

## NEWSLETTER

### 1. AÜG-Reform 2017

Für den Einsatz von Leiharbeitern in Unternehmen gelten ab dem 01.04.2017 neue gesetzliche Regeln, die eine Vielzahl von gravierenden Änderungen mit sich gebracht haben. Im Einzelnen:

#### a) Das Ende der Vorratserlaubnis!

Für viele unbemerkt, wurde der bisherige § 1 Abs. 1 AÜG um den folgenden Satz 5 ergänzt: „*Verleiher und Entleiher haben die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen.*“ Dieser unscheinbar wirkende Satz hat gravierende Auswirkungen auf die bislang

noch mögliche sogenannte „Vorratserlaubnis“ oder „Fallschirmlösung“.

Dabei handelt es sich vor allem um die Fälle, in denen ein Dienstleister mittels Werk- oder Dienstvertrag im Unternehmen tätig wird und seine Mitarbeiter entsprechend einsetzt. Die rechtliche Abgrenzung zur Leiharbeit ist in diesen Fällen jedoch häufig sehr komplex und kann nicht immer eindeutig beantwortet werden. Daher haben die Dienstleister oft eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis „auf Vorrat“ beantragt, um sich abzusichern. Falls sich die Zusammenarbeit nämlich später als Zeitarbeit „entpuppte“, war diese sogenannte „verdeckte Arbeitnehmerüberlassung“ aufgrund der zuvor beantragten AÜG-Erlaubnis wirksam.

Diese Möglichkeit fällt nunmehr weg und der Gesetzgeber sanktioniert die verdeckte Arbeitnehmerüberlassung. Entleiher und Zeitarbeitsunternehmen müssen nun von Beginn an eine vereinbarte Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnen. Bei Fehlern kann dies **gravierende Folgen** für den Entleiher haben: Es wird nämlich ein **Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer fingiert**.

Allerdings, und auch dies ist neu im AÜG: Der Leiharbeitnehmer kann erstmals die Fiktion des Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher verhindern. Dazu muss er – gebunden an bestimmte Fristen – gegenüber der Agentur für Arbeit sowie dem Ent- oder Verleiher erklären, dass er am ursprünglichen Arbeitsvertrag, also mit dem Zeitarbeitsunternehmen, festhalten möchte.

#### b) Neue Überlassungshöchstdauer!

Nach dem zum 01.04.2017 neu eingefügten § 1 Abs. 1 b) des AÜG darf ein Leiharbeitnehmer nicht länger als **18** aufeinanderfolgende **Monate** bei demselben Entleiher eingesetzt werden.

Liegen zwischen zwei Einsätzen desselben Leiharbeitnehmers beim gleichen Entleiher mehr als 3 Monate, beginnt die Berechnung der Überlassungshöchstdauer von vorne. Zu beachten ist, dass die Vorschrift personen- nicht jedoch arbeitsplatzbezogen ausgestaltet ist. Das bedeutet, Unternehmen müssen sich spätestens nach 18 Monaten von einem eingesetzten Leiharbeitnehmer trennen, dürfen aber im Anschluss auf demselben Arbeitsplatz einen anderen Leiharbeitnehmer einsetzen.

**c) Konkretisierung der Leiharbeiter vor der Überlassung!**

Nach dem neuen § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG müssen Ver- und Entleiher vor Beginn der Überlassung die eingesetzten Leiharbeiter konkret benennen. Dabei haben sie sich auf den Überlassungsvertrag zu beziehen.

Rahmenverträge dürften demnach weiterhin möglich sein, wenn die entsprechenden Leiharbeiter vor einem bestimmten Einsatz namentlich genannt werden.

**d) Gleicher Lohn nach 9 Monaten!**

Seit dem 01.04.2017 müssen Leiharbeiter und vergleichbare Stammmitarbeiter spätestens nach 9 Monaten gleich bezahlt werden (Equal Pay-Grundsatz).

In den Bereichen, in denen Branchenzuschläge gelten, ist die Frist von 9 auf 15 Monate verlängert.

**Tipp für die Praxis:**

Mitarbeiter in der Buchhaltung und sonstigen Abteilungen, die berechtigt sind, größere Überweisungen zu tätigen, sollten unbedingt auf diese „Chef-Masche“ hingewiesen werden. Schon beim geringsten Zweifel, wer sie da angerufen oder angemailt hat, sollten Mitarbeiter lieber bei ihrem Chef nochmals nachfragen. Sollte eine Überweisung aufgrund einer Betrugstat erfolgt sein, sollten nicht nur die Anwälte, sondern auch die Polizei sowie die Hausbank unverzüglich eingeschaltet werden, um den Geldtransfer eventuell noch stoppen zu können.



Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht