



Das Jahr neigt sich dem Ende und kurz vor Ablauf hat die Bundesregierung mit dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz doch noch die letzte Hürde geschafft. Ab dem 01.04. tritt das neue Gesetz in Kraft und stellt uns vor neue Herausforderungen. Die Vorbereitungen auf diese Veränderungen haben bei uns bereits begonnen und wir werden Sie auch in Zukunft beratend begleiten, damit die Umstellungen so reibungslos wie möglich funktionieren. Hier haben wir die wichtigsten Änderungen für Sie zusammengefasst:

KENNZEICHNUNGSPFLICHT, 18 MONATE HÖCHSTÜBERLASSUNG, EQUAL PAY: DIE WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN IM NEUEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Am 25.11.2016 hat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die letzte Hürde genommen und den Bundesrat passiert. Nach Ausfertigung durch den Bundespräsidenten wird es zum 01.04.2017 in Kraft treten. Das Gesetz zielt vor allem auf die Gleichstellung von entliehenen Arbeitskräften mit der Stammbeslegschaft ab und wirkt sich demnach unter Umständen auf die künftige Vertragsausgestaltung in allen Bereichen der Wirtschaft aus.

KENNZEICHNUNGSPFLICHT FÜR VERTRÄGE

Künftig muss der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Entleihern vor Beginn der Überlassung ausdrücklich als „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ (AÜV) bezeichnet werden. Der Gesetzgeber erkennt eine Arbeitnehmerüberlassung nämlich nur noch dann an, wenn diese bereits zum Vertragsbeginn klar definiert wurde und entsprechend auch tatsächlich gelebt wird. Der jeweilige Zeitarbeitnehmer ist zudem vor Beginn der Überlassung unter Bezugnahme auf den AÜV namentlich zu konkretisieren und darüber zu informieren, dass er als „Leiharbeitnehmer“ tätig wird.

Durch die Neuregelung soll ausgeschlossen werden, dass eine sogenannte „verdeckte Arbeitnehmerüberlassung“ (die Bezeichnung des Vertrages als Dienst- oder Werkvertrag, aber tatsächliche Ausführung im Unternehmen als Arbeitnehmerüberlassung) praktiziert wird. Konnte dieser Fall bisher mit Verweis auf eine vorhandene Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis („Reserveerlaubnis“) aufgefangen werden, droht Verleiher und Entleiher für den Fall eines Verstoßes gegen die Kennzeichnungspflicht fortan ein Bußgeld von bis zu 30.000,00 EUR.

HÖCHSTÜBERLASSUNGSDAUER VON 18 MONATEN

Die viel diskutierte Höchstüberlassungsdauer ist im AÜG arbeitnehmerbezogen auf 18 Monate festgelegt worden. Ab April 2017 darf ein Zeitarbeitnehmer grundsätzlich nur noch für die Dauer von 18 Monaten an denselben Entleiher überlassen werden. Die Regelung ist nicht konzernbezogen ausgestaltet. Die Anrechnung von Einsatzzeiten des jeweiligen Zeitarbeitnehmers bei konzernverbundenen Unternehmen, mit denen ein eigenständiger AÜV geschlossen wurde, ist nicht vorgesehen. Nach Ablauf der Höchstüberlassungsdauer darf der Zeitarbeitnehmer auch nicht über ein neues Zeitarbeitsunternehmen an das gleiche Einsatzunternehmen überlassen werden. Erst nach einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten ist ein erneuter Einsatz beim Entleiher möglich.

ABWEICHUNGEN NUR IN AUSNAHMEFÄLLEN – BEI ÜBERSCHREITUNG ENTSTEHT ARBEITSVERHÄLTNISS MIT ENTLEIHER

Abweichungen von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer können nur in Tarifverträgen der Einsatzbranche oder in einer auf Grund eines solchen Tarifvertrages getroffenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden. Für den Fall, dass die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird, sieht das Gesetz vor, dass ab dem ersten Tag der Überschreitung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleiher entsteht. Dies kann nur verhindert werden, indem der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats persönlich bei der

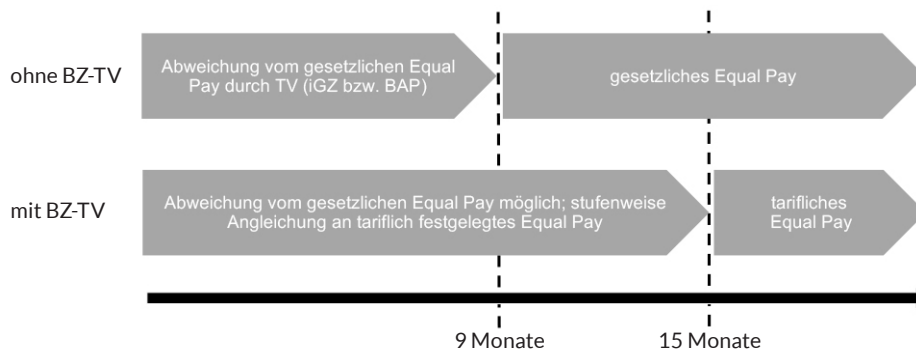
Arbeitsagentur für Arbeit eine sog. „Festhaltenserklärung“ abgibt, d.h. der Agentur gegenüber erklärt, dass er weiterhin beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sein möchte. Die Festhaltenserklärung bewirkt nur, dass kein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entsteht; dadurch wird nicht die Höchstüberlassungsdauer erweitert.

„EQUAL PAY“-ANSPRUCH NACH 9 MONATEN

Werden bei der Überlassung Zeitarbeitstarifverträge angewendet, hat der überlassene Arbeitnehmer ab Inkrafttreten des AÜG grundsätzlich nach 9 Monaten ununterbrochener Überlassung an denselben Entleiher einen gesetzlichen „Equal Pay“-Anspruch. Darüber hinaus gibt es keine gesetzliche Definition des „Equal Pay“-Begriffs. Nach der Gesetzesbegründung sollen u.a. sämtliche auf den Lohnabrechnungen ausgewiesene Bruttovergütungsbestandteile, jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, sowie Sachbezüge darunter fallen. Jedoch ist diese Auflistung nicht abschließend.

Nach Ablauf der 9 Monate ist es grundsätzlich nicht mehr möglich, durch Zeitarbeitstarifverträge vom Gleichstellungsgebot hinsichtlich des Arbeitsentgelts abzuweichen, es sei denn, es gelten bei der Überlassung zusätzlich Branchenzuschlagstarifverträge (BZ-TV). Dann besteht die Möglichkeit, für den gesamten Zeitraum einer Überlassung durch Branchenzuschlagstarifverträge abzuweichen. Allerdings muss hierbei spätestens nach 15 Monaten Überlassungsdauer mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht werden, das als gleichwertig mit dem Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche durch die Tarifvertragsparteien festgelegt ist. Was das vergleichbare Arbeitsentgelt ist, bestimmen in diesem Fall also die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche (sog. tarifliches „Equal Pay“).

MÖGLICHE ABWEICHUNGEN BEI BESTEHENDEN BRANCHENZUSCHLAGSTARIFVERTRÄGEN



FROHE WEIHNACHTEN

Wir bedanken uns ganz herzlich für das von Ihnen entgegengebrachte Vertrauen und freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit im kommenden Jahr. Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien ein schönes sowie friedliches Weihnachtsfest, Gesundheit und einen guten Rutsch ins Neue Jahr!

Beste Grüße


Markus Ley
Geschäftsführer


Christiane Schäfer
Geschäftsführerin