

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 01.04.2017 sollte dem Entleihbetrieb ebenso gut bekannt sein wie uns als Arbeitnehmerüberlassungsbetrieb. Dies aus dem Grund, dass die einschneidenden Veränderungen beide Seiten betreffen können, wenn diese missachtet werden.

Es sollen an dieser Stelle die 3. wichtigsten Punkte kurz erklärt werden:

I. Höchstüberlassungsdauer nach 18 Monaten ununterbrochener Überlassung

Die erste grundlegende Änderung führt die Höchstüberlassungsdauer ein, welche diktiert, dass ein Mitarbeiter nicht länger als 18 Monate ununterbrochen überlassen werden kann. Sofern die Gesetzesnovellierung von ununterbrochener Überlassungsdauer spricht, bedeutet dies, dass eine Überlassung dann ununterbrochen vorliegt, sofern die Überlassung nicht 3 volle Monate pausiert wurde. Insofern ist wichtig zu erklären, dass dies an das Unternehmen im juristischen Sinne gebunden ist. Eine vorherige Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister wird angerechnet, sofern eine Unterbrechung von 3 Monaten nicht vorliegt.

Für den Entleihbetrieb ist die Einhaltung der Höchstüberlassungsdauer insoweit wichtig, als dass bei Nichteinhaltung ein Arbeitsverhältnis des überlassenen Mitarbeiters zum Entleihbetrieb kreiert wird. Der Leiharbeitnehmer kann die Fiktionswirkung des Arbeitsverhältnisses zum Entleiher verhindern, wenn er neben anderen Voraussetzungen, schriftlich gegenüber dem Verleiher und Entleiher erklärt, an dem Vertrag mit dem Verleiher festhalten zu wollen.

II. Equal Pay nach 9 Monaten ununterbrochener Überlassung

Die zweite Änderung betrifft das gesetzliche Equal Pay nach 9 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer. Die obigen Ausführungen zur Unterbrechung gelten auch hier. Das Equal Pay diktiert die Zahlung des Vergleichsentgeltes welches die Mitarbeiter mit selbiger Qualifikation im Entleihbetrieb erhalten. Hierzu zählen auch Jahressonderzahlungen, Firmenmobiletelefone, Firmenwagen und andere geldwerten Vorteile. Nach 9 Monaten ununterbrochener Überlassung erhält der Leiharbeitnehmer zwingend selbige Vorteile. Aufgrund dessen muss der Entleihbetrieb zwangsläufig bei einer langfristig geplanten Überlassung die Vergleichsentgelte Ihrer Stammmitarbeiter preisgeben. Das Equal Pay nach 9 Monaten wird dann zum gesetzlichen Mindestlohn. Verstöße werden u.a. mit Geldbußen durch den Zoll geahndet.



ISO 9001:2000
Zertifikat: 01 100 060702



III. Konkretisierungspflicht/Offenlegungspflicht

Die Konkretisierungspflicht besagt, dass vor der Überlassung die Person des Leiharbeitnehmers unter Verweis auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag konkretisiert werden muss. Die Konkretisierung erfolgt durch namentliche Benennung des Leiharbeitnehmers bestmöglich mit Angabe der Sozialversicherungsnummer.

Die Offenkundigkeitspflicht besagt, dass ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag auch als solcher betitelt werden muss, sodass eine Überlassung nur dann stattfinden kann, wenn der unterzeichnete Arbeitnehmerüberlassungsvertrag samt Konkretisierung dem Verleihbetrieb vorliegt.

Lünen, 01.04.2017



* Regelmäßige Überwachung
Prüfungstermin gemäß § 18 Abs. 1



ISO 9001:2000
Zertifikat: 01 100 060702