



27. - 30.09.2016
Wir stellen aus:
Halle 2
Stand 2A40

Arbeitnehmerüberlassung: Risiken der AÜG-Reform gezielt ausbremsen

Zum Stichtag 1. Januar 2017 werden sich Unternehmen und Dienstleister bei der Arbeitnehmerüberlassung auf wesentliche Neuerungen einstellen müssen. Im Fokus steht neben der vom Gesetzgeber geplanten Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten und dem bereits nach neun Monaten geltenden Equal Pay speziell auch das Risiko der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Sicherheits- und Reinigungsdienstleistungen.

Der Countdown läuft für die öffentlich viel diskutierte Reform des Arbeitnehmerüberlassungs-

gesetzes (AÜG): Nachdem das Bundeskabinett am 1. Juni den entsprechenden Gesetzentwurf beschlossen hatte, werden sich Bundestag und Bundesrat voraussichtlich noch im September mit der Vorlage befassen. Dabei sind keine wesentlichen Änderungen mehr zu erwarten.

Was aber heißt dies für die Praxis? „Die Neuregelungen zur Überlassungshöchstdauer und zum Equal Pay werden die Wirtschaft in ihrer Flexibilität stark beschneiden und sie in Krisenzeiten anfälliger machen“, erklärt Winfried Graf, Geschäftsführender Direktor von KÖTTER Personal Service, im aktuellen KÖTTER Sicherheitsbrief. Gleichzeitig betont er, dass die

Auswirkungen überschaubar bleiben: „Den vielfach beschworenen Untergang der Zeitarbeit wird es nicht geben“, so der 56-Jährige. Besondere Relevanz hat die AÜG-Reform aber auch für Security- und Cleaning-Dienstleistungen. „Eine auf Seiten des Personaldienstleisters vorsorglich beantragte Überlassungserlaubnis verhindert künftig nicht mehr die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses bei Scheinwerk- und Scheindienstverträgen“, sagt Volker Hofmann, Prokurist und Leiter der Abteilung Personalwesen/Recht von KÖTTER Verwaltungsdienstleistungen. Diese bisherige „Fallschirmklausel“ wird künftig gänzlich entfallen.

„Auftraggeber dürfen sich auf keine Ausnahmeregelungen mehr verlassen“

Zum Jahresbeginn 2017 tritt aller Wahrscheinlichkeit nach das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Welche wesentlichen Änderungen beinhaltet das Gesetz und wie bewerten Sie diese aus Sicht der Zeitarbeitsbranche und deren Kunden?

Winfried Graf: Die Kernpunkte aus Sicht der Zeitarbeitsbranche stellen sicherlich die nun geregelte Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten sowie das bereits nach neun Monaten geltende Equal Pay dar. Beide Punkte werden die Wirtschaft in ihrer Flexibilität stark beschneiden und sie in Krisenzeiten anfälliger machen. Insbesondere die unklaren Bewertungskriterien zum Equal Pay werden auch dazu führen, dass überwiegend die Höchstüberlassungsdauer de facto auf neun Monate verkürzt wird.

Was passiert, wenn die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten überschritten wird?

Graf: Bei Nichtbeachten dieser Regelung des neuen AÜG kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen Einsatzunternehmen und Leiharbeiter zustande und der Mitarbeiter hat u. a. einen Anspruch auf die volle tarifliche Vergütung des Kundenbetriebes.

Und wenn gegen den Grundsatz des Equal Pay verstoßen wird?

Graf: Die daraus resultierende Folge der unrichtigen Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen trifft nicht nur das Verleihunternehmen, sondern stellt auch für

den Entleiher ein Risiko dar, da er hierfür subsidiär haftet.

Sind die neuen Regelungen damit aus Sicht der in der Zeitarbeit Beschäftigten ein Fortschritt?

Volker Hofmann: Allgemein verspricht man sich von der Reform, dass die Unternehmen zukünftig weniger auf die Zeitarbeit zurückgreifen und mehr direkt einstellen.



Winfried Graf

Winfried Graf ist u. a. Geschäftsführender Direktor von KÖTTER Personal Service. Der 56-Jährige studierte Rechtswissenschaften in Tübingen und war anschließend in einer Anwaltskanzlei und als Geschäftsführer Marketing und Vertrieb bei einem internationalen Personaldienstleistungsunternehmen tätig. 1997 erfolgte dann der Wechsel zur KÖTTER Unternehmensgruppe, wo der begeisterte Sportler die Verantwortung für die Sparte Personal Service übernahm, die u. a. Zeitarbeit für gewerbliche und kaufmännische Berufe anbietet und verlässlicher Partner z. B. für Industrie, IT, Handel und Logistik ist.

Dass sich diese Hoffnung erfüllt, ist aber eher zweifelhaft. Die Chancen der heute in der Zeitarbeit Beschäftigten, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden, werden jedenfalls nachhaltig geringer, da sie weniger Zeit haben, sich im jeweiligen Einsatzbetrieb zu beweisen. Betroffen sind gerade weniger qualifizierte Arbeitslose, für die die Zeitarbeit seit jeher in gewisser Weise ein Sprungbrett zurück in die Arbeitswelt darstellt.

Gelten die Regelungen zu der Höchstüberlassung sowie zum Equal Pay ausnahmslos?

Graf: Auch wenn es grundsätzlich Ausnahmeregelungen gibt, wird es in aller Regel bei den 18 bzw. neun Monaten bleiben. Denn von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten kann nur durch Tarifverträge der Einsatzbranche selbst abgewichen werden. Und Equal Pay kann abweichend nur dann erst ab dem 15. Monat einsetzen, wenn in der Einsatzbranche ein Branchenzuschlagstarifvertrag gilt. Aber selbst dann ist die Ausnutzung der längeren Frist bis zum 15. Einsatzmonat nur möglich, wenn der Branchenzuschlagstarifvertrag die stufenweise Heranführung an das Entgelt der Stammbesellschaft spätestens nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen vorsieht. Sie sehen, die Ausnahmeregelungen sind sehr komplex und in der Praxis oftmals nicht umsetzbar.

Wie reagieren Sie als Personaldienstleister und was müssen Kunden künftig beachten?

Graf: Mit vielen unserer großen Kunden haben wir schon Konzepte

erarbeitet, die es uns ermöglichen, weitgehend ohne Betriebsstörungen die Disposition der eingesetzten Mitarbeiter sicherzustellen. Teils haben wir die Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer schon jetzt umgesetzt, um sicherzustellen, dass das Gros unserer Belegschaften nicht zum 1. Oktober 2017 unsere Kundenbetriebe verlassen muss. Dies wäre logistisch sonst kaum zu stemmen. Etwas Erleichterung verschafft uns die Entscheidung, die Unterbrechungsfrist von zunächst geplanten sechs Monaten auf drei Monate zu verkürzen.

Müssen Verleiher und Entleiher denn nun alle Regelungen der Reform ab dem Stichtag 1. Januar 2017 umsetzen?

Hofmann: Die Regelungen gelten ab Inkrafttreten des Gesetzes voll, nach jetzigem Stand also ab dem 1. Januar 2017. Lediglich die Gleichbehandlungs- und Überlassungsfristen von neun bzw. 18 Monaten werden erst ab diesem Datum gerechnet. Überlassungszeiten vor diesem Datum werden nicht mitgerechnet. Tritt das Gesetz, wie geplant, am 1. Januar 2017 in Kraft, gilt damit für einen zuvor schon in der Zeitarbeit Beschäftigten erstmals ab dem 1. Oktober 2017 zwingend Equal Pay und die Überlassungshöchstdauer endet am 30. Juni 2018.

Die Auswirkungen des Gesetzes sind also insgesamt trotzdem überschaubar?

Graf: Alles in allem, ja. Den vielfach beschworenen Untergang der Zeitarbeit wird es nicht geben. Ich selbst habe zum Beginn meiner Tätigkeit in der Branche noch mit einer sechsmonatigen Überlassungshöchstdauer gearbeitet. Allerdings zählt hier die Erfahrung! Zahlreiche junge Disponenten in der Branche waren bisher nicht

gefordert, für ihre Mitarbeiter vergleichbare Arbeitsplätze in räumlicher Nähe zum Wohnort bei anderen Betrieben anzubieten. Möglicherweise liegen darin für uns auch Chancen, neue Kunden zu gewinnen. Aber behalten Sie bitte im Hinterkopf, auch über die klassische Arbeitnehmerüberlassung hinaus wird die Reform für die Personaldienstleister und ihre Kunden Folgen haben.

Um welche indirekten Folgen handelt es sich konkret – Stichworte „Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung“ und „Wegfall der Fallschirmklausel“?



Volker Hofmann

Volker Hofmann ist Prokurist und Leiter der Abteilung Personalwesen/Recht der zur KÖTTER Unternehmensgruppe gehörenden KÖTTER Verwaltungsdienstleistungen. Der 44-Jährige studierte Rechtswissenschaften in Bochum und ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Im Anschluss an sein Studium war er zunächst für eine Anwaltskanzlei in Essen tätig. Seine Aufgabenschwerpunkte liegen heute neben der juristischen Betreuung der operativen Gesellschaften der Unternehmensgruppe unter anderem in den Bereichen strategische Personalentwicklung und -rekrutierung.

Hofmann: Eine auf Seiten des Personaldienstleisters vorsorglich beantragte Überlassungserlaubnis verhindert zukünftig nicht mehr die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses bei Scheinwerk- und Scheindienstverträgen. Das nannte man bislang „Fallschirmklausel“. Scheinwerk- und Scheindienstverträge sind Werk- oder Dienstverträge, die zwar der Papierform nach die Erstellung eines Werks oder die Erbringung von Dienstleistungen vorsehen, in der Praxis aber nur Arbeitnehmerüberlassung sind. Nur wenn bei vorhandener Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis die Überlassung in den Verträgen eindeutig als solche kenntlich gemacht und bezeichnet ist, also eben „offen“ überlassen wird, kommt kein Arbeitsverhältnis zwischen Einsatzunternehmen und Leiharbeiter zustande.

Was heißt das für die Bewachung und die Reinigung?

Hofmann: Nehmen Sie unsere Sparte Security, die für unsere Kunden oftmals Tätigkeiten im Rahmen von Dienstleistungsverträgen erbringt. Unser dort eingesetztes Personal, das in aller Regel in den Betrieben und in den Objekten des Kunden tätig ist, darf eben nur nach Dienstanweisung arbeiten und ist allein dem Führungspersonal von KÖTTER unterstellt. Unser Personal hat seine Tätigkeit abgrenzbar von der Stammebeschäftigung des Kunden zu erbringen. So lange das gewährleistet ist, geht das Personal auch nicht über.

Welche Maßnahmen leiten Sie als Dienstleister ein, um das sicherzustellen?

Hofmann: Das ist für uns ja nichts Neues. Auch früher schon haben wir in unseren Sparten Security und Cleaning auf die erforder-

liche, klare Abgrenzung strikt geachtet und uns keinesfalls auf irgendwelche Fallschirmklauseln verlassen. Wir erbringen unsere Tätigkeit in eigener Organisation und eigener fachlicher Verantwortung in den mit dem Kunden vertraglich vereinbarten Bereichen. Unsere Mitarbeiter arbeiten gemäß Dienstanweisung und ansonsten nach Weisung des KÖTTER Führungspersonals. Aber auch der Auftraggeber muss seinen Teil beitragen.

Und wo sind die Auftraggeber in der Verantwortung?

Hofmann: Er darf sich den Mitarbeiter eben nicht „borgen“, also nicht zu anderen Tätigkeiten heranziehen als in der Dienstanweisung vorgesehen. Das Risiko, dass der Kunde die bei ihm eingesetzten Beschäftigten eines Personaldienstleisters so vereinnahmt wie

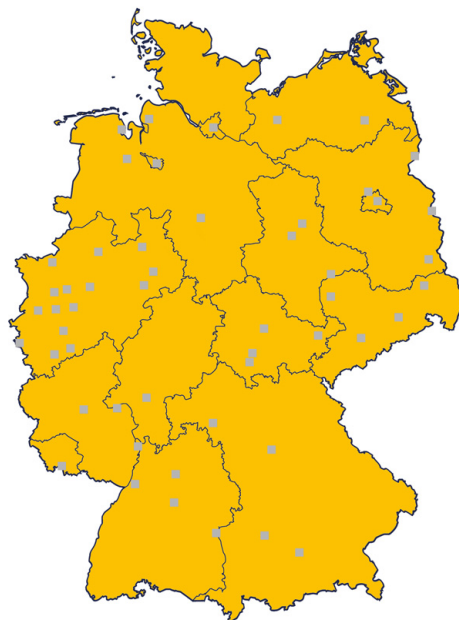
eigene Mitarbeiter, ist natürlich immer latent gegeben, darf sich aber nicht realisieren. Sollten hier auf Seiten eines unserer Kunden Unklarheiten bestehen oder er diese Gefahr im Einzelfall sehen, kann er seine gewohnten KÖTTER Ansprechpartner dazu kontaktieren. Gemeinsam können wir das prüfen und gelenken.

Zum Schluss wagen wir einen Blick in die Zukunft: Wie wird sich die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland weiterentwickeln?

Graf: Sie wird stabil voranarbeiten. Allerdings rechnen wir nicht mehr mit den Wachstumszahlen der letzten Jahre, insbesondere nach dem Krisenjahr 2009. Die Themen der Flexibilität, Auftragsspitzen, Auftragsrückgänge, der Abhängigkeit von Konjunkturschwankungen und auch

von Jahreszeiten werden in den Kundenbetrieben immer existieren und damit das Instrument Zeitarbeit unverzichtbar machen. Aus Sicht unserer Mitarbeiter jedoch begrüßen wir die restriktiven Regelungen nicht. Erklären Sie den Mitarbeitern, dass diese nun nach neun, spätestens 18 Monaten den Betrieb verlassen müssen, in dem sie sich wohlfühlen und auch noch gebraucht würden. Oftmals stellen sich die Mitarbeiter dann auch finanziell schlechter, da sie die erarbeiteten Branchenzuschläge bei einem Wechsel des Kundenbetriebes ja wieder verlieren.

Das Interview führte Carsten Gronwald, Pressesprecher der KÖTTER GmbH & Co. KG Verwaltungsdienstleistungen.



KÖTTER Services in Deutschland

Aachen
Augsburg
Berlin
Bielefeld
Bitterfeld
Bonn
Bremen
Büren
Burg
Chemnitz
Cottbus
Dortmund
Dresden
Düsseldorf
Duisburg
Erfurt
Essen
Euskirchen

Frankfurt am Main
Frankfurt (Oder)
Geestland
Gera
Hahn
Hamburg
Hannover
Heilbronn
Hennigsdorf
Hoyerswerda
Ingelheim
Karlsruhe
Köln
Leipzig
Magdeburg
Mannheim
Mönchengladbach
München

Münster
Neubrandenburg
Nürnberg
Oberhof
Oldenburg
Paderborn
Rhede
Saarbrücken
Schwedt
Schwerin
Stuttgart
Suhl
Ulm
Wilhelmshaven
Würzburg
Wuppertal



„Wir sind für Sie da.“



Impressum:

Der **Sicherheitsbrief** wird herausgegeben von der Öffentlichkeitsarbeit der KÖTTER GmbH & Co. KG Verwaltungsdienstleistungen. Tel.: +49 201 2788-126, Fax: +49 201 2788-178, E-Mail: carsten.gronwald@koetter.de
© Die Zeitschrift und alle darin enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
Die Mitgliedschaft in den aufgeführten Verbänden gilt für Einzelfirmen der KÖTTER Unternehmensgruppe.
Bildmaterial: Sekretariat: © BillionPhotos.com – fotolia.com; Empfang/Logistik/Herr Graf/Herr Hofmann (4): © KÖTTER Services.
Papier und Druck dieses Heftes sind nach den Richtlinien des FSC (Forest Stewardship Council) zertifiziert.
Weitere Informationen: www.fsc-deutschland.de

Wilhelm-Beckmann-Straße 7
45307 Essen

Hotline: +49 201 2788-388
Hotfax: +49 201 2788-488
E-Mail: info@koetter.de

Internet: koetter.de

