

Weisung 202412008 vom 10.12.2024 – Arbeitnehmerüberlassung – Umsetzung der Anpassungen durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz ab dem 01.01.2025

Laufende Nummer: 202412008

Geschäftszeichen: FGL3 – 7160.2 / 7402.5

Gültig ab: 01.01.2025

Gültig bis: unbegrenzt

SGB II: nicht betroffen

SGB III: Weisung

Familienkasse: nicht betroffen

Aufhebung von Regelungen:

- Weisung 202410004 vom 07.10.2024 – Fachliche Weisungen
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Zusammenfassung

Am 01.01.2025 tritt das Vierte Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie (sog. 4. Bürokratieentlastungsgesetz) in Kraft. Damit wird unter näheren Voraussetzungen die Textform für die Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz ermöglicht. Im Bereich Arbeitnehmerüberlassung wird die Textform für den Überlassungsvertrag eingeführt.

1. Ausgangssituation

1.1. Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG)

Mit dem 4. Bürokratieentlastungsgesetz werden u. a. das Nachweisgesetz (NachwG) und das AÜG geändert. Ziel des Gesetzes ist es u. a., die Formvorschriften im Zivilrecht zu erleichtern, ohne die notwendigen Schutzstandards in Frage zu stellen.

Für die Nachweispflichten von Verleihunternehmen gegenüber Leiharbeitenden wird als Alternative zur bisher notwendigen Schriftform die Textform ermöglicht, sofern die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen (vgl. Fachliche Weisung). Ausgenommen davon sind Tätigkeiten in den Bereichen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG). Die Schriftform ist weiterhin für die Befristungsabrede erforderlich (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

Auf Verlangen der Leiharbeitenden muss nach dem neu eingeführten § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG weiterhin die Schriftform erfüllt werden. Ein Verstoß hiergegen begründet den Verdacht einer OWi nach § 16 Abs. 1 Nr. 8 AÜG.

Details der Änderungen ergeben sich aus den Fachlichen Weisungen.

1.2. Änderungen im AÜG

Der Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher kann zukünftig ebenfalls in Textform abgeschlossen werden. Mit der Änderung können Überlassungsverträge zukünftig zum Beispiel per E-Mail abgeschlossen werden. Die Willenserklärung muss dergestalt in den Bereich des Empfängers gelangt sein, dass er die Möglichkeit hat, unter normalen Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen zu können. Wird eine E-Mailbox gewerblich genutzt, kann ein Mailabruf grundsätzlich mehrmals pro Tag erwartet werden, so dass eine zu den üblichen Geschäftszeiten in die Mailbox gelangte E-Mail noch am selben Tag zugeht.

Erforderlich ist eine lesbare Erklärung, in der die erklärenden Personen genannt sind und die auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden muss.

1.3. Änderungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)

Folgende weitere Änderungen erfolgen mit dem 4. Bürokratieentlastungsgesetz, die im Rahmen von Betriebsprüfungen relevant sein können:

- Eine Kopie des Arbeitszeitgesetzes kann über die im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt werden (§ 16 Abs. 1 ArbZG).
- Die Zeugniserteilung bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann mit Einwilligung des Arbeitnehmers in elektronischer Form erfolgen (§ 630 S. 3 BGB i.V.m. § 109 Abs. 3 GewO).

2. Auftrag und Ziel

Die Fachlichen Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurden aktualisiert und stehen in der neuen Fassung im Intranet sowie im Internet zur Verfügung.

3. Einzelaufträge

Die Operativen Services Arbeitnehmerüberlassung und Ordnungswidrigkeiten beachten die aktuelle Weisung und wenden diese in der aktuell gültigen Fassung an.

4. Info

Entfällt

5. Haushalt

Entfällt

6. Beteiligung

Entfällt

gez.

Unterschrift