

## Achtung: Getarnte Leiharbeit durch Servicegesellschaften!

Die vorgenannten Regelungen werden häufig umgangen, indem Einrichtungen statt der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern formell bestimmte Arbeitsaufgaben an externe oder auch selbst gegründete Servicegesellschaften übertragen.

Ein solches Verfahren ist zwar zulässig, dient aber häufig der Umgehung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung!

### Dabei ist zu beachten:

Wenn über einen externen Anbieter Mitarbeiter eingesetzt werden, die ihre **Anweisungen durch Mitarbeiter der Einrichtung** erhalten, liegt ein Leiharbeitsverhältnis vor. Es handelt sich dann nicht um einen Werkvertrag, sondern um ein mitbestimmungspflichtiges Leiharbeitsverhältnis, auf das sowohl die Regelungen des AÜG als auch der AVR / MAVO anzuwenden sind.

Im Gegensatz dazu darf bei einem **Werkvertragsverhältnis** die Weisungsbefugnis zur Art der Dienstausübung nur durch die Verleihfirma ausgeübt werden!

### Im Einzelnen:

Werden **Dienstpläne** für Mitarbeiter von Servicegesellschaften (oder über einen Werkvertrag Eingestellte) von Vorgesetzten der beauftragenden Einrichtung festgelegt, ist dies ein klares Zeichen für eine Umgehung der rechtlichen Regelungen.

### Weitere Indizien sind:

- Mitarbeiter der Servicegesellschaft oder des Werkunternehmens erhalten konkrete **Arbeitsanweisungen** durch Vorgesetzte aus der beauftragenden AVR-Einrichtung.

- **Urlaubsanträge** werden nicht bei der Servicegesellschaft oder dem externen Unternehmen, sondern bei der beauftragenden AVR-Einrichtung gestellt und entschieden.
- **Krankmeldungen** erfolgen grundsätzlich gegenüber Vorgesetzten der beauftragenden AVR-Einrichtung.
- Mitarbeiter der Servicegesellschaft oder des Werkunternehmens bilden mit AVR-Mitarbeitern ein **Team**, sie tauschen im Bedarfsfall Dienste untereinander.

**Wenn diese Punkte zutreffen, kann es sich um „verdeckte Arbeitnehmerüberlassung“ handeln und die oben dargestellten Regelungen wären vollumfänglich anzuwenden!**

Notfalls muss die MAV Beteiligungsrechte im Sinne des AÜG gegen den Dienstgeber vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht geltend machen.

#### Dazu gibt es bereits Entscheidungen:

Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 25.11.2016, M 06/06 „Drittbezogener Personaleinsatz in einer Ordenseinrichtung, Verstoß des Dienstgebers gegen § 34 Abs. 1 MAVO, Unterlassungsanspruch der MAV gegen Maßnahme des Dienstgebers“.

## Allgemeine Kontakte



akmas@caritas.de



www.akmas.de/infoservice



Information  
für Mitarbeitervertretungen  
im Geltungsbereich der AVR Caritas

## Arbeitnehmer- überlassungsgesetz (AÜG)

Regelungen des AÜG

Rechte der MAVen

## Das reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und Auswirkungen auf Einrichtungen und MAVen der Caritas

Grundlage sind die Änderungen, die mit der AÜG-Reform seit Januar 2018 wirksam sind.

### Wesentliche Bestimmungen sind:

- Nach 9 Monaten Einsatzdauer gilt der Grundsatz der Gleichstellung, auch bekannt als **Equal Pay**. Das heißt, dass nach spätestens 9 Monaten für den Leiharbeiter dieselben Arbeitsbedingungen (Vergütung, Zulagen, Urlaub, Sozialleistungen etc.) gewährt werden müssen, die im entleihenden Unternehmen tariflich oder betriebsüblich gezahlt werden. Bei uns also nach AVR Caritas.
- Nach spätestens 18 Monaten hat der Leiharbeiter einen **Anspruch auf Übernahme** und Einstellung beim entleihenden Unternehmen. Das gilt rückwirkend ab einer Beschäftigungszeit seit dem 01.04.2017.

### Beispiel

Wenn ein Leiharbeiter seit dem 01.04.2017 in einer Caritas-Einrichtung beschäftigt ist, hat er ab dem 01.01.2018 Anspruch auf Vergütung nach AVR Caritas. Und ab dem 01.10.2018 Anspruch auf Übernahme in den entleihenden Betrieb.

Nur wenn diese Vorgaben eingehalten werden, ist eine rechtskonforme Anwendung der AVR Caritas auch auf Mitarbeitende, die zunächst nach den Regeln des AÜG eingestellt wurden, sichergestellt.

**Zuständig für die Kontrolle** der Einhaltung der rechtlichen Vorgaben sind aber die Mitarbeitervertretungen in den jeweils betroffenen Einrichtungen!

Wie und weshalb darf und muss sich die MAV einmischen?

Grundlage sind die Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) der einzelnen Diözesen.

Zunächst verpflichtet die MAVO die Mitarbeitervertretung dazu, „...darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.“ (§ 26 Abs.1 Satz2 MAVO)

**In § 34 MAVO „Zustimmung bei Einstellung und Anstellung“ ist unter Abs. 1, Satz 3 festgelegt:**

„Zustimmungspflichtig (*Anm.: durch die MAV*) ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“.

→ Daraus ergibt sich, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern **bereits vor der Einstellung** der MAV mitgeteilt werden muss und nach § 34 MAVO nur mit Zustimmung der MAV rechtlich wirksam wird.

Wie kann eine MAV die 9-Monatsfrist (gleiche Vergütung) oder die 18-Monatsfrist (Übernahme) überprüfen?

1. Zuerst in den (MAV-)eigenen Unterlagen prüfen, ob der Dienstgeber der MAV eine **Einstellungsinformation** hat zukommen lassen und ob die MAV ggf. zugestimmt oder verweigert hat.
2. **Liegt eine Zustimmung der MAV vor**, den Dienstgeber unter Verweis auf das reformierte AÜG auffordern, die betreffenden Leiharbeiter nach spätestens 9 Monaten (gilt ab 01.04.2017) zu den Bedingungen der Caritas AVR zu vergüten bzw. nach 18 Monaten (gilt ab 01.04.2017) mit Vertrag nach Caritas AVR zu übernehmen. Den Dienstgeber gleichzeitig auffordern, dies der MAV **schriftlich nachzuweisen**.

3. **Liegt keine Einstellungsinformation vor**, dem Dienstgeber mitteilen, dass die MAV nicht beteiligt wurde und unter Verweis auf das reformierte AÜG auffordern, der MAV die Personalunterlagen der im Betrieb tätigen Leiharbeiter in Kopie zu überlassen. Fristsetzung zwei Wochen. Erfolgt keine Reaktion, ggf. eine erneute Frist von einer Woche setzen.
4. **Erfolgt auch dann keine Reaktion**, fordert die MAV den Dienstgeber auf, alle Leiharbeiter, die länger als 9 Monate beschäftigt sind (ab dem 01.04.2017) nach allen geltenden Bestimmungen der AVR zu vergüten und dies der MAV schriftlich nachzuweisen. Und ebenfalls Leiharbeiter, die länger als 18 Monate (ab dem 01.04.2017) tätig sind, in einen festen Vertrag zu übernehmen und dies schriftlich nachzuweisen. Ebenfalls fordern, dass künftig bei Leiharbeitsverhältnissen die Zustimmung der MAV einzuholen ist und die Regelungen des AÜG eingehalten werden.
5. **Reagiert der Dienstgeber in keiner Weise** auf die vorhergehenden Schritte, sollte die MAV ihr Recht in Anspruch nehmen, das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen, da der Dienstgeber die Informations- und Mitwirkungspflicht der MAV verletzt (hat). Wird dieser letzte Schritt nicht vollzogen, laufen die Bemühungen der MAV letztlich ins Leere. Für ein Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht sollte sich die MAV an die **Rechtsberatung ihrer Diözesanen Arbeitsgemeinschaft** wenden.

### Mehr Informationen?

Die ak.mas setzt sich dafür ein, dass alle Caritas-Beschäftigten gleich vergütet werden. Informationen und Arbeitshilfen für Mitarbeitervertretungen gibt es hier:

[www.akmas.de/infoservice](http://www.akmas.de/infoservice)