

Geplante Gesetzesänderungen zum AÜG

November 2015

Die bereits im Koalitionsvertrag der Bundesregierung enthaltene Ankündigung, Änderungen am AÜG vorzunehmen und Abgrenzungskriterien zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen gesetzlich festzuschreiben zu wollen, nimmt nun – wenn auch verspätet – Formen an. Das Bundesarbeitsministerium hat am 16. November 2015 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vorgelegt, der nun in die Ressortabstimmung gegeben wurde. Es ist beabsichtigt, dass die Neuregelungen zum Januar 2017 in Kraft treten sollen.

Dies sind die wichtigsten der geplanten Änderungen:

Überlassungsdauer

Die maximal zulässige Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern an einen Entleiher soll künftig 18 Monate betragen. Die geplante Neuregelung sieht eine arbeitnehmerbezogene, nicht eine arbeitsplatzbezogene Höchstüberlassungsdauer vor. Der Verleiher kann demselben Entleiher nach Ablauf der 18 Monate einen anderen Leiharbeitnehmer überlassen, ohne dass die vorangegangene Überlassung angerechnet wird. In einem Tarifvertrag der Einsatzbranche oder aufgrund eines solchen Tarifvertrags können allerdings längere Einsatzzeiten vereinbart werden.

Privilegierung der öffentlichen Hand

Die Personalgestellung gemäß § 4 Abs. 3 TVöD soll keiner Erlaubnis mehr bedürfen.

Equal Pay

Leiharbeitnehmer sollen spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt werden (Equal Pay). Auch hier soll eine eingeschränkte Abweichung aufgrund von Tarifverträgen möglich sein. Soweit für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-)Zuschlagstarifvertrag gilt, der

eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an Equal Pay vorsieht, soll der Anspruch auf Equal Pay erst nach einer Einsatzdauer von zwölf Monaten bestehen.

Einsatz während eines Streiks

Leiharbeitnehmer dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden, soweit der Betrieb des Entleihers unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Bisher stand den Leiharbeitnehmern nur ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

Mitbestimmung

Es wird klargestellt, dass Leiharbeitnehmer bei den für die Mitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher zu berücksichtigen sind, sofern dies der Zielrichtung der jeweiligen Norm nicht widerspricht. Dies soll wohl auch für die Unternehmensmitbestimmung gelten. Außerdem sollen Betriebs- und Personalräte künftig über die Zahl der Werkvertragsarbeiter und die rechtliche Grundlage dazu informiert werden.

Abgrenzung von Werk- und Arbeitsverträgen:

Um den Missbrauch von Werk- und Dienstvertragsgestaltungen zu verhindern und gleichzeitig die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern, sollen in einem neuen § 611a BGB (!) teilweise die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Abgrenzung abhängiger von selbstständiger Tätigkeit gesetzlich festgeschrieben werden. Maßgeblich soll danach insbesondere sein, ob die betreffende Person

- weisungsfrei bezüglich Zeit, Gestaltung der geschuldeten Leistung und Arbeitsort ist,
- die Leistung überwiegend in Räumen eines anderen erbringt,
- regelmäßig Mittel eines anderen zur Leistungserbringung benutzt,
- mit Personen zusammenarbeitet, die von einem anderen eingesetzt oder beauftragt sind,
- ausschließlich oder überwiegend für einen anderen tätig ist,
- keine eigene betriebliche Organisation unterhält,
- Leistungen erbringt, die nicht auf die Herstellung oder Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses oder Arbeitserfolges gerichtet sind,
- für das Ergebnis ihrer Arbeit keine Gewähr leistet.

Es soll weiter klargestellt werden, dass stets die tatsächliche Vertragsdurchführung maßgeblich für die Einordnung des Vertrages ist, wenn der Vertragswortlaut von der tatsächlichen Durchführung abweicht. Zudem soll eine widerlegliche Vermutung dahingehend eingeführt werden, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses festgestellt hat. Bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung sollen der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht bessergestellt werden als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Die „Rettungsschirmlösung“ wird in Zukunft nicht mehr helfen. Liegt verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vor, dann wird trotz einer Vorratserlaubnis des Verleihers/Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber begründet.

Es bleibt abzuwarten, was die Beratungen zum Entwurf des Bundesarbeitsministeriums ergeben. Die Arbeitgeber halten den Entwurf schon jetzt laut Arbeitgeberpräsident Kramer für „praxisfremd, hochbürokratisch und undurchführbar“.

Für weitere Informationen sowie Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:



Christine Ostwald
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel.: +49 89 55066-234
Fax: +49 89 55066-163
christine.ostwald@bakertilly.de



Stephanie Breitenbach
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel.: +49 89 55066-288
Fax: +49 89 55066-156
stephanie.breitenbach@bakertilly.de

Impressum:

Baker Tilly Roelfs, Cecilienallee 6-7, 40474 Düsseldorf, Tel.: +49 211 6901-01, www.bakertilly.de.
Baker Tilly Roelfs ist unabhängiges Mitglied des internationalen Netzwerks Baker Tilly International.

Redaktionsleitung/Koordination: RA Christine Ostwald, christine.ostwald@bakertilly.de

Hinweis:

Die in dieser Mandanteninformation enthaltenen Beiträge sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst. Eine Haftung kann trotz sorgfältiger Bearbeitung nicht übernommen werden. Die Ausführungen dienen ausschließlich der allgemeinen Information und können daher eine qualifizierte, fachliche Beratung im Einzelfall weder ganz noch teilweise ersetzen. Baker Tilly Roelfs steht Ihnen dazu gerne zur Verfügung.

www.bakertilly.de

Baker Tilly Roelfs gehört zu den größten partnerschaftlich geführten Beratungsgesellschaften Deutschlands und ist unabhängiges Mitglied im weltweiten Netzwerk Baker Tilly International. Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und Steuerberater sowie Unternehmensberater bieten gemeinsam ein breites Spektrum individueller und innovativer Beratungsdienstleistungen an.

Baker Tilly Roelfs entwickelt Lösungen, die exakt auf jeden einzelnen Mandanten ausgerichtet sind und setzt diese mit höchsten Ansprüchen an Effizienz und Qualität um. Auf Basis einer unternehmerischen Beratungsphilosophie stellen die mandatsverantwortlichen Partner interdisziplinäre Teams aus Spezialisten zusammen, die den jeweiligen Projektanforderungen genau entsprechen.

Die interdisziplinären Kompetenzen sind gebündelt in den Competence Centern Financial Services, Fraud • Risk • Compliance, Health Care, Private Clients, Public Sector, Real Estate, Restructuring, Schifffahrt, Sport, Transactions, Valuation sowie Versorgungseinrichtungen.

In Deutschland ist Baker Tilly Roelfs mit 1.050 Mitarbeitern an zwölf Standorten vertreten. Für die Beratung auf globaler Ebene sorgen 154 Partnerunternehmen mit über 27.000 Mitarbeitern in 133 Ländern innerhalb des weltweiten Netzwerks unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften Baker Tilly International.