

Höchstüberlassungsdauer im neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)?

Was gilt nach dem neuen Gesetz?

Ein Verleiher darf denselben Leihbeschäftigten höchstens 18 Monate an denselben Entleiher überlassen. Hier gibt es endlich eine klare Linie, an der sich Interessenvertretung und Betroffene orientieren können. Es gibt also ab dem 1. April 2017 eine gesetzliche Höchstüberlassungsdauer. Das ist eine deutliche Verbesserung.

Die orientiert sich allerdings an der Person und nicht am dauerhaften Personalbedarf. Anders

als von der IG BCE gefordert, kommt es leider nicht darauf an, ob für eine bestimmte Tätigkeit oder auch einfach allgemein ein dauerhafter Personalbedarf durch Leiharbeit gedeckt werden soll. Ein Austausch von Leihbeschäftigten auf einem Arbeitsplatz sowie der strategische Einsatz von Leiharbeit über die Auftragspitzen hinaus bleibt möglich. Eine solche Form der Kettenüberlassung ist allerdings im Widerspruch zu den europäischen Vorgaben aus der Leiharbeitsrichtlinie (Art. 5 Abs. 5).



Foto: Coloures-pic/Fotolia



Beispiele dafür, was nach der Neuregelung geht und was nicht geht:

1. Eine Überlassung eines Leihbeschäftigten für 18 Monate und 3 Wochen am Stück ist unzulässig.
2. Ein Leihbeschäftigter wird 17 Monate bei der Abteilung A eingesetzt und dann in die Abteilung B desselben Entleihers für weitere 3 Monate geschickt. Das ist nicht zulässig.
3. Eine Überlassung von 17 Monaten am Stück und dann nach einer 3-monatigen Pause erneute 18 Monate ist zulässig.
4. Eine Überlassung des Leihbeschäftigten A für 18 Monate, der dann vom Leihbeschäftigten B abgelöst wird, ist leider weiterhin zulässig.

Ab wann gelten die neuen gesetzlichen Regelungen?

Das Gesetz tritt zum 1. April 2017 in Kraft und erst ab dann werden die Überlassungszeiten gezählt. Beschäftigungszeiten vor dem 1. April werden nicht berücksichtigt. Frühestens am 1. Oktober 2018 kann die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer überschritten werden.

Wie werden Einsatzzeiten berechnet?

Einsatzzeiten werden zusammengerechnet, wenn nicht mehr als 3 Monate dazwischen liegen.

Beispiele:

Leihbeschäftigte A wird für 12 Monate in einem Unternehmen (X-GmbH) eingesetzt. Nach zwei Monaten Pause kommt sie erneut für 12 Monate in die X-GmbH. Das ist nicht zulässig.

Leihbeschäftigte A wird für 18 Monate in einem Unternehmen (X-GmbH) eingesetzt. Sie wechselt dann in ein anderes Unternehmen (Y-GmbH) für 4 Monate und kommt danach zurück in die X-GmbH. Das ist zulässig.

Was kann tariflich geregelt werden?

Von dieser gesetzlichen Regelung kann tariflich abgewichen werden. Die IG BCE prüft, ob mit tariflichen Regelungen bessere brachenbezogene Lösungen denkbar sind und ist dazu bereits in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden eingetreten.

Abgewichen werden kann auf folgende Weise:

Fall 1: Durch einen Tarifvertrag je nach Bedarf in der Branche. Dabei legt der Tarifvertrag selbst die Höchstdauer fest.

Beispiel: TV für die Branche X (IG BCE und Arbeitgeberverband der Branche X) legt eine Höchstüberlassungsdauer für 36 Monate fest, regelt aber auch die Übernahmemodalitäten danach.

Fall 2: Der Tarifvertrag in der Branche X sieht selbst entweder eine Höchstdauer vor oder nicht, gibt aber jedenfalls die Möglichkeit einer Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen (BV). Voraussetzung für diese Möglichkeit ist, dass ein Betriebsrat besteht.

Beispiel 1:

TV für die Branche X (IG BCE und Arbeitgeberverband der Branche X) sieht eine Höchstgrenze von 23 Monaten vor, überlasst aber die nähere Ausgestaltung den Betriebsparteien.



Beispiel 2:

Der TV für die Branche X (IG BCE und Arbeitgeberverband der Branche X) sieht keine Höchstgrenze vor und erlaubt den Betriebsparteien eine Höchstgrenze zu regeln. Der Betriebsrat kann mit Blick auf seinen Betrieb eine Höchstüberlassung regeln, dabei ist er nach oben hin nicht beschränkt.

Was gilt bei tarifungebundenen Arbeitgeber (Stichwort: OT-Mitgliedschaften)?

Auch tarifungebundene Arbeitgeber können leider von den tariflichen Abweichungen profitieren, allerdings nur in eingeschränkter Form.

Voraussetzung ist, dass es einen Betriebsrat gibt. Das soll verhindern, dass Arbeitgeber von Regelungen profitieren, obwohl sie selbst Betriebsratsgründungen behindern. Zweitens soll es die Gründung von Betriebsräten erleichtern, dort wo es noch keine gibt.

Ein tarifungebundener Arbeitgeber kann Folgendes machen:

Er kann die tarifvertraglichen Regelungen als Ganzes übernehmen. Das geht aber nur durch Betriebsvereinbarung. Vorteil an dieser Einschränkung: Der Arbeitgeber kann sich nicht nur die Regelung der Höchstüberlassungsdauer aus der Regelung herauspicken und muss auch die anderen Regelungen anwenden.

Fall 1: Ein Tarifvertrag der Branche X sieht eine Öffnung für die Betriebsparteien ohne Nennung einer Höchstüberlassungsdauer vor. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags ohne Nennung einer Höchstdauer kann der tarifungebundene Arbeitgeber nur längstens für 24 Monate überlassen.

Fall 2: Ein Tarifvertrag der Branche X sieht eine Öffnung für die Betriebsparteien vor, regelt aber selbst eine Obergrenze von 36 Monaten. Der tarifungebundene AG kann in der Betriebsvereinbarung auch eine Höchstüberlassungsdauer bis 36 Monate vorsehen.

Impressum

► **Herausgeberin:**

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Edeltraud Glänzer, Vorstandsbereich 2

► **Redaktion:**

Isabel Eder, Abt. Mitbestimmung

Peter Voigt, Abt. Arbeits- und Sozialrecht

► **Redaktionsanschrift:**

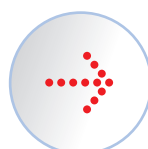
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-606 · Telefax: 0511 7631-733
E-Mail: abt.mitbestimmung@igbce.de
Internet: www.igbce.de

► **Gesamtherstellung und -vertrieb:**

BWH GmbH

Stand: November 2016

Höchstüberlassungsdauer
im neuen AÜG



**Besser geht's
mit.bestimmt!**