



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

**Rundverfügung G 2/2017**

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6  
30169 Hannover  
Telefon/ Telefax 0511 1241-0/266  
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de  
Auskunft Herr Klus  
Durchwahl 0511 1241-130  
E-Mail Axel.Klus@evlka.de

Datum 25. April 2017  
Aktenzeichen N-307-24 / 72 R. 230  
Vorgangs-Nr. V-N-307-24-2568

**Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)  
zum 1. April 2017**

- Das AÜG findet künftig keine Anwendung auf Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Arbeitgebern, die juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge des öffentlichen Dienstes anwenden. Dies gilt auch für die Arbeitnehmerüberlassungen, die vor dem 1. April 2017 begonnen haben.

Im Übrigen:

- Überlassungshöchstdauer:  
Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin darf nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher zur Arbeitsleistung überlassen werden.
- Gleichstellungsgrundsatz (Equal Pay):  
Ein Leiharbeiter hat Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, die beim Entleiher für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gelten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserer Rundverfügung G 1/2012 vom 3. April 2012 hatten wir Ihnen Hinweise zur Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) gegeben, insbesondere zur Erlaubnispflicht für die Überlassung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Arbeitsleistung an Dritte gegeben.

Der Bundesgesetzgeber hat am 25. November 2016 eine weitere Änderung des AÜG verabschiedet. Hierzu geben wir Ihnen die folgenden Hinweise:

**1. Ausnahme von der Anwendung des AÜG ab dem 1. April 2017**

**1.1 Arbeitnehmerüberlassungen zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts (öffentlich-rechtliche Körperschaften)**

Ab dem 1. April 2017 findet das AÜG keine Anwendung mehr auf Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Arbeitgebern, die **juristische Personen**

.../2

**des öffentlichen Rechts** sind **und** Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen anwenden (§ 1 Abs. 3 Buchst. 2c AÜG). Dies gilt auch für die Arbeitnehmerüberlassungen, die bereits vor dem 1. April 2017 begonnen haben.

*„(3) Dieses Gesetz ist ... nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung ...*

*2c. zwischen Arbeitgebern, wenn diese juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften anwenden,“*

Juristische Personen des öffentlichen Rechts sind u. a. Kommunen, die Länder und der Bund, aber auch die kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände, Kirchenkreise, Kirchenkreisverbände und die Landeskirche.

Im Bereich unserer Landeskirche besteht die Verpflichtung die kirchliche Arbeitsrechtsregelung „Dienstvertragsordnung (DienstVO)“ anzuwenden. Zu den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes zählen u. a. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes (TVöD) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Für die vorgenannten Arbeitnehmerüberlassungen heben wir unsere Rundverfügung G 1/2012 vom 3. April 2012 insoweit auf.

## **1.2 Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Arbeitgebern auf der Grundlage eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes**

Die Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 3 Buchst. 2b AÜG

*„(3) Dieses Gesetz ist ... nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung ...*

*2b. zwischen Arbeitgebern, wenn Aufgaben eines Arbeitnehmers von dem bisherigen zu dem neuen Arbeitgeber verlagert werden und auf Grund eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes ...“*

trifft für den Bereich unserer Landeskirche nicht zu, weil die DienstVO nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes ist und einem solchen Tarifvertrag auch nicht gleichsteht.

## **1.3 Arbeitnehmerüberlassungen zwischen Arbeitgebern auf der Grundlage eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes**

Unverändert gilt das AÜG weiterhin nicht für Tätigkeiten, die unmittelbar zur „Verbreitung der Glaubenslehre“ gehören, weil dies keine wirtschaftliche Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG ist (Verkündigung, Seelsorge, Liturgie, Kirchenmusik, Religionsunterricht); vgl. auch unsere Rundverfügung G 1/2012 Abschn. 1.3.

## **2. Weitere Änderungen des AÜG zum 1. April 2017**

Für Arbeitnehmerüberlassungen, auf die das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz **weiterhin Anwendung** findet, weisen wir auf folgende Änderungen ab dem 1. April 2017 hin:

### **2.1 Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten**

Ab dem 1. April 2017 gilt für die Arbeitnehmerüberlassung eine Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs. 1b AÜG). Der Verleiher darf den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher zur Arbeitsleistung überlassen.

Der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen.

Liegen zwischen den einzelnen Überlassungen eines Arbeitnehmers (Einsätzen) jeweils nicht mehr als drei Monate, sind die Zeiträume vorheriger Überlassungen vollständig anzurechnen.

Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden bei der Berechnung der Überlassungszeiten nicht berücksichtigt (§ 19 Abs. 2 AÜG).

### **2.1.1 Abweichende Regelung der Überlassungshöchstdauer**

§ 1 Abs. 1b AÜG lässt abweichende Regelungen zur Überlassungshöchstdauer zu.

*„(1b) ...<sup>8</sup>Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauern in ihren Regelungen vorsehen.“*

Wir können derzeit jedoch nicht den Bedarf für eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von längstens 18 aufeinander folgenden Monaten erkennen.

### **2.2 Gleichstellungsgrundsatz (Equal Pay)**

Der Verleiher muss einem Leiharbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewähren, die beim Entleiher für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gelten (§ 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

Bei den Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnis die DienstVO Anwendung findet, gehen wir davon aus, dass sie aufgrund der in der DienstVO geregelten Arbeitsbedingungen und der Entgeltzahlungen nach der DienstVO gleichgestellt sind (§ 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG).

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Springer)

#### Verteiler:

Kirchenvorstände und Kapellenvorstände,  
Verbandsvertretungen der Gesamtverbände und  
Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände  
durch die Kirchenkreisvorstände  
(mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände  
und die Kirchenkreisämter)  
Vorsitzende der Kirchenkreistage  
Landessuperintendenturen  
Rechnungsprüfungsamt (mit Abdrucken für die Außenstellen)  
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen