



# Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und der Personalgestellung

Derzeit existiert ein Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), der weitreichende Änderungen, voraussichtlich mit Wirkung ab dem 1. April 2017, vorsieht. Vorab wird bereits deutlich, dass das Gestaltungsinstrument der Arbeitnehmerüberlassung durch den Gesetzentwurf weiter stark eingeschränkt werden wird.

Von den zahlreichen Änderungen, die der Gesetzentwurf vorsieht, möchten wir Sie an dieser Stelle über zwei der geplanten Neuregelungen informieren. Während die Einführung einer Überlassungshöchstdauer die vermutlich wichtigste Neuerung sein wird, dürften für Sie vor allem die geplanten Ausnahmen von dieser Grenze von entscheidender Bedeutung sein.

Ausgangspunkt ist zunächst, dass die im öffentlichen Dienst durch Tarifvertrag ermöglichte Personalgestellung derzeit als Arbeitnehmerüberlassung zu bewerten sein dürfte. Folglich sind auch für öffentliche Arbeitgeber die Regeln über die Zulässigkeit der Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG und somit auch hinsichtlich des Kriteriums „vorübergehend“ zu beachten.

## Überlassungshöchstdauer

Bislang durfte die Arbeitnehmerüberlassung nur „vorübergehend“ erfolgen. Es war auch weitgehend ungeklärt, wann eine Überlassung in diesem Sinne überhaupt noch „vorübergehend“ ist. Nunmehr soll in § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG n. F. eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt werden:

„Die Überlassung von Arbeitnehmern

ist vorübergehend bis zu einer Überlassungshöchstdauer nach Absatz 1b zulässig.“

Im neuen § 1 Absatz 1b AÜG erfolgt eine Konkretisierung der Überlassungshöchstdauer:

„Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgender Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate tätig werden lassen.“

Leiharbeitnehmer dürfen somit künftig grundsätzlich nur noch bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden. Anders als nach der jetzigen Rechtslage wird eine starre zeitliche Grenze für die Überlassung von Arbeitnehmern existieren.

## Privilegierungen der öffentlichen Hand

Diese starre Grenze der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten soll jedoch nicht in allen Fällen gelten. Der Gesetzentwurf sieht vielmehr für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes bzw. für Branchen, in denen der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) angewendet wird, mitunter weitreichende Privilegierungen vor. Zunächst soll nach § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG n. F. die Personalgestellung im Zusammenhang mit einer Verlagerung von Aufgaben (z. B. Privatisierung) privilegiert werden, wenn der Geltungsbereich eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes eröffnet ist. Nach § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG n. F. soll keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegen „2b. zwischen Arbeitgebern,

wenn Aufgaben eines Arbeitnehmers von dem bisherigen zu dem anderen Arbeitgeber verlagert werden und aufgrund eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes a) das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht und b) die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird.“

Darüber hinaus privilegiert § 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG n. F. die Personalgestellung „2c. zwischen Arbeitgebern wenn diese juristische Person des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften anwenden.“ Letztlich wird durch die Neuregelung den Besonderheiten bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und der Religionsgemeinschaften Rechnung getragen.

**Fazit:** Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mit den geplanten Neuregelungen erhebliche Einschränkungen einhergehen werden. Nichtsdestotrotz dürften vor allem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und der Religionsgemeinschaften von den Neuregelungen profitieren. Haben Sie weitere Fragen? Kontaktieren Sie gerne unsere **Ansprechpartner**



**Birgit Mühleck**  
Rechtsanwältin  
birgit.muehleck  
@srs-schuellermann.de  
(06103) 605-620



**Mathias Koch**  
Rechtsanwalt  
mathias.koch  
@srs-schuellermann.de  
(06103) 605-620