

Dr. Kerstin Neighbour, RAin, und Matthes Schröder, RA

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Was ändert sich zum 1.4.2017?

Der Bundestag hat am 21.10.2016 den „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ (BT-Drs. 18/9232) beschlossen und somit den von Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* im Jahr 2015 angestoßenen Reformprozess des Arbeitnehmerüberlassungsrechts nach mehreren Anläufen vorerst zum Abschluss gebracht. Noch im letzten Moment wurde der Entwurf durch die Änderungsempfehlungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) vom 19.10.2016 (BT-Drs. 18/10064) modifiziert. Arbeitgeber müssen sich bereits jetzt mit den geplanten Änderungen auseinandersetzen, um auf die ab dem 1.4.2017 geltende neue Rechtslage vorbereitet zu sein. Dieser Beitrag erläutert die Gesetzesänderungen im Einzelnen und schließt jeweils mit konkreten Empfehlungen zum Umgang mit den neuen gesetzlichen Vorgaben.

I. Wesentliche Änderungen des AÜG

Das vom Bundestag beschlossene Gesetz wird in fünf für die Praxis zentralen Bereichen zu wesentlichen Änderungen des Rechts der Arbeitnehmerüberlassung mit Wirkung zum 1.4.2017 führen. Dazu zählen die Einführung einer Überlassungshöchstdauer für Leiharbeiter, die Unzulässigkeit einer Vorratsüberlassungserlaubnis, die Verschärfung des Equal-Pay-Grundsatzes, das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher und die Erweiterung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten des Betriebsrats. In Teilen will die Reform die bisherige Rechtsprechung des BAG lediglich kodifizieren; sie führt aber auch zu erheblichem bürokratischen Mehraufwand und einer stärkeren Regulierung. Dem liegt das erklärte Ziel der Bundesregierung zugrunde, den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung insbesondere durch Werkvertragsgestaltungen zu verhindern und für faire Bezahlung guter Arbeit zu sorgen.¹

1. Höchstüberlassungsdauer

a) Bisherige Rechtslage

§ 1 Abs. 1 AÜG sieht in seiner aktuellen Fassung vor, dass eine Überlassung von Leiharbeitnehmern an den Entleiher nur *vorübergehend* erfolgen darf. Eine Höchstdauer für die Überlassung ist nicht statuiert. Erheblich in die Kritik geraten ist diese Regelung wegen des unbestimmten Rechtsbegriffs „vorübergehend“. Welcher Überlassungszeitraum als vorübergehend anzusehen ist, erschließt sich dem Rechtsanwender durch die Gesetzeslektüre nicht. Die Folge war und ist eine erhebliche Rechtsunsicherheit, die auch durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bis heute nicht beseitigt wurde.

Mögliche Folgen einer nicht mehr nur „vorübergehenden“ Arbeitnehmerüberlassung sind derzeit die mögliche Versagung oder der Widerruf der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis sowie ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates des Entleiherbetriebes wegen Gesetzesverstößes gemäß § 14 Abs. 3 S. 1 AÜG i.V.m. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.² Teilweise wurde auch eine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses

zum Entleiher diskutiert, sollte der Leiharbeiter länger als nur vorübergehend eingesetzt werden. Den Eintritt dieser für den Entleiher gravierenden Rechtsfolge hat das BAG bislang jedoch abgelehnt, so dass weder in direkter noch analoger Anwendung des § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG Arbeitsverhältnisse zwischen dem Entleiher und „überlang“ entliehenen Leiharbeitnehmern fingiert wurden.³

b) Beschlossene Änderungen

Der Reformentwurf sieht nun in § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG n.F. eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer vor. Danach darf der Verleiher denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen, während der Entleiher den Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen darf. Die Frist knüpft somit an die Person des Leiharbeitnehmers an („arbeiterbezogen“) und nicht etwa an den Arbeitsplatz oder die Stelle, die der Leiharbeiter im Entleiherbetrieb besetzt („arbeitsplatzbezogen“). Derselbe (Dauer-)Arbeitsplatz kann daher zukünftig nacheinander mit wechselnden Leiharbeitnehmern besetzt werden, solange die Überlassungshöchstdauer mit Blick auf den einzelnen Leiharbeiter nicht überschritten wird. Der einzelne Leiharbeiter darf von dem Entleiher dagegen nur für maximal 18 Monate eingesetzt werden. Danach darf er dem Entleiher zunächst nicht weiter überlassen werden, und zwar weder durch einen anderen Verleiher noch für andere Aufgaben beim Entleiher. Auch ein Einsatz in einem anderen Betrieb desselben Entleiher kommt nicht in Betracht, da die Überlassungshöchstdauer mit Blick auf den Entleiher unternehmensbezogen ausgestaltet ist.

Allerdings schließt § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG n.F. nicht aus, dass ein Leiharbeiter nach Ablauf eines 18-monatigen Einsatzes an ein anderes Unternehmen überlassen wird, welches mit dem vorherigen Entleiher gemäß § 18 AktG im Konzern verbunden ist. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass das bisherige Konzernprivileg nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG bestehen bleibt.⁴ Zum anderen hat der Gesetzgeber auf eine mit § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 4 AÜG vergleichbare „Konzernklausel“ im Zusammenhang mit der Überlassungshöchstdauer verzichtet.

Vorherige Überlassungen an denselben Entleiher werden auf die Überlassungshöchstdauer vollständig angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen (§ 1 Abs. 1b S. 2 AÜG n.F.). Unterbrechungszeiten von mehr als drei Monaten dürften demzufolge dazu führen, dass die Frist neu zu laufen beginnt. Allerdings mag man sich fragen, ob der Gesetzgeber mit „vollständiger“ Anrechnung andeuten wollte, dass – ggf. im Rahmen einer wertenden Betrachtung unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände?

¹ BT-Drs. 18/9232, 14.

² Hierzu BAG, 10.7.2013 – 7 ABR 91/11, BB 2013, 3071; bestätigt durch BAG, 30.9.2014 – 1 ABR 79/12, BB 2015, 379; zur Kritik s. nur *Kania*, ErfK, 16. Aufl. 2016, § 99 BetrVG, Rn. 24 m.w.N.

³ BAG, 10.12.2013 – 9 AZR 51/13, BB 2014, 700.

⁴ Vgl. *Zimmermann*, BB 2016, 54.

– bei mehr als dreimonatigen Unterbrechungen zwar keine vollständige, aber doch eine „teilweise“ Anrechnung vorheriger Überlassungen in Betracht kommen soll.

Überlassungszeiten vor dem 1.4.2017 bleiben bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer unberücksichtigt (§ 19 Abs. 2 AÜG n.F.). Damit kann die Überlassungshöchstdauer bei *allen* Überlassungen, selbst solchen, die im April 2017 schon mehrere Monate oder gar Jahre andauern, frühestens am 1.10.2018 überschritten werden.

Möglichkeiten zur Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten sieht das Gesetz in § 1 Abs. 1b S. 3–7 AÜG n.F. vor. Diese Regelungen tragen allerdings kaum dazu bei, die bislang schon sehr eingeschränkte „Lesbarkeit“ des AÜG für den Anwender zu erhöhen.

Zu beachten ist zunächst, dass im Gesetz von „Abweichungen“ und nicht von „Verlängerungen“ die Rede ist. Damit kommen kürzere Überlassungshöchstdauern gleichermaßen in Betracht wie über 18 Monate hinausgehende Überlassungszeiten.

Die Gestaltungsmöglichkeiten im Einzelnen hängen davon ab, ob der Entleiher tarifgebunden ist und ob im Entleiherbetrieb ein Betriebs- oder Personalrat besteht.

Bei tarifgebundenen Entleihern kommt eine Abweichung durch Tarifvertrag in Betracht (§ 1 Abs. 1b S. 3 AÜG n.F.). Betriebs- oder Dienstvereinbarungen können ebenfalls Abweichungen vorsehen, wenn ein Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält (§ 1 Abs. 1b S. 5 AÜG n.F.). Tarifgebundene Entleiher, in deren Betrieb kein Betriebsrat besteht, können von einer solchen Öffnungsklausel dagegen nicht profitieren.

Ist der Entleiher nicht tarifgebunden, soll er eine tariflich geregelte Höchstüberlassungsdauer unter bestimmten Umständen auch durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernehmen können (§ 1 Abs. 1b S. 4 AÜG n.F.). Hierfür muss der Tarifvertrag, aus dem sich der tarifgebundene Entleiher „bedienen“ will, allerdings räumlich, fachlich und zeitlich einschlägig sein. Voraussetzung ist nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers ferner, dass die Übernahme der Tarifregelung nur insgesamt, d. h. mit allen die Arbeitnehmerüberlassung begleitenden tariflichen Regelungen, erfolgt.⁵ Die Gesetzesbegründung nennt hier beispielsweise Bestimmungen zu Übernahmeangeboten oder Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen, die neben der Überlassungshöchstdauer übernommen werden müssen.⁶ Bis zu einer maximalen Obergrenze von 24 Monaten soll ein nichttarifgebundener Entleiher ebenfalls tarifliche Öffnungsklauseln für sich im Wege der Betriebs- oder Dienstvereinbarung nutzen können (§ 1 Abs. 1b S. 6 AÜG n.F.). Auch diese Möglichkeit steht damit nur Entleihern offen, in deren jeweiligem Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat besteht, der zudem zum Abschluss einer solchen kollektiven Regelung bereit ist. Über deren Wirksamkeit und über die Vereinbarkeit von § 1 Abs. 1b S. 4 und 6 AÜG n.F. mit Art. 9 Abs. 3 GG und § 77 Abs. 3 BetrVG werden wohl letztlich die Gerichte entscheiden müssen. Bis dahin sind nicht tarifgebundene Entleiher besser beraten, sich an der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer zu orientieren und auf weitergehende betriebliche Lösungen zu verzichten. An die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer sind im Vergleich zur bisherigen Regelung erheblich schwerer wiegende Sanktionen geknüpft. So soll den Verleiher zum einen eine Geldbuße in Höhe von bis zu 30000 Euro treffen können (§ 16 Abs. 1 Nr. 1e AÜG n.F.). Ferner kann dem Verleiher die Verleiherlaubnis wegen Unzuverlässigkeit versagt werden (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG n.F.), wobei eine geringfügige Überschreitung der Überlassungsdauer in einem Einzelfall in der Regel noch nicht zu Unzuverlässigkeit führen soll.⁷ Dem Entleiher

droht die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und dem Leiharbeitnehmer (§ 10 Abs. 1 AÜG n.F.), wobei gleichzeitig der bisherige Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam wird (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG n.F.).

Neu ist die Widerspruchsmöglichkeit (sog. Festhaltenserklärung) gemäß § 9 Abs. 1–3 AÜG n.F., mit der der Leiharbeitnehmer die Fiktion des Arbeitsverhältnisses zum Entleiher verhindern kann. Die Regelung wurde vom Gesetzgeber jedoch derart kompliziert ausgestaltet, dass für die Ausübung des Widerspruchs in der Praxis erhebliche und kaum noch angemessene Hürden errichtet werden.

Im Falle der Überlassungshöchstdauer muss der Leiharbeitnehmer schriftlich und innerhalb eines Monats nach Fristüberschreitung dem Verleiher oder Entleiher gegenüber erklären, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Dafür muss der Leiharbeitnehmer die Festhaltenserklärung aber bereits zuvor der Agentur für Arbeit persönlich vorgelegt haben, damit diese die Erklärung mit dem Datum des Vorlagetages und einem Hinweis auf die Feststellung der Identität des Leiharbeitnehmers versieht (§ 9 Abs. 2 Nr. 1, 2 AÜG n.F.). Die Erklärung muss dem Verleiher oder Entleiher dann spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit zugehen (§ 9 Abs. 2 Nr. 3 AÜG n.F.). Schließlich darf die Erklärung nicht vor Beginn der Monatsfrist nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG n.F. abgegeben werden; anderenfalls ist sie unwirksam (§ 9 Abs. 3 S. 1 AÜG n.F.).

Geprägt sind die nachträglich eingefügten Verfahrensregelungen in § 9 Abs. 2 und 3 AÜG n.F. von großem Misstrauen gegenüber den beteiligten Verleihern und Entleihern und etwaigen Umgehungsstrategien, die der Gesetzgeber von vornherein ausschließen will. So soll das Erfordernis der persönlichen Vorlage bei der Agentur für Arbeit ausschließen, dass der Leiharbeitnehmer eine Festhaltenserklärung unterzeichnet, in der der Verleiher oder Entleiher das Datum nachträglich und tatsachenwidrig ergänzt.⁸ Die knappe Frist von drei Tagen zwischen der Vorlage der Erklärung bei der Agentur und dem Zugang beim Verleiher oder Entleiher soll dagegen verhindern, dass die Erklärung auf „Vorrat“ zu Beginn der Überlassung vorgelegt wird.⁹

Im Ergebnis werden dem Leiharbeitnehmer rechtliche Prüf- und komplexe tatsächliche Handlungspflichten aufgebürdet, damit dieser sein bestehendes Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher fortsetzen kann. Er ist derjenige, der persönlich bei der Agentur für Arbeit vorstellig werden muss. Ihm obliegt es, die Monatsfrist des § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG n.F. zu wahren und den rechtzeitigen Zugang der Erklärung sicherzustellen.¹⁰ Auch geht die Regelung an der Wirklichkeit der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland vorbei. Zum einen wird der praktische Anwendungsbereich der Regelung vermutlich sehr gering sein. In aller Regel dürfte es nämlich der Leiharbeitnehmer selbst sein, der die Frage nach der Wirksamkeit des Leiharbeitsvertrages mit dem Verleiher überhaupt erst aufbringt, indem er unter Hinweis auf die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher gerichtlich geltend macht. Ein solcher Leiharbeitnehmer wird vom Instrument der Festhaltenserklärung keinen Gebrauch machen, da er gerade *nicht* an der Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses zum Verleiher interessiert ist. Zum anderen waren es sicherlich nicht die Fälle der Überlassung hochbezahlter Spezialisten, etwa in lang andau-

5 „nicht teilbare Einheit“, vgl. BT-Drs. 18/9232, 20.

6 BT-Drs. 18/9232, 20f.

7 BT-Drs. 18/9232, 22.

8 BT-Drs. 18/10064, 15.

9 BT-Drs. 18/10064, 15.

10 So ausdrücklich BT-Drs. 18/10064, 15.

ernden, projektbezogenen oder „beraterähnlichen“ Einsätzen, die zur Schaffung dieses zweifelhaft „hohen“ Schutzniveaus geführt haben. Das Interesse des Gesetzgebers, dem Leiharbeiter die Wahl zu lassen, ob er am Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhalten will, ist zweifellos anerkennenswert. Das Verfahren, das dem Leiharbeiter aufgebürdet wird, um zu diesem Ergebnis zu gelangen, ist unnötig kompliziert. Manchmal ist weniger doch mehr.

c) Praxistipp

Auch wenn die frühestmögliche Überschreitung der Überlassungshöchstdauer erst am 1.10.2018 in Betracht kommt, sollten Arbeitgeber bereits jetzt prüfen, mit welchen Instrumenten sie die Einsatzdauer und die jeweiligen Unterbrechungszeiten jedes einzelnen Leiharbeiters in Zukunft überwachen können. Insbesondere müssen Arbeitgeber mit technischen oder anderen Hilfsmitteln zweifelsfrei sicherstellen, dass mindestens dreimonatige Unterbrechungsfristen eingehalten werden, um die Anrechnung eines vorangegangenen Arbeitseinsatzes zu vermeiden.

Mit Blick auf die Ausweitung der Überlassungshöchstdauer liegt es zunächst an den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die neu eingeräumten Spielräume zu nutzen. Es darf aber zumindest bezweifelt werden, ob, inwieweit und gegen welche Zugeständnisse der Arbeitgeberseite die Gewerkschaften zu einer Verlängerung der Überlassungshöchstdauer qua Tarifvertrag bzw. zur Einräumung einer entsprechenden Regelungsbefugnis der Betriebsparteien überhaupt bereit sein werden. Denkbar ist bei anstehenden Tarifverhandlungen auch das genaue Gegenteil, nämlich das Bestreben der Gewerkschaften nach einem noch weitergehenden Schutz der Stammbesellschaft, sei es durch eine tarifliche Verkürzung der Überlassungshöchstdauer oder durch Aufnahme allenfalls qualifizierter Öffnungsklauseln, die die Verlängerung der Überlassungshöchstdauer durch die Betriebsparteien von weiteren Voraussetzungen abhängig machen.

Anpassungsbedarf besteht in jedem Fall bei Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen Verleihern und Entleiher. Dies betrifft beispielsweise Erklärungen der Parteien über vorherige Einsätze desselben Leiharbeiters im Entleiherbetrieb und die Regelung von Haftungsfragen, sollte es wegen Überschreitung der Überlassungshöchstdauer zu einer Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher kommen.

2. Vorratsüberlassungserlaubnis bei „Scheinwerkverträgen“

Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung führt im bisherigen „Graubereich“ zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung zu einer ganz erheblichen Änderung: In Situationen, in denen ein vermeintlicher Werk- oder Dienstvertrag tatsächlich als Überlassungsvertrag zwischen den Parteien gelebt wurde, konnten „Auftragnehmer“ (= Verleiher) und „Auftraggeber“ (= Entleiher) durch eine vom „Auftragnehmer“ auf Vorrat gehaltene Verleiherlaubnis („Vorratsüberlassungserlaubnis“) bislang negative Rechtsfolgen vermeiden. Dies wird zukünftig nicht mehr möglich sein.

a) Bisherige Rechtslage

Die Rechtsprechung grenzt die streng regulierte Arbeitnehmerüberlassung von Werk- und Dienstverträgen nach bestimmten Kriterien unter Berücksichtigung der tatsächlichen Durchführung des Arbeitnehmereinsatzes ab. Dazu gehört insbesondere, dass eine Arbeitnehmerüberlassung anzunehmen ist, wenn das Einsatzunternehmen ar-

beitsrechtliche Weisungsrechte gegenüber den bei ihm eingesetzten Arbeitnehmern ausübt.¹¹

Liegt unter Berücksichtigung dieser Kriterien ein sogenannter „Scheinwerkvertrag“ und somit in Wahrheit Arbeitnehmerüberlassung vor, müssen die Parteien damit rechnen, dass ein Arbeitsverhältnis des Leiharbeiters zum Entleiher fingiert wird und somit gleiche Arbeitsbedingungen gewährt werden müssen, für rückständige Sozialversicherungsbeträge und die nicht einbehaltene Lohnsteuer gehaftet werden muss und die Gefahr eines Bußgelds und einer Straftat (vgl. nur § 266a StGB oder § 370 AO) besteht.

Diesen negativen Folgen kann der Verleiher zurzeit noch mittels einer Vorratsüberlassungserlaubnis wirksam vorbeugen. Dies hat das BAG erst kürzlich bestätigt.¹² Zwar verstoße ein Scheinwerkvertrag „gravierend“ gegen das AÜG, doch habe sich der Gesetzgeber bewusst gegen eine Gleichstellung mit der erlaubnislosen Arbeitnehmerüberlassung entschieden. Mangels planwidriger Regelungslücke scheidet die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher bei Vorhandensein einer Vorratsüberlassungserlaubnis in analoger Anwendung des § 9 Nr. 1 AÜG aus.

b) Beschlossene Änderungen

Der neu formulierte § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. bestimmt zunächst den bisherigen Kriterien der Rechtsprechung folgend, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer überlassen wird. Arbeitnehmerüberlassung liegt demnach vor, wenn ein Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert ist und seinen Weisungen unterliegt. Zum anderen stellt § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. klar, dass es bei der Prüfung dieser Voraussetzungen auf die tatsächliche Durchführung der Leistungsbeziehung und nicht auf die Bezeichnung des zugrunde liegenden Vertrages ankommt.

Änderungen der bisherigen Rechtslage sind damit nicht beabsichtigt. Der Gesetzgeber will hiermit vielmehr die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze niederlegen. Ob es einer solchen Regelung bedurft hätte, sei dahingestellt. Für die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von Werk- und Dienstvertragsgestaltungen wird auch weiterhin eine wertende Gesamtbetrachtung anhand aller Umstände des Einzelfalls erforderlich sein.¹³

Weitere in diesem Bereich beschlossene Gesetzesänderungen bedeuten das Ende der Vorratsüberlassungserlaubnis. So muss in Zukunft jede tatsächliche Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher als solche bezeichnet (Kennzeichnungspflicht; § 1 Abs. 1 S. 5 AÜG n.F.) und der jeweilige Leiharbeiter als solcher benannt werden (Konkretisierungspflicht; § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG n.F.). Verstößen Verleiher und Entleiher gegen diese Offenlegungspflichten, ist neben anderen Sanktionen der Leiharbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG n.F.) und es wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Entleiher fingiert (§ 10 Abs. 1 AÜG n.F.).

Auch diese Rechtsfolgen können durch eine Festhaltungserklärung des Leiharbeiters abgewendet werden. Noch viel mehr als im Bereich der Überlassungshöchstdauer stellt sich an dieser Stelle die Frage, ob dem Leiharbeiter zu viel „zugemutet“ wird. Denn hier überantwortet der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer für eine fristgerechte Fest-

¹¹ Zu Einzelheiten zur Abgrenzung vgl. z.B. Schüren, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 4. Aufl. 2010, § 1 AÜG, Rn. 113 ff.

¹² BAG, 12.7.2016 – 9 AZR 352/15, BB 2016, 2686.

¹³ So ausdrücklich BT-Drs. 18/9232, 19.

haltungserklärung die *rechtliche* (!) Prüfung, ob seine Tätigkeit Arbeitnehmerüberlassung oder Erfüllungsgehilfenstätigkeit im Rahmen eines Werkvertrages ist. Es liegt auf der Hand, dass diese Bewertung eine ganz andere Herausforderung für den Leiharbeiter als das bloße Durchzählen von Einsatzmonaten bedeutet. Eine Schutzvorschrift wird damit zur zusätzlichen Last, wenn der Leiharbeiter sein Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher erhalten möchte.

Im Übrigen statuiert § 11 Abs. 2 S. 4 AÜG n.F. die Pflicht des Verleihers, den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er als Leiharbeiter tätig wird.

c) Praxistipp

Insgesamt führen die Offenlegungspflichten dazu, dass sich die beteiligten Unternehmen bei Scheinwerkverträgen nicht mehr auf eine Vorratsüberlassungserlaubnis berufen können, da sie von Anfang an zur Offenlegung des tatsächlichen Vertragstyps verpflichtet sind. Die Sanktionen sind bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Falschbezeichnungen gleich. Mehr als bisher wird damit eine sorgfältige Prüfung bestehender und zukünftiger Vertragsverhältnisse erforderlich. Da auch die gesetzlichen Abgrenzungshilfen in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG n.F. nicht immer zu eindeutigen Ergebnissen führen werden, dürften zukünftig in Zweifelsfällen eher Arbeitnehmerüberlassungsverträge abgeschlossen werden, da die beteiligten Unternehmen nur so die mit einem Scheinwerk- oder Scheindienstvertrag verbundenen Risiken wirksam abwenden können. Neben dem Erfordernis der Erlaubnis müssen sich Verleiher und Entleiher dann natürlich auch den übrigen Restriktionen des AÜG unterwerfen (Equal Pay, Meldepflichten, Überlassungshöchstdauer etc.).

Zu berücksichtigen ist ferner, dass sich der Charakter eines Vertragsverhältnisses im Laufe der Zeit wandeln kann, z.B. bei einer „schleichenden“ Eingliederung von Fremdpersonal in den Entleiherbetrieb. Insofern bedarf es fortlaufender Schulungen, um das Bewusstsein der verantwortlichen Führungskräfte und Personalabteilungen bei Verleihern und Entleihern zu schärfen. Nur so können die beteiligten Unternehmen Nachlässigkeiten vermeiden, die sie im wahrsten Sinne teuer zu stehen kommen können.

3. Equal-Pay-Grundsatz

a) Bisherige Rechtslage

Bereits nach bisheriger Rechtslage ist der Verleiher nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 1, § 10 Abs. 4 S. 1 AÜG grundsätzlich verpflichtet, dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Grundsatz). Von diesem Grundsatz kann allerdings nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2, § 10 Abs. 4 S. 2 AÜG zeitlich unbegrenzt abgewichen werden, soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen trifft. Nach der sog. „Drehtürklausel“ in § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 4 AÜG gilt der Equal-Pay-Grundsatz allerdings bereits ab dem ersten Einsatztag für solche Leiharbeiter, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder bei einem zum Konzern des Entleihers gehörigen Arbeitgeber ausgeschieden sind.

b) Beschlossene Änderungen

§ 8 AÜG n.F. befasst sich nunmehr umfassend mit dem Grundsatz der Gleichstellung. Die Vorschrift enthält zum einen Regelungen, die bisher schon an anderer Stelle im Gesetz zu finden waren (so z.B.

§ 10 Abs. 4 S. 1–3 AÜG oder die bereits erwähnte „Drehtürklausel“ des bisherigen § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 4 AÜG).

Zum anderen wird mit § 8 Abs. 4 S. 1 AÜG n.F. die Möglichkeit, vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag abzuweichen, zukünftig zeitlich begrenzt. Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifvertrag sind hinsichtlich des Arbeitsentgelts nur noch für die ersten neun Monate des Einsatzes zulässig. Eine über neun Monate hinausgehende Abweichung ist gemäß § 8 Abs. 4 S. 2 AÜG n.F. nur möglich, wenn entweder nach spätestens 15 Monaten der Überlassung ein Entgeltniveau erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit einem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer festgelegt ist, oder nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt. Hiermit sind die bisherigen sog. (Branchen-)Zuschlagstarifverträge angesprochen.

Frühere Überlassungen bei demselben Entleiher sind auf die neunmonatige Frist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mindestens drei Monate liegen (§ 8 Abs. 4 S. 4 AÜG n.F.). Allerdings bleiben Überlassungszeiten vor dem 1.4.2017 bei der Berechnung der neunmonatigen Frist unberücksichtigt (§ 19 Abs. 2 AÜG n.F.). Frühestens greift die Verpflichtung zur Gewährung der vergleichbaren wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts somit ab dem 1.1.2018; die Fünfzehn-Monatsfrist bei Nutzung der tariflichen Verlängerungsoption ist am 1.7.2018 überschritten.

Die Anrechnungs- und Unterbrechungsregelungen decken sich mit den Regelungen zur Überlassungshöchstdauer. Damit sind auch die gleichen Gestaltungsmöglichkeiten wie oben aufgezeigt denkbar.

Verstöße gegen den Equal-Pay-Grundsatz führen zur Unwirksamkeit derjenigen Vertragsklauseln, die für die Leiharbeiter schlechtere Arbeitsbedingungen vorsehen (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG n.F.). Ebenfalls kann die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG n.F. i.V.m. § 5 Abs. 1 Nr. 3 AÜG widerrufen werden. Dies kann wiederum nach § 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG n.F. die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen Verleiher und Leiharbeiter und nach § 10 Abs. 1 AÜG n.F. die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher zur Folge haben. In diesem Zusammenhang besteht ebenfalls die Möglichkeit einer Festhaltungserklärung mit der bereits oben hierzu geäußerten Kritik.

c) Praxistipp

Es ist zu erwarten, dass die bisherigen Tarifverträge zeitnah an die Neuregelung zum Equal-Pay-Grundsatz angeglichen werden. Ist der Verleiher durch einen Tarifvertrag gebunden, muss er die entsprechenden Anpassungen beachten und in seinen Vereinbarungen entsprechend umsetzen. Insbesondere muss der neu eingeführte Zeitraum von neun Monaten beachtet werden.

4. Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher

a) Bisherige Rechtslage

Schon heute räumt § 11 Abs. 5 S. 1, 2 AÜG dem Leiharbeiter ein Leistungsverweigerungsrecht ein, sollte der potentielle Entleiher unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen sein. Mit anderen Worten: Der Leiharbeiter kann schon heute aus Solidarität mit der streikenden Stammbesetzung berechtigterweise die Aufnahme der Arbeit verweigern. Auf dieses Recht hat der Verleiher den Leiharbeiter hinzuweisen.

Das Leistungsverweigerungsrecht hat sich nach Auffassung des Gesetzgebers jedoch in der Praxis als unzureichend erwiesen. So seien Leiharbeitnehmer „massiv unter Druck gesetzt“ worden, als Streikbrecher tätig zu werden. Zudem hätten Entleiher vermehrt auf aus dem Ausland entsandte Leiharbeitskräfte zurückgegriffen.¹⁴

b) Beschlossene Änderungen

Man mag diesen Befund bewerten, wie man will.¹⁵ Tatsache ist, dass nunmehr zum Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers ein bußgeldbewehrtes Einsatzverbot auf Seiten des Entleihers hinzutritt. Nach § 11 Abs. 5 AÜG n.F. darf der Entleiher Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Allerdings greift dieses Verbot nicht, wenn der Leiharbeitnehmer zwar während des Arbeitskampfes im Betrieb des Entleihers eingesetzt wird, aber ausschließlich Tätigkeiten abseits des Arbeitskampfes ausführt. Dazu dürfen weder Tätigkeiten von Arbeitnehmern des Entleihers übernommen werden, die sich im Arbeitskampf befinden, noch solche von Arbeitnehmern, die ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern übernommen haben, die sich im Arbeitskampf befinden.

Für Leiharbeitnehmer, die bereits vor Beginn des Arbeitskampfes im Entleiherbetrieb tätig waren und ihre bisherige Tätigkeit fortführen, gelten wie bisher ein Leistungsverweigerungsrecht und die Hinweispflicht des Verleihers (§ 11 Abs. 5 AÜG n.F.); allerdings tritt in diesem Fall kein Einsatzverbot auf Seiten des Entleihers hinzu.

Ein Verstoß gegen die Vorgaben des § 11 Abs. 5 AÜG n.F. kann zu einer empfindlichen Geldbuße für den Entleiher führen, namentlich von bis zu 500 000 Euro (§ 16 Abs. 1 Nr. 8a, Abs. 2 AÜG n.F.).

c) Praxistipp

Infolge der Gesetzesänderung ist es in Zukunft nicht mehr möglich, Streiks kurzfristig durch die Hereinnahme von Leiharbeitnehmern in den bestreikten Betrieb abzufedern. Behörden und Gewerkschaften werden in solchen Fällen bei einem Zusammentreffen von Streik und Leiharbeitnehmereinsatz besonders aufmerksam darauf achten, für welche Tätigkeiten Leiharbeitnehmer eingesetzt werden. Daher ist der Entleiher gut beraten, bereits bei Einsatzbeginn eine genaue Dokumentation der Tätigkeiten des Leiharbeitnehmers vorzunehmen, um später einen verlässlichen Abgleich des konkreten Einsatzzeitraums und des Tätigkeitsfelds mit dem betroffenen Streikbereich vornehmen zu können. Es empfiehlt sich, Führungskräfte vor Beginn eines Arbeitskampfes ebenfalls über die Grenzen der Einsatzmöglichkeiten von Leiharbeitnehmern aufzuklären.

5. Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates

a) Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten

aa) Bisherige Rechtslage

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten gibt es bisher nicht. Für einzelne Schwellenwerte hat die Rechtsprechung allerdings entschieden, ob und unter welchen Voraussetzungen Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb „mitzählen“. So hat das BAG festgestellt, dass bei der Ermittlung der maßgeblichen Unternehmensgröße für eine Beteiligungspflicht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen (§ 111 S. 1 BetrVG) Leiharbeitnehmer, die länger als drei

Monate im Unternehmen eingesetzt sind, mitzuzählen sind.¹⁶ Auch für die Schwellenwerte, die gemäß § 9 BetrVG für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder relevant sind, sind Leiharbeitnehmer mitzuberechnen.¹⁷ Bei der Bestimmung des Wahlverfahrens nach § 9 Abs. 1 und 2 MitbestG (unmittelbare Wahl oder Delegiertenwahl) sind Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb ebenfalls zu berücksichtigen, wenn es darum geht, ob im Unternehmen mehr oder weniger als 8 000 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt sind.¹⁸

bb) Beschlossene Änderungen

Die nun beschlossenen Änderungen führen zu einem dazu, dass Leiharbeitnehmer bei allen Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes, des Europäischen Betriebsrätegesetzes und der dazugehörigen Wahlordnungen zu berücksichtigen sind, ohne dass es dabei auf konkrete Erwägungen des jeweiligen Normzwecks ankommt (§ 14 Abs. 2 S. 4 AÜG n.F.). Eine Ausnahme sieht das Gesetz ausdrücklich nur für § 112a BetrVG vor, wobei sich dies nur auf § 112a Abs. 1 BetrVG beziehen kann, der Ausnahmen von der Pflicht zur Verhandlung eines Sozialplans bei reinem Personalabbau beinhaltet und dies vom Erreichen bestimmter Schwellenwerte abhängig macht.

Zählen Leiharbeitnehmer danach mit, heißt das aber noch nicht, dass die übrigen in der jeweiligen Norm enthaltenen weiteren Voraussetzungen ebenfalls als erfüllt gelten. Der Gesetzgeber selbst nennt hier die Wahlberechtigung oder eine Beschränkung auf „in der Regel“ Beschäftigte als Beispiele.¹⁹ Diese Voraussetzungen müssen, wie bei Stammarbeitnehmern auch, ggf. zusätzlich erfüllt sein, um die Rechtsfolgen der jeweiligen Vorschrift auslösen zu können.

Darüber hinaus sind Leiharbeitnehmer zukünftig gemäß § 14 Abs. 2 S. 5 AÜG n.F. auch bei allen Schwellenwerten des Mitbestimmungsgesetzes und anderer mitbestimmungsrechtlicher Gesetze²⁰ sowie der hierzu erlassenen Wahlordnungen zu berücksichtigen. Allerdings gilt für diese Bereiche die Einschränkung, dass die Einsatzdauer der mitzuzählenden Leiharbeitnehmer sechs Monate übersteigen muss (§ 14 Abs. 2 S. 6 AÜG n.F.). Diese Formulierung wirft allerdings Fragen auf. Ausweislich der Begründung hat sich der Gesetzgeber bei Schaffung des § 14 Abs. 2 S. 6 AÜG n.F. an der oben bereits erwähnten Entscheidung des BAG zu § 9 Abs. 1 und 2 MitbestG orientiert.²¹ In dieser Entscheidung hatte das BAG den Sechs-Monatszeitraum für die Frage der regelmäßigen Beschäftigung herangezogen und darauf abgestellt, ob Arbeitnehmer „normalerweise während des größten Teils eines Jahres, dh. länger als sechs Monate beschäftigt“²² werden. Wird nun ein Arbeitsplatz ständig mit Leiharbeitnehmern besetzt, diese aber alle drei Monate ausgetauscht, legen der Wortlaut und die Begründung zu § 14 Abs. 2 S. 6 AÜG n.F. nahe, dass die Leiharbeitnehmer nicht mitzählen, und dies auch nicht einmal. Würde derselbe Arbeitsplatz mit alle neun Monate wechselnden Leiharbeitnehmern besetzt, fiel das Ergebnis wohl anders aus.

14 BT-Drs. 18/9232, 27.

15 Kritisch Giesen, ZRP 2016, 130, 133.

16 BAG, 18.10.2011 – 1 AZR 335/10, BB 2012, 696.

17 BAG, 13.3.2013 – 7 ABR 69/11, BB 2013, 2045.

18 BAG, 4.11.2015 – 7 ABR 42/13, BB 2016, 1146.

19 BT-Drs. 18/9232, 29.

20 Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsergänzungsgesetz, Drittelbeteiligungsgesetz, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, SE- und SCE-Beteiligungsgesetz.

21 BT-Drs. 18/9232, 29.

22 BAG, 4.11.2015 – 7 ABR 42/13, BB 2016, 1146.

cc) Praxistipp

Durch die gesetzliche Neuregelung wird die Bestimmung der einzelnen Schwellenwerte vereinfacht. Dazu trägt auch bei, dass im Einzelfall nicht mehr hinsichtlich des Normzwecks unterschieden werden muss. Auf diesem Wege stärkt der Leiharbeitnehmereinsatz auch die Arbeitnehmervertretungen des Entleiherbetriebes bzw. -unternehmens. Im Rahmen einer Bestandsaufnahme und unter Berücksichtigung der aktuellen Personalplanung für das Jahr 2017 müssen die Personalabteilungen in Entleiherunternehmen bereits jetzt ermitteln, ob durch die Gesetzesänderung zum 1.4.2017 relevante Schwellenwerte erreicht werden und welche Handlungspflichten sich daraus ergeben. Besonders sind dabei mögliche Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung zu untersuchen. Als Folge der Gesetzesänderung mag sich erstmalig die Pflicht zur Bildung eines drittelmitbestimmten oder gar paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrates ergeben.

b) Beteiligungsrechte des Betriebsrats

aa) Bisherige Rechtslage

Nach bisheriger Rechtslage hat der Betriebsrat des Entleiherbetriebes Unterrichtsrechte bezüglich des Einsatzes von Fremdpersonal. So sind ihm zum Beispiel Werkverträge vorzulegen, damit der Betriebsrat überprüfen kann, ob tatsächlich ein Werkvertragsverhältnis vorliegt. Ebenso beziehen sich die Unterrichtsrechte gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG auf Leiharbeitnehmereinsätze. Darüber hinaus muss der Betriebsrat des Entleiher seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers erteilen (§ 14 Abs. 3 S. 1 AÜG, § 99 Abs. 1 BetrVG). Sonstige Beteiligungsrechte kommen ihm beispielsweise zu, wenn der Entleiher Entscheidungen über die Arbeitszeit, Überwachungseinrichtungen und die Ordnung im Betrieb trifft, die sich auch auf die Leiharbeitnehmer auswirken (§ 87 Abs. 1 BetrVG).

Der Betriebsrat des Verleiher hingegen hat ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Einstellung und der Versetzung eines Leiharbeitnehmers (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Darüber hinaus nimmt er sonstige Beteiligungsrechte wahr, soweit der Verleiher beispielsweise Entscheidungen über die Vergütung trifft. Im Übrigen unterliegen Leiharbeitnehmer auch während der Überlassung der Zuständigkeit des Verleiherbetriebsrats (§ 14 Abs. 1 AÜG).

bb) Beschlossene Änderungen

Das vom Bundestag beschlossene Gesetz führt zu einer Erweiterung bzw. Konkretisierung der Rechte des Entleiherbetriebsrats. So beziehen sich die Unterrichtsrechte des Betriebsrats nun ausdrücklich auch auf den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben des Leiharbeitnehmers (§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG n.F.). Ferner besteht nun eine Vorlagepflicht bezüglich der dem Fremdpersonaleinsatz zugrundeliegenden Verträge (§ 80 Abs. 1 S. 3 BetrVG n.F.). Dies gilt insbesondere für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Darüber hinaus hat der Betriebsrat nun auch im Rahmen der Personalplanung ein ausdrückliches Unterrichtsrecht bezüglich des Einsatzes von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen (§ 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG n.F.). Dazu gehören insbesondere Leiharbeitnehmer und Dienst- oder Werkvertragsunternehmer und deren Erfüllungshelfen.

cc) Praxistipp

Die Gesetzesänderung stärkt die Rechte des Entleiherbetriebsrats durch Erweiterung bereits bestehender Unterrichtsrechte und der

Vorlagepflichten. Der Betriebsrat ist überdies stärker in die Personalplanung einzubinden.

Im Ergebnis sollte der Entleiher im Verhältnis zu seinem Betriebsrat vermehrt auf eine frühzeitige und verbesserte Kommunikation bezüglich des Fremdpersonaleinsatzes achten.

II. Fazit

Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung führt in zentralen Bereichen zu wesentlichen Änderungen. Auf diese müssen sich Verleiher und Entleiher bereits jetzt einstellen. Insgesamt ist zu begrüßen, dass die Reform in Teilen mehr Transparenz und Klarheit bringt (Höchstüberlassungsdauer, Anrechnung bei Schwellenwerten). An diesen Stellen sinkt der Bedarf nach richterlicher Konkretisierung unbestimmter Rechtsbegriffe oder normzweckorientierter Auslegung, was im Ergebnis für alle Beteiligten zu erhöhter Rechtssicherheit führt.

Andererseits mögen die Änderungen zwar einen größeren Schutz der Leiharbeitnehmer bezwecken, doch führt die Reform an bestimmten Stellen auch zu einer Verschiebung der Verantwortung zu Lasten des Leiharbeitnehmers. Insbesondere die hohen Anforderungen an eine wirksame Festhaltungserklärung verlangen dem Leiharbeitnehmer schnelles Handeln und rechtliche Kenntnisse ab, die er im Zweifel nicht hat. Möglicherweise ist diese verunglückte Regelung dem Umstand geschuldet, dass der Entwurf an dieser Stelle noch in letzter Sekunde verändert wurde.

Losgelöst von einer rechtlichen Bewertung wird sich nun ab dem 1.4.2017 zeigen müssen, ob die im Koalitionsvertrag angelegte und nach langem Ringen doch noch umgesetzte Reform in der Praxis zu den politisch gewünschten Ergebnissen führt. Zweifel bleiben angebracht. Manches spricht dafür, dass schon die praktischen Schwierigkeiten bei der Beachtung des Equal-Pay-Grundsatzes zu einer faktischen Höchstüberlassungsdauer von nur *neun* Monaten in vielen Bereichen führen werden. Auch dort, wo die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten tatsächlich ausgeschöpft werden kann, führen erzwungene Unterbrechungen des Einsatzes des einzelnen Leiharbeitnehmers wohl kaum wirklich zu verbesserten Übernahmechancen in eine „reguläre Beschäftigung“ beim Entleiher.

Dr. Kerstin Neighbour, RAin, ist Partnerin im Frankfurter Büro der internationalen Kanzlei Hogan Lovells und leitet die deutsche Arbeitsrechtspraxis der Sozietät. Sie berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Ein besonderer Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt in der transaktionsbegleitenden Beratung sowie in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Restrukturierungs- und Reorganisationsprojekten. Sie ist Co-Herausgeberin und Co-Autorin des Standardwerkes „Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht“ und Co-Autorin des Werkes „Mergers & Acquisitions in Germany“.



Matthes Schröder, RA, ist Partner im Hamburger Büro der internationalen Kanzlei Hogan Lovells. Er berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Seine Schwerpunkte liegen in der Begleitung von Restrukturierungen und Transaktionen, in der Vertretung von Unternehmen in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren und in Einigungsstellen sowie in allen rechtlichen Fragen rund um den Einsatz von Fremdpersonal im Unternehmen. Er ist Co-Herausgeber und Co-Autor des Standardwerkes „Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht“.

