



Zeichnung: Fotolia/jr_casas

Das alte AÜG in einem neuen Gewand, Teil 1

Um die seit 1. April dieses Jahres gültige Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sind viele Diskussionen entstanden. Diese Thematik nehmen wir in drei Beiträgen näher unter die Lupe nehmen.

Im ersten Teil geht es um jene zahlreiche Besonderheiten, denen jeder Unternehmer zwingend große Beachtung schenken sollte.

Grundsätzlich gilt das AÜG für jede gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland. Der Gestaltungsspielraum ist somit auf die gesamte

Bundesrepublik Deutschland beschränkt, gleichzeitig sind durch die Neuregelung aber auch diverse Gestaltungsmöglichkeiten, gerade zum Schutz des Leiharbeitnehmers, kolossal eingeschränkt worden.

Von der Neuregelung werden somit auch Arbeitnehmerüberlassungen erfasst, die ihrerseits einen Auslandsbezug

aufweisen, das heißt Fälle, in denen inländischen Entleiher Arbeitnehmer aus dem Ausland überlassen werden, oder inländische Verleiher Arbeitnehmer ins Ausland überlassen wollen.

Verleiher mit Sitz im Ausland benötigen zur Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland beziehungsweise zu

inländischen Betrieben ebenso eine Erlaubnis nach dem AÜG wie inländische Verleiher, die Arbeitnehmer ins Ausland überlassen wollen.

Hat der Verleiher demnach seinen Sitz im Ausland und sollen die Leiharbeitnehmer in Deutschland eingesetzt werden, ist dafür eine Überlassungserlaubnis nach dem AÜG ebenfalls erforderlich.

Hiervon **kann** es zwar eine Ausnahme geben, wenn Verleiher **und** Entleiher ihren Sitz im Ausland haben und die Leiharbeitnehmer nur **kurzfristig** in Deutschland eingesetzt werden. Allerdings muss in diesem Rahmen die geltende Rechtslage des jeweiligen Heimatstaates des Verleihers beachtet werden.

So heißt es in der **offiziellen fachlichen Weisung der Agentur für Arbeit vom 20. März dieses Jahres**, dass eine Ausnahme zwar vorgesehen ist, wenn ein Leiharbeitnehmer von einem Verleiher in einem anderen Mitgliedsstaat der EU an einen ebenfalls dort ansässigen Entleiher überlassen und von diesem tatsächlich im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in Deutschland eingesetzt werden darf, ohne dass es einer Erlaubnis bedarf, allerdings gilt diese Ausnahme nicht für den Verleih im Baugewerbe.

Arbeitnehmerüberlassungen außerhalb der Mitgliedsstaaten der EU sind indes ausnahmslos untersagt, weil eine wirksame Kontrolle nahezu unmöglich

ist. Neben § 1 Absatz 1a, der Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft, sieht das neue AÜG in § 1 Absatz 3 Nummer 1 bis 3 abschließend Fälle vor, wann das AÜG gerade keine Anwendung findet. Im Folgenden werden, um die Ausführungen nicht ausufern zu lassen, nur die wichtigsten Ausnahmeregelungen des AÜG näher erläutert.

§ 1 Absatz 3 Nummer 2: Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen

Das AÜG findet ferner bei einer Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetzes (AktG) keine Anwendung, wenn der Leiharbeitnehmer gerade nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Auch Träger öffentlicher Aufgaben können ein Konzernunternehmen bilden. Sie sind dann auch unter den Voraussetzungen des § 1 Absatz 3 Nr. 2 erlaubnisfrei.

§ 1 Absatz 3 Nummer 2a: Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung

Von der Anwendung des AÜG ausgenommen ist die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern, sofern sie nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Vor

dem Hintergrund des Ausnahmecharakters des § 1 Absatz 3, aber auch im Hinblick auf den Schutzzweck der Norm, sind an das Erfordernis einer „nur gelegentlichen Überlassung“ sehr strenge Anforderungen zu stellen.

§ 1 Absatz 3 Nummer 3: Arbeitnehmerüberlassung zu deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen

Die Anwendung des AÜG ist in den Fällen ausgeschlossen, in denen ein Unternehmen mit Geschäftssitz in Deutschland einen oder mehrere seiner Arbeitnehmer in das Ausland in ein deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen überlässt, an dem es beteiligt ist. Ein Verleih aus dem Ausland nach Deutschland ist über diese Ausnahmvorschrift umgekehrt jedoch nicht möglich.

Bettina M. Rau-Franz

Info

Bettina M. Rau-Franz ist seit 2000 Steuerberaterin und Partnerin in der Kanzlei Roland Franz & Partner, seit 2001 Leiterin der Niederlassung in Velbert (Tel.: 0201 81095-0). Die Kanzlei hat Niederlassungen Düsseldorf, Essen und Velbert (www.franz-partner.de), bietet seit über 30 Jahren Steuer- und Rechtsberatung.

Anzeige



Internationale Fachmesse für
Umzugsspedition, Neumöbellogistik
und Dienstleistung

Fakten zur
MöLo 2017 – Stand
3 Monate vor der Messe

Pflichttermin in der
Möbellogistik-Branche!

14.–16. Sept. 2017
Messe Kassel

- › Moderne Location: Umzug in die neue Halle 5
- › Raum für Ihre Fragen: praxisorientierte Seminare
- › Dialog auf Augenhöhe: Live-Sessions in der Speakers' Corner
- › High-Tech für optimale Fahrerschulung: Kostenfreier LKW-Fahrsimulator

Hoch interessante Aussteller, zusätzliche Angebotsschwerpunkte u.v.m.

Böcker

 **KRONE**
Wir transportieren Zukunft

Automobylgruppe
Siebrecht

 

 **TransPak**
Shipping
and more

 **Klaas**
Klaas Transport Group

Bei Interesse an einem Messestand melden Sie sich bitte unter:

☎ +49 40 710070-51 | www.moelo.de | ✉ moelo@planetfair.de

