

Gesetzliche Änderungen im AÜG:

Grundlagen und Praxisfragen

Agenda

1. Überlassungshöchstdauer
2. Gleichstellungsgrundsatz
3. Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten
4. Einsatzverbot bei Streik
5. Sonstiges

Entwicklung des Gesetzgebungsvorhabens

- CDU/CSU-SPD-Koalitionsvertrag vom 14.12.2013
- 1. Diskussionsentwurf des BMAS vom 16.11.2015
- 2. Diskussionsentwurf des BMAS vom 17.02.2016
- Einigung im Koalitionsausschuss vom 10.05.2016
- Gesetzentwurf vom 01.06. 2016
- Inkrafttreten: 01.04.2017

1. Überlassungshöchstdauer

Überlassungshöchstdauer



Überlassungsdauer



- Höchstens 18 Monate
- Abweichung durch Tarifverträge oder darauf beruhende Betriebsvereinbarungen
- Nicht tarifgebundene Unternehmen max. 24 Monate, wenn keine längere Überlassungsdauer im Tarifvertrag geregelt
- Tariföffnung nur für die Tarifpartner der Einsatzbranche

Überlassungshöchstdauer - Einzelfragen

- Wie lang sind 18 Monate?
 - 18 x 30 Tage
- Einsatzzeiten durch Überlassung von einem anderen Dienstleister werden angerechnet
- Addition der Einsatzzeiten, wenn Unterbrechung drei Monate oder kürzer
- Wie lang sind drei Monate + ein Tag (Unterbrechungszeit)?
 - Im Kalender drei Monate weiter (vom 1. Nichteinsatztag gerechnet) + ein Tag
 - Beispiel: 06.07. letzter Einsatztag bei Kunde A, Rückkehr am 08.10., Einsatzzeit beginnt wieder bei Null

Überlassungshöchstdauer - Einzelfragen

- kein Konzernbezug
- Unternehmensbezug (derzeitige Empfehlung)
- Überlassungszeiten zählen erst ab dem 1.4.2017!
-> 18 Monate sind also frühestens am 22.09.2018 erfüllt.

Bemessung der Einsatz- und Unterbrechungszeiten

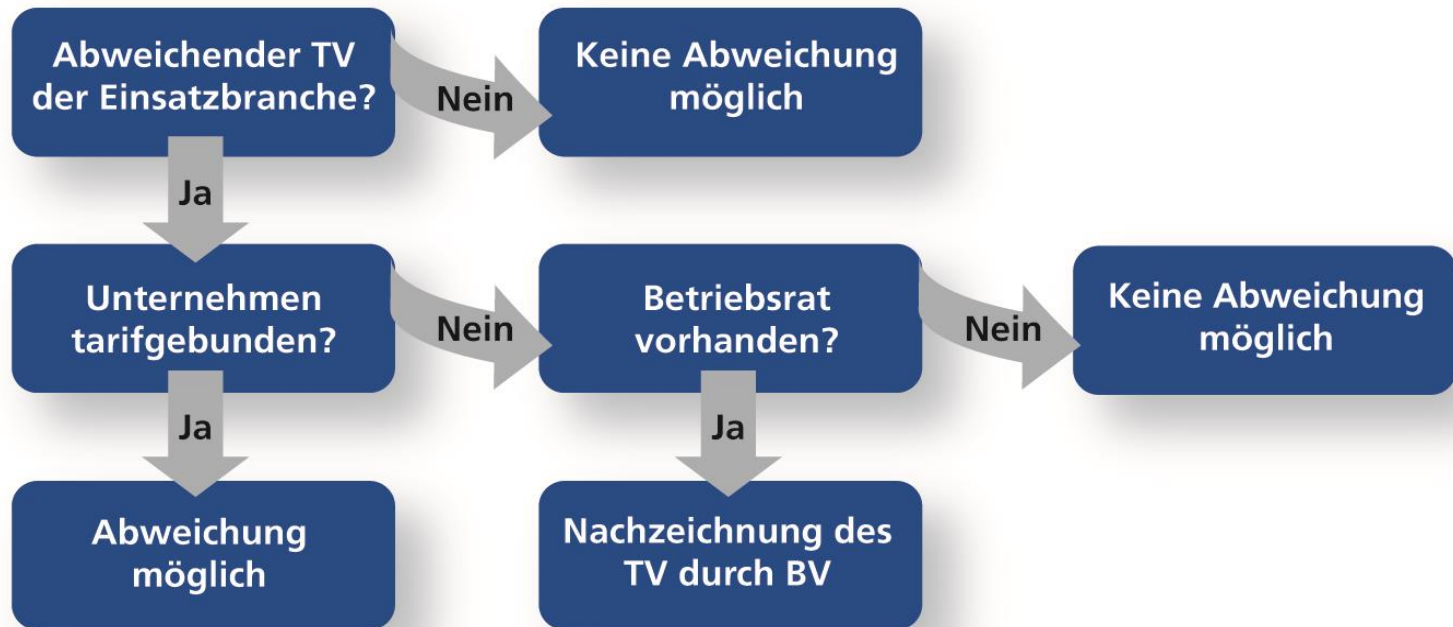
- Materieller Einsatzbegriff?
 - Tatsächliche Einsatzzeiten
 - Urlaub/Krankheit/Feiertage
 - Missbrauchsgefahr

- Formeller Einsatzbegriff?
 - Einsatz, solange der AÜ-Vertrag nicht gekündigt wurde
 - Anknüpfungspunkt der „Abmeldung“?
 - Mit dem formellen Einsatzbegriff ist man auf der sicheren Seite

Abweichende Vereinbarungen

- Abweichung durch sämtliche Arten von Tarifverträgen
-> Flächen-, Firmengruppen-, Haustarifverträge
- Muss der TV eine absolute Höchstgrenze für alle Einsatzfälle enthalten oder sind sachgrundbezogene offene Einsatzzeiten (z.B. bei Projekten) zulässig?

Überlassungshöchstdauer – Abweichungsmöglichkeiten



Überlassungshöchstdauer – Abweichungsmöglichkeiten



Überlassungshöchstdauer - Sanktionen

Entzug der AÜ-Erlaubnis möglich

gesetzliches Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zum Einsatzunternehmen

Aber: „Widerspruchsrecht“ (Festhaltungserklärung) des Arbeitnehmers bis zu einem Monat nach Überschreiten der Überlassungshöchstdauer

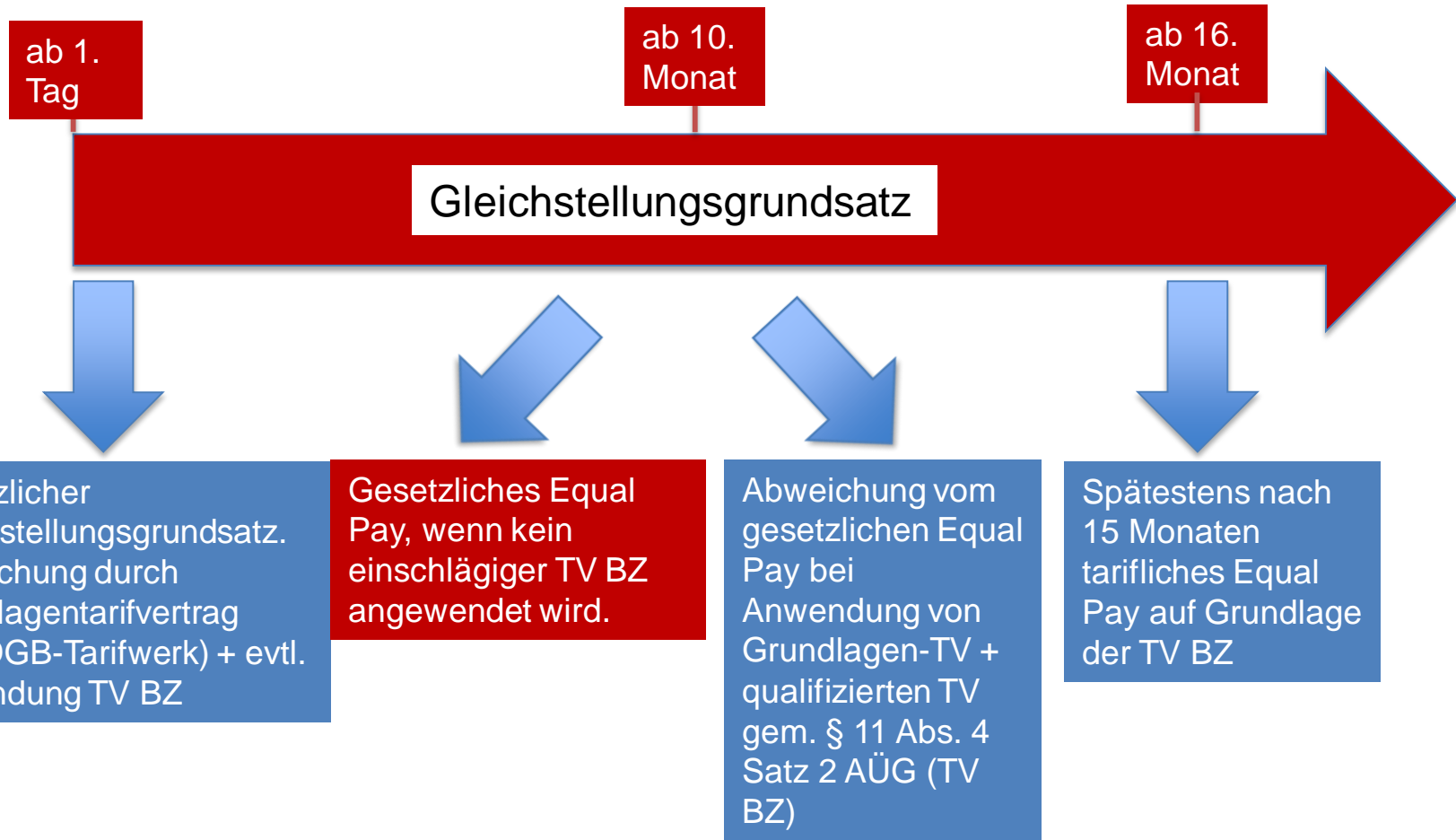
- Frühestens ab Überschreiten der Überlassungshöchstdauer
- Erklärung muss der BA vorgelegt werden; Abgabe der Erklärung gegenüber Arbeitgeber oder Kunde
- Rechtsfolgen:
- Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen bleibt bestehen. Bußgeld bis zu 30.000 Euro für Zeitarbeitsunternehmen
- Keine (weitere) Überschreitung der Überlassungshöchstdauer zulässig; Widerspruch heilt nicht die Rechtswidrigkeit des Verstoßes

2. Gleichstellungsgrundsatz (Equal Pay, Equal Treatment)

Vergleich gesetzliches und tarifliches Equal Pay

Gesetzliches Equal Pay	Tarifliches Equal Pay
Ab dem 10. Monat des Einsatzes beim selben Kundenunternehmen	Spätestens nach 15 Monaten des Einsatzes beim selben Kundenunternehmen
-	Stufenweise Heranführung an das Vergleichsentgelt, 1. Stufe spätestens nach 6 Wochen
-	„Modell Branchenzuschlagstarifvertrag“; Anpassung erforderlich
Umfang: alles, was aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses gezahlt wird (sämtliche Zahlungen in Geld und Sachleistungen) , darunter also auch vermögenswirksame Leistungen, Aktienoptionen, Dienstwagen etc.	Festlegung als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt, vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tarifliches Vergleichsentgelt, kein übertarifliches ▪ Spielraum für die Definition von Equal Pay („festgelegt“)

Gleichstellungsgrundsatz und Abweichungsmöglichkeiten (§ 8 AÜG-E)



Equal Pay – Bemessung der Überlassungszeiten

- Es gelten die gleichen Regeln wie bei der Überlassungshöchstdauer
 - Addition der Einsatzzeiten, wenn Unterbrechung nicht länger als drei Monate
 - Einsatzzeiten durch Überlassung von einem anderen Dienstleister werden angerechnet
 - Betriebsbezug?
 - Überlassungszeiten zählen erst ab dem 1.4.2017!
-> 9 Monate sind also frühestens am 26.12.2017 erfüllt.

- Frage zukünftig an Entleiher/Mitarbeiter: Bereits bisher innerhalb der letzten drei Monate bei diesem Entleiher eingesetzt?

3. Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten

Neue Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten (§ 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG)

- Kennzeichnung im Verhältnis zum Kunden
 - Arbeitnehmerüberlassung muss als solche im Vertrag bezeichnet werden
 - Person des Arbeitnehmers muss unter Bezugnahme auf diesen Vertrag konkretisiert werden
 - und zwar vor Beginn der Überlassung
- Information im Verhältnis zu Arbeitnehmer (§ 11 Abs. 2 AÜG):
 - Einsatz als „Leiharbeiter“

Kennzeichnungspflicht – Sanktionen

Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses mit Zeitarbeitsunternehmen und gesetzliches **Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zum Einsatzunternehmen**

Aber: „Widerspruchsrecht“ (Festhaltungserklärung) des Zeitarbeitnehmers bis zum Ablauf eines Monats nach dem vorgesehenen Beginn der verdeckten Überlassung

- Frühestens ab Beginn der verdeckten Überlassung
- Erklärung muss der BA vorgelegt werden; Abgabe der Erklärung gegenüber Arbeitgeber oder Kunde
- Rechtsfolge: Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen bleibt bestehen, aber kein Fortführen der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung zulässig; Widerspruch heilt nicht die Rechtswidrigkeit des Gesetzesverstößes
- Bußgeld bis zu 30.000 Euro (§ 16 Abs. 1 Nr. 1c AÜG-E) für Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzunternehmen

4. Einsatzverbot bei Streik

Einsatzverbot bei Streik

- Bei Streiks von DGB-Gewerkschaften gilt weiterhin die Klausel im iGZ-TV (§ 12 MTV)
- Für Streiks von Nicht-DGB-Gewerkschaften gilt künftig:
 - Unmittelbare Betroffenheit des Einsatzbetriebes
 - Verbot gilt nur für „Streikbrechertätigkeiten“, ZAN dürfen keine Tätigkeiten von Streikenden übernehmen und keine Tätigkeiten von Stammmitarbeitern, die ihrerseits Arbeit von Streikenden übernehmen
 - Notdiensteinsätze sind wohl zulässig
 - Sanktion: Bußgeld bis zu 500.000 Euro für Einsatzunternehmen, nicht für Zeitarbeitsunternehmen

5. Sonstiges

Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz

- Klarstellung des Informationsrechts bei der Personalplanung auch in Bezug auf den Einsatz von Zeitarbeitskräften, Werk- und Dienstarbeitnehmern (§ 92 BetrVG)
- Klarstellung/Konkretisierung der Informationsrechte beim Einsatz von Fremdpersonal (§ 80 Abs. 2 BetrVG)
 - Einbeziehung insbesondere des zeitlichen Umfangs des Einsatzes, des Einsatzortes und der Arbeitsaufgaben dieser Personen
 - Auch Vorlage der AÜ-Verträge (komplett?)

Sonstige AÜG-Änderungen

- Definition Arbeitnehmerüberlassung (entspricht der bisher herrschenden Rechtsauffassung)
- Verbot des Kettenverleihs: lediglich gesetzliche Klarstellung einer langjährigen Auffassung der BA
- Berücksichtigung der regelmäßig eingesetzten Zeitarbeitskräfte bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten (§ 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG-E): es wird teilweise die geltende höchstrichterliche Rechtsprechung nachvollzogen
- Inkrafttreten 1.4.2017

VITAMIN Z[®]
Zeitarbeit hilft
Wirtschaft und Arbeitsmarkt

**DER
iGZ HILFT
SEINEN MITGLIEDERN**

Ich habe als
Mitglied im iGZ
alle wichtigen
Brancheninfos
im Blick.

iGZ Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

**Danke
für Ihre
Aufmerksamkeit!**