



Wichtige Änderungen zur Arbeitnehmerüberlassung, auch Leih- oder Zeitarbeit genannt, sind nunmehr am 01.04.2017 in Kraft getreten.

1. Überlassungshöchstdauer und Equal Pay

1. Das AÜG 2017 sieht nunmehr eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 aufeinanderfolgenden Monaten vor (§ 11 b 1 AÜG nF). In Tarifverträgen der Einsatzbranche kann diese verlängert werden. Daneben können die Sozialpartner die Verlängerung näher ausgestalten, beispielsweise durch die Differenzierung von Einsatzzwecken und Einsatzgebieten oder durch Festlegung von Höchstquoten an Leiharbeitskräften. Ebenfalls können sie Öffnungsklauseln vorsehen, die abweichende Regelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zulassen. Nach § 11 b 4 AÜG nF können so auch nicht-tarifgebundene Entleiher im Rahmen der in ihrer Branche geltenden tariflichen Maßgaben die Überlassungshöchstdauer verlängern, indem sie einen Tarifvertrag mit ausdrücklich festgelegter Höchstdauer durch eine Betriebsvereinbarung inhaltsgleich nachzeichnen oder eine tarifliche Öffnungsklausel für solche nutzen.



Legt der Tarifvertrag für eine betriebliche Öffnungsklausel keine genaue Höchstdauer fest, können tarifungebundene Arbeitgeber eine maximale Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten vereinbaren; ist dies hingegen der Fall, können sie diese entsprechend ausreizen.

Unterliegt der Entleiherbetrieb mehreren Tarifverträgen, so ist auf den repräsentativen Tarifvertrag der Branche abzustellen. Um Umgehungen vorzubeugen, haben ein Wechsel des Verleihers und kurzfristige Unterbrechungen keinen Einfluss auf die Berechnung der Überlassungshöchstdauer. Unterbrechungen zwischen zwei Überlassungen zum selben Entleiher bleiben nach § 11 b 2 AÜG nF unberücksichtigt, wenn diese drei Monaten nicht übersteigen.

2. Spätestens nach einer Einsatzdauer von neun Monaten haben Leiharbeitnehmer künftig einen Anspruch auf Equal Pay (§ 8 IV 1 AÜG nF; das Equal Pay/Treatment Gebot bedeutet, dass der Verleiher verpflichtet ist, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.), dh längere Abweichungen sind nur noch durch Tarifverträge der jeweiligen Branche zulässig. Diese müssen allerdings eine stufenweise Anhebung vorsehen, beginnend nach sechs Wochen, und nach spätestens 15 Monaten ein



vergleichbares Gesamtentgelt erreichen. Bei nichttarifgebundenen Arbeitgebern erfolgt zur Ermittlung wiederum ein Rückgriff auf den Branchentarifvertrag, wenn kein vergleichbarer Stammarbeitnehmer vorhanden ist.

Zwar erläutert das Gesetz nicht, welche Entgeltbestandteile auf das Equal Pay anzurechnen sind, jedoch dürften aufgrund des zuletzt gleichen Umstands im Mindestlohngesetz die dort entwickelten Grundsätze übertragbar sein, wonach alle Gehaltskomponenten zu berücksichtigen sind, die im direkten Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung stehen.

2. Konkretisierungs- und Kennzeichnungspflicht

- Rechtsfolgen bei Verstößen

Die Überlassung ist künftig im Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher eindeutig als solche zu bezeichnen. Dabei ist die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf den Überlassungsvertrag zu benennen (§ 1 I 5 und 6 AÜG nF). Ferner hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als solcher tätig wird. Nicht mehr möglich ist die Heilung einer missbräuchlichen Gestaltung durch den Vorhalt einer



Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Zudem regelt § 1 I 3 AÜG nF ein Verbot des Weiter- und Kettenverleihs.

Für die Überschreitung der Höchsteinsatzdauer, die Überlassung ohne Erlaubnis oder die fehlende Kennzeichnung einer Arbeitnehmerüberlassung sieht § 10 I AÜG nF als primäre Sanktion die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher vor. § 10 a AÜG nF erstreckt diese Fiktion, falls ein solcher Verstoß bei einem unzulässigen Weiterverleih begangen wird. Zusätzlich ist ein Bußgeld bis zu 30.000 Euro möglich, auch bei Verstößen gegen Konkretisierungs- und Kennzeichnungspflichten. Im Falle der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses besteht indes ein Widerspruchsrecht des Leiharbeitnehmers: Nach § 9 I Nr. 1 Hs. 2 AÜG nF kann er innerhalb eines Monats nach Beginn der (fehlerbehafteten) Überlassung oder ab Überschreiten der Überlassungshöchstdauer schriftlich eine Festhaltungserklärung abgeben, in der er zum Ausdruck bringt, dass das Arbeitsverhältnis zum Verleiher fortbestehen soll. Für den Beginn der Monatsfrist kommt es auf die Kenntnis des Leiharbeitnehmers jedoch nicht an. Um unzulässigem Druck des Verleihers vorzubeugen, ist die Erklärung gemäß § 9 II AÜG nF nur dann wirksam, wenn sie vom Leiharbeitnehmer persönlich bei der Agentur für Arbeit vorgelegt wird, diese das Datum der Vorlage und die Identität des Leiharbeitnehmers



bestätigt und die Erklärung spätestens drei Tage danach dem Ver- oder Entleiher zugeht.

3 . Inkrafttreten und Übergangsregelung

Die Neufassung des AÜG trat am 1.4.2017 in Kraft und gilt nicht rückwirkend: Sowohl für die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer als auch für die Übergangsregelung zum Equal Pay bleiben Überlassungszeiten davor unberücksichtigt, damit laufende Überlassungen nicht unmittelbar wegen Erreichen der Überlassungshöchstgrenze beenden werden müssen bzw. wegen Unterschreitung der Vergütung beeinträchtigt werden.

Zudem erhalten die Sozialpartner so ausreichend Zeit, um individuelle Regelungen vereinbaren zu können.

Andreas Wolf

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

