

# Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung seit 01.04.2017

Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden AÜG) ist am 01.04.2017 in Kraft getreten.

Die neue Rechtslage und ihre Bedeutung für die Praxis wird dargestellt von Rechtsanwältin Heike Bruns, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Nach wie vor ist es sehr schwierig die (verdeckte) Arbeitnehmerüberlassung von Werkverträgen, Projektarbeit oder Arbeitsverhältnissen abzugrenzen.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist jetzt in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG gesetzlich definiert. Danach werden Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.

## 1. Kein Vorhalten einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis mehr- Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht

Das Vorhalten einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis auf Seiten des Dienstleisters bzw. Werkunternehmers war bisher eine Sicherheitsvorkehrung um die folgenschweren Konsequenzen einer möglichen Einstufung als Arbeitnehmerüberlassung zu umgehen. Diese Möglichkeit ist entfallen. § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG gibt jetzt durch die sogenannte Kennzeichnungspflicht vor, dass jede Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet werden muss. Hinzu kommt die sogenannte Konkretisierungspflicht. Der jeweilige Leiharbeitnehmer muss unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag individualisiert und konkretisiert werden. Verstöße gegen diese Pflichten können die Unwirksamkeit der Arbeitnehmerüberlassung nach sich ziehen und sind mit Bußgeldern bis zu 30.000,00 € bewährt, § 16 Abs. 1c) und d), Abs. 2 AÜG.

## 2. Höchstüberlassungsdauer 18 Monaten

Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen. Der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate tätig werden lassen. Abweichungen davon sind mit Einschränkungen durch Tarifvertrag möglich. Wenn diese gesetzliche Höchstüberlassungsdauer überschritten wird, führt dies unter Umständen gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG zur Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer. Bei Unwirksamkeit der Arbeitnehmerüberlassung wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher fingiert, § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG. Für den Verleiher kann dies zudem eine Geldbuße von bis zu 30.000,00 EUR nach sich ziehen, § 16 Abs. 1 Nr. 1e, Abs. 2 AÜG.

## 3. Ausschluss von Ketten- und Zwischenverleihkonstruktionen

§ 1 Abs. 1 S. 3 AÜG bestimmt, dass eine Arbeitnehmerüberlassung nur zulässig ist, wenn zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Ketten-, Zwischen- und Weiterverleihkonstruktionen sind gesetzlich untersagt. Ein Verstoß gegen dieses Verbot kann als Ordnungswidrigkeit ein Bußgeld bis zu 30.000,00 EUR auslösen.

Im Übrigen entsteht ein Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit dem „Letzt-Entleiher“.

## 4. Verschärfung des Equal- Pay- Grundsatzes

Neu eingeführt wurde § 8 AÜG. Darin ist der Grundsatz der Gleichstellung der Leiharbeitnehmer mit der Stammbesellschaft geregelt. Dieser Grundsatz gilt grundsätzlich vom ersten Einsatztag an. Gemäß § 8 Abs. 4 S. 1 AÜG sollen auch bei abweichender tarifvertraglicher Regelung Leiharbeitnehmer der Stammbesellschaft spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts gleichgestellt werden. Eine tarifvertragliche Abweichung hiervon ist nur in Ausnahmefällen möglich. Bei Verletzung des Equal- Pay- Grundsatzes droht ein Bußgeld von bis zu 500.000,00 EUR, § 16 Abs. 1 Nr. 7a, Abs. 2 AÜG.

## **5. Kein Einsatz des Leiharbeitnehmers als Streikbrecher**

Gesetzlich verboten ist jetzt, Leiharbeitnehmer als Streikbrecher einzusetzen, wenn der Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, § 11 Abs. 5 AÜG.

## **6. Zusammenfassung**

Je intensiver fremdes Personal in betriebliche Abläufe eingebunden wird, desto größer wird das Risiko, (verdeckte) Arbeitnehmerüberlassung zu praktizieren.

Die rechtliche Einordnung in Arbeitnehmerüberlassung, Werkvertrag oder Projektarbeit erfordert eine sorgfältige Prüfung nicht nur zu Beginn der Zusammenarbeit. Erforderlich sind auch klare Kriterien für die Durchführung des Vertragsverhältnisses und nachgelagerte Kontrollen, ob diese Kriterien (noch) tatsächlich eingehalten werden.