

Mandanteninfo April 2017

Das neue AÜG – Arbeitgeber können zufrieden sein

Nach kontroversen Diskussion im Gesetzgebungsverfahren zum neuen AÜG tritt es jetzt zum 01.04.2017 in Kraft. Prekäre Arbeitsverhältnisse beenden wird es nicht.

Überlassungshöchstdauer 18 Monate?

Nach dem ab 01.04.2017 geltenden neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dürfen einzelne Leiharbeiter **nicht mehr als 18 Monate auf demselben Arbeitsplatz** bei einem Entleiher arbeiten – grundsätzlich. Bei Überschreiten der neuen Überlassungshöchstdauer ist das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam. Kraft Gesetzes entsteht in diesem Fall ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter. **Tarifverträge oder auch Betriebsvereinbarungen** können jedoch Abweichungen vorsehen, die eventuell einen – gegenüber den 18 Monaten deutlich – **längeren Einsatz** von Leiharbeitern ermöglichen. Sofern der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen enthält, können auch nicht tarifgebundene Einsatzunternehmen davon Gebrauch machen, allerdings nur bis zu einer Überlassungshöchstdauer **von 24 Monaten. Für tarifgebundene Einsatzunternehmen gilt diese zeitliche Grenze nicht.**

Die für einzelne Leiharbeiter geltende Obergrenze von 18 Monaten spielt aber in der Praxis keine Rolle: das AÜG verbietet nämlich nicht einen **Austausch der Leiharbeiter auf demselben Arbeitsplatz**. Es wird künftig wieder möglich sein, einen Arbeitsplatz dauerhaft mit wechselnden Arbeitnehmern zu besetzen. Die Begrenzung auf 18 Monate bezieht sich nur auf einzelne Arbeitnehmer, sie verbietet nicht, durch permanenten Austausch den Arbeitsplatz dauerhaft mit Leiharbeitern zu besetzen. Dies ist nicht nur ein eklatanter Verstoß gegen EU-Recht, sondern auch für die Betroffenen eine deutliche Verschlechterung.

Eigentlich soll Leiharbeit nur „vorübergehend“ erfolgen. Dieser Grundsatz ist in der EU-Leiharbeitsrichtlinie verankert. Und die Rechtsprechung hatte in den letzten Jahren klargestellt, dass die Besetzung von Arbeitsplätzen beim Entleiher nur bei einem vorübergehenden Beschäftigungsbedarf zulässig und eine Besetzung von Dauerarbeitsplätzen untersagt sei. Ein Missbrauch – wie beim Schlecker-Skandal – war

Stefan Bell
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Maike Koll
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp
Rechtsanwältin

Stefani Dach
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE330303

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

dadurch zuletzt ausgeschlossen. Durch das neue AÜG wird aber diese Schlecker-Praxis wieder legalisiert

Equal Pay nach 9 Monaten?

„Equal Pay“ bedeutet gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Diesen Grundsatz hat das neue AÜG jetzt gesetzlich verankert. Nach 9 Monaten sollen Leiharbeiter das gleiche Entgelt erhalten wie die Stammbesellschaft. Aber: Allenfalls **ein Viertel der Leiharbeiter arbeitet überhaupt länger als neun Monate**, die restlichen drei Viertel werden somit vom Gleichstellungsgrundsatz ausgenommen. Außerdem gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nach der EU-Leiharbeitsrichtlinie schon ab dem ersten Tag eines Einsatzes, danach hat der Leiharbeiter einen Anspruch auf die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen – einschließlich des Arbeitsentgelts. Und zwar ab dem ersten Tag, an dem der Leiharbeiter im Betrieb beschäftigt ist. Die nun eingeführte Regelung für ein Equal Pay nach erst 9 Monaten stellt deshalb eine **deutliche Verschlechterung gegenüber dem EU-Recht** dar.

Leiharbeiter zählen und wählen

Im neuen AÜG ist geregelt, dass Leiharbeiter im Entleihbetrieb bei zahlreichen betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten mitzählen und damit Berücksichtigung im Betrieb des Entleihers finden (§ 14 Abs. 2 Satz 4 und 5 AÜG): Leiharbeiter sind folglich im Rahmen des BetrVG, des Europäischen Betriebsrätegesetzes und der Mitbestimmungsgesetze mitzuzählen, wenn eine Norm eine bestimmte Beschäftigtenzahl voraussetzt. Das bezieht sich z.B. auf die **Schwellenwerte der §§ 9 und 38 BetrVG**. Ausdrücklich ausgenommen sind die Schwellenwerte des § 112a BetrVG, der aber nur die Frage betrifft, ob eine **Betriebsänderung in Form einer reinen Personalreduzierung** sozialplanpflichtig ist. Es geht darum, die Einbeziehung von Leiharbeitern nicht zum Nachteil der Stammbesellschaft wirken zu lassen. Bezöge man Leiharbeiter auch bei der Berechnung nach § 112a BetrVG ein, so erhöhte sich dadurch nur der Bezugswert für die dort genannten Prozentzahlen. Dadurch könnte bei bestimmten Betriebsänderungen die Sozialplanpflicht entfallen. Bei allen anderen Betriebsänderungen des § 111 BetrVG werden die Schwellenwerte (§ 17 KSchG) von dieser Ausnahme jedoch nicht erfasst!

Fazit:

Für Leiharbeiter ergeben sich aus der Reform des AÜG keine spürbaren Verbesserungen: die Zahl der AN in solchen prekären Arbeitsverhältnissen wird durch die neuen Regelungen wohl kaum reduziert werden. Auch eine bessere Bezahlung ist in weite Ferne gerückt. Die durch die Hartz-Gesetze eingeführten Regelungen zu Lasten von Stammbesellschaften werden eher verschlechtert als verbessert.

**Stefan Bell, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro Düsseldorf**