

## BVAU-Positionen

Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen fordert praxisgerechtes Recht der Arbeitnehmerüberlassung

Februar 2014

BVAU e.V. | Drächslstraße 4 | 81541 München | [info@bvau.de](mailto:info@bvau.de) | [www.bvau.de](http://www.bvau.de)

VR Nr.: 3686 (AG Heidelberg) | Steuer-Nr.: 32489/76903 (FA Heidelberg)  
Vertretungsberechtigter Vorstand i.S.d. § 26 BGB: Alexander R. Zumkeller (Präsident) | Dr. Rupert Felder (1. Vizepräsident)

## Die Position des BVAU

*Pläne der Bundesregierung zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes müssen mit viel Augenmass angegangen werden. „Prekariat“ trifft auf die Masse der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung nicht zu. Daher ist eine weitgehende Privilegierung der Konzernleihe gefordert.*

Ein modernes Arbeitsrecht, ein weiterentwickeltes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fordert, dass die Konzernleihe stärker privilegiert wird als bisher, da bereits die AÜG-Reform 2011 erhebliche praktische Umsetzungsschwierigkeiten nach sich gezogen hat und weitere Schritte in diese Richtung drohen, die die Arbeit in Konzernen lähmt

Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung muss im Sinne des (internen wie externen) Bürokratieabbaus und der praktischen Handhabbarkeit privilegiert und erlaubnisfrei sein, wenn equal treatment und Anwendung eines „grossen“ Branchen-Flächentarifvertrages gewährleistet sind

Der BVAU fordert die Bundesregierung auf, in der Diskussion um die Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge nicht zu vergessen, dass neben von Teilen der Koalition als „prekär“ bezeichneten Arbeitnehmerüberlassung zigtausendfach der Bedarf an konzerninterner stigmatafreien internen Überlassung besteht und im o.g. Sinn zu privilegieren ist.

Der BVAU fordert konkret:

§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG ist abzuändern.

*Eine Fassung könnte lauten „2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn gewährleistet ist, dass in den betroffenen Einsatzbetrieben der Konzerngesellschaften vergleichbare betriebliche und tarifliche Regelungen angewandt werden wie im Stammbetrieb und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der dauerhaften Überlassung beschäftigt wird“*

## Hintergrundinformationen

Bereits 2011 hat der Gesetzgeber ohne Not eine für alle Konzerne bedeutende Änderung im AÜG herbeigeführt, die erheblichen administrativen Aufwand verursachte: das „Konzernprivileg“ in § 1 AÜG wurde erheblich eingeschränkt. Konnte vor 2011 innerhalb des Konzerns Leihe betrieben werden, wenn *„der Arbeitnehmer vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet“*, ist das heute nur noch möglich *„wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird“*.

Das war mehr als eine nur redaktionelle Änderung:

In der BTDRs 17/4804 heisst es dazu dann auch unmissverständlich *„Durch die Regelung wird klargestellt, dass beispielsweise auch konzerninterne Personalservicegesellschaften, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Selbstkostenpreis anderen Konzernunternehmen überlassen, eine Erlaubnis nach § 1 benötigen.... Daher erstreckt sich der Anwendungsbereich des Konzernprivilegs künftig ausschliesslich auf die Überlassung solcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden. ... Mit dieser Formulierung wird sichergestellt, dass es nicht allein auf den bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgelegten Leistungsinhalt ankommt, sondern auch darauf, dass sie später nicht zum Zwecke der Überlassung beschäftigt werden. ...“*

Was der Gesetzgeber im Auge hatte, ergibt sich aus dem Beinamen „lex Schlecker“. Was der Gesetzgeber nicht im Auge hatte – aus welchem Grund auch immer – war, dass zigtausendfach das Konzernprivileg sich als Instrument in Konzernen bewährt hatte, ja für Konzerne mit komplexen Strukturen unabdingbar erforderlich ist.

Zunächst konnten sich die Konzerne mit der Beantragung von Überlassungserlaubnissen behelfen. Behelfen ist das richtige Wort, denn von der Beantragung bis hin zur Verwaltung ist hier ein enormer Zusatzaufwand eingetreten.

Unter der Überschrift *„Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln“* im Koalitionsvertrag ist nun beabsichtigt, die Konzernleihe weiter zu erschweren. Die Beantwortung der kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BTDRs 18/421) durch die Bundesregierung am 4. Februar 2014 gibt Grund zur Befürchtung, dass die Bundesregierung abermals undifferenziert die „Konzernleihe“ erschweren und reglementieren wird. Wenn dann noch die Idee greifen sollte, Überlassungserlaubnisse zu entziehen, von denen nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht wird (nota bene mit dem vorgeblich hehren Zweck, Werkvertragsunternehmen, die sich damit vermeintlich absichern wollen, einen „Strich durch die Rechnung“ zu machen), wird die Konzernleihe in die Gesetzlosigkeit driften.

## Warum Konzernleihe unabdingbar ist – die Sicht der Arbeitsrechtler in Unternehmen

Moderne Strukturen in Konzernen weisen in aller Regel sog. „Matrix-Strukturen“ auf. Insbesondere in globalen Konzernen sind nicht die legalen Einheiten als Arbeitsorganisation massgeblich, sondern ausschliesslich z.B. divisionale Berichtswege installiert. So ist eher Regel als Ausnahme, dass Führungskräfte auf der einen und ihre Mitarbeiter auf der anderen Seite in unterschiedlichen – auch grenzübergreifenden – legalen Einheiten lokalisiert sind. Ein klarer Fall der Konzernleihe.

Begegnen kann man dieser Tatsache im Grundsatz auf zwei Arten: eine – unkomplizierte und wenig verwaltungsaufwändige – ist eine privilegierte Konzernleihe. Die andere ist, bei jeder (noch so kleinen) Änderung die legalen Strukturen nachzuziehen – mit allem Kosten- und Personalaufwand wie etwa Betriebsübergangsschreiben (und damit Verunsicherung der Belegschaft), Interessenausgleichsverhandlungen (obwohl es im Kern nicht um „Restrukturierungsmaßnahmen“ geht), administrative Änderungen in hohem Mass (Neuzuordnung in den Systemen, in der Entgeltabrechnung, Änderung der Budgets, steuerliche und gesellschaftsrechtliche Annexfragen).

Der Bedarf an Konzernleihe ist ungebrochen hoch; Umressortierungen einzelner Abteilungen zu anderen Bereichen sind eher Tagesordnung als Ausnahme. Merger und Akquisitionen, die in Konzernberichtswege ohne Gesellschaftsänderung integriert werden, ebenso. All diese Themen müssen personalseitig handhabbar begleitet werden können.

*Konzernleihe ist also in einer modernen Arbeitsgesellschaft unabdingbar, um die Handlungsfähigkeit zu erhalten.*

#### Warum Stigmatisierung der Konzernleihe Unrecht ist

Niemand wird leugnen können, dass Konzernleihe in Unternehmen unter anderem dazu dient, Personaleinsatz zu flexibilisieren, operatives und strategisches Geschäft zu trennen, und, ja auch - aber eben: auch -Personalkosten zu senken.

Das ist aber nur ein Teil der Realität (dessen Umfang die Bundesregierung nicht kennt, BTDRs 18/421 vom 4. Februar 2014).

Denn die Konzernleihe in Konzernen, die praktisch durchgängig tarifgebunden sind, und zwar überwiegend einheitlich in den Tarifverträgen einer Branche, ist Tagesgeschäft und alles andere als prekär. Was ist misslich an der Situation, wenn eine Führungskraft im A-Konzern z.B. in der B GmbH sitzt und neben Mitarbeitern in dieser Gesellschaft noch Mitarbeiter der C GmbH anweist, wenn A, B und C jeweils metalltarifgebunden sind? Oder was ist misslich, wenn diese Führungskraft in einer D Ltd. in Grossbritannien sitzt? Nichts. Übrigens ist dieses Thema nicht lösbar mit einer Versetzung der Führungskraft in die andere Gesellschaft – denn diese Führungskraft hat ja wiederum eine Führungskraft

...

Wenn in programmatischen Sätzen in Koalitionsvertrag und Gesetzesbegründungen diese Art der Konzernleihe prekariert wird, ist das ungerechtfertigte Stigmatisierung und Unrecht – gegenüber den betroffenen Beschäftigten wie auch gegenüber den Unternehmen.

Stigmatisiert werden hierdurch Arbeitsverhältnisse in Tarifbindung, die vom „Normalarbeitsverhältnis“ allenfalls dadurch abweichen, dass Führungskräfte und Mitarbeiter nicht im selben, sondern unterschiedlichen, aber meist je kongruent tarifgebundenen Konzernunternehmen lokalisiert sind.

## Warum werden honorable Arbeitsverhältnisse in das Licht des Prekariats gestellt

In der Regel geht die gesamte Diskussion um die Leiharbeit um vermeintlich ungerechtfertigte Differenzen bei Entgelten und anderen Beschäftigungsbedingungen. Die Frage der Rechtfertigung der Entgeltdifferenzierung ist (abgesehen von der betriebswirtschaftlichen Seite, die nüchtern feststellen muss, dass gewisse Tätigkeiten auf Grund der hohen Tarifentgelte in Deutschland eben hier leider nicht mehr rentabel durchgeführt werden können und werden) eine politische, die wir an dieser Stelle nicht diskutieren wollen. Aber es nimmt den Praktiker Wunder, wenn vom Deutschen Gewerkschaftsbund (bzw. seiner Einzelgewerkschaften in der Tarifgemeinschaft) unterzeichnete Tarifverträge als prekär bezeichnet werden.

Es gilt aber den Blick zu richten auf diejenigen Arbeitsverhältnisse in den Konzernen, die weitab von dem so definierten „Prekariat“ sind, wo nämlich feste, unbefristete Arbeitsverhältnisse die Tagesordnung ausmachen, wo ein über die Unternehmen im Konzern hinweg geltender „grosser“ Tarifvertrag wie etwa Metall oder Chemie Anwendung findet, die gleichen Sozialleistungen bis hin zur Altersversorgung gelten. Das sind keine „prekären“ Arbeitsverhältnisse, nur weil einige Mitarbeiter nicht für die eigene GmbH arbeiten sondern für eine im Konzernverbund bestehende andere Gesellschaft.

Die Regel der Konzernleihe ist, dass Konzernstrukturen die Arbeitsorganisation vorgeben, deren Folge die Konzernleihe ist, aber weder betriebswirtschaftliche noch personalpolitische Überlegungen; die Regel ist damit ein unbefristetes, branchentarifgebundenes „Stammarbeitsverhältnis“ – das nicht verdient, in das Licht des „Prekariats“ gestellt zu werden.

Der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. (BVAU) ist die unabhängige, bundesweit tätige, branchenübergreifende und personenbezogene Interessenvereinigung für Arbeitsrechtler (Kolleginnen und Kollegen) in Unternehmen. Die Mitgliedschaft im BVAU ist personengebunden. Weitere Hinweise erhalten Sie unter [www.bvau.de](http://www.bvau.de), insbesondere zu anstehenden Terminen der regelmäßigen Treffen der BVAU Regional- und Themengruppen oder dem regelmäßigen Informationsangebot (Newsletter) des BVAU.

### Kontakt zur Geschäftsstelle:

Silvio Fricke  
- Leitung -  
[Silvio.Fricke@bvau.de](mailto:Silvio.Fricke@bvau.de)



Wir gestalten  
Arbeitsrecht.

BVAU e.V. | Drächslstraße 4 | 81541 München | [info@bvau.de](mailto:info@bvau.de) | [www.bvau.de](http://www.bvau.de)

VR Nr.: 3686 (AG Heidelberg) | Steuer-Nr.: 32489/76903 (FA Heidelberg)  
Vertretungsberechtigter Vorstand i.S.d. § 26 BGB: Alexander R. Zumkeller (Präsident) | Dr. Rupert Felder (1. Vizepräsident)