

## 1. Fachkongress für Personaldienstleistungen / Zeitarbeit

### Einleitung

Das Softwareunternehmen Data Projekt GmbH (personalordner.de) richtete in Kooperation mit dem Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Leipzig am 22.09.2004 in Köln o. g. Kongress aus.

Parallel dazu fand in den Hallen der Koeln Messe die große Fachmesse für Personalwesen „Zukunft Personal 2004“ statt. Der speziell auf Zeitarbeit zugeschnittene Fachkongress wurde von ca. 60 Entscheidungsträgern aus der deutschen Zeitarbeitsbranche besucht.



### Vortrag Rechtsanwalt Dr. Mark Lembke (Frankfurt a. M.): Befristung von Leiharbeitsverträgen

Herr RA Lembke reflektierte in seinem Vortrag die aktuelle Rechtsprechung des BAG. Für die Personalpraxis in der Zeitarbeitsbranche fokussierte er die Sachgrundangaben nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Diese sind für wiederholte Befristungen mit dem wirtschaftlichen Ziel der Synchronisierung der Vertragslaufzeit zu der Dauer des relevanten Kundeneinsatzes nicht zu adaptieren.

Für wiederholte Befristungen als Sachgrundlage „Wunsch des Arbeitnehmers“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG) anzuführen, kann kritisch sein. Das BAG entschied im Juni 2003, dass der Prüfungsmaßstab die zentrale Frage an den Arbeitnehmer sei, ob er das Arbeitgeber-Angebot auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages abgelehnt habe.

Nach vorangegangener sachgrundloser Befristung als Grund für den Abschluß eines neuerlich befristeten Arbeitsvertrages „Erprobung“ anzuführen, ist ausgeschlossen. Einzige Ausnahme sei die Konstellation, dass der Arbeitnehmer ein neues Aufgabengebiet (Tätigkeitsspektrum) zugewiesen bekomme.



Das TzBfG kennt zwei Konstrukte befristeter Arbeitsverträge. Zum einen die Zeitbefristung (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) und zum anderen die Zweckbefristung. Die Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit erklären die Zweckbefristung für die Zeitarbeit als nicht zulässig. Diese Positionierung der BA erachtet RA Lembke als nicht gesetzeskonform.

Hinweise / Anmerkungen:

Den Fachaufsatz „Befristungen von Leiharbeitsverträgen nach Hartz I“ in der Fachzeitschrift Der Betrieb Heft 50/2003 veröffentlicht, finden Sie auf unserer Website unter [www.es-zeitarbeit.de](http://www.es-zeitarbeit.de) eingestellt.

**Vortrag Prof. Dr. Burkhard Boemke (Leipzig): Arbeitsvertragsgestaltung**

Herr Prof. Dr. Boemke stellte die aktuelle Rechtsprechung zur Inhaltskontrolle von Formulararbeitsverträgen in den zentralen Mittelpunkt seines Vortrages.

Aufgrund der Schuldrechtsreform und den daraus resultierenden gravierenden Gesetzesänderungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ab 01.01.2002 vollzieht sich in der Rechtsprechung ein Wandel gegenüber den gefestigten alten Statuen.

Hinsichtlich der befristeten Arbeitsverträge sprach er folgende Empfehlung für die Personalpraxis aus:

⇒ Keinen Befristungsgrund im Arbeitsvertrag dokumentieren!

Begründung: die aktuelle Rechtsprechung des BAG.

Hinweise / Anmerkungen:

Wir werden demnächst ein Rundschreiben zum Thema befristete Arbeitsverträge publizieren.

Herr Prof. Dr. Boemke kündigte für das kommende Jahr die 2. Auflage der AÜG-Kommentierung an. Das Werk wird eine Co-Produktion mit RA Dr. Lembke sein.



## **Vortrag Franz-Josef Duewell (Erfurt), Vorsitzender Richter am BAG (VRiBAG) und Unternehmensberater Edgar Schröder (Varrel):**

### **Qualitätsstandards/Zuverlässiger Personaldienstleister**

Herr Duewell Vorsitzender des IX. Senats des BAG, stellte die AÜG-technischen Spielregeln in den Mittelpunkt seines Vortrages. Darüber hinaus ging er ausführlich auf den Aspekt der Tariffähigkeit der christlichen Gewerkschaften ein.

Den Vortrag (Power-Point-Präsentation) des Unternehmensberaters Edgar Schröder haben wir als PDF-Datei unter [www.es-zeitarbeit.de](http://www.es-zeitarbeit.de) eingestellt.

### **Podiumsdiskussion mit den Verbandsvertretern BZA, IGZ, INZ und MVZ**

Die Herren Läßle (BZA), Dreyer (IGZ), Hilbert (INZ) und Mumme (MVZ) waren sehr zurückhaltend und reserviert.

Herr Prof. Dr. Boemke wies darauf hin, dass sich die Gründung eines europäischen Instituts für Zeitarbeit abzeichne, welche unter anderem die Evaluierung verbandsübergreifender Qualitätsstandards zum Ziel habe.

## **Vortrag Franz-Josef Duewell VRiBAG (Erfurt) und Unternehmensberater Edgar Schröder (Varrel) EU-Osterweiterung**

Die grenzüberschreitende Arbeitnehmerberlassung aus den MOE- Ländern nach Deutschland tangiert zwei Aspekte der Europäischen Union:

- Dienstleistungsfreiheit
- Arbeitnehmerfreizügigkeit

Zum letztgenannten Punkt kam Herr Duewell auf das zum 1. Januar 2005 in Kraft tretende Zuwanderungsgesetz zu sprechen. Für die Beschäftigung osteuropäischer Bürger als Leiharbeitnehmer greift die „2 + 3 + 2-Regelung“, wonach Deutschland den Arbeitsmarkt abschottet.

Die Zahlen stehen für die Anzahl der Kalenderjahre, in der die Beschränkungen längstens (gerechnet ab dem Stichtag 01.05.2004) greifen.

Höchst interessant und zugleich umstritten ist der Aspekt des Equal Treatments.

Hat beispielsweise der polnische Verleiher die Möglichkeit, das Diskriminierungsverbot des deutschen AÜG bezüglich der Leiharbeitnehmer zu umgehen, indem er einen polnischen Zeitarbeitstarifvertrag zur Anwendung bringt?!

Herr Duewell ist der Ansicht – Nein!

Herr Boemke dagegen meint – Ja!

Den Vortrag (Power-Point-Präsentation) des Unternehmensberaters Edgar Schröder finden Sie unter [www.es-zeitarbeit.de](http://www.es-zeitarbeit.de).

Die Verbandsvertreter werden unternehmerische Expansionspläne deutscher Zeitarbeitsunternehmen kaum flankierend unterstützen können. Herr Mumme (MVZ) warnte kleine mittelständische Zeitarbeitsunternehmen eindringlich vor dem unkalkulierbaren Abenteuer der Gründung einer Niederlassung in den MOE- Ländern.

