

# DIE AÜG REFORM

Die wichtigsten Fakten in Kürze

## 1. Höchstüberlassungsdauer

### Grundsätzliche gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten:

- Arbeitnehmer- und nicht arbeitsplatzbezogen
- Grundsätzliche Anrechnung von Voreinsatzzeiten bei dem jeweiligen Kunden
- Ausnahme: mehr als 3 Monate zwischen den Einsätzen (= 3 Monate + 1 Tag)
- Grundsätzlicher Ausschluss des „Verleiher-Rondells“ (Anrechnung von Voreinsatzzeiten)
- „Entleiher-Rondell“ weiterhin möglich (auch und gerade im Konzern)

### 1.1 Abweichungsmöglichkeiten tarifgebundener Kunde:

- a. Abweichende Höchstüberlassungsdauer in Tarifverträgen der Einsatzbranche (nicht Tarifvertrag der Zeitarbeit!). Diese ist zeitlich unbeschränkt möglich (nach oben und nach unten!). **Wichtig:** Ein Tarifvertrag muss eine bestimmte Höchstüberlassungsdauer festlegen

oder

- b. der Tarifvertrag enthält eine Öffnungsklausel für eine Abweichung von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer durch eine Betriebsvereinbarung. **Folge:** eigener Gestaltungsrahmen für Betriebspartner nach oben und nach unten. In der Betriebsvereinbarung muss jedoch eine konkrete Höchstüberlassungsdauer stehen.

### 1.2 Abweichungsmöglichkeiten nicht tarifgebundener Kunde:

- a. Inhaltsgleiche Übernahme der abweichenden tariflichen Höchstüberlassungsdauer durch eine Betriebsvereinbarung.

#### Voraussetzung:

1. Kundenbetrieb verfügt über einen Betriebsrat und agiert im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Einsatzbranche.
2. „Abschreiben“ des Tarifvertrages in Gänze und ohne Änderungen hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer.

- b. Bei Öffnungsklausel im einschlägigen Tarifvertrag: Nutzung des tariflich gewährten Spielraums durch eine Betriebsvereinbarung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Kunden.

#### Voraussetzung:

1. Kundenbetrieb verfügt über einen Betriebsrat und agiert im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Einsatzbranche.
2. Bindung der Betriebspartner an die Vorgaben aus dem Tarifvertrag.
3. Bindung an eine Obergrenze der Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten, wenn der Tarifvertrag keine eigene Höchstüberlassungsdauer vorgibt.

Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag nicht ausreichend!

### 1.3 Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer:

Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden. **ABER:** Schriftliche „Festhaltensklärung“ des externen Mitarbeiters gegenüber dem Personaldienstleister oder dem Kunden möglich. Festhaltensklärung ist nur wirksam, wenn

- a. der externe Mitarbeiter die Festhaltensklärung vor Abgabe bei dem Personaldienstleister oder dem Kunden persönlich bei der Agentur für Arbeit vorlegt,
- b. die Agentur für Arbeit die abzugebende Festhaltensklärung mit dem Datum des Tages der Vorlage und dem Hinweis versieht, dass sie die Identität des externen Mitarbeiters festgestellt hat, und
- c. die Festhaltensklärung spätestens am 3. Tag nach der Vorlage bei der Agentur für Arbeit bei dem Personaldienstleister oder Kunden zugeht.

**Achtung:** Keine vorsorgliche „Festhaltensklärung“ möglich.

**Bei Fortsetzung eines rechtswidrigen Einsatzes nach Erklärung:** Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen Personaldienstleister und externem Mitarbeiter und einer erneuten Festhaltungserklärung.

**Weitere Rechtsfolgen bei einem Verstoß:**

- Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße bis 30.000 EUR für den Personaldienstleister
- Versagung/Widerruf der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Personaldienstleister

**Übergangsregelung:**

Keine Berücksichtigung von Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017; Erreichen der Höchstüberlassungsdauer frühestens ab dem 01.10.2018 (h.M.).

## 2. Equal Pay

- Abweichung von Equal Pay durch Tarifvertrag der Zeitarbeit nur in den ersten 9 Monaten der Überlassung möglich. Danach: zwingende Gleichstellung hinsichtlich Equal Pay mit vergleichbaren Stammbeschäftigten des Kunden
- Es müssen nicht alle Entgeltbestandteile 1:1 abgebildet werden, sondern die Gesamtvergütung muss gleichwertig sein
- Ausnahme: Abweichung von Equal Pay über 9 Monate hinaus möglich, wenn spätestens nach 15 Monaten ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das dem vergleichbaren AN in der Einsatzbranche gleichwertig ist, und nach einer Einarbeitungszeit von längstens 6 Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt. Es gilt das Prinzip der bisherigen Branchenzuschlagstarifverträge. Sie müssen somit noch nachverhandelt werden
- Fristenberechnung: nur bei einer Unterbrechungszeit von mehr als 3 Monaten „Neustart“ der Frist (ansonsten Anrechnung)
- Übergangsregelung: Keine Berücksichtigung von Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017. Equal Pay frühestens ab dem 01.01.2018 (h.M.). Rechtsfolge bei Verstoß:
  - Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße bis 500.000 EUR für Personaldienstleister
  - Versagung/Widerruf der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für Personaldienstleister

## 3. Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht:

- Ausdrückliche Bezeichnung der Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vor Einsatz
- Namentliche Konkretisierung des externen Mitarbeiters vor Einsatz
- Achtung: strenge Schriftform einhalten
- „Vorraterlaubnis“ bei Abschluss eines Scheinwerk-/dienstvertrages hilft nicht mehr: keine „Fallschirmlösung“ mehr, die die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Kunden verhindert

### 3.1 Informationspflicht des Personaldienstleisters, dass dieser den Arbeitnehmer als externen Mitarbeiter einsetzt

- Formlos möglich
- Empfehlenswert: in Einsatzmitteilung schriftlich!

### 3.2 Rechtsfolgen einer „verdeckten“ Arbeitnehmerüberlassung:

- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem externen Mitarbeiter und dem Kunden
- Schriftliche „Festhaltungserklärung“ des externen Mitarbeiters gegen Fiktion des Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden

**Achtung:** Vorherige Einbindung der Agentur für Arbeit erforderlich, keine vorsorgliche „Festhaltungserklärung“ möglich

- Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße bis 30.000 EUR für den Kunden und den Personaldienstleister
- Versagung/Widerruf der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Personaldienstleister

## 4. Einsatz von Streikbrechern

- Grundsatz: Beschäftigungsverbot, wenn der Betrieb des Kunden unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist, für:
  - externe Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitskampfes schon im Einsatz sind
  - externe Mitarbeiter, die als klassische „Streikbrecher“ erst eingesetzt werden sollen

**Ausnahme:** Sicherstellung durch den Kunden, dass der externe Mitarbeiter keine Tätigkeiten übernimmt, die von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich im Arbeitskampf befinden, oder die von solchen „in Kette“ übernommen wurden

- Zusätzlich: Leistungsverweigerungsrecht des externen Mitarbeiters bei „legalem“ Streikeinsatz
- Rechtsfolge: Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße bis 500.000 EUR für Kunden

## 5. Schwellenwerte der betrieblichen Mitbestimmung

- Externe Mitarbeiter zählen bei sämtlichen Schwellenwerten des BetrVG (Ausnahme: § 112a BetrVG)
- Externe Mitarbeiter zählen bei Schwellenwerten der Unternehmensmitbestimmung (u.a. MitbestG, DrittelbG)

**Ausnahme:** für Eingangsschwellenwerte zur Anwendung der Mitarbeitergesetze nur, wenn die Einsatzdauer des externen Mitarbeiters 6 Monate übersteigt

- Rechtsfolgen beim Kunden:
  - BetrVG: Änderungen insb. bei Größe des BR, Freistellungen und Beteiligungsrechten
  - Unternehmensmitbestimmung: Änderungen insb. bei der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat, dessen Größe und maßgeblichem Wahlverfahren

## 6. Informationsrechte des Betriebsrates in Bezug auf „Drittpersonal“

- Personelle Maßnahmen, die der Arbeitgeber plant und über die er den Betriebsrat vorzeitig informieren muss, sollen zukünftig auch Personen umfassen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen
- Unterrichtung des BR zu:
  - Den vorgesehenen Arbeitsaufgaben,
    - dem zeitlichen Umfang und
    - dem Einsatzort
- Vorlage der relevanten Verträge:
  - Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
  - Werk-/Dienstvertrag
  - Ggf. Schwärzung sensibler Bestimmungen, u.a. zur Vergütung