

## Kundeninformation zur AÜG-Reform vom 01.04.2017

### 1. Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (erstmalig wirksam zum 1. Oktober 2018)

Der Verleiher darf denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

Die Höchstüberlassungsdauer ist arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen.

In einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche kann eine längere Überlassungshöchstdauer festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages kann eine längere Überlassungshöchstdauer im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Entleihers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden. Entweder man schließt einen Tarifvertrag mit einer Überlassungshöchstdauer mittels Betriebsvereinbarung, oder man nutzt eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag. Voraussetzung ist, dass der Tarifvertrag für die Einsatzbranche repräsentativ ist. Findet sich in dem Tarifvertrag lediglich eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen die selbst keine Überlassungshöchstdauer vorsieht, so darf der nicht tarifgebundene Entleiher mit dem Betriebsrat keine längere Einsatzdauer als 24 Monate vereinbaren. Steht im Tarifvertrag für die Öffnungsklausel eine Überlassungshöchstdauer - beispielsweise "48 Monate" - kann die Öffnungsklausel in vollem Umfang genutzt werden. Eine Betriebsvereinbarung muss abgeschlossen werden.

***Ohne Betriebs- oder Personalrat ist eine Abweichung grundsätzlich nicht möglich.***

#### **Rechtsfolgen bei Verstoß:**

- Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher ab dem 1. Tag der Überschreitung
- Ausnahme: Arbeitnehmer erklärt innerhalb eines Monats nach Überschreiten der Überlassungshöchstdauer, dass er am Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhalten möchte (Festhaltungserklärung).
- Ordnungswidrigkeit: Bußgelder bis zu 30.000 € für den Verleiher, Erlaubnisentzug möglich

## 2. Equal Pay nach neun Monaten (greift erstmals zum 1. Januar 2018)

Ein Zeitarbeitnehmer muss nach einem mehr als 9-monatigen Einsatz im Kundenunternehmen das gleiche Arbeitsentgelt wie ein „vergleichbarer“ Stammmitarbeiter erhalten (Equal Pay).

Eine Ausnahme für maximal 15 Monate ohne Equal Pay ist nur möglich, wenn ein Branchenzuschlagstarifvertrag (BZTV) für diesen Einsatz greift, der nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an das vergleichbare tarifvertragliche Entgelt der Einsatzbranche vorsieht. Da aktuell geltende BZTV den Anforderungen des Gesetzes noch nicht entsprechen, werden die Tarifpartner hier ggfs. noch eine weitere Stufe in den BZTV einbauen müssen, um diese Ausnahme nutzen zu können.

Ist der Zeitarbeitnehmer mehr als drei Monate nicht in dem Kundenbetrieb eingesetzt, beginnt die jeweils gültige Frist neu.

Eine allgemeingültige Definition über die Bestandteile des „Equal Pay“ gibt es noch nicht. Allerdings müssen wohl neben dem Arbeitsentgelt auch Sachbezüge erfasst werden, die aber durch Entgelt ausgeglichen werden können.

**Wichtig:** Einsatzzeiten vor Inkrafttreten des Gesetzes am 01.04.2017 werden nicht angerechnet. Equal Pay greift somit erstmalig zum 01. Januar 2018.

### **Rechtsfolgen bei Verstoß:**

- Nichtgewährung von Equal Pay ist einklagbar
- Versagung der Erlaubnis bzw. ihrer Verlängerung oder Entzug drohen
- Ordnungswidrigkeit: Bußgelder bis zu 500.000 € für den Verleiher

## 3. Festhaltungserklärung des Zeitarbeitnehmers

Wird die Höchstüberlassungsdauer überschritten, Equal Pay nicht geleistet oder der Vertrag ist nicht ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet oder die Person des Leiharbeitnehmers nicht konkretisiert, entsteht ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher.

Der Zeitarbeitnehmer soll zukünftig jedoch das Recht haben, der Fingierung des Arbeitsverhältnisses schriftlich binnen eines Monats zu widersprechen. Dieses Wahlrecht des Zeitarbeitnehmers wird als sog. Festhaltungserklärung bezeichnet. Diese ist nur dann wirksam, wenn sie vom Zeitarbeitnehmer vor ihrer Abgabe gegenüber dem Verleiher oder Entleiher zunächst einer Agentur für Arbeit vorgelegt wurde, die Agentur für Arbeit auf der Erklärung den Tag der dortigen Vorlage einschließlich des Hinweises auf die überprüfte Identität des Zeitarbeitnehmers vermerkt hat, und die Erklärung im Anschluss innerhalb von drei Tagen dem Verleiher oder dem Entleiher zugeht.

Der Gesetzgeber hat klargestellt, dass der Widerspruch des Leiharbeitnehmers erst ab Beginn des Fristlaufs von einem Monat möglich ist und nicht schon im Vorfeld.

## 4. Offen betriebene Arbeitnehmerüberlassung und Hinweispflicht

Wie schon seit vielen Jahren von der OPUS praktiziert wird, müssen folgende Pflichten erfüllt werden:

- ✓ Vor Beginn der Überlassung muss von Verleiher und Entleiher im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag die Überlassung als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet werden (= Kennzeichnungspflicht).
- ✓ Der überlassene Mitarbeiter muss vor Beginn der Überlassung konkretisiert werden (= Konkretisierungspflicht).
- ✓ Der Mitarbeiter ist vor Beginn jeder Überlassung darauf hinzuweisen, dass er als Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird (= Informationspflicht).

### **Rechtsfolgen bei Verstoß:**

- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher. Im Fall eines Verstoßes gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht wird wie beim Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entstehen. Der Zeitarbeitnehmer hat ein Wahlrecht und kann eine Festhaltenserklärung abgeben.
- Bei Verstoß gegen die Kennzeichnungspflicht und/oder Konkretisierungspflicht stellt dies jeweils eine Ordnungswidrigkeit dar, die sowohl gegenüber dem Verleiher, als auch gegenüber dem Entleiher mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € im Einzelfall geahndet werden kann.
- Der Verstoß gegen die Informationspflicht kann gegenüber dem Verleiher mit einem Bußgeld von bis zu 1.000 € im Einzelfall geahndet werden.

## 5. Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz beim Entleiher

Für die Bestimmung der Größe eines Betriebsrats im Entleiherbetrieb oder für die Schwellenwerte nach den Wahlordnungen (betriebliche Mitbestimmung) werden Zeitarbeitnehmer zukünftig grundsätzlich berücksichtigt.

Zeitarbeitnehmer werden auch bei der Berechnung der Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung beim Kunden berücksichtigt. Die Einsatzdauer muss dort allerdings mindestens sechs Monate betragen.

Im Bereich des Betriebsverfassungsrechts ergeben sich in Bezug auf die Informationsrechte des Betriebsrats Änderungen. Das bestehende Informationsrecht des Betriebsrats über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, wird erweitert und klargestellt.

## 6. Verbot des Einsatzes von Streikbrechern

Zeitarbeitnehmer dürfen weiterhin eingesetzt werden, wenn sie keine Aufgaben wahrnehmen, die bisher von Streikenden verrichtet wurden. Streikende dürfen somit nicht durch Zeitarbeitnehmer substituiert werden.

Der Zeitarbeitnehmer hat das Recht, den Einsatz in bestreikten Betrieben zu verweigern.

### **Rechtsfolgen bei Verstoß:**

- Bußgeld von bis zu 500.000 € im Einzelfall für den Entleiher

## 7. Verbot des Kettenverleihs

Das AÜG enthält zukünftig ein ausdrückliches Verbot der Kettenüberlassung, indem bestimmt wird, dass die Arbeitnehmerüberlassung nur dann zulässig ist, wenn zwischen Verleiher und Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis besteht. Damit geraten alle Gestaltungen in den Fokus, bei denen der entleihende Kunde die Mitarbeiter nicht im eigenen Betrieb, sondern – ggf. zusammen mit eigenen Mitarbeitern – bei seinen Kunden einsetzt. Dieser Einsatz muss auf Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrags erfolgen. Wird das Vertragsverhältnis zwischen dem Entleiher und dessen Kunden als Arbeitnehmerüberlassung qualifiziert, ist der Entleiher seinerseits (Zweit-)Verleiher im Sinn des AÜG, und es liegt dann ein illegaler Kettenverleih vor, auch wenn dieser selbst über eine AÜ-Erlaubnis verfügen sollte. Entleiher müssen somit zukünftig nicht nur prüfen, ob ihr Verleiher über eine AÜ-Erlaubnis verfügt, sondern auch, ob der eingesetzte Mitarbeiter Arbeitnehmer des Verleihers ist.

Eine fälschlicherweise als Werk- oder Dienstvertrag deklarierte Arbeitnehmerüberlassung kann eine vorsorglich eingeholte Erlaubnis die Sanktionen des AÜG für illegale Arbeitnehmerüberlassung nicht abwehren.

### **Rechtsfolgen bei Verstoß:**

- Ein Bußgeld von bis zu 30.000 € im Einzelfall für den verleihenden Entleiher und dessen Kunden

**Hinweis:** Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Sie entsprechen dem Stand der Informationen (per November 2016) vor finaler Verabschiedung des Gesetzes.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte per Mail an Herrn Matthias Tannhof ([matthias.tannhof@steag.com](mailto:matthias.tannhof@steag.com)).

Stand: April 2017