

# Beabsichtigte Änderungen des AÜG und deren Einfluss auf WfbM und Integrationsprojekte

Am 15. Dezember 2010 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) beschlossen. Grundlage hierfür sind Richtlinien auf europäischer Ebene, die spätestens zum 5. Dezember 2011 in deutsches Recht umzusetzen sind. Der Entwurf enthält die sogenannte Drehtürklausel, die verhindern soll, dass Stammbeschäftigte entlassen und unmittelbar oder nach kurzer Zeit als Zeitarbeitskräfte wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen eingesetzt werden können. Der Änderungsentwurf hätte aber auch Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – insbesondere auf ausgelagerten Arbeitsplätzen im Sinne von § 136 SGB IX – sowie auf schwerbehinderte Mitarbeiter von Integrationsprojekten.

ERLAUBNISPF LICHTIGE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG · WFBM · AUSGELAGERTE ARBEITSPLÄTZE · INTEGRATIONSPROJEKTE

## Geplante Änderungen

Der Gesetzesentwurf sieht für die Frage der Erlaubnispflicht in § 1 Abs. 1 AÜG vor, das Wort „gewerbsmäßig“ durch die Worte „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“ zu ersetzen. Das maßgebliche Kriterium für die Gewerbsmäßigkeit ist die Gewinnerzielungsabsicht. Dadurch soll der Anwendungsbereich des AÜG auf Fälle erweitert werden, in denen keine Gewinnerzielungsabsicht besteht. Mithin könnten künftig auch gemeinnützige Unternehmen vom Anwendungsbereich erfasst werden, die integrative Arbeitnehmerüberlassung betreiben und auf „Selbstkostenbasis“ arbeiten. Diese wären unter anderem verpflichtet, eine Erlaubnis nach dem AÜG einzuholen und sogenannte Leiharbeiter ab dem ersten Tage der Überlassung hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts den vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers gleichzustellen. Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung des Leiharbeitnehmers mit vergleichbaren Stammarbeitnehmern des Entleihers wären jedoch grundsätzlich nur durch Regelungen eines Tarifvertrags möglich, in dessen Geltungsbereich Unternehmen der „Leih- oder Zeitarbeit“ fallen. Ferner ist eine Änderung der Regelung des § 1 Abs. 2 AÜG geplant, indem die Vermutungsregelung zu Gunsten der Anwendbarkeit des AÜG auf Fälle ausgeweitet werden soll, in denen die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.

## Auswirkungen auf WfbM und Integrationsprojekte

Die WfbM ist unter anderem verpflichtet, ausgelagerte Arbeitsplätze vorzuhalten, die gemäß § 136 Abs.1 SGB IX sowohl zum Zwecke des Übergangs als auch als dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze angeboten werden. Die oben geschilderte Änderung der Vermutungsregelung in Bezug auf das Merkmal der „nicht nur vorübergehenden Überlassung“ würde also der Verpflichtung der WfbM entgegenstehen, gerade auch dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze anzubieten. Damit würden die Chancen einer Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu Gunsten von Menschen mit Behinderung nicht erhöht werden können.

Beschäftigte einer WfbM, die über einen Werkstattvertrag mit der WfbM verfügen, stehen zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis (§ 138 Abs. 1 SGB IX).

Sie sind daher keine Arbeitnehmer im Sinne des AÜG. Mithin dürften sich für diese Beschäftigungsverhältnisse (Werkstattvertrag) keine Auswirkungen durch die geplanten Änderungen des AÜG ergeben.

Anders wäre die Rechtslage, wenn zwischen WfbM und dem Beschäftigten ein Arbeitsvertrag besteht, also gerade kein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis vorliegt. Dies hätte im Falle eines drittbezogenen Arbeitnehmereinsatzes zur Folge, dass das AÜG anwendbar wäre. Gleiches würde für Integrationsprojekte gelten, die regelmäßig Arbeitsverträge mit den schwerbehinderten Mitarbeitern abschließen.

## FAZIT

Wesentlicher Zweck der Gesetzesänderung ist die begrüßenswerte Stärkung des Grundsatzes des „equal pay, equal treatment“ zu Gunsten von Leiharbeitnehmern. Der zu diesem Zweck am 15. Dezember 2010 beschlossene Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des AÜG lässt jedoch befürchten, dass die Umsetzung beruflicher Rehabilitation von Menschen mit Behinderung hiervon nicht unbeschadet bleibt. Von einer Ausnahmeregelung, die die schützenswerten Interessen der schwerbehinderten Menschen bei der Anwendung des AÜG berücksichtigt, hat das Kabinett nach aktuellem Kenntnisstand leider abgesehen.

### Christiane Hasenberg

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Sozialrecht  
CURACON Weidlich Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Tel. 0 43 31/77 00 48-50  
christiane.hasenberg@curacon-recht.de

### Susanne Meyerhoff

Rechtsanwältin  
CURACON Weidlich Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Tel. 0 30/84 71 06 99-0  
susanne.meyerhoff@curacon-recht.de