

Änderungen im AÜG 2017

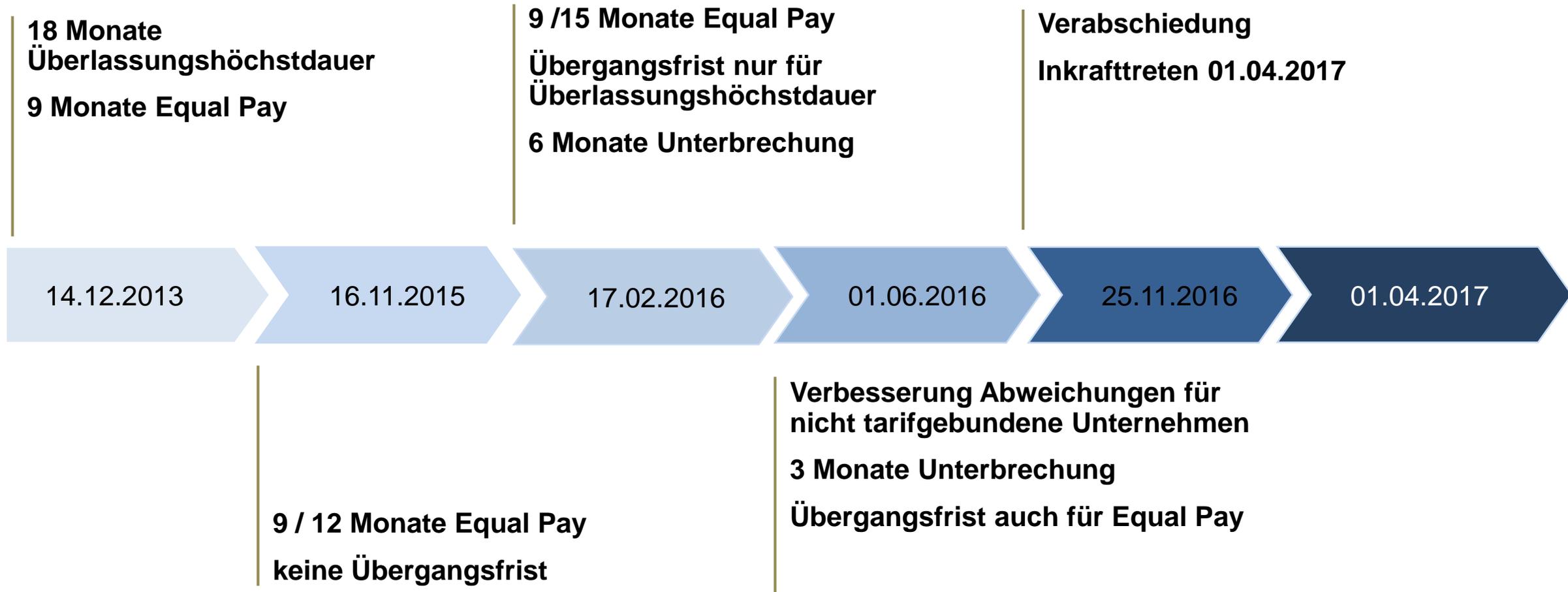
Grundlagen und Praxisfragen



Gesetzliche Änderungen im AÜG

Grundlagen und Praxisfragen

Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens





01 | Überlassungshöchstdauer

Kernaussagen

Zeitarbeitnehmer dürfen nicht länger als **18 Monate** an denselben Kunden überlassen werden

Arbeitnehmerbezug:

Es kommt auf die Überlassungsdauer des konkreten Arbeitnehmers an

Anrechnung:

- wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen
- vorangegangene Einsätze durch andere Zeitarbeitsunternehmen an denselben Kunden

An wen wird der Zeitarbeitnehmer überlassen?

Kommt es auf die Überlassung an den Kundenbetrieb oder das Kundenunternehmen an?

Das Kundenunternehmen A unterhält zwei Betriebe in Köln und in Kassel. Derselbe Arbeitnehmer wird zunächst 10 Monate in Köln eingesetzt. Dann soll er im Betrieb in Kassel eingesetzt werden. Bei einer **betriebsbezogenen** Sichtweise könnte der Arbeitnehmer im Kassel erneut 18 Monate (oder abweichend, falls tariflich/betrieblich vereinbart) eingesetzt werden.

Bei einer **unternehmensbezogenen** Sichtweise würde der Überlassungszeitraum in Köln angerechnet, so dass er bei Geltung einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten nur noch weitere acht Monate eingesetzt werden könnte.

Einsätze in verschiedenen **Konzernunternehmen** werden nicht angerechnet.

Wann beginnt und endet ein Einsatz? Wann ist ein Einsatz unterbrochen?

Welche Zeiten zählen mit?	Welche Zeiten zählen nicht mit?
Tatsächlicher Einsatz im Kundenunternehmen, auch ohne (formwirksamen) AÜ-Vertrag	Einsatzfreie Zeiten (Garantiezeiten)
Urlaub/Krankheit/Feiertage innerhalb eines Einsatzes	Einsätze bei anderen Kunden
Planmäßige „Unterbrechungen“ (Wochenenden, Freischichten, planmäßig freie Tage bei Teilzeitkräften)	Problem: planmäßige Wechsel zwischen mehreren Kunden (einheitlicher Einsatz?)

Fristenberechnung – Wie lang sind 18 Monate?

Umstritten:

- a) 18 x 30 Tage (§ 191 BGB) = 540 Tage oder
- b) 18 Kalendermonate

Beispiel:

Der Einsatz beginnt am 01.04.2017. Wann ist die Überlassungshöchstdauer erreicht?

Antwort:

Nach Fristenregelung a) mit Ablauf des 22.09.2018, nach Fristenregelung b) mit Ablauf des 30.09.2018.

Unterbrechung, Addition und Neuberechnung der Fristen

Kürzere Unterbrechungen	Längere Unterbrechungen
Unterbrechung drei Monate oder weniger	Mindestens drei Monate und einen Tag
Addition der Einsatzzeiten	Einsatzzeiten beginnen bei „Null“

Beispiel: 06.07. letzter Einsatztag bei Kunde A, erster Nichteinsatztag bei Kunde A am 07.07., Rückkehr zu Kunde A am 08.10.: Einsatzzeit bei A beginnt wieder bei Null.

Faustformel: Im Kalender drei Monate weiter (vom 1. Nichteinsatztag gerechnet) + ein Tag

Abweichung von der Überlassungshöchstdauer - Vorfragen

Enthält der Tarifvertrag selbst eine Überlassungshöchstdauer oder eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen („Vertrag“ Betriebsleitung – Betriebsrat)?

Wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält: Setzt die Öffnungsklausel Vorgaben zur Überlassungshöchstdauer (z.B. maximal 48 Monate)?

Ist das Kundenunternehmen tarifgebunden oder tarifungebunden?

- Tarifgebunden: Mitglied in dem Arbeitgeberverband, der den abweichenden Tarifvertrag abgeschlossen hat oder, bei Haustarifvertrag, das Unternehmen selbst
- Tarifungebunden: Nicht Mitglied in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband oder dort Mitglied ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) oder Mitglied in einem reinen OT-Verband (Verband schließt keine Tarifverträge)

Abweichung von der Überlassungshöchstdauer

Tarifvertrag der Einsatzbranche	Tarifgebundener Kunde	Tarifungebundener Kunde
Überlassungshöchstdauer in TV (auch HausTV)	Tarifvertrag gilt unmittelbar; keine Umsetzung über Betriebsvereinbarung notwendig	Betriebsrat, Umsetzung durch Betriebsvereinbarung
Öffnungsklausel in TV zur Regelung in Betriebsvereinbarung mit Vorgabe zur Überlassungshöchstdauer	Betriebsrat, Umsetzung durch Betriebsvereinbarung	Betriebsrat, Umsetzung durch Betriebsvereinbarung
Öffnungsklausel in TV zur Regelung in BV ohne Vorgabe zur Überlassungshöchstdauer	Betriebsrat, Umsetzung durch Betriebsvereinbarung	Betriebsrat (max. 24 Monate), Umsetzung durch Betriebsvereinbarung

Sanktionen

Äußerste Sanktion: Entzug der AÜ-Erlaubnis möglich (aber Verhältnismäßigkeit)

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

Bußgeld bis zu 30.000 Euro (nur für Zeitarbeitsunternehmen)

Festhaltungserklärung

- Arbeitnehmer verbleibt beim Zeitarbeitsunternehmen
- Gesetzesverstoß wird nicht geheilt

Festhaltungserklärung

Verfahren:

- Erklärung bis zum Ablauf eines Monats nach vorgesehenem Beginn der verdeckten Überlassung
- Frühestens ab Beginn der verdeckten Überlassung
- Erklärung muss der BA vorgelegt werden (Stempel)
- Spätestens nach drei Tagen Abgabe der Erklärung gegenüber Arbeitgeber oder Kunde

Rechtsfolge:

- Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen bleibt bestehen
- aber kein Fortführen der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung zulässig
- Festhaltungserklärung heilt nicht die Rechtswidrigkeit des Gesetzesverstößes

02

Vergütung von Zeitarbeitnehmern

Equal Pay nach 9 und 15 Monaten

Zwingende Anwendung
des iGZ-DGB-Tarifwerkes

Zwingende Anwendung
des TV über
Branchenzuschläge,
wenn Überlassung in
entsprechende Branche

Anwendung eines TV über
Branchenzuschläge

1. Stufe nach 6 Wochen oder
früher

„Equal Pay“ =
Entgelt, das gleichwertig
ist mit dem Tarifentgelt
der Einsatzbranche

01.04.2017

13.05.2017

2. Stufe
usw.

ab dem
10. Monat

ab dem 16.
Monat

Zwingende Anwendung des
iGZ-DGB-Tarifwerkes; keine
Anwendung des TV über
Branchenzuschläge

Gesetzliches Equal Pay

Wie lange sind 9 bzw. 15 Monate?

Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer

Arbeitnehmerbezug

Anrechnung, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen

Einsätze durch anderes Zeitarbeitsunternehmen an das selbe Kundenunternehmen sind anzurechnen

Welche Zeiten zählen mit, welche nicht? (siehe Folie 8)

Unterschied: gesetzliches und tarifliches Equal Pay

	gesetzliches Equal Pay	tarifliches Equal Pay
Wann?	ab dem 10. Monat des Einsatzes beim selben Kundenunternehmen	spätestens nach 15 Monaten des Einsatzes beim selben Kunden
Wie?		spätestens nach 6 Wochen stufenweise Heranführung an das Vergleichsentgelt
		„Modell TV BZ“; Anpassung erforderlich
Was?	alles, was aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird: sämtliche Zahlungen in Geld und Sachleistungen, z.B. Vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen	Entgelt, das als gleichwertig mit dem tariflichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammarbeitnehmer in der Einsatzbranche „festgelegt“ ist
		Tarifliches Entgelt, nicht übertarifliches Spielraum für Definition von Equal Pay

Sanktionen

Bußgeld bis zu 500.000 Euro (nur Zeitarbeitsunternehmen)

Entzug der AÜ-Erlaubnis

Ansprüche des ZAN: Anspruch auf Differenzzahlung zum gesetzlichen oder tariflichen Equal Pay

03 | Kennzeichnungs-, Konkretisierungs-, und Informationspflichten

Konkretisierung, Kennzeichnung, und Information

Kennzeichnungspflicht

- AÜV muss als solcher ausdrücklich bezeichnet werden
- Nicht gekennzeichnet, wenn formunwirksam?

Konkretisierungspflicht

- Person des ZAN muss vor der Überlassung unter Bezug auf den AÜV konkretisiert werden (Name, ggf. auch Geburtsdatum)

Informationspflicht

- Hinweis an Mitarbeiter vor der Überlassung, dass er als Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird

Sanktionen

Verstoß gegen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht

- Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses mit Zeitarbeitsunternehmen und gesetzliches Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zum Kundenunternehmen
- Bußgeld bis zu 30.000 Euro (sowohl Kunde als auch Zeitarbeitsunternehmen)
- Festhaltungserklärung: Arbeitnehmer verbleibt beim Zeitarbeitsunternehmen (vgl. Folie 14)

Verstoß nur gegen Konkretisierungspflicht

- Bußgeld bis zu 30.000 Euro (sowohl Kunde als auch Zeitarbeitsunternehmen)

Verstoß gegen Informationspflicht

- Bußgeld bis zu 1.000 Euro (nur Zeitarbeitsunternehmen)

04 | Sonstiges

Streik

Streik von DGB-Gewerkschaften: Es gilt weiterhin die Streikklausel in § 12 MTV iGZ

Streik von Nicht-DGB-Gewerkschaften:

- Unmittelbare Betroffenheit des Kundenbetriebes
- 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 (Kundenunternehmen)

Kettenverleih

Verbot des Kettenverleihs

Es darf nur derjenige Unternehmer einen Arbeitnehmer überlassen, der auch Arbeitgeber ist.

Sanktion:

Bußgeld bis zu 30.000 Euro (sowohl Zeitarbeitsunternehmen als auch Kundenunternehmen)

Mitbestimmung

Klarstellung des Informationsrechts bei der Personalplanung / Einsatz von Zeitarbeitskräften

Klarstellung/Konkretisierung der Informationsrechte beim Einsatz von Fremdpersonal

Einbeziehung insbesondere des zeitlichen Umfangs des Einsatzes, des Einsatzortes und der Arbeitsaufgaben dieser Personen

Berücksichtigung der regelmäßig eingesetzten Zeitarbeitskräfte bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten

iGZ-Rechtsreferat

iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Albersloher Weg 10
48155 Münster

Phone: 0251 32262-0

Fax: 0251 32262-100

E-mail: recht@ig-zeitarbeit.de

www: www.ig-zeitarbeit.de

Ihr iGZ-Rechtsreferat