



# NEWSLETTER

Anwaltskanzlei Schweizer & Burkert



Ausgabe 3/2017

Neues und Wissenswertes aus der Rechtsprechung

Seite 1

## Zwei wichtige Gesetzesänderungen, die jeder Unternehmer kennen sollte

In dieser Ausgabe unseres Newsletter stellen wir Ihnen zwei Gesetzesänderungen vor, die Sie als Unternehmer unbedingt beachten sollten.

### 1. JANUAR 2017: ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNS

Nach der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns im Jahre 2015 stand nun zum 01.01.2017 die erste Erhöhung an: Alle zwei Jahre entscheidet ein unabhängiges Gremium über den Mindestlohn, der seit dem 01.01.2015 gesetzlich im Mindestlohngesetz (MiLoG) als Lohnuntergrenze geregelt ist. Ab dem 01.01.2017 gilt der neue Mindestlohn, der von 8,50 € auf 8,84 €/Stunde brutto gestiegen ist.

Im internationalen Kontext liegt der deutsche Mindestlohn mit 8,84 € im oberen Mittelfeld. Die osteuropäischen Länder liegen im Unterfeld und Bulgarien als Schlusslicht mit einem Mindestlohn von 1,24 €/Stunde. Luxemburg ist das Land mit dem höchsten Mindestlohn, nämlich 11,12 €/Stunde.



### GESETZESÄNDERUNGEN AUCH IN DER LEIHARBEIT

Weiter ist zum 01.04.2017 eine Gesetzesänderung in der Leiharbeit erfolgt. Leiharbeit ist weit verbreitet. Der Fremdpersonaleinsatz ist aus der heutigen, digitalen Welt nicht mehr wegzudenken. Viele Unternehmen wollen ihren Personalbedarf flexibel gestalten, um entsprechend auf wirtschaftliche Entwicklungen reagieren zu können. Daher wird verstärkt auf die modernen Dienstleistungen der Arbeitnehmerüberlassung oder Dienst-/Werkvertragsleistungen zurückgegriffen. Fast eine Million Leiharbeitnehmer sind von der Gesetzesänderung betroffen. Die Änderungen der großen Koalition zur Arbeitnehmerüberlassung sind am 01.04.2017 in Kraft getreten. Wir wollen Ihnen nachfolgend einen Überblick über die wesentlichen Änderungen geben.

### BEGRENZUNG DER ÜBERLASSUNGSDAUER AUF 18 MONATE

Leiharbeitnehmer dürfen künftig nicht mehr dauerhaft eingesetzt werden. Spätestens nach 18 Monaten ist ein Wechsel des Entleiherbetriebes oder eine Übernahme durch das entsprechende Unternehmen erforderlich.

Dennoch besteht weiterhin die Möglichkeit, dass Leiharbeitnehmer trotzdem im turnusmäßigen Wechsel zwischen verschiedenen Betrieben eingesetzt werden können. Bei Unterbrechungen von maximal 3 Monaten werden die Beschäftigungszeiten zusammenaddiert, war die Beschäftigung mehr als 3 Monate unterbrochen, bedeutet das aber wiederum, dass die Frist von 18 Monaten wieder von neuem beginnt. Demnach besteht auch weiterhin die Möglichkeit, Leiharbeitnehmer im turnusmäßigen Wechsel zwischen verschiedenen Betrieben einzusetzen.

Bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer entsteht künftig automatisch ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Einsatzunternehmen.



### GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ ODER AUCH „EQUAL PAY“ GENANNT

Künftig können Leiharbeitnehmer nach 9 Monaten das gleiche Entgelt und die gleichen Arbeitsbedingungen verlangen, wie Stammbeschäftigte. Diese Regelung dient dazu, die Arbeitnehmerüberlassung zu verteuern und soll den Entleiher dazu anhalten, die Leiharbeitnehmer fest anzustellen.

Equal Pay greift aber frühestens ab dem 01.01.2018, da Einsatzzeiten vor Inkrafttreten des Gesetzes nicht angerechnet werden.

**Hier muss noch nachgebessert werden!**

Unklarheit herrscht allerdings noch über die genaue Zusammensetzung der Bestandteile (beispielsweise Urlaubsgeld, Gratifikationen, Altersvorsorge etc.) des Equal Pay.

### SCHEIN-WERK-/SCHEIN-DIENSTVERTRÄGE

Im Rahmen des AÜG ist eine strikere Abgrenzung zwischen der Arbeitnehmerüberlassung und Dienst-/Werkvertragsleistungen erforderlich:

Eine klare Definition zu Beginn jeder Tätigkeit ist wichtig, denn illegal verdeckte Arbeitnehmerüberlassungen führen künftig automatisch zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Einsatzunternehmen. Leiharbeitnehmer sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag namentlich zu benennen. Bei Nichtbenennung, nicht richtiger oder verspäteter Benennung droht ein Bußgeld von bis zu 30.000,00 €.

Freelancer können gem. § 611 a BGB künftig leichter als Arbeitnehmer eingestuft werden, wenn Kriterien wie Eingliederung in den Betrieb und Weisungsgebundenheit gegeben sind.



### LEIHARBEITER DÜRFEN NICHT ALS STREIKBRECHER INGESETZT WERDEN

Auf bestreikten Arbeitsplätzen dürfen zukünftig keine Leiharbeitnehmer mehr eingesetzt werden. Wer dagegen verstößt, wird mit Geldbußen belegt.



### NEUE OFFENLEGUNGS- UND KONKRETISIERUNGS- PFLICHTEN

Die Überlassung von Leiharbeitsnehmern im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ist ausdrücklich als „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ zu kennzeichnen.

Wesentliches Merkmal der Arbeitnehmerüberlassung ist es ja, dass Arbeitsvertrag und Arbeitsleistung vertraglich auseinanderfallen. Der Arbeitnehmer (Leiharbeiter) ist nicht bei dem Unternehmen in Vertrag, bei welchem er die Tätigkeit ausübt, sondern er geht einen Arbeitsvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen ein. Dieses Zeitarbeitsunternehmen verleiht dann den Arbeitnehmer an ein Unternehmen aus.



Die neue Offenlegungspflicht erscheint vor allem im Zusammenhang mit Scheinwerk- und dienstverträgen von Belang: Hier führt der Verstoß gegen die Offenlegungspflicht dazu, dass ein Arbeitsverhältnis zum Einsatzunternehmen entsteht. Die vorsorglich beantragte Überlassungserlaubnis hilft damit ab dem 01.04.2017 nicht mehr weiter. Außerdem drohen dem Unternehmen Bußgelder zwischen 1.000,00 € und 500.000,00 €

**Verstöße können  
sehr teuer werden!**

Insoweit gewinnt die wichtige Unterscheidung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Dienst- und Werkverträgen noch mehr an Bedeutung. Einsatzunternehmen müssen die zugrundeliegenden Vereinbarungen gesetzeskonform ausgestalten und die tatsächlichen Abläufe im Rahmen eines Compliance Audits genau prüfen, um die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

### KRITISCHE STIMMEN UND MEINUNGEN

Bei Verstößen kommt wie bereits ausgeführt in all diesen Fällen ein Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzunternehmen zu Stande. Zwar ist gesetzlich die Möglichkeit einer sogenannten Festhaltenserklärung vorgesehen, mit der es dem Leiharbeitnehmer möglich ist, am Arbeitsverhältnis mit dem Zeit- arbeitsunternehmen festzuhalten. Dieses aufwändige Verfahren, mit dem man missbräuchliche Gestaltungen unterbinden wollte, wird aber in der Praxis dazu führen, dass es hier kaum Anwendung finden wird.



Experten verlangen bereits heute eine Korrektur des Gesetzes. So kritisieren Vertreter von Arbeitgeberverbänden zum einen die mangelhafte Definition von equal pay (gleiche Bezahlung von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten) und die Höhe der Sanktionen bei Verstößen gegen die geplanten Vorschriften.

Der BDA meint, dass die Verpflichtung zur Zahlung von equal pay in vielen Fällen eine finanzielle Mehrbelastung und einen nicht zu überschauenden bürokratischen Aufwand bedeute. Der BDA-Vertreter Wolf kritisierte außerdem, dass es in der Vergangenheit schon ausreichende Sanktionen bei Missbrauch von Leiharbeit gegeben habe, er sieht für die Verschärfungen keinen Anlass.

Prüfen Sie daher als Unternehmen Ihre Verträge genau, denn Sie als Unternehmen haften bei Verstößen. Ein Verstoß beispielsweise gegen die Pflicht zur Offenlegung der Zeitarbeit führt dazu, dass dieser Verstoß ein Arbeitsverhältnis zwischen dem eingesetzten Leiharbeitnehmer und Ihrem Unternehmen begründet. Dazu kommen erhebliche Geldbußen hinzu.

Schweizer & Burkert – die Kanzlei an Ihrer Seite unterstützt Sie selbstverständlich auch in allen Fragen rund um den Mindestlohn und bei den doch etwas komplizierten, neuen Regelungen für Zeit- und Leiharbeiter.

Wir sind für Sie da, wenn immer Sie uns brauchen!

Angelika C. Schweizer

Marcus Burkert

Fotomachweise: Mit freundlicher Genehmigung von <http://de.123rf.com> und [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)