

# NACHRICHTEN

## Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

# Wie lange Sie Leiharbeiter beschäftigten dürfen

Zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG seit dem 1. April 2017 zum 11. Mal reformiert worden. Die Neuerungen werden für Pflegeeinrichtungen Konsequenzen mit sich bringen.



Auch in der Pflege werden mitunter Leiharbeiter eingesetzt. Die Dauer dieser Art der Beschäftigung ist künftig zeitlich begrenzt.

Foto: Erwin Wodicka

Von Agnes Lisowski

**Münster** // Die Leiharbeiter haben vom ersten Tag ihres Einsatzes bei dem Entleiher genau das gleiche Entgelt zu erhalten, wie die ihnen vergleichbaren Arbeitskräfte des Entleihers (§ 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG n.F.). Von diesem Grundsatz kann im Rahmen eines Tarifvertrages nicht generell, sondern lediglich zeitlich abgewichen werden. Die Angleichung der Löhne der Leiharbeiter zu der Stammbesetzung des Entleihers kann um 9 bzw. 15 Monate verzögert werden. Den wohl stärksten Einschnitt beim Drittpersonaleinsatz stellt die Einfüh-

rung der Überlassungshöchstdauer dar, speziell im Bereich von Pflegeeinrichtungen findet bisher häufig ein längerfristiger Drittpersonaleinsatz statt. Die Überlassungshöchstdauer ist künftig auf 18 Monate beschränkt (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG). Dabei wird der Einsatz des einzelnen Leiharbeiters zeitlich eingegrenzt, nicht jedoch die generelle Arbeitsplatzbesetzung durch einen Leiharbeiter. Eine abweichende Überlassungshöchstdauer kann in einem Tarifvertrag oder – bei einem nicht tarifgebundenen Entleiher, für dessen Einsatzbranche jedoch ein Tarifvertrag mit der Möglichkeit, eine Be-

triebs- oder Dienstvereinbarung zur Überlassungsdauer abzuschließen, existiert – durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt werden. Den Kirchen ist ebenfalls die Möglichkeit eingeräumt worden, eine längere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate zu regeln. Eine Obergrenze der Überlassungsdauer ist in diesem Fall nicht vorgesehen.

Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer und der Lohnanpassungsfristen nicht berücksichtigt. Im Übrigen sind die Zeiträume vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen desselben Leiharbeiters jeweils nicht mehr als drei Monate liegen (§ 1 Abs. 1b Satz 2 n.F. AÜG).

### Konkretisierung der Verträge

Künftig sind der Verleiher und Entleiher, bspw. eine Pflegeeinrichtung, verpflichtet, die Überlassung von Leiharbeitern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen (§ 1 Abs. 1 Satz

5 AÜG n.F.). Die Person des Leiharbeiters ist unter Bezug auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vor ihrer Überlassung zu konkretisieren. Wird gegen diese Vorgabe verstoßen, so führt dies zu der Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen dem Leiharbeiter und dem Verleiher. Der Gesetzgeber geht dann von einem Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher, bspw. der Pflegeeinrichtung, und dem Leiharbeiter aus.

Unwirksame Verträge zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter können nur durch die Erklärung des Leiharbeiters, an dem Vertrag mit dem Verleiher festhalten zu wollen, geheilt werden (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 b AÜG n.F.). Diese Erklärungen können nicht im Vorhinein abgegeben werden. Eine Heilung der unwissentlich oder wissentlich als Werkverträge deklarierten Arbeitnehmerüberlassungsverträge durch die nachträgliche Berufung auf eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ist nicht mehr möglich.

Den Betriebsräten sind künftig nicht nur die im Betrieb beschäftigten Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, zu nennen, sondern auch der zeitliche Umfang ihres Einsatzes, ihr Einsatzort und die ihnen übertragenen Aufgaben. Als Unterlagen sind dem Betriebsrat die Verträge, die der Beschäftigung der Leiharbeit-

mer zugrunde liegen, zur Verfügung zu stellen (§ 14 Abs. 3 AÜG n.F.). Diese Transparenzvorschrift erstreckt sich sowohl auf den Leiharbeiter als auch auf den Werkvertragsnehmer.

Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mit Ausnahme des § 112 a BetrVG, des europäischen Betriebsräte-Gesetzes oder auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeiter auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen, wenn ihre Einsatzdauer sechs Monate übersteigt (§ 14 Abs. 2 AÜG n.F.).

**Praxis:** Durch die Reform des AÜG sind den Arbeitgebern, insb. den Pflegeeinrichtungen hinsichtlich des Drittpersonaleinsatzes zeitliche und formale Grenzen gesetzt worden. Die Überschreitung dieser Grenzen wird als Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße geahndet und kann zur Entstehung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher führen. In Zukunft ist daher noch mehr auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der entsprechenden Vertragsbeziehungen zu achten.

■ Die Autorin ist Rechtsanwältin, mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht, BPG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

## Fachtagung „Gesunde Pflegeausbildung“

### Impulse zur Gesundheitsförderung

**Aachen** // Welche Möglichkeiten der Gesundheitsförderung in der Pflege gibt es? Darüber haben sich mehr als 100 Berufsangehörige der Alten- und Krankenpflege Mitte Mai im Luisenhospital Aachen informiert. Die Tagung „Gesunde Pflegeausbildung“ fand im Rahmen des ZASA-Projektes statt (Zukunftsfähige Ausbildungsstrukturen in der Altenpflege) und hatte den Anspruch, das Thema Gesundheit und Prävention in der Ausbildung möglichst vielseitig zu betrachten: So erhielten die Teilnehmer Einblick in wissenschaftliche Studien zur Gesundheit von Auszubildenden in Pflegeberufen, über welche die Zusammenhänge zwischen physischer und psychischer Belastung, dem Gesundheitsverhalten und dem Berufsverbleib aufgezeigt wurden und die Notwendigkeit einer früh ansetzenden Gesundheitsförderung abgeleitet werden konnte.

Neben einem Überblick zu möglichen Gesundheitsrisiken erhielten die Zuhörer auch viele Anregungen zur konkreten Umsetzung von präven-

tiven Maßnahmen und konnten unter anderem am Beispiel des evangelischen Krankenhausvereins Aufgaben und Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements nachvollziehen.

Während alle Beiträge den Nutzen gesundheitsfördernder Maßnahmen herausstellten, wurde auch die Frage der Finanzierung dieser Maßnahmen nicht außer Acht gelassen: Vertreter des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK stellten rechtliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Unterstützung durch die gesetzliche Krankenversicherung dar und standen auch außerhalb des Tagungsprogramms für Nachfragen zur Verfügung.

Im Verlauf der Veranstaltung wurde immer wieder ersichtlich, dass die Zielgruppe der Auszubildenden mit Blick auf psychische und physische Belastungen besonderen Unterstützungsbedarf hat und über spezifische Angebote angesprochen werden sollte. (ck)

■ projekt-zasa.de



**POSITIONIEREN.  
PRÄZISIEREN. PROFILIEREN.**

**Standortanalyse und Orientierung:  
Best Practice zur Pflegereform**

**Häusliche Pflege KONFERENZEN**

PFLEGEDIENSTE BESSER MANAGEN  
**Managertag kompakt**  
[www.hp-managertag.de](http://www.hp-managertag.de)

Mit Unterstützung von



**Jetzt anmelden!**  
14. Juni 2017 | Bremen  
21. Juni 2017 | Stuttgart

Ein Event der  
**VINCENTZ  
AKADEMIE**

