

Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung

Am 1. April 2017 ist die umfassende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes („AÜG“) in Kraft getreten. Während die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und der Religionsgemeinschaften durch die Neuregelung privilegiert werden, wird das Gestaltungsinstrument der Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitgeber des Privatrechts erheblich eingeschränkt. Der Einsatz von Fremdpersonal erfährt, teilweise ohne Übergangsfrist, grundlegende Änderungen. Wir möchten Sie über einige praxisrelevante Änderungen der Reform der Leiharbeit informieren.

Allgemeine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten

Während die Arbeitnehmerüberlassung bislang nur „vorübergehend“ erfolgen durfte, gilt nach der Neuregelung nun eine Überlassungshöchstdauer von grds. 18 Monaten (§ 1 AÜG). Diese 18-monatige Höchstüberlassungsfrist darf jedoch durch Tarifverträge der Einsatzbranche - nicht aber der Leiharbeiterbranche - ohne Begrenzung erhöht werden. Für nicht tarifgebundene Arbeitgeber sind die Abweichungsmöglichkeiten deutlich geringer. Diese können durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen tarifliche Höchstüberlassungsfristen übernehmen. Regelt der Tarifvertrag, auf den Bezug genommen wird, jedoch keine konkrete Überlassungshöchstdauer, liegt diese künftig bei maximal 24 Monaten.

„Equal-Pay“-Anspruch grundsätzlich nach 9 Monaten

Leiharbeiter müssen nun spätestens nach 9 Monaten bei der Vergütung mit Stammbeschäftigten gleichgestellt werden („Equal-Pay-Grundsatz“). Abweichungen hiervon sind nur mög-

lich, sofern in der Einsatzbranche ein Branchenzuschlagstarifvertrag gilt, die Zuschläge spätestens nach 6 Wochen stufenweise einsetzen und spätestens nach 15 Monaten ein Lohn erreicht wird, der von den Tarifvertragsparteien als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Lohn der Einsatzbranche festgelegt ist.

Übergangsfrist und Zäsur von bis zu drei Monaten

Bei der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer und der 9-monatigen Frist des Equal-Pay-Grundsatzes bleiben Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 sowie Unterbrechungen der Überlassung, wenn sie eine Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten, grundsätzlich unberücksichtigt.

Neue Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten

Zukünftig genügt eine vorsorglich beantragte Überlassungserlaubnis nicht mehr aus. Sowohl die Überlassung als auch der überlassene Arbeitnehmer müssen künftig ausdrücklich als solche benannt werden (§ 1 Abs. 1 S. 5 u. S. 6 AÜG). Dies gilt ohne Übergangsregelung auch für Verträge, die bereits vor dem 1. April 2017 geschlossen wurden.

Verschärfte Rechtsfolgen und Sanktionen

Bei einer Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer, bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung (unter Verstoß gegen die neuen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten) und bei der Überlassung ohne Erlaubnis sind Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitern unwirksam. Zudem wird in diesen Fällen ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher fingiert (§ 10 Abs. 1

AÜG). Gleiches gilt für den Fall eines verbotenen Weiter- oder Kettenverleihs (§ 10a AÜG). Darüber hinaus drohen bei Verstößen Bußgelder von bis zu 30.000 € (§ 16 AÜG).

Das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Einsatzunternehmen kraft Fiktion kann der Leiharbeiter jedoch dadurch verhindern, indem er fristgerecht und schriftlich gegenüber dem Ver-/Entleiher erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Die Festhaltungserklärung ist nur wirksam, wenn sie vom Leiharbeiter persönlich bei der Agentur für Arbeit vorgelegt wird, das Vorlagdatum sowie die Identität des Leiharbeiters auf der Erklärung vermerkt und die Erklärung spätestens am dritten Tag nach Vorlage bei der Agentur für Arbeit dem Ver-/Entleiher zugeht (§ 9 Abs. 2 AÜG).

Zur Vermeidung von Risiken und ungewollter Rechtsfolgen sollten betroffene Unternehmen sowohl bestehende als auch neu beginnende Einsätze von Fremdpersonal im Hinblick auf die neuen Regelungen der Arbeitnehmerüberlassung sorgfältig überprüfen.

Haben Sie weitere Fragen?
Kontaktieren Sie gerne unsere
Ansprechpartner



Birgit Trageser
Rechtsanwältin
birgit.trageser
@srs-schuellermann.de
(06103) 605-620



Mathias Koch
Rechtsanwalt
mathias.koch
@srs-schuellermann.de
(06103) 605-620