

# Diskussionsentwurf

eines Gesetzes zur  
Änderung des  
Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)  
und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)

## Inhalt

A. Einleitung	Seite 2
B. Regelungsvorschläge	Seite 4
C. Erläuterungen	Seite 11

## A. Einleitung

Der vorliegende Diskussionsentwurf greift verschiedene Aspekte der Diskussion um die Arbeitnehmerüberlassung auf.

Erstens dienen die vorgeschlagenen Änderungen des AÜG dazu, den missbräuchlichen Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung in den Fällen auszuschließen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden und als Leiharbeiter wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Dies soll auch auf Auszubildende nach dem Ende ihrer Ausbildung übertragen werden.

Zweitens soll mit der Einführung einer Untergrenze die Möglichkeit der Verleiher begrenzt werden, durch die Anwendung oder einzelvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrages ohne eine untere Grenze vom Equal-Pay-Grundsatz abzuweichen. Der Entwurf der Regelung zur Einführung einer Untergrenze ermächtigt den Ordnungsgeber, die Untergrenze auf Vorschlag des Tarifausschusses festzusetzen. Die Regelung einer Untergrenze ist insbesondere erforderlich wegen der am 30. April 2011 endenden Übergangsfristen für die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den 2004 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten, den sog. EU 8-Staaten (Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien, Slowakische Republik).

Drittens soll die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie), die am 5. Dezember 2008 in Kraft getreten ist, umgesetzt werden. Dies hat bis spätestens 5. Dezember 2011 zu erfolgen. Der vorliegende Diskussionsentwurf stellt die zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie notwendigen Änderungen des AÜG dar.

Die Leiharbeitsrichtlinie sieht darüber hinaus Prüf- und Berichtspflichten gegenüber der Kommission vor, die aber nicht in das AÜG aufzunehmen sind. Dabei handelt es sich um

- die Verpflichtung nach Art. 4 der Leiharbeitsrichtlinie, die Einschränkungen und Verbote des Einsatzes von Leiharbeit daraufhin zu überprüfen, ob sie aus Gründen des Allgemeininteresses erforderlich sind. Dies betrifft in Deutschland insbesondere den Erlaubnisvorbehalt nach § 1 AÜG und die Einschränkungen des Verleihs in das Baugewerbe nach § 1b AÜG. Über die Ergebnisse der Überprüfung haben die Mitgliedstaaten der Kommission bis 5. Dezember 2011 zu berichten (Art. 4 Abs. 5 der Leiharbeitsrichtlinie),
- die Verpflichtung nach Art. 5 Abs. 5 der Leiharbeitsrichtlinie, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine missbräuchliche Anwendung des Art. 5 zu verhindern, und die Kommission über diese Maßnahmen zu unterrichten,
- die Verpflichtung nach Art. 10 Abs. 2 der Leiharbeitsrichtlinie, der Kommission bis zum 5. Dezember 2011 die Bestimmungen mitzuteilen, die der wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktionierung von Verstößen gegen die Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie dienen.

Viertens soll durch eine Anpassung des AEntG klargestellt werden, dass es für die Gewährung der durch das AEntG vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen allein auf die von der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter ausgeübte Tätigkeit ankommt.

Ob und in welcher Höhe die Änderung des AÜG einen zusätzlichen Vollzugaufwand für die Bundesagentur für Arbeit, die das AÜG durchführt, bewirkt, hängt entscheidend von der endgültigen Ausgestaltung der Neuregelungen ab.

**Hinweise:**

Die geänderten Gesetzespassagen sind farblich markiert: grün und in eckige Klammern gesetzt sind Streichungen, gelb und unterstrichen ist hinzugefügter Text.

Die verwendete Terminologie orientiert sich an der Terminologie des AÜG, in dem es ausdrücklich "Leiharbeitnehmer", "Überlassung", "Verleiher" und "Entleiher" heißt (§ 1 Abs. 1 Satz 1). In der politischen Diskussion wird der Begriff "Zeitarbeitnehmer" häufig synonym zum Begriff "Leiharbeitnehmer" und "Zeitarbeit" häufig synonym zum Begriff "Arbeitnehmerüberlassung" verwendet.

ENTWURF

## B. Regelungsvorschläge

### Artikel 1

## Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

(Auszug aus dem AÜG)

### § 1 Erlaubnispflicht

(1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im **Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit [gewerbsmäßig] vorübergehend** zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder auf Grund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind. Für einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes ist die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft auch dann keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn für ihn deutsche Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges wie für die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft nicht gelten, er aber die übrigen Voraussetzungen des Satzes 2 erfüllt.

(2) Werden Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3), so wird vermutet, daß der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt.

(3) Dieses Gesetz ist mit Ausnahme des § 1b Satz 1, des § 16 Abs. 1 Nr. 1b und Abs. 2 bis 5 sowie der §§ 17 und 18 nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung

1. zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht,

2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer **nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt wurde [und seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet]**, oder

3. in das Ausland, wenn der Leiharbeitnehmer in ein auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen verliehen wird, an dem der Verleiher beteiligt ist.

### § 3 Versagung

(1) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, daß der Antragsteller

1.

die für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält;

2. nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation nicht in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten ordnungsgemäß zu erfüllen;
3. dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt [es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeiter für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeiter zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat]. Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Der Verleiher darf durch Tarifvertrag oder auf der Grundlage eines Tarifvertrages zum Nachteil des Leiharbeitnehmers von dem im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitsentgelt nur abweichen, wenn die am Ort des Betriebs des Entleihers [Alt.: auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 3] geltende Untergrenze nach § 3a nicht unterschritten wird. Eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeiter, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher mit diesem oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildenden Arbeitgeber in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis gestanden haben.

(2) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist ferner zu versagen, wenn für die Ausübung der Tätigkeit nach § 1 Betriebe, Betriebsteile oder Nebenbetriebe vorgesehen sind, die nicht in einem Mitgliedstaat der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum liegen.

(3) Die Erlaubnis kann versagt werden, wenn der Antragsteller nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder wenn eine Gesellschaft oder juristische Person den Antrag stellt, die entweder nicht nach deutschem Recht gegründet ist oder die weder ihren satzungsmäßigen Sitz noch ihre Hauptverwaltung noch ihre Hauptniederlassung im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat.

(4) Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Staatsangehörige. Den Staatsangehörigen dieser Staaten stehen gleich Gesellschaften und juristische Personen, die nach den Rechtsvorschriften dieser Staaten gegründet sind und ihren satzungsgemäßen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung innerhalb dieser Staaten haben. Soweit diese Gesellschaften oder juristische Personen zwar ihren satzungsmäßigen Sitz, jedoch weder ihre Hauptverwaltung noch ihre Hauptniederlassung innerhalb dieser Staaten haben, gilt Satz 2 nur, wenn ihre Tätigkeit in tatsächlicher und dauerhafter Verbindung mit der Wirtschaft eines Mitgliedstaates oder eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum steht.

(5) Staatsangehörige anderer als der in Absatz 4 genannten Staaten, die sich aufgrund eines internationalen Abkommens im Geltungsbereich dieses Gesetzes niederlassen und hierbei sowie bei ihrer Geschäftstätigkeit nicht weniger günstig behandelt werden dürfen als deutsche Staatsangehörige, erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie deutsche Staatsangehörige. Den Staatsangehörigen nach Satz 1 stehen gleich Gesellschaften, die nach den Rechtsvorschriften des anderen Staates gegründet sind.

### **§ 3a** **Untergrenze**

(1) Der Ausschuss nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) kann durch Beschluss festsetzen, bis zu welcher Höhe der Verleiher durch Tarifvertrag oder auf Grundlage eines Tarifvertrages zum Nachteil des Leiharbeitnehmers von dem im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitsentgelt abweichen darf (Untergrenze). Gegenstand des Beschlusses ist ein Mindeststundenentgelt, das nach Regionen differieren kann. Die Vorschriften der §§ 2 und 3 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Januar 1989 (BGBl. I S. 76), die zuletzt durch Artikel 434 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, finden Anwendung. Der Beschluss ist schriftlich zu begründen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beruft den Tarifausschuss zu einer Verhandlung über die Festsetzung einer Untergrenze ein und macht den Zeitpunkt der Verhandlung im Bundesanzeiger bekannt. Verleihern und Leiharbeitnehmern sowie den betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben; der Tarifausschuss kann Äußerungen anderer zulassen.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die vom Tarifausschuss festgesetzte Untergrenze als Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrats erlassen. Vor Erlass einer Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den obersten Arbeitsbehörden der beteiligten Länder, Verleihern und Leiharbeitnehmern sowie den betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

(4) Bei der Festsetzung der Untergrenze und dem Erlass der Rechtsverordnung ist jeweils im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, ob die Entscheidungen unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der Arbeitnehmerüberlassung geeignet sind, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erhalten. In die Prüfung werden die bestehenden Flächentarifverträge in der Arbeitnehmerüberlassung einbezogen.

### **§ 9** **Unwirksamkeit**

Unwirksam sind:

1. Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat,
2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat. Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher

bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat]; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren; zum Nachteil des Leiharbeitnehmers darf durch Tarifvertrag oder auf der Grundlage eines Tarifvertrages von dem im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitsentgelt nur abgewichen werden, wenn eine am Ort des Betriebs des Entleihers [Alt.: auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 3] geltende Untergrenze nach § 3a nicht unterschritten wird; eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher mit diesem oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildenden Arbeitgeber in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis gestanden haben.

2a.

Vereinbarungen, die den Zugang des Leiharbeitnehmers zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen des Entleihers entgegen § 13b beschränken.

3.

Vereinbarungen, die dem Entleiher untersagen, den Leiharbeitnehmer zu einem Zeitpunkt einzustellen, in dem dessen Arbeitsverhältnis zum Verleiher nicht mehr besteht; dies schließt die Vereinbarung einer angemessenen Vergütung zwischen Verleiher und Entleiher für die nach vorangegangenem Verleih oder mittels vorangegangenem Verleih erfolgte Vermittlung nicht aus,

4.

Vereinbarungen, die dem Leiharbeitnehmer untersagen, mit dem Entleiher zu einem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer nicht mehr besteht, ein Arbeitsverhältnis einzugehen; das Gleiche gilt für die Vereinbarung einer von dem Leiharbeitnehmer zu zahlenden Vermittlungsvergütung.

## § 10

### Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit

(1) Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt als befristet, wenn die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher nur befristet vorgesehen war und ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Für das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 gilt die zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vorgesehene Arbeitszeit als vereinbart. Im übrigen bestimmen sich Inhalt und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach den für den Betrieb des Entleihers geltenden Vorschriften und sonstigen Regelungen; sind solche nicht vorhanden, gelten diejenigen vergleichbarer Betriebe. Der Leiharbeitnehmer hat gegen den Entleiher mindestens Anspruch auf das mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitsentgelt.

(2) Der Leiharbeitnehmer kann im Fall der Unwirksamkeit seines Vertrags mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 1 von diesem Ersatz des Schadens verlangen, den er dadurch erleidet, daß er auf die Gültigkeit des Vertrags vertraut. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer den Grund der Unwirksamkeit kannte.

(3) Zahlt der Verleiher das vereinbarte Arbeitsentgelt oder Teile des Arbeitsentgelts an den Leiharbeitnehmer, obwohl der Vertrag nach § 9 Nr. 1 unwirksam ist, so hat er auch sonstige Teile des Arbeitsentgelts, die bei einem wirksamen Arbeitsvertrag für den Leiharbeitnehmer an einen anderen zu zahlen wären, an den anderen zu zahlen. Hinsichtlich dieser Zahlungspflicht gilt der Verleiher neben dem Entleiher als Arbeitgeber; beide haften insoweit als Gesamtschuldner.

(4) Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.

(5) (weggefallen)

## § 12

### Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher

(1) Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform. In der Urkunde hat der Verleiher zu erklären, ob er die Erlaubnis nach § 1 besitzt. Der Entleiher hat in der Urkunde anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten; Letzteres gilt nicht, soweit die Voraussetzungen [einer] der [beiden] in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahmef[ä]lle vorliegen.

(2) Der Verleiher hat den Entleiher unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 Satz 3), der Rücknahme (§ 4) oder des Widerrufs (§ 5) hat er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 Satz 4) und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz) hinzuweisen.

(3) (weggefallen)

## § 13

### Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers

Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen; dies gilt nicht, soweit die Voraussetzungen [einer] der [beiden] in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 genannten Ausnahmef[ä]lle vorliegen.

### § 13a

#### Information des Leiharbeitnehmers über freie Arbeitsplätze

Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze im Unternehmen des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.

### § 13b

## **Zugang des Leiharbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten**

**Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.**

## **§ 16**

### **Ordnungswidrigkeiten**

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 1 einen Leiharbeitnehmer einem Dritten ohne Erlaubnis überläßt,

1a. einen ihm von einem Verleiher ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeitnehmer tätig werden läßt,

1b. entgegen § 1b Satz 1 gewerbsmäßig Arbeitnehmer überläßt oder tätig werden läßt,

2. einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeitnehmer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, tätig werden läßt,

2a. eine Anzeige nach § 1a nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,

3. einer Auflage nach § 2 Abs. 2 nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt,

**3a. entgegen § 3 Abs. 1 Nummer 3 dem Leiharbeitnehmer nicht die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewährt,**

4. eine Anzeige nach § 7 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet,

5. eine Auskunft nach § 7 Abs. 2 Satz 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,

6. seiner Aufbewahrungspflicht nach § 7 Abs. 2 Satz 4 nicht nachkommt,

6a. entgegen § 7 Abs. 3 Satz 2 eine dort genannte Maßnahme nicht duldet,

7. eine statistische Meldung nach § 8 Abs. 1 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,

7a. (weggefallen)

8. einer Pflicht nach § 11 Abs. 1 oder Abs. 2 nicht nachkommt,

9. **einer Pflicht nach § 13a oder § 13b nicht nachkommt [(weggefallen)]**

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 1b **und 3a** kann mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2a **[und]** **3 oder 9** mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 4 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu fünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 1 bis 2a die Behörden der Zollverwaltung, für die Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 Nr. 3 bis 8 die Bundesagentur für Arbeit.

(4) § 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

(5) Die Geldbußen fließen in die Kasse der zuständigen Verwaltungsbehörde. Sie trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen und ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

## Artikel 2

### Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

#### § 8

#### Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 fallen, hat der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten. dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den betrieblichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt.

## Artikel 3

### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Mai 2011 in Kraft.

## C. Erläuterung

### Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

#### Zu § 1:

##### Zu Absatz 1 Satz 1:

#### **Erläuterung zu der Streichung des Wortes „gewerbsmäßig“ und Einfügung der Wörter „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“**

Bislang gelten die Bestimmungen des AÜG und insbesondere die Erlaubnispflicht für Verleiher nur für gewerbsmäßig tätige Unternehmen. Dies entspricht jedoch nicht der europäischen Richtlinie zur Leiharbeit, die sich an Unternehmen richtet, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht. Daher stellt § 1 AÜG künftig darauf ab, ob eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Dabei wird nicht danach unterschieden, ob eine Gewinnerzielungsabsicht besteht oder nicht. Diese Änderung stellt unter anderem klar, dass künftig auch konzerninterne Personalführungsgesellschaften, die Personal innerhalb des Konzerns zum Selbstkostenpreis zuzüglich einer geringen Verwaltungsvergütung verleihen, eine Verleiherlaubnis benötigen.

#### **Erläuterung zu der Einfügung des Wortes „vorübergehend“**

Die Leiharbeitsrichtlinie sieht keine ausdrückliche Begrenzung der Überlassungsdauer von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern vor. Der Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst Arbeitnehmer, die mit einem Verleiher einen Arbeitsvertrag geschlossen haben und die Entleihern zur Verfügung gestellt werden, um vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten (Artikel 1 Absatz 1 der Leiharbeitsrichtlinie). Dementsprechend definiert die Leiharbeitsrichtlinie auch die Überlassung als vorübergehend (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Leiharbeitsrichtlinie). Dem entspricht das AÜG bereits heute. Das AÜG regelt ein auf eine vorübergehende Überlassungen angelegtes Modell der Arbeitnehmerüberlassung, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich unabhängig von der jeweiligen vorübergehenden Überlassung an einen anderen Arbeitgeber ist. Mit der Übernahme des Wortes "vorübergehend" aus der Leiharbeitsrichtlinie wird dies klargestellt. Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts, insbesondere hinsichtlich der Erlaubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung, sind nicht beabsichtigt.

##### **Zu Absatz 3 Nummer 2:**

Die Regelung wird ergänzt um den Einschub, dass die Ausnahme von der Anwendung des Gesetzes nach § 1 Absatz 3 Nummer 2 ausschließlich für die Überlassung solcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gilt, die nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt wurden. Leiharbeiter im Sinne der Richtlinie sind Arbeitnehmer, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, um einem entleihenden Unternehmen überlassen zu werden und dort unter dessen Aufsicht und Leitung vorübergehend zu arbeiten (Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Leiharbeitsrichtlinie). Die Ergänzung stellt klar, dass die Privilegierung des Konzernverleihs nicht für Arbeitnehmerüberlassung durch reine Personalführungsgesellschaften gilt, deren Zweck die Einstellung und Überlassung von Personal ist. Dies war bereits bei der Einführung des sogenannten Konzernprivilegs in der Gesetzesbegründung festgelegt worden (BT-Drs. 10/3206, S. 33).

#### Zu § 3:

#### **Erläuterung zu der Streichung der sog. 6-Wochen-Ausnahme für zuvor Arbeitslose**

Das AÜG sieht den Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern mit den vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers in Hinblick auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, vor. Von dem Gleichstellungsgrundsatz kann dauerhaft ausschließlich bei Anwendung eines Tarifvertrags abgewichen werden. Um Verleihern einen Anreiz für die Einstellung von arbeitslosen Frauen und Männern zu geben und arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, hat der Gesetzgeber bei der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine auf längstens sechs Wochen begrenzte Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz vorgesehen. Als Mindestnettoentgelt wurde die Höhe des zuletzt an die Arbeitslose oder den Arbeitslosen gezahlten Arbeitslosengeldes festgelegt. In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird die Aufrechterhaltung dieser Regelung teilweise für nicht mit der Leiharbeitsrichtlinie vereinbar gehalten. Zudem ist diese Ausnahme von der Praxis nicht angenommen worden, da tarifvertragliche Lösungen bevorzugt wurden, die Regelungen vom ersten Tag der Überlassung vorsehen und beim Arbeitsentgelt nicht auf den Status des Arbeitnehmers vor der Einstellung abstellen.

#### **Erläuterung zu der Einführung der "Drehtür-Regelung":**

Die Regelung soll den missbräuchlichen Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung in den Fällen ausschließen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden und als Leiharbeiter wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen als die Arbeitnehmer des Entleihers eingesetzt werden. Dies soll in vergleichbarer Weise auch für Auszubildende nach dem Abschluss ihres Ausbildungsverhältnisses gelten.

In diesen Fällen verhindert die Regelung, dass das arbeitsmarktpolitische Instrument Arbeitnehmerüberlassung missbraucht wird. Der Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung bleibt in diesen Fällen weiterhin möglich, jedoch sind den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers.

#### **Erläuterung zu der Einführung einer Lohnuntergrenze:**

Die Möglichkeit vom Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in Bezug auf das Arbeitsentgelt abzuweichen, wird durch die Einführung einer Lohnuntergrenze nach § 3a beschränkt. Danach darf der Verleiher durch die Anwendung oder Inbezugnahme eines Tarifvertrages nicht mehr unbegrenzt zum Nachteil der Arbeitnehmer vom Equal-Pay-Grundsatz abweichen. Das Arbeitsortsprinzip wird durch die Bezugnahme auf den Beschäftigungsort gesetzlich normiert.

#### **zu § 3a**

#### **Erläuterung zu der Einführung einer Lohnuntergrenze:**

Der Tarifausschuss nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Tarifvertragsgesetz erhält die Aufgabe, die Höhe der Untergrenze als Mindeststundenentgelt (brutto) betragsmäßig festzusetzen. Die Untergrenze kann regionale Differenzierungen vorsehen. Die Beratung und Beschlussfassung richtet sich nach den für den Tarifausschuss maßgeblichen Vorschriften der Durchführungsverordnung des Tarifvertragsgesetzes. Der Beschluss ist schriftlich zu begründen.

Vor Beschlussfassung durch den Tarifausschuss wird den von einer Untergrenze Betroffenen die Gelegenheit gegeben, sich in einer öffentlichen Verhandlung über die Festsetzung einer Untergrenze zu äußern bzw. dazu Stellung zu nehmen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales macht den Zeitpunkt der Verhandlung im Bundesanzeiger bekannt.

Der Verordnungsgeber kann die vom Tarifausschuss festgesetzte Untergrenze durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Arbeitnehmerüberlassung verbindlich machen. Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die obersten Arbeitsbehörden der beteiligten Länder, Verleiher und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie die betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.

Tarifausschuss und Verordnungsgeber haben bei ihren Entscheidungen gemäß Absatz 4 im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, ob die festgesetzte Untergrenze geeignet ist, unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erhalten. Zu den besonderen Anforderungen der Arbeitnehmerüberlassung gehört insbesondere, dass Entleiher und Verleiher von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern eine große Flexibilität sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, sich kurzfristig auf für sie neue betriebliche Organisationen und Arbeitsabläufe einzustellen, erwarten. Zugleich gilt es zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmerüberlassung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin die Chance bieten soll, erstmals oder erneut ins Erwerbsleben einzutreten. Im Rahmen der nach Satz 1 vorzunehmenden Prüfung sind die bestehenden Flächentarifverträge einzubeziehen.

Die Einführung einer Untergrenze soll dazu beitragen, dass sich die Akzeptanz und die Qualität der Leiharbeit verbessern und die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten gefördert wird. Zugleich werden durch die Untergrenze die Stammbeschaften in den Entleihbetrieben vor Lohndumping geschützt.

Die durch den Tarifausschuss festgesetzte und durch Rechtsverordnung verbindlich erklärte Untergrenze hat Bindungswirkung für alle im In- und Ausland ansässigen Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschäftigen. Gemäß § 2 Nummer 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes finden die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes über die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen zwingend auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Anwendung. Hierzu gehört auch die nach § 3a durch Rechtsverordnung festgesetzte Untergrenze zur Beschränkung der Abweichungsmöglichkeit vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages.

#### **Zu § 9:**

##### **Zu Nummer 2:**

Folgeänderung zu der Änderung in § 3 Absatz 1 Nummer 3.

Ein Verleiher darf aufgrund eines Tarifvertrages nur noch wirksam vom Equal-Pay-Grundsatz abweichen, wenn dadurch nicht die nach § 3a durch Rechtsverordnung festgesetzte Untergrenze unterschritten wird. Wird die Untergrenze unterschritten, ist die Vereinbarung insoweit unwirksam und der Leiharbeiter hat gemäß § 10 Abs. 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Anspruch auf Equal-Pay.

**Zu Nummer 2a:**

Folgeänderung zu § 13b. Mit dieser Regelung wird die Regelung des § 13b flankiert.

Nach dieser Regelung sind Vereinbarungen unwirksam, die den Zugang des Leiharbeitnehmers zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen des Entleiher entgegen § 13b beschränken. Damit wird insbesondere verhindert, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bereits bei dem Abschluss ihres Arbeitsvertrags mit dem Verleiher rechtswirksam von diesem angehalten werden können, auf ihr Zugangsrecht nach § 13b zu verzichten.

Die Regelung verhindert auch, dass sich einzelne Verleiher Wettbewerbsvorteile dadurch verschaffen, dass ihre Leiharbeiter von vornherein, oder wenn es der Entleiher fordert, auf diese Rechte verzichten. Die Regelung trägt daher dazu bei, dass der Wettbewerb der Verleiher über die Qualität der Dienstleistung und nicht allein über die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter geführt wird.

**Zu Nummer 4:**

Mit der Regelung wird Artikel 6 Absatz 2 und 3 der Leiharbeitsrichtlinie umgesetzt.

Entsprechend seinem Schutzzweck ist § 9 Nummer 4 weit auszulegen. Die Ergänzung stellt klar, dass auch die Vereinbarung einer von den Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern zu zahlenden Vermittlungsvergütung unwirksam ist.

**Zu § 12:**

Redaktionelle Folgeänderung zu den Änderungen in §§ 3 und 9.

**Zu § 13:**

Redaktionelle Folgeänderung zu den Änderungen in §§ 3 und 9.

**Zu § 13a:**

Die Regelung dient der Umsetzung von Artikel 6 Absatz 1 der Leiharbeitsrichtlinie.

Satz 1 verpflichtet den Entleiher, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind, über freie Arbeitsplätze in dem Einsatzbetrieb und Einsatzunternehmen zu informieren. Mit dieser Regelung soll die Übernahme von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern in die Stammbesetzung des Entleiher unterstützt werden. Satz 2 ermöglicht es dem Entleiher, die Information durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen zu bewirken. In Betracht kommt insbesondere ein Aushang an einem schwarzen Brett. Eine vergleichbare Regelung enthält § 18 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Die Informationspflicht trifft alle Unternehmen, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einsetzen, wenn sie gleichzeitig freie Arbeitsplätze besetzen wollen. Die den Unternehmen ent-

stehenden Mehrkosten sind nicht bezifferbar. Die Möglichkeit, der Informationspflicht durch allgemeine Bekanntgabe nachzukommen, leistet einen erheblichen Beitrag, etwaige Mehrkosten zu begrenzen. Sofern die Informationspflicht schon nach geltender Rechtslage gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer besteht, entstehen keine Mehrkosten.

### **Zu § 13b:**

Die Regelung dient der Umsetzung des Artikels 6 Absatz 4 der Leiharbeitsrichtlinie.

Satz 1 verpflichtet den Entleiher, den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind, Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen zu gewähren. Der Zugang ist den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern unter den gleichen Voraussetzungen und in der gleichen Weise zu gewähren wie vergleichbaren Stammarbeiterinnen und -arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem die Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer ihre Arbeitsleistung erbringen. Etwas anderes gilt nur, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern und vergleichbaren Stammarbeiterinnen und -arbeitnehmern im Einsatzbetrieb des Entleihers rechtfertigen. Ein sachlicher Grund kann in der sehr kurzen Einsatzzeit der Leiharbeiterin oder des Leiharbeitnehmers liegen. Liegt ein sachlicher Grund vor, ist zu prüfen, inwieweit die Bedingungen für den Zugang von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern so ausgestaltet werden können, dass ihnen der Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten ermöglicht wird.

Das Recht der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer auf Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten im Unternehmen des Entleihers besteht unbeschadet etwaiger tarifvertraglicher Regelungen im Sinne des § 3 Absatz 1 Nummer 3 und § 9 Nummer 2 AÜG.

Satz 2 nennt in Anlehnung an die Leiharbeitsrichtlinie als Beispiele für Gemeinschaftseinrichtungen oder -dienste Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

### **Zu § 16:**

Die Leiharbeitsrichtlinie fordert, dass im Fall eines Verstoßes gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zu ihrer Umsetzung wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen vorzusehen sind (Artikel 10 Absatz 2). Zur Umsetzung dieser Regelung der Leiharbeitsrichtlinie werden Ordnungswidrigkeitstatbestände vorgesehen.

### **Zu Absatz 1 Nummer 3a und Absatz 2:**

Die Regelung droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu 25.000 Euro für die vorsätzliche oder fahrlässige Missachtung der Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer nach § 3 Absatz 1 Nummer 3 an.

### **Zu Absatz 1 Nummer 9 und Absatz 2:**

Die Regelung droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.500 Euro für die vorsätzliche oder fahrlässige Missachtung der Bestimmungen des § 13a oder des § 13b an.

## **Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)**

Die Änderung stellt klar, dass es für die Verpflichtung des Verleihers zur Gewährung der vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen allein auf die von Leiharbeitnehmern ausgeübte Tätigkeit ankommt. Der Betrieb des Entleihers selbst muss nicht dem betrieblichen Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung unterfallen. Die Regelung verhindert eine Umgehung der über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen. Die Gesetzesänderung entspricht der Praxis der Kontrollbehörden bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 2009 (5 AZR 951/08).

## **Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)**

Das Gesetz tritt am 1. Mai 2011 in Kraft und damit gleichzeitig zu dem Ende der Übergangsfristen für die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den 2004 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten, den sog. EU 8-Staaten (Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien, Slowakische Republik).