



Empfänger (siehe auch E-Mail-Verteiler):	An alle RD
Aktenzeichen: 7160.11/7160.4	gültig ab: 07.05.2012 gültig bis: 31.12.2013
Organisationseinheit: OS12	SGB III: Weisung SGB II: -

## **E-Mail-Info vom 07. Mai 2012**

(Informationen/Weisungen des Geschäftsbereiches OS durch E-Mail)

### **Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG); Anwendung von inländischen Tarifverträgen von Verleihern mit Sitz im EU-/EWR-Ausland**

#### **Zusammenfassung**

Verleiher mit Sitz im EU-/EWR-Ausland können einen einschlägigen inländischen Flächentarifvertrag zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz auch dann im Arbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer in Bezug nehmen, wenn sie keinen Betriebssitz in Deutschland haben.

#### **1. Ausgangssituation**

In Ziffer 3.1.8. Nr. 10 GA AÜG ist geregelt, dass ein Verleiher mit Sitz im EU-/EWR-Ausland einen inländischen Tarifvertrag zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz anwenden kann, wenn er in Deutschland einen eigenen Betriebssitz (z.B. eine im Handelsregister eingetragene Zweigniederlassung) hat.

#### **2. Auftrag und Absicht der übergeordneten Führungsebene**

entfällt

#### **3. Eigene Entscheidung und Absicht**

Nach § 2 Nr. 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sind die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften international zwingend. Davon werden auch das Gleichstellungsgebot und die Abweichungsmöglichkeit durch oder aufgrund Tarifvertrags erfasst. Damit ist der Gleichstellungsgrundsatz von ausländischen Verleihern bei der Entsendung von Leiharbeitnehmern nach Deutschland zu beachten, unabhängig davon, welches Arbeitsvertragsstatut dem Arbeitsverhältnis zu Grunde liegt. Vom Gleichstellungsgebot kann nach dem AÜG u.a. durch Inbezugnahme eines Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich abgewichen werden. Dies gilt auch für ausländische Verleiher, da diese grundsätzlich unter den gleichen Bedingungen einen Tarifvertrag zur Abweichung vom Gleichstellungsgebot in Bezug nehmen können, wie

Verleiher mit Sitz im Inland. Eine Inbezugnahme scheitert jedoch regelmäßig daran, dass diese nach dem Wortlaut des § 3 AÜG nur innerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrags möglich ist und die Tarifvertragsparteien als räumlichen Geltungsbereich maximal das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (BRD) festlegen können. Sofern nicht ausnahmsweise deutsches Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsstatut Anwendung findet, ist ein deutscher Tarifvertrag auf Arbeitsverhältnisse mit Verleihern außerhalb der BRD nicht anwendbar. Damit können ausländische Verleiher deutsche Tarifverträge regelmäßig nicht zur Abweichung vom Gleichstellungsgebot in Bezug nehmen.

Das AÜG ist jedoch auch gegenüber EU-Ausländern diskriminierungsfrei im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH zur Dienstleistungsfreiheit durchzuführen. Vor diesem Hintergrund kann künftig eine Inbezugnahme der bestehenden deutschen Flächentarifverträge, um vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG abweichen zu können, auch ohne Betriebssitz in Deutschland gestattet werden. Die Anwendung des deutschen Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsstatuts ist insofern nicht notwendig. Voraussetzung ist, dass der fachlich-betriebliche und der persönliche Geltungsbereich des betreffenden Flächentarifvertrags einschlägig ist und im Arbeitsvertrag die Inbezugnahme dieses Flächentarifvertrages für die Zeit der Überlassung nach Deutschland vereinbart wird. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass mit Inkrafttreten der Lohnuntergrenze zum 1. Januar 2012 nunmehr auch in der Leiharbeit international zwingende Mindestvorgaben im Entgeltbereich gelten.

Die Möglichkeit der Inbezugnahme eines deutschen Flächentarifvertrags für ausländische Verleiher aus der EU und dem EWR führt zu mehr Klarheit und Rechtssicherheit bei der Erteilung von Erlaubnissen an ausländische Verleiher. Die Einhaltung der Arbeitsbedingungen anhand der bekannten deutschen Tarifwerke wird einfacher zu kontrollieren sein.

#### **4. Einzelaufträge**

Die Regionaldirektionen

- beachten die geänderte Weisungslage und wenden diese bei der Durchführung des AÜG an.

gez. Karsten Bunk