

**Gesetzentwurf**  
der Fraktion der CDU/CSU

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des  
Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG)**

**A. Problem**

Nicht mehr notwendige Vorschriften über die Regulierung des Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses zwischen Verleiher und Entleiher sowie des Leiharbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer sollen im Interesse einer wirkungsvolleren Nutzung des Instruments der Arbeitnehmerüberlassung für einen flexiblen Arbeitskräfteeinsatz und zum Abbau der Arbeitslosigkeit zurückgenommen werden.

**B. Lösung**

Die zulässige Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher wird von 12 Monaten auf 36 Monate erweitert.

Das Verbot, die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher auf die Dauer der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken (Synchronisationsverbot), wird grundsätzlich aufgehoben.

Die Beschränkung für befristete Arbeitsverträge zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher wird abgeschafft. Dadurch werden die Verleiher mit allen anderen Arbeitgebern gleichgestellt.

Soziale Nachteile für betroffene Leiharbeitnehmer werden dadurch ausgeschlossen, daß Voraussetzung für die Aufhebung des Synchronisationsverbotes eine tarifliche Bindung des Verleihers ist und daß für bereits in einem Arbeitsverhältnis mit einem Verleiher stehende Leiharbeitnehmer die bisherige eingeschränkte Kündigungsregelung weitergilt.

**C. Alternativen**

Keine

**D. Kosten**

## 1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Infolge der Erleichterung der Arbeitnehmerüberlassung werden zusätzliche Einstellungen von Leiharbeitnehmern erwartet, damit kommt es tendenziell zu Minderausgaben bei der Bundesanstalt für Arbeit und beim Bund (Arbeitslosenhilfe).

## 2. Vollzugaufwand

Der Aufwand der Bundesanstalt für Arbeit für die Überwachung der Verleiherlaubnisinhaber verringert sich geringfügig, weil die von den Verleihern einzuhaltenden Beschränkungen verringert werden.

**E. Sonstige Kosten**

Keine

## Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (1. AÜG-ÄndG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1 Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Gesetz zur Regelung der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches und des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 29. Juni 1998 (BGBl. I S. 1694), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 wird die Angabe „zwölf“ durch die Angabe „36“ ersetzt.
2. § 3 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Nummern 3 und 4 werden aufgehoben.
  - b) In Nummer 5 wird vor dem Wort „oder“ der Halbsatz „oder für das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer tarifliche Rege-

lungen über das Arbeitsentgelt Anwendung finden,“ eingefügt.

- c) In Nummer 6 wird die Angabe „zwölf“ durch die Angabe „36“ ersetzt.

3. Nach § 19 wird folgender § 20 angefügt:

„§ 20

Übergangsvorschrift für vor dem  
(Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes)  
abgeschlossene Leiharbeitsverträge

Für vor dem (Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) abgeschlossene Leiharbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer gelten die bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Vorschriften über die Zulässigkeit von befristeten Leiharbeitsverträgen weiter.“

### Artikel 2 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Bonn, den 22. Juni 1999

**Dr. Wolfgang Schäuble, Michael Glos und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hat seit 1972 eine sozialverträgliche und arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Nutzung des Instruments der Arbeitnehmerüberlassung ermöglicht. Sozialpolitisch und arbeitsmarktpolitisch nicht mehr notwendige Beschränkungen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung wurden in den letzten Jahren schrittweise und unter sorgsamer Beachtung der Auswirkungen zurückgenommen.

Über die Auswirkungen der Gesetzesänderungen hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag laufend in ihren Berichten über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG –, zuletzt im Achten Bericht (Drucksache 13/5498) vom 6. September 1996 berichtet. Die jüngste Lockerung der Regulierungen für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung wurde in Artikel 63 des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes – AFRG – vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594) vorgenommen.

Die erlaubte gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung unter der Aufsicht der Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit und im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat sich in den vergangenen Jahrzehnten als unverzichtbarer Bestandteil eines Arbeitsmarktes dargestellt, der rasch und wirkungsvoll auf schwankenden und unverzüglich zu befriedigenden Arbeitskräftebedarf reagieren kann und die Beschäftigungswünsche von Arbeitnehmern erfüllt, die aus persönlichen oder sachlichen Gründen vorübergehende oder abwechselnde Beschäftigungen suchen.

Früher für notwendig gehaltene Beschränkungen der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung oder zwingende Bestimmungen für das Leiharbeitsverhältnis werden daher im Interesse einer noch häufigeren Nutzung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gelockert oder aufgehoben, zumal aus der Lockerung oder Aufhebung soziale Nachteile für Leiharbeitnehmer nicht zu erwarten sind. Die Lockerungen im Bereich des Leiharbeitsverhältnisses werden im übrigen vom Bestehen einer tarifvertraglichen Regelung für den Lohn der betroffenen Leiharbeitnehmer abhängig gemacht. Bei der erweiterten Zulassung befristeter Arbeitsverträge wird der arbeitsrechtliche Besitzstand der Leiharbeitnehmer, die bereits in einem Leiharbeitsverhältnis stehen oder die bereits ein Leiharbeitsverhältnis vereinbart haben, durch eine Übergangsvorschrift erhalten.

### B. Besonderer Teil

#### Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

##### Zu Nummer 1

Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 3 Abs. 1 Nr. 6 durch Nummer 2 Buchstabe c.

##### Zu Nummer 2

##### Zu Buchstabe a

Das arbeitsvertragliche Verhalten der Verleiher mit einer Verleiherlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit seit der Zulassung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 1972 zeigt, daß die Ungleichbehandlung der Verleiher gegenüber anderen Arbeitgebern bei der Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen nicht mehr erforderlich ist. Die über das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hinausgehenden Beschränkungen der Zulassung befristeter Arbeitsverträge im Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung werden daher aufgehoben. Die dem Schutz des Verbotes bestimmter befristeter Arbeitsverträge geltende Vorschrift des § 3 Abs. 1 Nr. 4, die eine Umgehung des Befristungsverbotes verhindern sollte, entfällt damit ebenfalls.

Für bereits abgeschlossene Leiharbeitsverträge gilt eine Übergangsregelung (vgl. Nummer 3).

##### Zu Buchstabe b

Das Verbot, die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher auf die Dauer der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken, diene neben der Aufrechterhaltung des Alleinvermittlungsrechts der Bundesanstalt für Arbeit und der Verhütung von Belastungen der Solidargemeinschaft der Beitragszahler zur Bundesanstalt für Arbeit durch Arbeitslosmeldung von Leiharbeitnehmern zwischen einzelnen Einsatzmöglichkeiten bei Entleihern auch dazu, den Leiharbeitnehmer davor zu schützen, daß der Verleiher durch Zahlen unangemessen niedriger Arbeitslöhne und Erzielen eines hohen Überlassungsentgelts vom Verleiher mit dem Arbeitsverhältnis zeitgleiche Überlassungen unangemessen ausnutzt. Dieses Synchronisationsverbot wird für die Fälle aufgehoben, in denen für den Lohn des Leiharbeitnehmers tarifvertragliche Regelungen gelten, also durch Vereinbarungen der Sozialpartner ein angemessener Lohn vereinbart wurde, dessen Höhe und Angemessenheit von staatlichen Stellen nicht nachzuprüfen ist. Gilt für das Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher kein Lohnvertrag, so gilt für wiederholte Zeitgleichheit zwischen der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Überlassungen das für den Wiederholungsfall bestehende Verbot derartiger zeitgleicher Beschäftigungen weiter.

##### Zu Buchstabe c

Die bisherigen Verlängerungen der Höchstdauer der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher von ursprünglich drei Monaten über sechs und neun Monate auf zuletzt zwölf Monate haben gezeigt, daß mit der Verlängerung negative Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbunden waren. Im Gegenteil konnten in einigen Arbeitnehmerüberlassungsverhältnissen

sen durch die Verlängerung sinnvolle neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Leiharbeiter erschlossen werden. Die neue Höchstdauer eröffnet einmal die Möglichkeit, Zeiten des Erziehungsurlaubs vollständig durch einen – und nicht mehrere – Leiharbeiter abzudecken. Außerdem eröffnen sich neue Verleihmöglichkeiten für Akademiker und andere hochqualifizierte Leiharbeiter, bei denen längere Einarbeitungszeiten auf einem Arbeitsplatz wirtschaftlich auch einen längeren Verleih erforderlich machen.

### **Zu Nummer 3**

Die Übergangsregelungen sollen soziale Nachteile für Leiharbeiter, die sich bereits in einem Leiharbeitsverhältnis befinden oder einen Leiharbeitsvertrag abgeschlossen haben, vermeiden.

### **Zu Artikel 2**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

### **C. Finanzielle Auswirkungen**

Die Erleichterungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung werden zu einer wirkungsvolleren Nutzung des

Instrumentes der Arbeitnehmerüberlassung führen. Es können daher auch zusätzliche Einstellungen von Leiharbeitern erwartet werden. Die Regelungen werden damit tendenziell entlastende Wirkung auf den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit und den Bundeshaushalt (Arbeitslosenhilfe) haben. Auch auf die von den Gemeinden und Ländern zu tragenden Kosten für die Sozialhilfe sind durch die erweiterten Möglichkeiten der Arbeitnehmerüberlassung tendenziell Minderausgaben zu erwarten.

Durch die Zurücknahme nicht mehr notwendiger Vorschriften über die Regulierung des Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses verringert sich der Vollzugsaufwand der Bundesanstalt.

### **D. Preiswirkungsklausel**

Auswirkungen auf das Preisniveau ergeben sich durch dieses Gesetz nicht.

### **E. Sonstige Kosten**

Kosten für Wirtschaftsunternehmen, insbesondere bei mittelständischen Unternehmen, sind durch das Gesetz nicht zu erwarten.





