

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

12.09.2018  
Ha/St

RS 38-2018

## **Sonderrundschreiben Arbeitsrecht:**

### **Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) - Wirksamwerden der gesetzlichen Begrenzung der 18-monatigen Überlassungshöchstdauer**

#### **Notwendigkeit der Überprüfung der maximal zulässigen Überlassungsdauer**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hinsichtlich der Änderungen zum AÜG hat der Gesetzgeber eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer in der Zeitarbeit eingeführt. Für Unternehmen, die sich nicht auf eine tarifliche Sonderregelung berufen können, läuft im September 2018 erstmals die am 01.04.2017 begonnene 18-monatige Frist für den ununterbrochenen Einsatz eines Leiharbeitnehmers ab. Bei einem zeitlich darüber hinausgehenden Einsatz eines Leiharbeitnehmers entsteht kraft Gesetzes mit dem entleihenden Unternehmen ein Arbeitsverhältnis.

Zur Vermeidung des Eintritts dieser Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zu Lasten des Entleihers gem. §§ 9 Abs. 1b, 10 Abs. 1 AÜG sollten sowohl Verleiher als auch Entleiher zeitnah prüfen, wie lange und auf welcher rechtlichen Grundlage die Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb eingesetzt sind. Verleihunternehmen droht bei Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer zudem die Verhängung eines Bußgelds sowie bei schwerwiegenden Verstößen eine Versagung bzw. ein Widerruf der bestehenden Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Von den gesetzlichen Regelungen betroffene Unternehmen sollten ihre Personalprozesse zu Feststellung der Einsatzzeiten von Leiharbeitnehmern zur Vermeidung des Eintritts etwaiger Rechtsrisiken zeitnah hierauf einstellen.

Im Zusammenhang mit der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer sind diverse Rechtsfragen nicht abschließend geklärt. Insbesondere ist die Frage nicht geklärt, auf welcher Rechtsgrundlage die Frist der Überlassungshöchstdauer zu berechnen ist. Das allgemeine Zivilrecht kennt für die Frage der Fristenberechnung verschiedene Normen: §§ 187, 188 BGB sowie § 191 BGB auf der anderen Seite. Die unterschiedlichen Folgen für die Fristenberechnung ergeben sich aus folgendem Beispiel:

Einsatzzeit für 18 Monate ab 1. April 2017

Berechnung nach Kalendermonaten (§ 188 Abs. 2 BGB) „kalendarisch“	30. September 2018 (548 Kalendertage)
Berechnung mit 30 Tagen pro Kalendermonat (§ 191 BGB) „kaufmännisch“	22. September 2018 (540 Kalendertage)

Da derzeit nicht absehbar ist, für welche Art der Fristberechnung sich die Rechtsprechung entscheiden wird, könnte die rechtssichere Variante gewählt werden und auf der Grundlage der Vorschrift des § 191 BGB die Einsatzzeit auf 540 Kalendertage und somit bis zum 22.09.2018 festgesetzt werden.

Um das Risiko einer Überschreitung der maximal zulässigen Überlassungsdauer zu minimieren, bietet es sich deshalb an, den Einsatz der Leiharbeitnehmer einige Tage vor Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer zu beenden.

Für weitere Informationen oder Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team