



HECKER
WERNER
HIMMELREICH
RECHTSANWÄLTE

Die AÜG-Reform 2017

RA Kevin Woicke

www.hwhlaw.de



Einleitung

- Das „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ bewirkt tiefgreifende Veränderungen im AÜG
- Bereits nach dem Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD von **2014** sollten die sukzessive immer weiter gelockerten Regelungen über die Zeitarbeit wieder eingeschränkt werden
- Nunmehr umgesetzt mit der AÜG-Reform, die zum 01.04.2017 in Kraft getreten ist



1. Höchstüberlassungsdauer

a) Regelungsgehalt

- Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als **18** aufeinanderfolgende **Monate** demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen
- Der Zeitraum vorheriger Überlassungen ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen



- Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017 sind bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer **nicht** zu berücksichtigen
- Von der Höchstüberlassungsdauer kann in Tarifverträgen der Entleiherbranche abgewichen werden



b) Rechtsfolgen

- Mit dem Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer tritt die **Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrages ein** (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG)
- Mit Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrags gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer kraft Gesetzes als zu Stande gekommen (§§ 10 Abs. 1 AÜG, 9 Abs. 1 Nr. 1 b AÜG). Aber: Möglichkeit der **Festhaltungserklärung**
- keine Unwirksamkeit des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages



- Gewerberechtlich droht Versagung oder Nichtverlängerung der Überlassungserlaubnis (vgl. § 3 I Nr. 1 AÜG) bzw. deren Rücknahme oder Widerruf (§§ 4, 5 AÜG)
- Der Verstoß gegen die Höchstüberlassungsdauer stellt eine Ordnungswidrigkeit des **Verleihers** dar (§ 16 I Nr. 1 e AÜG)
- Außerdem sind im Zusammenhang mit Verstößen gegen das AÜG die allgemeinen Ordnungswidrigkeitentatbestände in §§ 30, 130 OWiG zu beachten



2. Verbot der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung

a) Regelungsgehalt

- Arbeitnehmerüberlassung darf nur noch „**offen**“ ausgeführt werden
- Offenlegungsgebot: Verleiher und Entleiher haben die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen
- Konkretisierungspflicht: Die Person des Leiharbeitnehmers muss vor der Überlassung unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmer-überlassungsvertrag konkretisiert werden



- Soll ein überlassener Leiharbeiter durch einen anderen Leiharbeiter ersetzt werden, muss vor dem Arbeitseinsatz des Ersatzmanns **erneut** eine Konkretisierung erfolgen
- Für das Offenlegungsgebot gilt **keine Übergangsregelung**



b) Rechtsfolgen

- Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrags nur bei **kumulativer** Verletzung der Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht (§ 9 I Nr. 1 a AÜG)
- Bei Verstößen gegen die Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten greifen jeweils gesonderte Ordnungswidrigkeitstatbestände. Diese gelten für Verleiher und Entleiher
- im Übrigen wie bei Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer



3. Verbot des Kettenverleihs

a) Regelungsgehalt

- Die Überlassung und das Tätigwerdenlassen von Arbeitnehmern als Leiharbeiter ist nur noch zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis besteht

b) Rechtsfolgen

- Verstoß gegen Verbot des Kettenverleihs als solcher zivilrechtlich sanktionslos



- die Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrages tritt nur ein, wenn der **Weiterverleiher** seinerseits einen der in § 9 Abs. 1 Nr. 1-1 b AÜG für den Leiharbeitsvertrag bestimmten Unwirksamkeits-gründe gesetzt hat
- § 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG sanktioniert Verstöße gegen das Verbot des Kettenverleihs als Ordnungswidrigkeit



4. Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz

a) Regelungsgehalt

- Equal-Treatment-Grundsatz nunmehr einheitlich in § 8 AÜG geregelt
- Zeitliche Begrenzung der tariflichen Abweichungsmöglichkeit vom Gleichstellungsgrundsatz (§ 8 Abs. 4 AÜG)
- Durch Anwendung entsprechender Leiharbeitstarifverträge kann vom Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich des **Arbeitsentgelts** grundsätzlich nur noch für die ersten 9 Monate einer Überlassung an einen Entleiher abgewichen werden



- Eine längere Abweichung ist nur zulässig, wenn dies auf Grundlage eines Tarifvertrags erfolgt und dieser regelt, dass
 - nach einer Einarbeitungszeit von längstens **6 Wochen** eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an das vergleichbare tarifvertragliche Arbeitsentgelt in der Einsatzbranche erfolgt
 - und das „tarifvertragliche Quasi-Equal-Pay“ spätestens nach **15 Monaten** erreicht wird
- Der Zeitraum vorheriger Überlassungen ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen



b) Rechtsfolgen

- Vereinbarungen, die nicht im Einklang mit der Gleichstellungsverpflichtung (Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt etc.) oder den vorgesehenen Ausnahmen stehen, sind **unwirksam**
- Verstöße gegen den Gleichstellungsgrundsatz und festgesetzte Lohnuntergrenzen sind bußgeldbewehrt (§ 16 Abs. 1 Nr. 7a, 7b AÜG)