

Kundeninformationen zu den geplanten Änderungen des AÜG



Seit dem 01.06.2016 gilt der vom Bundesgericht beschlossene „*Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes [AÜG] und anderer Gesetze*“. Mit diesem Entwurf ist die letzte Hürde für das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren genommen, dessen Start in diesem Herbst sein wird. Der Entwurf soll außerdem der Umsetzung der Vereinbarungen zur Regulierung der Zeitarbeit und der Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen, die bereits im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien von 2013 getroffen wurden, dienen. Falls es erwartungsgemäß nicht zu Verzögerungen kommt, könnte die AÜG-Änderung am 01.01.2017 eintreten.

Im Folgenden möchten wir Sie über die bevorstehenden Veränderungen informieren. Gerne entwickeln wir individuelle Lösungen, um diese ohne große Mehrkosten frühzeitig anzugehen. Hierfür stehen Ihnen unsere Ansprechpartner in unseren Standorten gerne zur Verfügung.

Obwohl zurzeit noch kein fertiger Gesetzestext vorliegt, sind bereits wesentliche Änderung im Gesetzgebungsverfahren zu erwarten:

1. Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten

Die Kennzeichnungspflicht besagt, dass ein Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Entleiher vor Beginn der Überlassung als **„Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ gekennzeichnet werden muss**; Konkretisierungspflicht bedeutet, dass der Zeitarbeitnehmer vor der Überlassung namentlich genannt werden muss. Eine Nichtbeachtung kann mit bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

Darüber hinaus soll ein Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht zu einem wirksamen Vertrag zwischen Kundenbetrieb und Zeitarbeitnehmer führen. Dabei ist folgendes zu beachten:

- Ein Zeitarbeitnehmer kann gegen die Schließung eines Arbeitsvertrages vorgehen, wenn er innerhalb eines Monats nach der Überlassung schriftlich festhält, dass er weiter Zeitarbeitnehmer bleibt
- Eine solche Erklärung vor der Überlassung ist unwirksam
- Im Endeffekt bedeutet die Regelung, dass eine Zeitarbeit nur dann anerkannt wird, wenn sie auch so gekennzeichnet wird. Wird sie das nicht (z.B. bei Bezeichnung als Werkvertrag) kommt es zu Sanktionen.

2. Gesetzliche Höchstüberlassungsdauer

Die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer für Arbeitnehmer beträgt in Zukunft 18 Monate. Voherige Einsatzzeiten des Zeitarbeiters werden angerechnet. Falls zwischen den Einsatzperioden mehr als 3 Monate Pause liegen, wird die letztmalige Einsatzzeit nicht mit angerechnet. Alle vor dem Inkrafttreten des Gesetzes **absolvierten Einsatzzeiten werden außerdem „gelöscht“, bevor es los geht. Ab dem** Zeitpunkt des Beginns der Regelung kann der Zeitarbeiter also nochmal 18 Monate bei einem Unternehmen arbeiten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Unternehmen miteinander verwandt sind, d.h. ein Zeitarbeitnehmer kann 18 Monate bei der Tochter- und dann 18 Monate bei der Muttergesellschaft arbeiten.

Von der Höchstdauer kann abgewichen werden. Dies gilt für tarifgebundene und tarifungebundene Unternehmen aber nur, wenn ein Tarifvertrag diese Möglichkeit offen hält.

- Tarifgebundene Kundenunternehmen können entweder einer tariflichen Regelung zur abweichenden Höchstüberlassungsdauer unmittelbar unterfallen, oder durch Betriebsvereinbarungen selbst eine abweichende Höchstüberlassungsdauer vereinbaren. Letzteres allerdings nur, falls der Tarifvertrag die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung enthält.
- Tarifungebundene Kundenunternehmen können abweichende Höchstüberlassungsdauern ausschließlich über Betriebsvereinbarungen klären. In diese muss die einschlägige tarifliche Regelung, die eine solche abweichende Höchstüberlassungsdauer regelt, ohne verändert zu werden, übertragen werden. Falls alle Anforderungen zutreffen, kann das tarifungebundene Kundenunternehmen Höchstauern bis zu 24 Monate festlegen.

Bei Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer entsteht ein wirksamer Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dieser kann binnen eines Monats vom Arbeitnehmer widerrufen werden, dies darf aber nicht im Voraus geschehen. Ein Widerspruch beinhaltet allerdings keine Ausdehnung der Höchstüberlassungsdauer.

3. Equal Pay-Regelung

Die gesetzliche Equal Pay-Regelung besagt, dass ein Zeitarbeitnehmer nach 9 Monaten ununterbrochener Arbeit bei demselben Kunden ein Recht auf gleiche Bezahlung hat. Wie bei der Höchstüberlassungsdauer werden Arbeitszeiten auch hier angerechnet. Dabei bleibt wieder unberücksichtigt, ob der Zeitarbeitnehmer die Zeitarbeitsfirma zwischendurch gewechselt hat. Von Bedeutung ist allerdings hier erneut sowohl die 3-Monats-Regel als auch das Inkrafttreten des Gesetzes. Dies bedeutet, dass die Monatsanzahl wieder auf 0 gesetzt wird, sobald der Zeitarbeitnehmer mehr als 3 Monate am Stück nicht in dem Unternehmen tätig war. Die Monate werden außerdem zurückgesetzt, bevor das Gesetz in Kraft tritt.

Wenn von Equal Payment gesprochen wird, muss außerdem Folgendes beachtet werden:

1. Definition

Der Begriff Equal Pay als solcher wird nicht definiert, zu ihm sollen aber zählen:

- *„sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmer des Entleiher ausgewiesene Bruttovergütungsbestandteile“*
- *„jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird beziehungsweise aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, insbesondere Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen“*
- *„auch Sachbezüge, die der Entleiher seinen Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmern gewährt“*

2. Vermutungsregelung

Falls der Zeitarbeitnehmer nach dem einschlägigen Tarifnormen der Branche entlohnt wird, greift die Vermutungsregelung. Sie klärt in diesem Falle, ob Equal Pay erfüllt ist. Da die Vermutungsregelung Nachforderungen nicht ausschließt und außerdem widerlegt und angefochten werden kann, bringt sie nicht mehr Recht Klarheit.

3. Branchenzuschlagstarifverträge

Branchenzuschlagstarifverträge entsprechen noch nicht den Anforderungen des Gesetzes. In dem Gesetzesentwurf werden sie allerdings anerkannt und gestärkt. Ihre Funktion ist die mögliche Abweichung von dem Equal Pay-Prinzip.

Durch Branchenzuschlagstarifverträge kann für den gesamten Zeitraum einer Überlassung von der Equal Pay-Methode abgesehen werden, solange der Zeitarbeitnehmer nach spätestens 15 Monaten ein adäquates (mit dem Arbeitsgehalt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche) Entgelt erreicht wird. Was adäquat ist und was nicht, entscheiden die Tarifvertragsparteien, dieses Gehalt wird dann also „*Tarifliches Equal Pay*“ (= *gleichwertiges Arbeitsentgelt*) genannt.

Fragen und Antworten zu den geplanten Änderungen des AÜG

1. Wann ist das Inkrafttreten eines geänderten AÜG zu erwarten?

Zurzeit liegt ein Regierungsentwurf vor, der planmäßig am 01.01.2017 in Kraft treten soll.

2. Wie wirken sich Einsatzunterbrechungen bei der Fristberechnung aus?

Hier gibt es zwei mögliche Fälle: Entweder die Einsatzunterbrechung ist kürzer als 3 Monate oder länger. Ist sie kürzer, bleibt sie unbeachtet und wird weiter angerechnet.

Ist die Unterbrechung aber länger als 3 Monate, wird die „Uhr“ auf 0 zurückgedreht.

Das heißt z.B., dass der Zeitarbeitnehmer 18 Monate bei Firma xy arbeiten darf, obwohl er dort schon mal gearbeitet hat. Das heißt aber auch, dass er erst nach wiederholten 9 Monaten Anspruch auf Equal Pay hat.

3. Werden Überlassungszeiten vor dem 01.01.2017 bei der Bemessung der Einsatzdauer berücksichtigt?

Nein, weder für die Bemessung der Höchstüberlassungsdauer noch für die Equal Pay-Methode. Die Zählung beginnt also erst ab dem 01.01.2017.

4. Müssen Einsatzzeiten berücksichtigt werden, wenn der Zeitarbeitnehmer bereits durch ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an denselben Kunden überlassen wurde?

Ja, müssen sie. Hier gilt zwar die Unterbrechungsregelung, aber wie üblich erst ab 3 Monaten (siehe Frage 2). Vor den 3 Monaten der Einsatzunterbrechung sind im Kundenbetrieb angefallene Einsatzzeiten mit einzuberechnen, wenn der Zeitarbeitnehmer bereits durch ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an einen Kunden überlassen wurde.

5. Sind Einsatzzeiten in konzernverbundenen Unternehmen anzurechnen?

Nein, die Anrechnung von Einsatzzeiten eines Zeitarbeitnehmers bei konzernverbundenen Unternehmen ist nicht vorgesehen.

6. Gibt es Abweichungsmöglichkeiten von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer?

Tarifgebundene Kundenunternehmen können entweder einer tariflichen Regelung zur abweichenden Höchstüberlassungsdauer unmittelbar unterfallen, oder durch Betriebsvereinbarungen selbst eine abweichende Höchstüberlassungsdauer vereinbaren. Letzteres allerdings nur falls der Tarifvertrag die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung enthält.

Aber auch tarifungebundene Kundenbetriebe können alternative Höchstüberlassungsdauern vereinbaren – allerdings nur auf Basis einer Betriebsvereinbarung, was bedeutet, dass tarifungebundene Kunden ohne Betriebsrat keine Möglichkeit haben die Höchstdauer zu verlängern.

7. Was passiert, wenn die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird?

Von dem Tag an, an dem die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird, erlischt der Zeitarbeitsvertrag und wird sofort ein bindender Arbeitsvertrag.

Diesen kann der Zeitarbeitnehmer allerdings binnen eines Monats nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages schriftlich widerrufen, indem er dem Unternehmen mitteilt, dass er an seinem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen festhält.

8. Kann ein Widerspruch zum Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden bereits im Voraus erteilt werden?

Nein, die Erklärung wäre dann unwirksam.

9. Führt ein erklärter Widerspruch zur Ausdehnung der Höchstüberlassungsdauer?

Nein, das funktioniert nicht. Die Widerspruchserklärung verneint nur ein zustande kommenden festen Arbeitsvertrag, ein Ausdehnen der Höchstüberlassungsdauer ist nicht möglich.

10. Ist es möglich vom gesetzlichen Equal Pay abzuweichen?

Nach dem Gesetzesentwurf ist es möglich durch so genannte Branchenzuschlagstarifverträge für den gesamten Zeitraum einer Überlassung von der Equal Pay-Methode abzuweichen. Allerdings hat das zur Folge, dass nach

spätestens 15 Monaten Überlassungsdauer das Tarifliche Equal Payment zustande kommt. Dieses ist ein Arbeitsentgelt, das als gleichwertig mit dem Gehalt vergleichbarer Arbeiter in derselben Einsatzbranche gilt.

11. Muss das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammmitarbeiter angegeben werden?

Obwohl das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammmitarbeiter bei Anwendung von Zeitarbeitstarifverträgen nicht offengelegt werden muss (was der überwiegende Fall ist), muss es doch fixiert sein, wenn nicht vom Equal Pay-Anspruch nach 9 Monaten (siehe Frage 10) abgewichen werden darf. Da das nur in den wenigsten Fällen, bei Anwendung des Branchenzuschlagstarifvertrags, geschieht, ist die Mitwirkung der Kundenbetriebe also erforderlich.

Nach dem Gesetzesentwurf ist es möglich durch so genannte Branchenzuschlagstarifverträge für den gesamten Zeitraum einer Überlassung von der Equal Pay-Methode abzuweichen. Allerdings hat das zur Folge, dass nach spätestens 15 Monaten Überlassungsdauer das *Tarifliche Equal Payment* zustande kommt. Dieses ist ein Arbeitsentgelt, das als gleichwertig mit dem Gehalt vergleichbarer Arbeiter in derselben Einsatzbranche gilt.

WEITERE INFORMATIONEN RUND UM DAHMEN:

Hier finden Sie weitere [NEUIGKEITEN RUND UM DIE ZEITARBEIT](#) sowie alle wichtigen [DOKUMENTE RUND UM DAHMEN ALS DOWNLOAD](#).