientierungssatz BAG 11.08.2015 – 9 AZR 98/14 Artistengruppe

1. Das Landesarbeitsgericht hat als Tatsacheninstanz bei der Prüfung des Arbeitnehmerstatus einen **Beurteilungsspielraum.** Das Revisionsgericht hat die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nur daraufhin zu überprüfen, ob sie in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder andere Rechtssätze verstößt.
2. Kann die vertraglich vereinbarte Tätigkeit - wie im Streitfall - typologisch sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch selbstständig erbracht werden, ist die Entscheidung der Vertragspartner für einen bestimmten Vertragstypus im Rahmen der bei jeder Statusbeurteilung **erforderlichen Gesamtabwägung aller Umstände** des Einzelfalls zu berücksichtigen.
3. Räumt der Vertragspartner dem Dienstnehmer das Recht ein, Dritte in die Leistungserbringung einzubinden, ist dies ein **Indiz für eine selbstständige** Tätigkeit. Verständigen sich die Vertragspartner darauf, dass der Dienstnehmer während der Laufzeit des Vertrags **andere berufliche und gewerbliche Aktivitäten** zu entfalten berechtigt ist, ist dies ein Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit
4. Einzelne Vorgänge der Vertragsabwicklung sind zur Feststellung eines vom Vertragswortlaut abweichenden Geschäftsinhalts nur geeignet, wenn es sich dabei **nicht um untypische Einzelfälle**, sondern um beispielhafte Erscheinungsformen einer durchgehend geübten Vertragspraxis handelt.

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

bisherige Rechtslage

Liegt entgegen der formalen Bezeichnung als Werkvertrag aufgrund der tatsächlichen Durchführung eine (erlaubnispflichtige) Arbeitnehmerüberlassung vor, ist …

- der Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher und der Vertrag zwischen LeihAN und Verleiher (Arbeitgeber) **unwirksam** (§ 9 Nr 1 AÜG)
- die **Fiktion** eines Arbeitsverhältnisses mit Entleiher erfüllt (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG)

aber BAG: gilt nur, wenn die zum Vertragsabschluss berechtigten Personen die vom Vertragswortlaut abweichende Vertragspraxis **kennen** oder zumindest **billigen !** (BAG 15.04.2014 – 3 AZR 395/11)

Problem: Beweislast!

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Vorratserlaubnis / Rettungsschirm

LAG Ba.-Wü. 03.12.2014 - 4 Sa 41/14

Eine als "Werkvertrag" bezeichnete Arbeitnehmerüberlassung **kann** im Einzelfall trotz Vorliegens einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu einer Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher führen. Dies ist dann der Fall, wenn sowohl dem Verleiher als auch dem Entleiher positiv bekannt ist, dass der Arbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers eingegliedert werden soll und der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des Entleihers unterliegen soll (§§ 9 Nr. 1, 10 Abs. Satz 1 AÜG).

LAG Ba.-Wü. 09.04.2015 - 3 Sa 53/14

Nach derzeitiger Rechtslage kann auch bei verdeckt praktizierter Arbeitnehmerüberlassung das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher, der im Besitz einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ist, und dem verdeckt überlassenen Leiharbeitnehmer weder in direkter oder analoger Anwendung der §§ 9 Nr. 1, 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG noch über die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) - gleich in welcher Ausprägung - angenommen werden **(entgegen LAG Baden-Württemberg 3. Dezember 2014 - 4 Sa 41/14).**

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Vorratserlaubnis / Rettungsschirm

BAG 12.07.2016 – 9 AZR 352/15

Die Fiktion des § 10 Abs.1 Satz 1 kann **nicht** eintreten, wenn der Verleiher eine Erlaubnis zur Arbeitsüberlassung hat.

Das LAG war seiner Zeit voraus!

Neuregelung:

Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Neuregelung

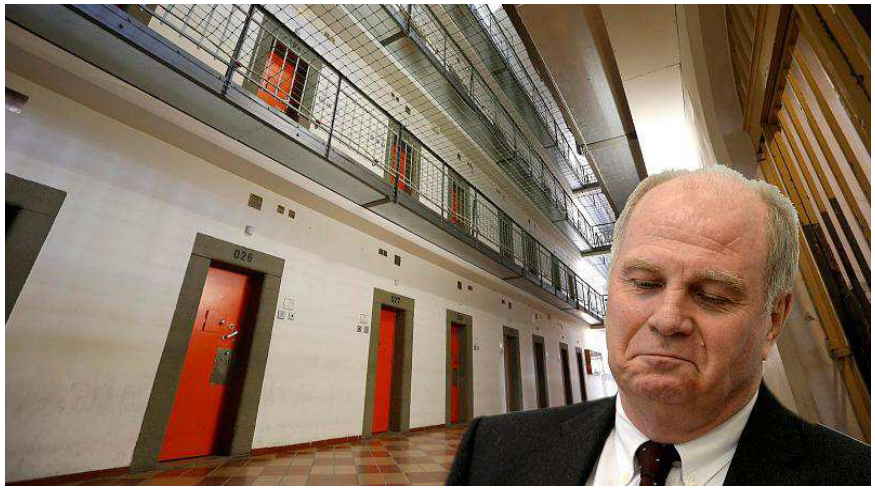
- **Verbot der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung**
  - Die Arbeitnehmerüberlassung muss ausdrücklich als solche bezeichnet werden
  - Konkretisierung der Person des LeihAN (§ 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG neu)
- **Rechtsfolge bei Verstoß:**
  - Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und LeihAN unwirksam (§ 9 Nr 1a AÜG neu)
  - **Fiktion** eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher (§ 10 Abs. 1 AÜG neu)
  - *Ausnahme:* Festhaltungserklärung des AN (Frist- und Formerfordernis)

AÜG-Reform

Und was nun

Frau Schneider und Herr Bierling ?

Spiegel Online



Focus Online