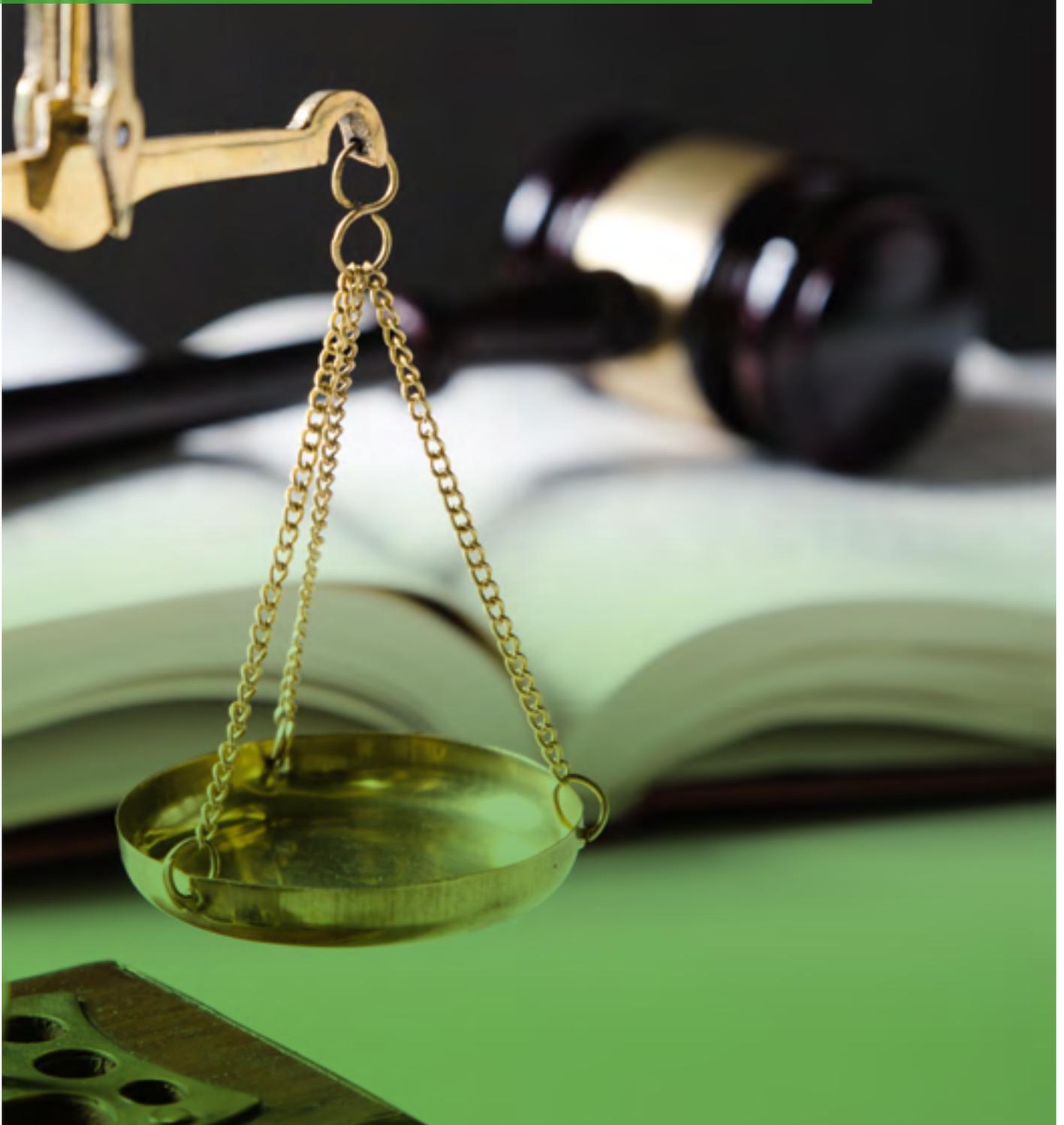


SPEZIAL:

UNTERNEHMEN | STEUERN | RECHT

Verlagsveröffentlichung



Neuerungen im Arbeitsrecht: Was 2017 auf Unternehmen zukommt

Von Leiharbeit bis Mutterschutz: Hier erklärt der Frankfurter Arbeitsrechtler Peter Groll die wichtigsten Änderungen

Unternehmen müssen sich auch 2017 wieder auf zahlreiche Änderungen arbeitsrechtlicher Vorschriften einstellen, die zum 1. Januar oder zur Jahresmitte in Kraft treten. An erster Stelle ist die grundlegende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) bei der Zeitarbeit zu nennen.

Die wohl wichtigste Neuerung ist die Einführung einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Sie ist als maximal zulässige Einsatzdauer des einzelnen Leiharbeitnehmers zu verstehen, bezieht sich also auf den einzelnen Arbeitnehmer. Nach Ablauf der 18 Monate kann der Verleiher demselben Entleiher einen anderen Leiharbeitnehmer überlassen, ohne dass die vorangegangene Überlassung angerechnet wird. Denselben Leiharbeitnehmer kann er aber auch dann nicht überlassen, wenn dieser bei demselben Einsatzunternehmen nacheinander auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen tätig wird. Eine vorherige Überlassung durch denselben oder einen anderen Verleiher soll vollständig angerechnet werden, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als sechs Monate Karenz liegen.

Flexibilität ermöglichen Tarifverträge, die ein Abweichen von der Überlassungshöchstdauer regeln. Es muss aber eine zeitlich bestimmte Höchstdauer vorgesehen sein, um den vorübergehenden Charakter der Arbeitnehmerüberlassung sicherzustellen. Dies soll allerdings nur für tarifgebundene Unternehmen gelten. Die Folge einer Überschreitung der Höchstdauer ist einschneidend: In diesem Fall kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleihunternehmen zustande, wenn der Leiharbeitnehmer dem nicht widerspricht.

Equal Pay, also die gleiche Bezahlung wie bei Festangestellten, soll nach spätestens neun Monaten gelten. In der Praxis dürfte das selten relevant werden, denn nur die wenigsten Leiharbeitnehmer erreichen eine Einsatzdauer von neun Monaten.

Kriterien zur Unterscheidung von Arbeitnehmerüberlassung und dem Fremdpersonaleinsatz aufgrund von Werkverträgen werden nun im BGB definiert. Hier werden acht Kriterien genannt, die für die Gesamtbetrachtung, ob jemand eingegliedert und weisungsgebunden tätig ist (dann Arbeitnehmerüberlassung), maßgeblich sein sollen.

Bislang war es üblich, im Zweifel vorsorglich eine Überlassungserlaubnis zu beantragen, um die Folgen illegaler Überlassung abzuwenden. Diese „Vorratserlaubnis“ soll bei Scheinwerk- und -dienstverträgen künftig nicht mehr helfen. Als Sanktion soll künftig ein Arbeitsverhältnis zum vermeintlichen Werkbesteller/Dienstberechtigten zustande kommen – und der haftet als Arbeitgeber für die Beiträge zur Sozialversicherung und Lohnsteuer. Nur wenn bei vorhandener Erlaubnis die Überlassung eindeutig gekennzeichnet wird, soll diese Rechtsfolge ausbleiben. Gleichzeitig muss der Verleiher den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird.

Unternehmen sollten die neuen Spielregeln daher rechtzeitig beherzigen und in Zweifelsfällen juristischen Rat einholen, bevor es zu kostspieligen Fehlentscheidungen kommt.

Aber auch darüber hinaus gibt es weitere bedeutende Änderungen: Streikbrecher-Arbeit wird verboten, denn es gibt ein Beschäftigungsverbot für Leiharbeitnehmer, wenn ein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Der Betriebsrat hat einen Auskunftsanspruch beim Einsatz von Fremdpersonal, und schließlich sind Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten der Mitbestimmung zu berücksichtigen.

Vertragliche Ausschlussklauseln dürfen künftig nur noch die Textform für Forderungsschreiben vorsehen. Eine Geltendmachung in „Schriftform“, also durch Brief,



Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner

darf nicht zur Bedingung gemacht werden, andernfalls ist die Verfallklausel unwirksam.

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland wird erstmalig angehoben. Er steigt von 8,50 auf 8,84 EUR pro Stunde. Die Steigerung um 34 Cent gilt ab dem 1. Januar 2017.

Auch das Mutterschutzgesetz wird grundlegend reformiert. Künftig werden nicht nur Arbeitnehmerinnen, sondern auch Studentinnen, Schülerinnen, Teilnehmer des Bundesfreiwilligendienstes, Entwicklungshelfer und Praktikanten in den gesetzlichen Mutterschutz einbezogen. Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, haben künftig Anspruch auf einen verlängerten Mutterschutz von zwölf statt acht Wochen nach der Geburt. Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz von vier Monaten auch bei einer nach der zwölften Woche der Schwangerschaft erlittenen Fehlgeburt.

Das bereits verabschiedete Flexirentengesetz soll Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten geben, ihren Übergang in die Rente individuell zu gestalten. Schließlich hat das Familienministerium Eckpunkte für ein Gesetz vorgelegt, mit dem die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen (der „Gender-Pay-Gap“) zurückgedrängt werden soll. Es soll Mitte 2017 in Kraft treten. ■