

Kundeninformation

7 Fragen und 7 Antworten zum neuen AÜG

Bundestag und Bundesrat haben das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze beschlossen. Das Gesetz tritt zum 01. April 2017 in Kraft.

1. Wie lange dürfen Zeitarbeitnehmer nach dem neuen AÜG eingesetzt werden?

Ein Zeitarbeitnehmer darf nicht länger als 18 Monate ununterbrochen im selben Einsatzunternehmen eingesetzt werden. Nicht endgültig geklärt ist derzeit, ob auf den Einsatzbetrieb oder das Einsatzunternehmen bei der Bemessung der Fristen für die Überlassungshöchstdauer und das Equal Pay abzustellen ist. Wir haben hier auf den jedenfalls rechtsicheren Unternehmensbezug abgestellt. Tarifverträge der Einsatzbranchen können davon abweichen. Sie können auch Öffnungen für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vorsehen. Einsatzzeiten vor dem 01.04.2017 bleiben unberücksichtigt.

2. Welche Folgen hat eine Überschreitung der Überlassungshöchstdauer?

Wird die Höchstüberlassungsdauer überschritten, entsteht kraft Gesetz („automatisch“) ein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und dem Einsatzunternehmen. Gegen den Personaldienstleister kann ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro erhoben werden. Möchte der Arbeitnehmer beim Personaldienstleister bleiben, kann er nach Überschreiten der Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Personaldienstleister oder dem Einsatzunternehmen eine so genannte Festhaltungserklärung abgeben, die zuvor von der örtlichen Arbeitsagentur „bestätigt“ werden muss. Der Einsatz muss trotzdem beendet werden.

3. Was ändert sich bei der Vergütung der Zeitarbeitnehmer?

Für die ersten neun Monate der Überlassung an dasselbe Einsatzunternehmen ändert sich an dem grundsätzlichen tariflichen Vergütungsmodell nichts. Sofern ein Branchenzuschlagstarifvertrag besteht und für diesen Einsatz gilt, erfolgt die Vergütung weiterhin über diese Tarifverträge, die an die Gesetzeslage angepasst werden müssen. Gilt hingegen kein Branchenzuschlagstarifvertrag für den konkreten Einsatz, muss ab dem 10. Monat der Überlassung das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammmitarbeiters gezahlt werden. Es ist möglich, dass in den kommenden Monaten weitere Branchenzuschlagstarife abgeschlossen werden. Zum Arbeitsentgelt zählt jede

Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird oder auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände (außer Urlaubsentgelt) gewährt werden muss. Der Equal-Pay Anspruch besteht aufgrund einer Stichtagsregelung frühestens 9 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1.4.2017.

4. Welche Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten bestehen?

Eine Arbeitnehmerüberlassung muss als solche im Vertrag zwischen dem Dienstleister und dem Auftraggeber bezeichnet werden (Kennzeichnungspflicht). Damit verbietet der Gesetzgeber die verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, die z.B. dann gegeben ist, wenn ein Vertrag als „Werkvertrag“ bezeichnet wird, es sich aber tatsächlich um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt.

Einsatzunternehmen und Personaldienstleister sind außerdem verpflichtet, die zu überlassenden Arbeitnehmer namentlich zu benennen (Konkretisierungspflicht). Das muss vor dem Überlassungsbeginn dokumentierbar geschehen, aber nicht zwingend im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag selbst.

5. Welche Folgen hat ein Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht?

Es entsteht kraft Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Einsatzunternehmen, wenn der Arbeitnehmer keine Festhalteerklärung abgegeben hat. Es können Bußgelder von bis zu 30.000 EUR sowohl für das Einsatzunternehmen als auch für den Personaldienstleister verhängt werden.

6. Dürfen Zeitarbeitnehmer während eines Streiks eingesetzt werden?

Es wird ein gesetzliches Verbot des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern bei Streik eingeführt. Daneben gelten für Streiks von DGB-Gewerkschaften die teilweise weitergehenden tariflichen Regelungen fort. Im Rahmen von Notdiensten gelten die Einsatzverbote nicht. Bei Verstoß gegen das gesetzliche Verbot droht dem Einsatzunternehmen ein Bußgeld von bis zu 500.000 Euro.

7. Welche Änderungen gibt es im Betriebsverfassungsrecht?

Regelmäßig eingesetzte Zeitarbeitskräfte zählen für die Schwellenwerte des Betriebsverfassungsgesetzes (z.B. Größe des Betriebsrats, § 9 BetrVG) mit. Damit hat der Gesetzgeber die bereits bestehende Rechtsprechung ins Gesetz aufgenommen. Ferner werden die Informationsrechte zu den Drittpersonaleinsätzen (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG) präzisiert und klargestellt.