



Aderhold - Update

Reform der Arbeitnehmerüberlassung: Was Sie beim Einsatz von Fremdpersonal beachten müssen

Seit dem 1. April 2017 ist die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft getreten. Durch die Reform sollen die Rechte der Leiharbeiter gestärkt werden. Dies bringt weitreichende Änderungen für Unternehmen beim Einsatz von Fremdpersonal mit sich; darunter insbesondere Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten, welche auch für Altverträge gelten und deren Nichteinhaltung schwerwiegende finanzielle Folgen für Entleiher und Verleiher haben. Die wichtigsten Änderungen und welche Sanktionen bei einem Verstoß drohen, haben wir im Folgenden für Sie zusammengestellt:

1. Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht auch für Altverträge

Was muss ich wissen?

Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG muss ab dem 1. April 2017 eine Arbeitnehmerüberlassung zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als solche bezeichnet werden (Kennzeichnungspflicht) und dem Schriftformerfordernis gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG genügen. Ferner muss im Vertrag der Name des eingesetzten Leiharbeiters ausdrücklich benannt sein (Konkretisierungspflicht, § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG). Der Verleiher ist ebenso verpflichtet, den Leiharbeiter darüber informieren, dass er als solcher tätig wird, § 11 Abs. 2 Satz 4 AÜG.

Damit entfällt für viele Unternehmen die Möglichkeit der sogenannten "Fallschirmlösung". In Konstellationen, in denen bisher ein vermeintlicher Dienst- oder Werkvertrag tatsächlich als Arbeitnehmerüberlassung gelebt wurde, konnten die Vertragsparteien die negativen Rechtsfolgen durch eine vom vermeintlichen Auftragnehmer vorsorglich eingeholte Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ("Vorratserlaubnis") vermeiden. Dies ist durch die neuen Kennzeichnungs- und Offenlegungspflichten nicht mehr möglich.

ACHTUNG: Die Pflichten bestehen ausdrücklich auch für Altverträge; d.h. dass nunmehr ab dem 1. April 2017 auch für bestehende Leiharbeitsverträge die Konkretisierung der eingesetzten Personen zu erfolgen hat.

Was passiert bei einem Verstoß gegen diese Pflichten?

Ein Verstoß gegen diese Pflichten führt zu dem, dass der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam ist (§ 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG). Zum anderen wird ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher fingiert (§ 10



Dirk Helge Laskawy

☎ +49 (0)341 449 24 - 300
☎ +49 (0)69 240030 - 000
☎ +49 (0)30 88 720 - 647
✉ d.laskawy@aderhold.de



Peggy Lomb

☎ +49 (0)341 449 24 - 300
☎ +49 (0)69 240030 - 000

Aderhold - Update

Abs. 1 AÜG). Diese Rechtsfolge tritt nur dann nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer – gebunden an bestimmte Fristen – gegenüber der Agentur für Arbeit eine Festhaltungserklärung abgibt, die darauf gerichtet ist, dass der Leiharbeitnehmer auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Verleiher besteht. Ein Vorhalten dieser Erklärung auf Verdacht reicht dabei nicht aus. Die Nichteinhaltung der neuen Pflichten stellt jeweils eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit Geldbußen bis zu 30.000,00 EUR je Verstoß geahndet werden kann.

+49 (0)30 88 720 - 647
p.lomb@aderhold.de

2. Höchstüberlassungsdauer 18. Monate

Was muss ich wissen?

Nach § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG beträgt die Höchstüberlassungsdauer für denselben Leiharbeiter 18 Monate. Danach muss er vom Einsatz beim Entleiher (auch in einem anderen Betrieb des Entleihers) abgezogen werden. Die Frist ist arbeitnehmerbezogen und knüpft nicht etwa an den Arbeitsplatz oder die besetzte Stelle an. Derselbe Arbeitsplatz kann also nacheinander mit wechselnden Leiharbeitnehmern besetzt werden. Der Zeitraum der vorherigen Überlassung durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist auf die Überlassungshöchstdauer anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen (§ 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG).

Durch Tarifvertrag darf von dieser Höchstüberlassungsdauer sowohl nach oben als auch nach unten abgewichen werden. Gilt zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer keine Tarifvertragsbindung, können abweichende tarifvertragliche Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden, sofern sie vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst sind und eine Höchstdauer von 24 Monaten nicht überschritten wird (§ 1 Abs. 1b Sätze 3-6 AÜG).

ACHTUNG: Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 sind bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen.

Was passiert bei einem Verstoß?

Bei Überschreitung der Höchstdauer drohen Bußgelder von bis zu 30.000,00 EUR. Ferner kommt es zur Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b i. V. m. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Auch hier ist eine Ausnahme durch Abgabe einer entsprechenden Festhaltungserklärung durch den Leiharbeitnehmer denkbar. Ferner kann bei nicht nur geringfügiger Überschreitung die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis wegen Unzuverlässigkeit versagt werden.

3. Equal Pay



Aderhold - Update

Was muss ich wissen?

Gemäß § 8 Abs. 1 AÜG sollen Leiharbeitnehmer während der Überlassung das gleiche Gehalt wie vergleichbare Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb erhalten. Hiervon kann grundsätzlich nur durch Tarifvertrag und dann lediglich für die ersten neun Monate der Überlassung abgewichen werden. Eine längere Abweichung ist nur zulässig, wenn ein Tarifvertrag Lohnaufstockungen bereits nach längstens sechs Wochen vorsieht, § 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG und Equal Pay nach einer Einsatzdauer von spätestens 15 Monaten gewährt wird.

ACHTUNG: Frühere Überlassungen bei demselben Entleiher sind auf die Frist von neun Monaten vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen nicht mindestens drei Monate liegen.

Was passiert bei einem Verstoß gegen diese Pflichten?

Ein Verstoß hiergegen kann zu einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 EUR führen. Der Leiharbeitnehmer kann zudem auf Equal Pay klagen (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG). Ferner kann die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers widerrufen werden. In der Folge kann dies zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer und dies wiederum zu einer Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher führen.

Jetzt müssen Sie handeln!

Als Unternehmer müssen Sie sich also künftig bereits vor dem Beginn des Fremdpersonaleinsatzes festlegen, ob Sie einen Werkvertrag/Dienstvertrag schließen wollen oder beabsichtigen eine Arbeitnehmerüberlassung durchzuführen. Die neuen Pflichten gelten ohne Übergangsregelung auch für Altverträge. Insbesondere hinsichtlich der Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht bedarf es daher einer schnellen Umsetzung. Hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob trotz Ausgestaltung als Werkvertrag/Dienstvertrag nicht tatsächlich eine Arbeitnehmerüberlassung gelebt wird und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden müssen. Bei Alt-AÜG-Verträgen ist es ratsam eine Anlage mit den Namen der eingesetzten Leiharbeitnehmer anzufügen.

Weitere Details zu diesem Aderhold - Update finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.aderhold.legal/news/440>



Aderhold - Update

Die Aderhold Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist eine in allen wesentlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts spezialisierte Kanzlei mit langjähriger Erfahrung in der anwaltlichen Beratung und Vertretung. Gemeinsam mit ausgewählten Kooperationspartnern entwickeln wir interdisziplinäre Lösungen für die komplexen Aufgabenstellungen unserer Mandanten. Wir beraten nachhaltig: Als erfahrener Partner finden wir individuelle Antworten auf hochkomplexe rechtliche Fragen.

Mit diesem Newsletter beabsichtigen wir, über aktuelle Themen zu informieren. Wir bezwecken hiermit nicht, die Entwicklung von Gesetzgebung und Rechtsprechung vollständig zu erfassen oder Rechtsrat für den Einzelfall zu erteilen.

Faxantwort

Bitte senden Sie mir das Aderhold Update künftig

- in gedruckter Ausführung
- per Email

kostenlos, unverbindlich, jederzeit kündbar.

Ich möchte das Aderhold Update nicht mehr erhalten.

Fax-Antwort an: +49 341 44924-100

E-Mail-Antwort an: anna.woelke@aderhold-legal.de

Ihre Firma:

Ihr Name:

Ihre Email-Adresse:

Ihre Adresse:

Diese und alle weiteren Ausgaben des Aderhold Update finden Sie im Internet unter:
www.aderhold.legal