

# Webinar: Briefing für Personalverantwortliche – SPEZIAL

## Die AÜG-Reform

**Marco Maurer**  
Rechtsanwalt/Associate  
T +49 69 7941 1132  
[mmaurer@mayerbrown.com](mailto:mmaurer@mayerbrown.com)

**Jörg Salzmann**  
Rechtsanwalt/Associate  
T +49 69 7941 1072  
[jsalzmann@mayerbrown.com](mailto:jsalzmann@mayerbrown.com)



**6. April 2017**

# Agenda

- Definition der Arbeitnehmerüberlassung und Verbot des Kettenverleihs
- Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht
- Höchstüberlassungsdauer von Leiharbeitnehmern
- Gleichstellungsgrundsatz – Equal Pay
- Einsatzverbot von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten der Mitbestimmung

# Definition der Arbeitnehmerüberlassung und Verbot des Kettenverleihs

- Legaldefinition der Arbeitnehmerüberlassung
  - *„Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.“*
- Abgrenzung zu Werk- und Dienstverträgen anhand wertender Gesamtbetrachtung der Umstände, insbesondere
  - Eingliederung in Arbeitsorganisation ↔ selbständige Leistungserbringung
  - Abgrenzbarkeit der geschuldeten Leistung
  - tätigkeitsbezogene Weisungen ↔ objektbezogene Weisungen (§ 645 BGB)
  - Bereitstellung von Arbeitsplätzen oder Betriebsmitteln
  - Grad des eigenen Unternehmerrisikos (Gewährleistung/Vergütungsstruktur)
- Verbot des Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleihs

# Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten

- Regelungsinhalte:

- **Kennzeichnungspflicht, § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG n.F.:**

*„Verleiher und Entleiher haben die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen.“*

- **Konkretisierungspflicht, § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG n.F.:**

*„Vor der Überlassung haben sie die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren.“*

- Verbundene Problemstellungen:

- Reichweite des Schriftformgebots, § 12 Abs. 1 AÜG

- Ende der sog. „Fallschirmlösung“

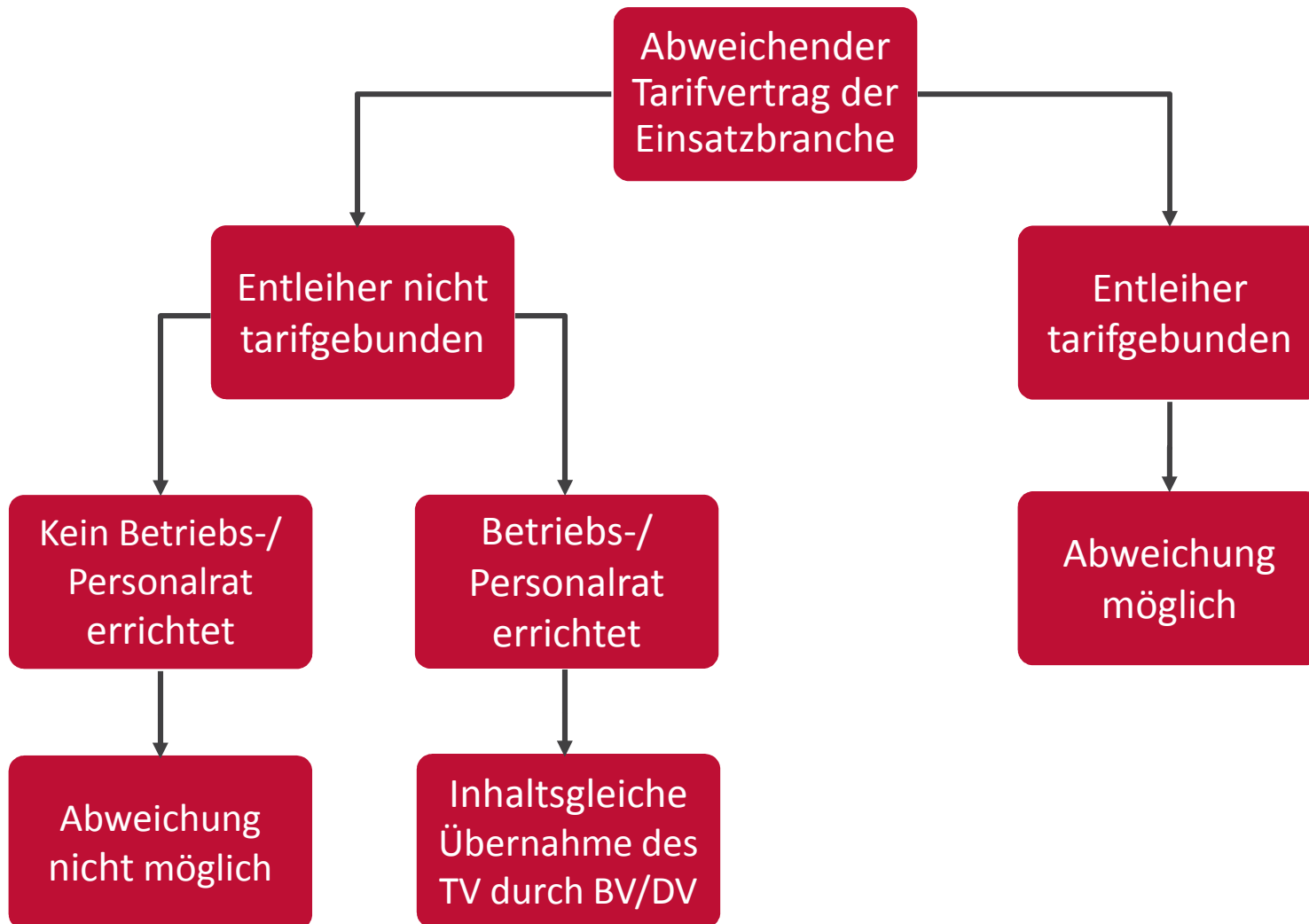
# Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten

- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer, § 10 Abs. 1 AÜG n.F.
  - alternativer oder kumulativer Verstoß gegen Konkretisierungs- und Kennzeichnungspflicht?
  - Festhaltungserklärung des Leiharbeitnehmers, § 9 Abs. 2 AÜG n.F.
- Ordnungswidrigkeit
  - Ahndung mit Geldbuße von bis zu € 30.000,-

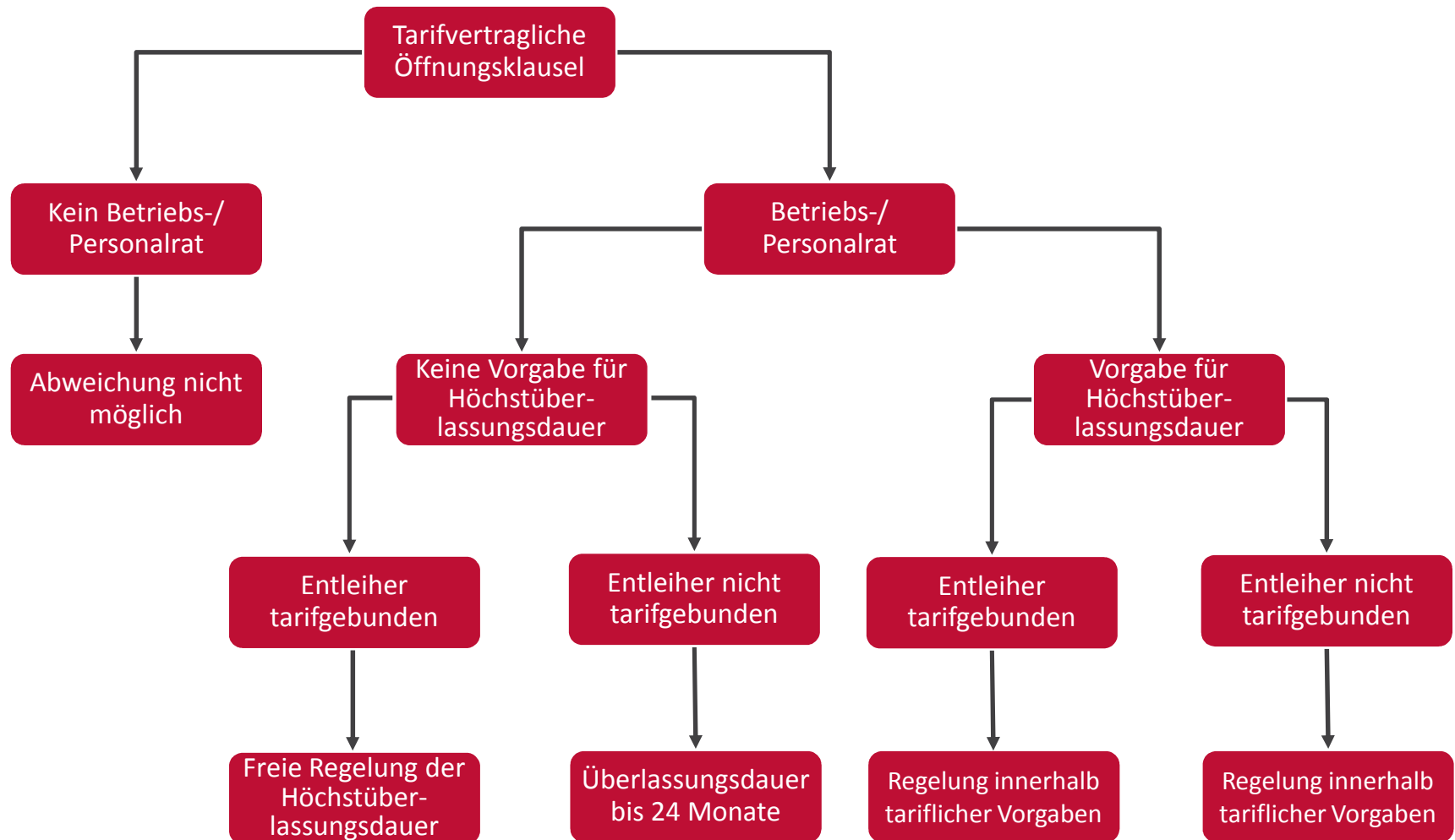
# Höchstüberlassungsdauer von Leiharbeitnehmern

- Grundsatz und Berechnung, § 1 Abs. 1b AÜG n.F.
  - Höchstüberlassungsdauer von bis zu 18 Monaten
  - Arbeitnehmerbezogenheit der Höchstüberlassungsdauer
  - Unternehmensbezogenheit des Entleiherbegriffs
  - Anrechnung vorangegangener Überlassungszeiten
- Lösungsmöglichkeiten für längere Einsatzzeiten
  - Konzernprivileg
  - Gemeinschaftsbetrieb
  - Abweichung durch Tarifvertrag
  - Abweichung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung (tarifliche Öffnungsklausel)

# Abweichungen von der Höchstüberlassungsdauer durch Tarifvertrag



# Abweichungen von der Höchstüberlassungsdauer durch Betriebs-/Dienstvereinbarung (tarifliche Öffnungsklausel)



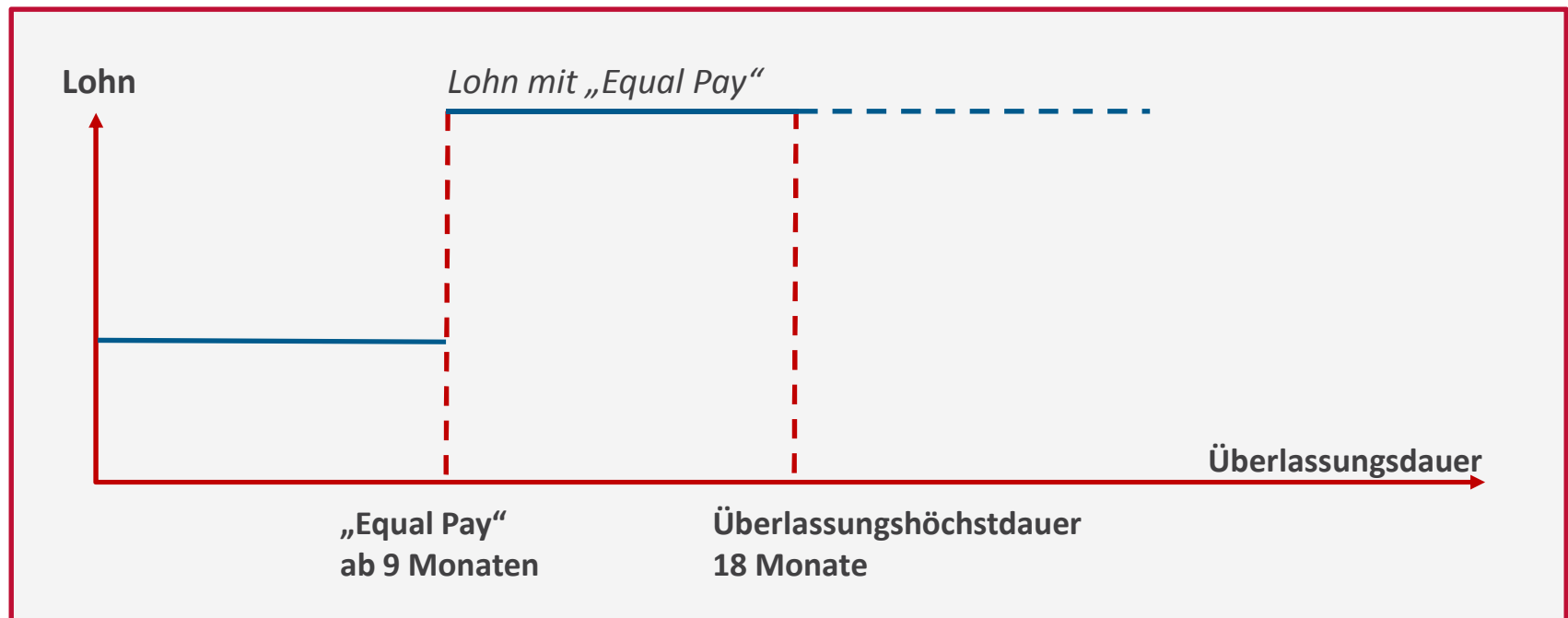


# Rechtsfolgen bei Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer

- Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer
- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer
  - Festhaltungserklärung des Leiharbeitnehmers
- Schadensersatzanspruch des Leiharbeitnehmers gegen den Verleiher
- Ordnungswidrigkeit
  - Ahndung mit Geldbuße von bis zu € 30.000,-
- Versagung oder Widerruf der Überlassungserlaubnis

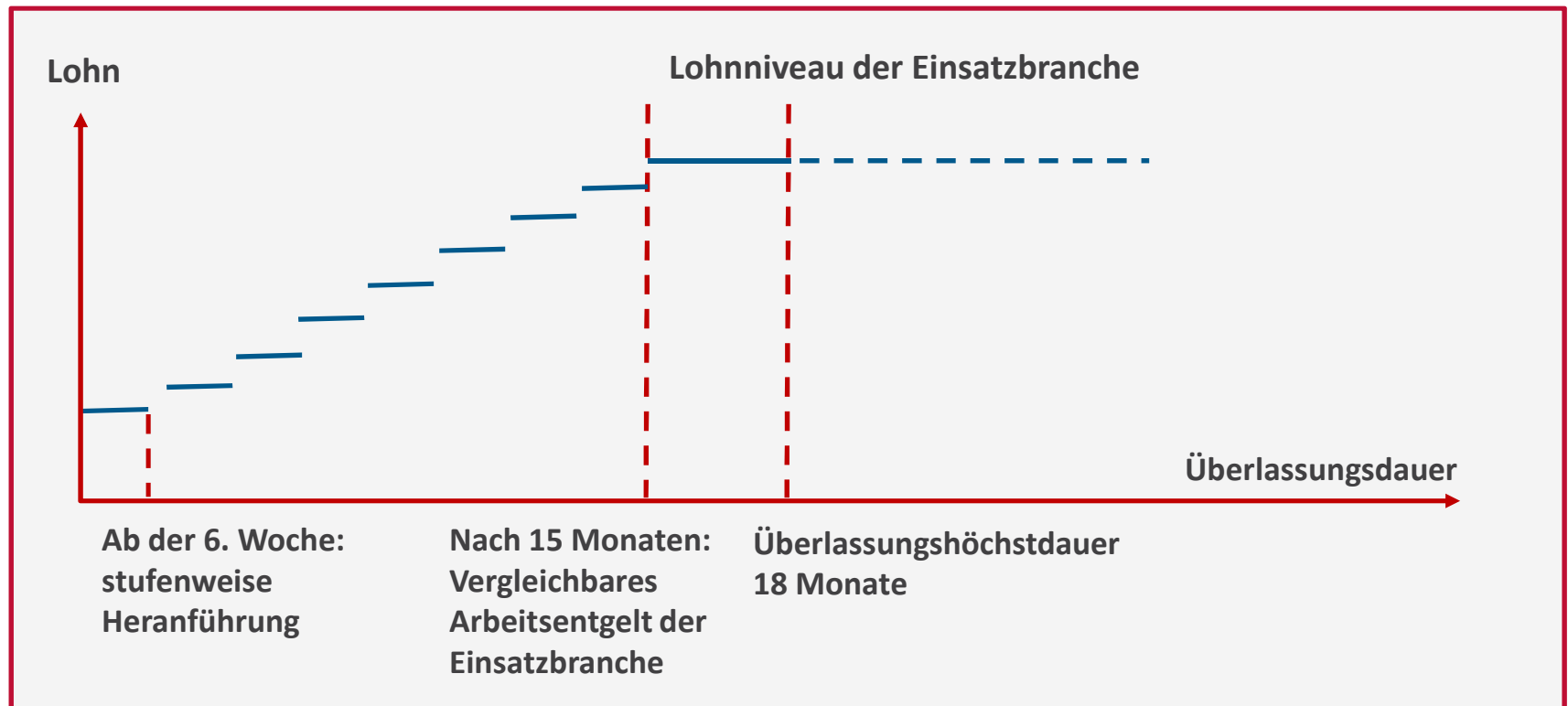
# Gleichstellungsgrundsatz – Equal Pay (1/3)

- Pflicht, Leiharbeitnehmern die wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammarbeitnehmer zu gewähren, § 8 Abs. 1 AÜG n.F.
- Tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeit hinsichtlich des Arbeitsentgelts grundsätzlich nur noch für die ersten neun Monate



# Gleichstellungsgrundsatz – Equal Pay (2/3)

- Erweiterte tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeit, wenn das Arbeitsentgelt stufenweise an ein vergleichbares tarifvertragliches Arbeitsentgelt in der jeweiligen Einsatzbranche herangeführt wird



# Gleichstellungsgrundsatz – Equal Pay (3/3)

- Anrechnung vorheriger Überlassungszeiten, sofern keine dreimonatige Karenzzeit zwischen den Leiharbeitnehmereinsätzen
- „Drehtürklausel“
  - Keine Abweichungsmöglichkeit vom Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis beim Entleiher oder im Konzernverbund ausgeschieden sind
- Abweichungsmöglichkeiten für tarifungebundene Verleiher
- Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 finden keine Berücksichtigung bei der Berechnung des 9-Monats-Zeitraums

# Einsatzverbot von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher

- Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher, § 11 Abs. 5 AÜG n.F.
  - Unmittelbare Arbeitskampfbetroffenheit
  - Streikbrecher ist derjenige Leiharbeitnehmer, der:
    - Tätigkeiten von Streikenden übernimmt oder
    - Tätigkeiten von Arbeitnehmern übernimmt, welche ihrerseits Tätigkeiten von Streikenden übernehmen
  - Betriebsbezogenheit des Einsatzverbots
- Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers
- Verstöße gegen das Einsatzverbot
  - Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit (bis zu € 500.000,-)
  - Versagung oder Widerruf der Überlassungserlaubnis

# Beteiligungsrechte des Betriebsrats

- Unterrichtung des Betriebsrats über den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben der Leiharbeitnehmer, § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG n.F.
- Zurverfügungstellung der Verträge, die der Beschäftigung der Leiharbeitnehmer zugrunde liegen, § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG n.F.
- Unterrichtung des Betriebsrats über die geplante Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG n.F.

# Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten der Mitbestimmung

- Betriebsverfassungsrechtliche Schwellenwerte
  - Betriebsverfassungsgesetz, Europäisches-Betriebsräte-Gesetz, Wahlordnungen
  - Ausnahme: § 112a BetrVG (Sozialplanpflicht)
- Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung
  - Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsänderungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz, Drittelbeteiligungsgesetz, Gesetz über Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, SE-Beteiligungsgesetz, SCE Beteiligungsgesetz, Wahlordnungen
  - Einsatzdauer muss sechs Monate übersteigen
- Begrenzung der unternehmerischen Mitbestimmung

# Ihre Ansprechpartner



**Marco Maurer**

Rechtsanwalt/Associate, Frankfurt am Main  
T+49 69 7941 1132  
mmaurer@mayerbrown.com



**Jörg Salzmann**

Rechtsanwalt/Associate, Frankfurt am Main  
T +49 69 7941 1072  
jsalzmann@mayerbrown.com

**Vielen Dank!**