



Finanzministerium | Postfach 71 27 | 24171 Kiel

Ministerin

An den  
Vorsitzenden  
des Wirtschaftsausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Christopher Vogt, MdL  
Landeshaus  
24105 Kiel

Kiel, 07.04.2014

**Vorbild sein: Der öffentliche Dienst darf kein Arbeitgeber zweiter Klasse sein**  
**Antrag der Fraktion der FDP,**  
**Drucksache 18/1374**  
**Ihre Bitte um Stellungnahme vom 20.02.2014**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

durch das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) (AÜG-ÄndG) wurde der Anwendungsbereich des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) erheblich erweitert, so dass sich die Frage der Anwendbarkeit des AÜG nunmehr auch bei Personalgestellungen, Abordnungen und Zuweisungen an einen anderen Arbeitgeber stellt.

Bei der Personalgestellung werden -- unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses -- die Aufgaben der Beschäftigten auf Dauer zu einem Dritten verlagert und die Arbeitsleistung ist durch die Beschäftigten bei diesem Dritten zu erbringen. Durch die Personalgestellung kann dabei im Interesse der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Fortgeltung der bestehenden arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen erreicht werden.

Abordnung und Zuweisung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber. Auch hier wird das bestehende Arbeitsverhältnis fortgesetzt.

Aufgrund des AÜG-ÄndG sind nun auch öffentlich-rechtliche Arbeitgeber dazu gezwungen, Anträge auf Erlaubnis einer Arbeitnehmerüberlassung bei Personalgestellungen, Abordnungen und Zuweisungen zu stellen. In der Konsequenz führt dies in der Praxis besonders auf kommunaler Ebene zu erheblichen fiskalischen und bürokratischen Mehrbelastungen – und dies, obwohl das seitens der Erlaubnisbehörde (Bundesagentur für Arbeit) zu prüfende Kriterium der Zuverlässigkeit des Verleihers bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern nicht ernsthaft in Zweifel zu ziehen ist.

Ziel des AÜG-ÄndG ist es, Beschäftigte vor Missbrauch durch Leiharbeit, Auslagerung von Stammarbeitsplätzen und vor niedrigeren Löhnen (Kostensenkung) zu schützen. Bei Personalgestellungen, Abordnungen und Zuweisungen im Bereich öffentlicher Arbeitgeber bedarf es jedoch dieses Schutzes nicht, da die bisherigen Arbeitsbedingungen beim Arbeitgeber, einschließlich der Bezahlung, weitergelten und auch die sonstigen typischen Risiken der Arbeitnehmerüberlassung, z.B. hohe Arbeitsplatzunsicherheit und ständig wechselnde Einsatzorte, nicht gegeben sind. Personalgestellungen, Abordnungen und Zuweisungen ermöglichen es den Beschäftigten vielmehr, die öffentliche Hand als Arbeitgeber zu behalten; vor betriebsbedingten Kündigungen werden sie auf diese Weise gerade geschützt. Auch in tariflicher Hinsicht führen Personalgestellungen, Abordnungen und Zuweisungen nicht zu einer Schlechterstellung der Betroffenen. Entweder besteht die tarifliche Bindung sowohl beim abgebenden als auch beim aufnehmenden Rechtssubjekt oder der bisherige Status der Beschäftigten wird beibehalten.

Schließlich erfordert auch die EU-Leiharbeitsrichtlinie nicht zwingend die Erfassung der Konstellationen Personalgestellung, Abordnung und Zuweisung im Bereich der öffentlichen Arbeitgeber. Die Leiharbeitsrichtlinie definiert in Art. 3 Abs. 1 b) „Leiharbeitsunternehmen“ als natürliche oder juristische Personen, die nach einzelstaatlichem Recht mit Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen Arbeitsverträge schließen oder Beschäftigungsverhältnisse eingehen, um sie entleihenden Unternehmen zu überlassen, damit sie dort unter deren Aufsicht und Leitung vorübergehend arbeiten. Die Leiharbeitsrichtlinie erfasst damit nur Fälle der sog. unechten Leiharbeit (d. h. Einstellung zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung). Das AÜG sieht demgegenüber einen derartigen Kausalbezug zwischen Einstellung und Überlassung nicht vor, sodass vom Anwendungsbereich des AÜG nach Auffassung der Bundesregierung sowohl die unechte als auch die echte Leiharbeit umfasst wären. Für den Bereich der öffentlich-rechtlichen Gebietskörperschaften, die keine Arbeitsverträge zum Zwecke der Überlassung im Wege der Personalgestellung, Abordnung und Zuweisung an Dritte eingehen, besteht für diese Verschärfung aufgrund der vorstehend genannten Argumente kein sachlicher Grund.

Mit freundlichen Grüßen



Monika Heinold