

An die Geschäftsleitungen  
und die Personalabteilungen  
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ (0521) 964870  
Fax (0521) 9648788  
[info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

Nr. 02/18  
12. September 2018  
ka-si

## Wirksamwerden der gesetzlichen Begrenzung der 18-monatigen Überlassungshöchstdauer im September 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

Seit dem 1. April 2017 gelten die Neuregelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Im Rahmen der Novellierung des AÜG hat der Gesetzgeber eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer in der Zeitarbeit eingeführt.

Als besonders gravierende Änderung ist in diesem Zusammenhang die gesetzliche Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer für den Einsatz auf Zeitarbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) auf 18 Monate zu nennen. Diese gesetzlich vorgegebene maximale Einsatzdauer für Leiharbeitnehmer kann im Laufe des Septembers 2018 erstmals überschritten werden.

Die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer kann mit erheblichen nachteiligen Rechtsfolgen sowohl für die Entleiher als auch die Verleihunternehmen verbunden sein.

Grundsätzlich ist ab dem 1. April 2018 die Einsatzdauer von Zeitarbeitnehmern (Leiharbeitnehmer) gesetzlich auf 18 Monate begrenzt. Allerdings können die Tarifvertragsparteien von dieser gesetzlichen Regelung mittels Tarifvertrag abweichen.

Soweit die Tarifvertragsparteien nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Überlassungshöchstdauer tarifvertraglich abweichend zu regeln, wird die gesetzlich vorgegebene Überlassungshöchstdauer bei einem seit dem 1. April 2017 bestehenden ununterbrochenen Zeitarbeits-einsatz (Leiharbeit) im Entleiherbetrieb im September 2018 auslaufen.

### Grundsätze für die Berechnung der Überlassungshöchstdauer

- Bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer kommt es immer auf den Einsatz eines bestimmten Leiharbeitnehmers an (arbeitnehmerbezogene Betrachtungsweise).
- Einsatzzeiten vor dem 1. April 2017 bleiben aufgrund der Übergangsregelung des § 19 Abs. 2 AÜG unberücksichtigt.

- Nach ganz überwiegender Auffassung ist bei der Berechnung der Einsatzzeiten von einer unternehmensbezogenen Betrachtungsweise auszugehen. Dementsprechend werden auch bei einem Einsatz in verschiedenen Betrieben eines Unternehmens die Einsatzzeiten für die Berechnung der Überlassungsdauer voraussichtlich zusammengerechnet werden müssen.
- Bei einer unterbrochenen Einsatzdauer kommt es nach überwiegender Ansicht auf die Dauer der im Überlassungsvertrag vereinbarten Einsatzzeit an. Hierbei ist auf die vereinbarte Einsatzdauer, nicht jedoch auf die tatsächlichen Einsatztage abzustellen.
- Im Falle von Unterbrechungen von mindestens drei Monaten und einem Tag beginnt die 18-monatige Höchstüberlassungsdauer neu zu laufen.

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

Für Unternehmen, die sich nicht auf eine tarifliche Sonderregelung berufen können, läuft im September 2018 erstmals die am 1. April 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.

Deshalb sollten sowohl Verleiher als auch Entleiher zeitnah prüfen, wie lange und auf welcher rechtlichen Grundlage die Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb eingesetzt ist. Verleihunternehmen droht bei Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer zudem die Verhängung eines Bußgelds sowie bei schwerwiegenden Verstößen eine Versagung bzw. ein Widerruf der bestehenden Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis.

### **Offene Rechtsfragen**

Leider sind im Hinblick auf die Berechnung der Überlassungshöchstdauer diverse Rechtsfragen nicht abschließend geklärt. Insbesondere ist die Frage nicht geklärt, auf welcher Rechtsgrundlage die Frist der Überlassungshöchstdauer zu berechnen ist.

Die unterschiedlichen Folgen für die Fristenberechnung ergeben sich aus folgendem Beispiel:

**Beispiel:** Einsatzzeit für 18 Monate ab 1. April 2017

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

Die Entscheidung für die richtige Fristberechnung ist für die Praxis wegen der möglichen Sanktion eines fingierten Arbeitsverhältnisses zum Entleiher bei Überschreiten der Überlassungshöchstdauer von erheblicher Relevanz.

Bei einem unterbrochenen Einsatz der Leiharbeitnehmer liegt es nahe, auf die Vorschrift des § 188 BGB abzustellen. In diesem Fall könnten Leiharbeitnehmer bis zum 30. September 2018 bei

dem Entleiher eingesetzt werden. Da derzeit aber nicht absehbar ist, für welche Art der Fristberechnung sich die Rechtsprechung entscheiden wird, werden zahlreiche Unternehmen die rechtssichere Variante bevorzugen und damit die Berechnung der maximal rechtlich zulässigen Einsatzzeit (= Überlassungshöchstdauer) auf der Grundlage der Vorschrift des § 191 BGB vornehmen (bei 18 Monaten:  $18 \times 30 = \text{max. } 540$  Kalendertage). Nach dieser Berechnungsart endet die Überlassungshöchstdauer bei einem ununterbrochenen Einsatz bereits **am 22. September 2018**.

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

  
Kassing