

Handlungsbedarf bei der Gestellung von (DRK)-Schwestern - Weitere Herausforderungen für die Compliance-Systeme infolge der Neuregelung des AÜG 2017

Gestellung von (DRK-)Schwestern unterfällt dem AÜG

Nach den Entscheidungen des EuGH vom 17.11.2016 (Az: C-216/15 Ruhlandklinik) und des BAG vom 21.2.2017 (Az: 1 ABR 62/12) liegt Arbeitnehmerüberlassung auch dann vor, wenn ein Vereinsmitglied gegen Entgelt bei einem Dritten weisungsabhängig tätig ist und dabei einen Schutz genießt, der – wie bei den DRK-Schwestern – dem eines Arbeitnehmers entspricht. Somit unterfällt die o.g. Gestellung von DRK- und anderen Schwestern an Gesundheitseinrichtungen, um dort nach deren Weisung gegen Entgelt tätig zu sein, sowohl der EU-Leiharbeitsrichtlinie als auch dem AÜG.

Gesetzentwurf sieht Sonderregelung zum Erhalt des Modells der DRK-Schwesternschaften vor

Zur Aufrechterhaltung zumindest des Modells der **DRK-Schwesternschaften** hat der Bundestag am 1. Juni 2017 eine Änderung des DRK-Gesetzes beschlossen. Nach diesem vom Bundestag verabschiedeten Gesetzentwurf (BT-Drs 18/12584, S. 7f.) soll § 2 des DRK-Gesetzes um einen neuen Absatz 4 wie folgt ergänzt werden:

„(4) Für die Gestellung von Mitgliedern einer Schwesternschaft vom Deutschen Roten Kreuz gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit der Maßgabe, dass § 1 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 1b des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht anwendbar ist.“

Mit Ausnahme der Regelungen über die Überlassungshöchstdauer soll das AÜG demnach auf die Gestellung von DRK-Schwestern mit allen (Schutz-)

Vorschriften Anwendung finden (BT-Drs. 18/12584, S. 20).

Praktische Relevanz und Compliance-Herausforderungen

Die geplante Gesetzänderung bringt zwar insoweit Rechtssicherheit mit sich, als einerseits jedenfalls die Gestellung von **DRK-Schwestern**, mit Ausnahme der Regelungen über die Überlassungshöchstdauer, künftig ausdrücklich dem AÜG unterfällt. Andererseits ist nun aber ebenfalls klargelegt, dass Entleiher, welche andere Schwestern, die einen ähnlichen Schutz wie die DRK-Schwestern genießen, in ihren Gesundheitseinrichtungen einsetzen, grundsätzlich sämtliche Vorschriften sowohl der EU-Leiharbeitsrichtlinie als auch des AÜG (einschließlich der Regelungen über die Überlassungshöchstdauer) beachten müssen. Entleiher werden somit insgesamt vor **neue Compliance-Herausforderungen** gestellt und es besteht künftig vermehrt Handlungsbedarf, um die Einhaltung der (Schutz-)Vorschriften des AÜG – **AÜG-Compliance** – sicherzustellen.

Einhaltung der Schutzvorschriften des AÜG

Nach dem sog. **Equal-Pay-Grundsatz** müssen die als Leiharbeitnehmer eingesetzten (DRK-)Schwestern nun u.a. grundsätzlich spätestens nach 9 Monaten bei der Vergütung mit Stammbeschäftigten gleichgestellt werden. Die neuen **Benennungs- und Bezeichnungspflichten** des AÜG erfordern, dass künftig die Überlassung und der überlassene Arbeitnehmer ausdrücklich als solche benannt werden müssen.

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 Leiharbeitnehmern unwirksam. Zudem wird in diesen Fällen ein **Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher fingiert**. Gleiches gilt für den Fall eines **verbotenen Weiter- oder Kettenverleihs**. Darüber hinaus drohen bei Verstößen **Bußgelder von bis zu 30.000 €**.

Fazit

Entleiher sollten künftig genau prüfen, ob der Einsatz von (DRK-)Schwestern in ihren Einrichtungen den Vorschriften des AÜG entspricht oder ob Handlungsbedarf für ihre Compliance-Organisation infolge der AÜG-Reform 2017 besteht. **Haben Sie weitere Fragen? Kontaktieren Sie gerne unsere Ansprechpartner**



Birgit Trageser
Rechtsanwältin
birgit.trageser
@srs-schuellermann.de
(06103) 605-870



Mathias Koch
Rechtsanwalt
mathias.koch
@srs-schuellermann.de
(06103) 605-870