

UPDATE: AÜG-Reform 2016/2017:

Verabschiedung des Gesetzes zur Änderung des AÜG durch den Bundestag am 21. Oktober 2016

Der Bundestag hat am 21. Oktober 2016 das „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ verabschiedet, fast drei Jahre nachdem die Grundzüge der Reform im Koalitionsentwurf festgeschrieben wurden. Über dieses Gesetz muss noch der Bundesrat entscheiden, allerdings wird dies wohl eine reine Formalie werden. Dies wird voraussichtlich am 4. November 2016 erfolgen. Änderungen sind nicht mehr zu erwarten. Die beiden Anträge der Fraktion der Linken und von Bündnis 90/Die Grünen wurden nicht angenommen.

Das Gesetz soll nun erst zum **1. April 2017** in Kraft treten. Dies hatte der Ausschuss für Arbeit und Soziales am 19. Oktober 2016 (<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/100/1810064.pdf> - BT-Drucksache 18/10064) nach der Sachverständigenanhörung vom 17. Oktober 2016 empfohlen. Die betroffenen Unternehmen haben nun drei Monate mehr Zeit zur Vorbereitung, um sich auf die Änderungen vorzubereiten.

Letzte Änderungen

Abgesehen von dem Hinausschieben des In-Kraft-Tretens der Neuregelung hat der Ausschuss für Arbeit und Soziales weitere Änderungen empfohlen, die noch in das Gesetz übernommen wurden. Diese Änderungen betreffen das Wahlrecht des Zeitarbeitnehmers im Fall der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher bei Verstoß gegen die Höchstüberlassungsdauer, die Erlaubnispflicht oder die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht.

Dieses Wahlrecht des Zeitarbeitnehmers wird nun als sog. **Festhaltungserklärung** bezeichnet. Diese ist nur dann wirksam, wenn sie vom Zeitarbeitnehmer vor ihrer Abgabe gegenüber dem Verleiher oder Entleiher (a) zunächst einer Agentur für Arbeit vorgelegt wurde, (b) die Agentur für Arbeit auf der Erklärung den Tag der dortigen Vorlage einschließlich des Hinweises auf die überprüfte Identität des Zeitarbeitnehmers vermerkt hat und (c) die Erklärung im Anschluss innerhalb von drei Tagen dem Verleiher oder dem Entleiher zugeht. Die Regelung findet sich in § 9 Abs. 2 AÜG n.F.

Weitere Klarstellungen enthält § 9 Abs. 3 AÜG n.F.: Wenn nach Abgabe einer solchen Festhaltungserklärung die illegale Überlassung fortgesetzt wird, greift wiederum die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher ein, die dann nicht mehr durch eine erneute Festhaltungserklärung beseitigt wer-

den kann. Auch ist klargestellt, dass die Haftung des Entleihers für die Abführung der Sozialversicherungsabgaben trotz der Festhaltenserklärung (selbstverständlich) bestehen bleibt. Wie in den bisherigen Entwürfen ist vorgesehen, dass die Festhaltenserklärung erst nach dem Verstoß und dann innerhalb eines Monats abgegeben werden kann.

Trotz entsprechender Anregungen konnte sich der Gesetzgeber nicht zu weiteren Änderungen durchringen. Diese Anregungen betrafen insbesondere die eindeutige Definition des equal pay-Begriffs, die Frage, ob für die Konkretisierung des Zeitarbeitnehmers die Schriftform einzuhalten ist, und die subsidiäre Befugnis der Tarifpartner der Zeitarbeitsbranche für die Bestimmung der zulässigen Überlassungshöchstdauer. Damit leidet das Gesetz nach wie vor an erheblichen handwerklichen Fehlern, die in den kommenden Jahren von den Gerichten repariert werden müssen. Die Gerichte werden zudem zu klären haben, ob die Neuregelung – insbesondere die Kombination des equal pay nach neun Monaten mit einer Überlassungshöchstdauer – überhaupt verfassungsgemäß ist und ob die Neuregelung gegen EU-Unionsrecht verstößt.

Zusammenfassung der Änderungen

Damit werden sich ab dem 1. April 2017 im Wesentlichen folgende Änderungen ergeben:

- Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (mit tarifvertraglicher Abweichungsmöglichkeit)
- Equal pay nach neun Monaten (mit tarifvertraglicher Abweichungsmöglichkeit)
- Beschränkung auf offen betriebene Arbeitnehmerüberlassung und neue Hinweispflicht (neue Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten)
- Beschränkung von Einsätzen in bestreikten Betrieben (Verbot des Streikbrechereinsatzes)
- Verbot des Kettenverleihs
- Ergänzung durch § 611a BGB zum Begriff des Arbeitsvertrags
- Erweiterte betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung beim Entleiher

Im Einzelnen:

1. Einführung einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten

Zeitarbeitnehmer können nach der Neufassung grundsätzlich nur noch bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (d.h. für maximal 540 Tage) bei demselben Entleiher eingesetzt wer-

den. Ein Folgeeinsatz ist erst nach Ablauf einer Unterbrechung von mehr als drei Monaten („3-Monate plus 1 Tag“) möglich. Von dieser Grundregel kann nur auf Grundlage eines Tarifvertrags der Entleiherbranche abgewichen werden. Somit können der iGZ und der BAP mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit der DGB-Mitgliedsgewerkschaften keine abweichende Überlassungshöchstdauer regeln. Ob dies einer verfassungsrechtlichen Überprüfung standhalten wird, ist fraglich.

Abweichungsmöglichkeiten

Die **Abweichungsmöglichkeiten** von der 18-Monats-Frist (540-Tages-Frist) auf Grundlage eines Tarifvertrags der Entleiherbranche hängen davon ab, ob

- (a) dieser Tarifvertrag eine abweichende Überlassungshöchstdauer selbst regelt oder ob er – zusätzlich oder alternativ – „nur“ eine Öffnungsklausel enthält,
- (b) der Entleiherbetrieb tarifgebunden ist oder nicht und
- (c) der Entleiherbetrieb einen Betriebsrat hat oder nicht.

Es ergeben sich dann folgende Möglichkeiten zur Abweichung von der 18-Monats/540-Tages-Frist:

	Entleiher tarifgebunden		Entleiher nicht tarifgebunden	
Betriebsrat im Entleiherbetrieb	Abweichungsmöglichkeit des TV kann genutzt werden > TV legt Höchstdauer selbst fest	Öffnungsklausel des TV kann genutzt werden > Betriebsvereinbarung erforderlich > Verlängerung bis zur vom TV festgelegten Höchstgrenze, falls keine festgelegt: zeitlich unbeschränkt	Abweichungsmöglichkeit des TV kann genutzt werden > Betriebsvereinbarung erforderlich > TV legt Höchstdauer selbst fest	Öffnungsklausel des TV kann genutzt werden > Betriebsvereinbarung erforderlich > Verlängerung bis zur vom TV festgelegten Höchstgrenze, falls keine festgelegt: maximal 24 Monate
Kein Betriebsrat im Entleiherbetrieb	Abweichungsmöglichkeit des TV kann genutzt werden > TV legt Höchstdauer selbst fest	Öffnungsklausel kann nicht genutzt werden	Abweichungsmöglichkeit kann nicht genutzt werden	Öffnungsklausel kann nicht genutzt werden

Zusammenrechnung der Einsatzzeiten

Für die **Fristberechnung** sind Zeiten vorheriger Überlassungen des Mitarbeiters durch den Verleiher oder einen anderen Verleiher zusammenzurechnen, wenn zwischen den einzelnen Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen, also die Einsätze für mindestens „3 Monate + 1 Tag“ unterbrochen sind (**Karenzfrist**). Der Mitarbeiter nimmt somit seine Einsatzzeiten im Fall eines Arbeitgeberwechsels mit! Die Karenzfrist weicht dabei von der Unterbrechungsdauer bei den Branchenzuschlagstarifverträgen ab, die genau 3 Monate beträgt. Ob auf einen materiellen Einsatzbegriff (tatsächliche Tätigkeit beim Kunden) oder einen formellen Einsatzbegriff (Beginn und Ende der Einsatzzuweisung) abzustellen ist, hat der Gesetzgeber nicht geregelt.

Hieraus folgt:

- Ein Verleiher-Rondell ist nicht möglich.
- Maßgebend ist der Einsatz eines Mitarbeiters bei demselben Entleiher**unternehmen**. Ob in Anlehnung an die Begriffsbestimmung der Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum AÜG a.F. auf den Entleiher**betrieb** abgestellt werden kann, ist fraglich. Dies würde es ermöglichen, dass der Mitarbeiter beim Entleiher verbleiben könnte und lediglich in einen anderen Betrieb des Entleihers versetzt werden müsste.
- Der Entleiher kann den Arbeitsplatz unproblematisch mit einem anderen Zeitarbeitnehmer besetzen.
- Die dauerhafte Besetzung eines Arbeitsplatzes beim Entleiher mit Zeitarbeitnehmern bleibt unverändert möglich.
- Mitarbeiter können zeitlich unbefristet als Zeitarbeitnehmer (dann aber ggf. bei unterschiedlichen Entleihern) eingesetzt werden.

Übergangsfrist

Als Übergangsfrist ist nunmehr vorgesehen, dass für die Überlassungshöchstdauer nur die Überlassungszeiten ab dem 1. April 2017 zählen, so dass die ersten Fristen frühestens am **30. September 2018** ablaufen.

Drei Sanktionen bei einem Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer

(1) Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher

Nach §§ 9, 10 AÜG n.F. wird im Fall eines Verstoßes gegen die Überlassungshöchstdauer wie im bisherigen Fall einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entstehen. Um die Nachteile für Zeitarbeitnehmer zu begrenzen, haben diese ein Wahlrecht und können eine sog. Festhaltenserklärung abgeben. Wie bereits dargelegt ist diese aber nur wirksam, wenn

- die Erklärung vom Zeitarbeitnehmer vor ihrer Abgabe gegenüber dem Verleiher oder Entleiher einer Agentur für Arbeit vorgelegt wurde,
- die Agentur für Arbeit auf der Erklärung das Datum der Vorlage und den Hinweis aufnimmt, dass die Identität des Zeitarbeitnehmers festgestellt wurde, und
- die Erklärung sodann innerhalb von drei Tagen dem Verleiher oder dem Entleiher tatsächlich zugeht.

Der Zeitarbeitnehmer hat nach Eintritt des Verstoßes einen Monat Zeit, diese Festhaltenserklärung abzugeben. Da diese Frist auch dann läuft, wenn der Mitarbeiter von dem Verstoß überhaupt keine Kenntnis hat, stellt dies ggf. einen Verstoß gegen Art. 12 GG dar. Es ist fraglich, ob eine solche Regelung zum Nachteil des Zeitarbeitnehmers einer verfassungsrechtlichen Überprüfung standhält. Diesen handwerklichen Fehler könnten die Gerichte ggf. dadurch reparieren, dass sie das Erfordernis der Kenntnis in die Vorschrift „hineininterpretieren“. Allerdings hat die Bundesregierung in ihrer letzten Stellungnahme (BT-Drucks. 18/9944) klargestellt, dass es auf den objektiven Verstoß und nicht die Kenntnis vom Verstoß ankommt.

Durch die Einführung der Festhaltenserklärung soll verhindert werden, dass die Erklärung quasi „auf Vorrat“ (was ohnehin unwirksam gewesen wäre) abgegeben wird. Wichtiger (und gewollter) Nebeneffekt ist aber, dass die Bundesagentur für Arbeit durch die Wahlrechtsausübung zugunsten eines Verbleibs beim Verleiher Kenntnis vom Verstoß erhält und unverzüglich (a) die Ermittlungen zur Verhängung des Bußgeldes von bis zu 30.000,00 €, (b) zum möglichen Entzug der AÜ-Erlaubnis und (c) im Hinblick auf eine mögliche Hinterziehung von Sozialversicherungsabgaben gemäß § 266a StGB durch den Verleiher und durch den Entleiher aufnehmen kann.

(2) Neuer Ordnungswidrigkeitentatbestand

Bei einem Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer kann dies nur gegenüber dem Verleiher mit einem Bußgeld von bis zu 30.000,00 € im Einzelfall geahndet werden.

(3) Entzug der AÜG-Erlaubnis

Der Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer soll nach § 3 Abs. 1 Ziff. 1 AÜG n.F. einen Versagungsgrund darstellen. Damit ist eine Erlaubnis oder deren Verlängerung zu versagen und eine erteilte Erlaubnis bei Verstößen zu widerrufen. In der Beschlussvorlage des Ausschusses für Arbeit und Soziales ist zumindest der Hinweis enthalten, dass nicht jeder unwesentliche Verstoß den Entzug der AÜ-Erlaubnis nach sich ziehen soll. Wo hier die Grenze zu einem wesentlichen Verstoß liegen soll, bleibt vollkommen im Unklaren.

2. Equal pay nach neunmonatiger Überlassung

Zeitarbeitnehmer werden nach neunmonatigem Einsatz beim Entleiher, also ab Beginn des 10. Einsatzmonats (genauer: ab dem 271ten Tag) hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt (equal pay). Nur soweit für das Arbeitsverhältnis ein Branchenzuschlagstarifvertrag gilt, der eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an ein equal pay, welches nach spätestens 15 Monaten erreicht werden muss, vorsieht, kann hiervon dauerhaft abgewichen werden.

Es bleibt dabei, dass der Gleichstellungsgrundsatz neben dem Arbeitsentgelt auch Sachbezüge erfasst, für die ein Wertausgleich in Euro erfolgen kann. Die von mehreren Sachverständigen geforderte genauere Definition, was zum equal pay zählt, wurde nicht aufgenommen.

Für die Fristberechnung gilt das zur Überlassungshöchstdauer Gesagte entsprechend.

Abweichungsmöglichkeiten

Die Abweichung vom equal pay nach neun Monaten ist auf Grundlage eines Tarifvertrags möglich, der ähnlich den bereits bestehenden Branchenzuschlagstarifverträgen ein gestaffeltes Ansteigen der Vergütung ab der sechsten Woche der Überlassung sowie das Erreichen eines equal pay-Äquivalents, nach spätestens 15 Monaten vorsehen muss. Dieses equal pay-Äquivalent muss somit von den Tarifpartnern tarifvertraglich definiert werden (bspw. über eine Deckelung auf 100% oder 110% der Vergütung eines vergleichbaren Stammmitarbeiters des Entleihers).

Die entsprechenden Tarifverträge müssen erst noch verhandelt und geschlossen werden, insbesondere für bisher nicht geregelte Bereiche (insb. das Handwerk und den Logistikbereich). Es ist zu erwarten, dass BAP und iGZ kurzfristig entscheiden, ob und wie solche Tarifverträge abgeschlossen werden sollen.

Übergangsfrist

Als Übergangsfrist ist nunmehr vorgesehen, dass auch hier für die Überlassungshöchstdauer nur die Überlassungszeiten ab dem 1. April 2017 zählen, so dass die ersten Fristen frühestens am **31. Dezember 2017** ablaufen. Durch diese Übergangsfrist haben die Arbeitgeberverbände BAP und iGZ nunmehr mehr Zeit, die notwendigen Ergänzungen der Branchenzuschlagstarifverträge (sechste Zuschlagsstufe) sowie weitere Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ Rest / TV BZ Handwerk) mit den DGB-Gewerkschaften zu vereinbaren. Unklar ist noch, ob diese tarifvertraglichen Regelungen bereits zum 1. April 2017 vorliegen müssen oder ob es ausreicht, dass diese spätestens zum 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Ordnungswidrigkeit und Entzug der AÜ-Erlaubnis

Ein spezieller neuer Ordnungswidrigkeitentatbestand musste nicht aufgenommen werden, da ein Verstoß gegen das equal pay nach § 16 Abs. 1 Ziff. 7 AÜG bereits jetzt mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 € geahndet werden kann. Möglich ist dann auch eine Strafbarkeit nach § 266a StGB wegen der Hinterziehung von Sozialversicherungsabgaben. Bei wiederholten und erheblichen Verstößen kann auch der Entzug der AÜ-Erlaubnis drohen.

3. Beschränkung auf offen betriebene Arbeitnehmerüberlassung und Hinweispflicht

Eine Arbeitnehmerüberlassung muss ab dem 1. April 2017, um legal zu sein,

- vor Beginn der Überlassung von Verleiher und Entleiher im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet werden (= **Kennzeichnungspflicht**),
- der überlassene Mitarbeiter muss vor Beginn der Überlassung konkretisiert werden (= **Konkretisierungspflicht**) und
- der Mitarbeiter ist vor Beginn jeder Überlassung darauf hinzuweisen, dass er als Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird (= **Informationspflicht**).

Damit muss **vor Beginn jeder Überlassung** der schriftliche Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorliegen, es muss bestimmt sein, wer genau überlassen wird (Vorname, Name und ggf. Geburtsdatum) und der Zeitarbeitnehmer muss darauf hingewiesen werden, dass er als „Leiharbeitnehmer“ eingesetzt wird. Dies wird zu erheblichen Schwierigkeiten in der betrieblichen Praxis führen, wenn ein flexibler und schneller Personaleinsatz erforderlich ist.

Drei Sanktionen bei Verstößen

(1) Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher

Nach §§ 9, 10 AÜG n.F. wird im Fall eines Verstoßes gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht wie beim Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entstehen. Auch hier hat der Zeitarbeitnehmer ein Wahlrecht und kann eine Festhaltenserklärung abgeben. Für diese gilt das oben zur Überlassungshöchstdauer Gesagte.

(2) Neuer Ordnungswidrigkeitentatbestand

Bei Verstoß gegen die Kennzeichnungspflicht und/oder der Konkretisierungspflicht stellt dies jeweils eine Ordnungswidrigkeit dar, die sowohl gegenüber dem Verleiher, als auch gegenüber dem Entleiher mit einem Bußgeld von bis zu 30.000,00 € im Einzelfall geahndet werden kann.

Der Verstoß gegen die Hinweispflicht kann gegenüber dem Verleiher mit einem Bußgeld von bis zu 1.000,00 € im Einzelfall geahndet werden.

(3) Entzug der AÜG-Erlaubnis

Bei Verstößen droht wiederum der Entzug der AÜ-Erlaubnis.

4. Beschränkung von Einsätzen in bestreikten Betrieben

Die Regelung zum Einsatz in bestreikten Betrieben wird dahingehend ergänzt, dass „nur“ der Streikbrecher-Einsatz verboten wird. Zeitarbeitnehmer dürfen somit weiterhin eingesetzt werden, wenn sichergestellt ist, dass sie nicht solche Aufgaben wahrnehmen, die bisher von Streikenden verrichtet wurden. Dies gilt unabhängig davon, ob Zeitarbeitnehmer bereits im Einsatz sind oder erst neu in dem bestreikten Betrieb eingesetzt werden sollen. Streikende dürfen somit nicht durch Zeitarbeitnehmer substituiert werden.

Das auch nach der bisherigen Fassung des AÜG gegebene Leistungsverweigerungsrecht des Zeitarbeitnehmers bleibt daneben unverändert bestehen.

Ordnungswidrigkeit

Bei einem Verstoß gegen das Verbot des Streikeinsatzes droht (allein) dem Entleiher nach § 16 Abs. 1 Ziff. 8a AÜG n.F. ein Bußgeld von bis zu 500.000,00 € im Einzelfall.

5. Verbot des Kettenverleihs

Das AÜG enthält zukünftig ein ausdrückliches Verbot der Kettenüberlassung, indem bestimmt wird, dass die Arbeitnehmerüberlassung nur dann zulässig ist, wenn zwischen Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Damit geraten alle Gestaltungen in den Fokus, bei denen der entleihende Kunde die Mitarbeiter nicht im eigenen Betrieb, sondern – ggf. zusammen mit eigenen Mitarbeitern – bei seinen Kunden einsetzt. Dieser Einsatz muss auf Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrags erfolgen. Wird das Vertragsverhältnis zwischen dem Entleiher und dessen Kunden als Arbeitnehmerüberlassung qualifiziert, ist der Entleiher seinerseits (Zweit-)Verleiher im Sinn des AÜG und es liegt dann ein illegaler Kettenverleih vor, auch wenn dieser selbst über eine AÜ-Erlaubnis verfügen sollte. Entleiher müssen somit zukünftig nicht nur prüfen, ob ihr Verleiher über eine AÜ-Erlaubnis verfügt, sondern auch, ob der eingesetzte Mitarbeiter Arbeitnehmer des Verleihers ist.

Ordnungswidrigkeit

Das AÜG erhält hierzu einen neuen Ordnungswidrigkeitentatbestand. Eine Überlassung, ohne dass zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht, kann zukünftig § 16 Abs. 1 Ziff. 1b AÜG n.F. mit einer Geldbuße von bis zu 30.000,00 € im Einzelfall sowohl gegenüber dem „verleihenden“ Entleiher, als auch gegenüber dessen Kunden geahndet werden.

6. Ergänzung durch § 611a BGB

In § 611a BGB wird der Arbeitsvertrag gesetzlich als Unterfall des Dienstvertrags definiert. Hierzu soll die Begriffsbestimmung der Rechtsprechung übernommen werden. Der zunächst diskutierte Kriterienkatalog, der die Rechtsprechung nur unzureichend und nicht praktikabel umgesetzt hätte, ist damit endgültig vom Tisch. Festgehalten wird somit die Rechtsprechung zum Begriff des Arbeitsvertrags.

7. Mitbestimmung beim Entleiher

Betriebliche Mitbestimmung

In Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung werden Zeitarbeitnehmer bei der Berechnung der Schwellenwerte – bspw. für die Bestimmung der Größe eines Betriebsrats im Entleiherbetrieb oder

für die Schwellenwerte nach den Wahlordnungen – zukünftig grundsätzlich berücksichtigt. Die Rechtsprechung ging bereits zuvor in diese Richtung. Die Rechtsprechung des BAG wird insoweit vom Gesetzgeber umgesetzt.

Unternehmensmitbestimmung

Zeitarbeitnehmer werden bei der Berechnung der Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung berücksichtigt. Dies ist nur insoweit eingeschränkt, dass die Einsatzdauer dort mindestens sechs Monate übersteigen muss. Dies stellt einen Fremdkörper in der Unternehmensmitbestimmung dar und wird daher zu Recht kritisiert.

Informationsrechte des Betriebsrats

Eine weitere Änderung im Bereich des Betriebsverfassungsrechts ergibt sich in Bezug auf die Informationsrechte des Betriebsrats. So wird in § 80 Abs. 2 und in § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Inhalt des bereits bestehenden Informationsrechts des Betriebsrats über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, erweitert und klargestellt. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat aber klargestellt, dass dieses Informationsrecht nicht zum Inhalt hat, dass die Arbeitsverträge der entliehenen Mitarbeiter dem Betriebsrat des Entleihers vorgelegt werden müssen.

Dr. Motz | Rechtsanwalt
Graf-Adolf-Straße 41
40210 Düsseldorf

T +49 211 94211950
F +49 211 94211951
E guido.motz@motz-law.com
www.motz-law.com

Bisherige Bewertungen der AÜG-Reform:

UPDATE: AÜG-Reform 2016/2017: Gesetzentwurf zur Änderung des AÜG vom 1. Juni 2016
http://www.motz-law.com/download/160606_update_gesetzentwurf_aeug-reform_1.6.2016.pdf

Bewertung des ersten AÜG Referentenentwurfs vom 16.11.2015 / Diskussionsentwurf des BMAS zur Änderung des AÜG

http://www.motz-law.com/download/151123_bewertung_referentenentwurf_aueg-reform.pdf

Bewertung zweiter Referentenentwurf vom 17.02.2016 zur AÜG-Reform 2016/2017

http://www.motz-law.com/download/160222_referentenentwurf_aueg-reform_2017.pdf

Bewertung des Beschlusses des Koalitionsausschusses vom 11.05.2016 zum Referentenentwurf AÜG-Reform 2016/2017

http://www.motz-law.com/download/160511_beschluss_koalitionsausschuss_10.05.2016.pdf