

Der Gemeinschaftsbetrieb: Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung?

Am 1. April 2017 tritt die AÜG-Reform in Kraft. Ein dauerhafter Einsatz von Leiharbeitnehmern wird dann nicht mehr möglich sein.

Mit Einführung einer 18-monatigen Höchstüberlassungsdauer wird eine längerfristige Arbeitnehmerüberlassung ab dem 1. April 2017 nicht mehr möglich sein. Als langfristige Alternative zur zeitlich beschränkten Arbeitnehmerüberlassung kommt die Gestaltung eines Gemeinschaftsbetriebs in Betracht.

Ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des AÜG-Reformgesetzes darf derselbe Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate an denselben Entleiher überlassen werden. Abweichende Vereinbarungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung sind zwar möglich, eine dauerhafte Überlassung ist aber gleichwohl ausgeschlossen.

Durch die ab 1. April 2017 geltende Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, wird es Unternehmen nicht mehr möglich sein, ihren Drittpersonalbedarf längerfristig durch Arbeitnehmerüberlassung zu decken.

Der Gemeinschaftsbetrieb kann eine Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung darstellen. Werden die Voraussetzungen des Gemeinschaftsbetriebs erfüllt, liegt keine Arbeitnehmerüberlassung vor, mit der Folge, dass die Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht greifen.

Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebs

Von einem Gemeinschaftsbetrieb spricht man, wenn zwei rechtlich getrennte Unternehmen ihre jeweils bei sich auf der Grundlage von Arbeitsverträgen angestellten Arbeitnehmer gemeinschaftlich zur Erfüllung eines bestimmten gemeinsamen arbeitstechnischen Betriebszwecks einsetzen. Hierzu werden die Arbeitnehmer sowie die erforderlichen materiellen und immateriellen Betriebsmittel in einer gemeinsamen Betriebsstätte zusammengefasst, geordnet und gezielt tätig. Der Einsatz der Arbeitnehmer beider Unternehmen wird von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert. Die einheitliche Leitung des Gemeinschaftsbetriebs muss sich auf die wesentlichen Funktionen eines Arbeitgebers in sozialen und personellen Angelegenheiten erstrecken und bedarf einer (jedenfalls konkludenten) Führungsvereinbarung.

Abgrenzung zwischen Gemeinschaftsbetrieb und Arbeitnehmerüberlassung

Nach der Rechtsprechung des BAG liegt ein Gemeinschaftsbetrieb vor, wenn die beteiligten Unternehmen im Rahmen einer unternehmerischen Zusammenarbeit mit dem Einsatz ihrer Arbeitnehmer jeweils ihre eigenen Betriebszwecke verfolgen. Kein Gemeinschaftsbetrieb, sondern eine Arbeitnehmerüberlassung liegt dagegen jedoch vor, wenn sich der drittbezogene Personaleinsatz des Vertragsarbeitgebers darauf beschränkt, einem Dritten den Arbeitnehmer zur Erfüllung von dessen Betriebszwecken zur Verfügung zu stellen.

Vorteile eines Gemeinschaftsbetriebs gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung

Wesentlicher Vorteil des Gemeinschaftsbetriebs gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung ist die bereits erwähnte Möglichkeit eines dauerhaften Einsatzes von Drittpersonal. Darüber hinaus ist eine unterschiedliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen für beide Arbeitnehmergruppen im Gemeinschaftsbetrieb grundsätzlich möglich (Geltung unterschiedlicher Tarifverträge; kein Gleichbehandlungsgrundsatz).

Nachteile eines Gemeinschaftsbetriebs gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung

Das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs bringt jedoch vor allem kündigungsschutzrechtliche Nachteile mit sich. Im Fall der Notwendigkeit betriebsbedingter Kündigungen ist eine auf den Gemeinschaftsbetrieb bezogene und damit unternehmensübergreifende Sozialauswahl vorzunehmen sowie unter Umständen eine unternehmensübergreifende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auch auf freien Arbeitsplätzen des anderen Unternehmens zu prüfen.

Fazit

Der Gemeinschaftsbetrieb stellt eine echte praxistaugliche Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung dar. Die Gestaltungsoptionen und deren Vor- und Nachteile sollten allerdings im konkreten Einzelfall genau analysiert und abgewogen werden.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.