

21. März 2017

VPLT-Informationen

Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und andere Gesetze Inkrafttreten am 01.04.2017 · Die wichtigsten Änderungen

Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die äußerst umstrittenen Referentenentwürfe überarbeitet hat, hat der Bundestag das Gesetz in der Fassung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 21. Oktober 2016 angenommen und weiter an den Bundesrat geleitet. Dieser hat am 04. November letzten Jahres entschieden, zu dem vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Gesetz keinen Antrag gemäß Artikel 77 Absatz 2 des Grundgesetzes zu stellen. Damit war der Weg frei für das Inkrafttreten am 01.04.2017. Nach fast drei Jahren Beratungszeit wird das im Koalitionsentwurf festgeschriebene Reformvorhaben ein Gesetz.

Was verändert sich?

- Die Überlassungshöchstdauer wird auf 18 Monaten festgelegt. Ein Folgeinsatz ist erst nach Ablauf einer Unterbrechung von mehr als drei Monaten möglich. Lediglich auf Grundlage eines Tarifvertrags der Entleiherbranche kann von dieser Grundregel abgewichen werden.
- Nach neunmonatigem Einsatz (nach dem 271ten Tag) beim Entleiher müssen Zeitarbeiter mit den Stammarbeitnehmern in Sachen Arbeitsentgelt gleichgestellt werden (Equal Pay). In diesem Fall bedarf es einen Branchenzuschlagstarifvertrag (mit festgelegter stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts), um von dieser Regelung abweichen zu dürfen. Allerdings: spätestens nach 15 Monaten muss die Gleichstellung erfolgen. Neben dem Arbeitsentgelt zählen auch Sachbezüge, für die ein Wertausgleich in Euro erfolgen kann.
 Ein Verstoß kann mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden (§16 Abs. 1 Ziff. 7 AÜG). Eine Strafbarkeit kann auch nach §266 StGB wegen der Hinterziehung von Sozialversicherungsabgaben möglich sein.
- Um dem Gesetz zu entsprechen, muss **vor** Beginn jeder Überlassung der schriftliche Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorliegen. Damit verbunden sind:
 - a) die Kennzeichnungspflicht = deutliche Bezeichnung der Arbeitnehmerüberlassung,
 - b) die Konkretisierungspflicht = genaue Angaben zum überlassenen Mitarbeiter, und
 - c) die Informationspflicht = der Mitarbeiter muss informiert werden, dass er als Zeitarbeiter eingesetzt wird.
 Sollte gegen diese Pflichten verstoßen werden, hat der Zeitarbeiter ein Wahlrecht und kann eine Festhaltenserklärung abgeben. Das ist gleichbedeutend mit der Entstehung eines Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch beim Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer. Bei Verstößen gegen die Kennzeichnungspflicht und/oder der Konkretisierungspflicht können Verleiher und Entleiher mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro belangt werden. Im Einzelfall kann mit einem Bußgeld von bis zu 1.000 Euro gegenüber dem Verleiher bei einem Verstoß gegen die Hinweispflicht geahndet werden. Außerdem droht der Entzug des AÜG-Erlaubnis.
- Im neuen Gesetz wird lediglich der „Streikbrecher-Einsatz“ verboten. Solange Zeitarbeiter keine Aufgaben wahrnehmen, die bisher von Streikenden verrichtet wurden, können sie weiterhin eingesetzt werden. Streikende dürfen nach wie vor nicht durch Zeitarbeiter ersetzt werden.

Das Leistungsverweigerungsrecht des Zeitarbeitnehmers, der schon in der bisherigen Fassung bestand, bleibt unverändert.

Bei Verstößen können Entleiher Bußgelder von bis zu 500.000,00 Euro im Einzelfall drohen.

- Das neue Gesetz enthält ein ausdrückliches Verbot der Kettenüberlassung. Entleiher müssen nicht nur prüfen, ob ihr Verleiher über eine AÜ-Erlaubnis verfügt, sondern auch, ob der eingesetzte Leiharbeiter ein direkter Arbeitnehmer des Verleihers ist. Dazu wurde ein neuer Ordnungswidrigkeitstatbestand geschaffen. Sowohl gegenüber dem „verleihenden“ Entleiher, als auch gegenüber dessen Kunden, kann mit einer Geldbuße von bis zu 30.000,00 geahndet werden.
- §611a BGB
Der höchst umstrittene Kriterienkatalog wurde nicht im Gesetz übernommen. Somit wird an der Rechtsprechung zum Begriff des Arbeitnehmervertrags festgehalten. Er wird gesetzlich als Unterfall des Dienstvertrags definiert.
- Die aktuelle Rechtsprechung des BAG bezüglich der betrieblichen Mitbestimmung wird umgesetzt. Zeitarbeitnehmer werden zukünftig bei der Berechnung der Schwellenwerte (Bestimmung der Größe des Betriebsrats im Entleiherbetrieb/nach den Wahlordnungen) grundsätzlich berücksichtigt. Wenn der Einsatzdauer mindestens sechs Monate beträgt, werden Zeitarbeitnehmer bei der Berechnung der Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung berücksichtigt.
- In Zukunft soll die Informationsrechte des Betriebsrats erweitert werden. Durch eine weitere Änderung im Bereich des Betriebsverfassungsrechts wird der Inhalt des bereits bestehenden Informationsrechts des Betriebsrates über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebes stehen, erweitert und klargestellt. Aus dem Bundestagsausschuss wurde mitgeteilt, daß dieses Informationsrecht nicht zum Inhalt hat, dass die Arbeitsverträge der entliehenen Mitarbeiter dem Betriebsrat des Entleihers vorgelegt werden müssen.

Ob einzelne Teile des neuen Gesetzes einer verfassungsmäßigen Überprüfung standhalten werden, ist noch offen. Beim Umgang mit Gesetzen im Bereich Arbeitsrecht ist eine professionelle Beratung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu empfehlen.