

# iGZ-Mitgliedertreffen

## Hessen

Judith Schröder  
iGZ-Rechtsreferat

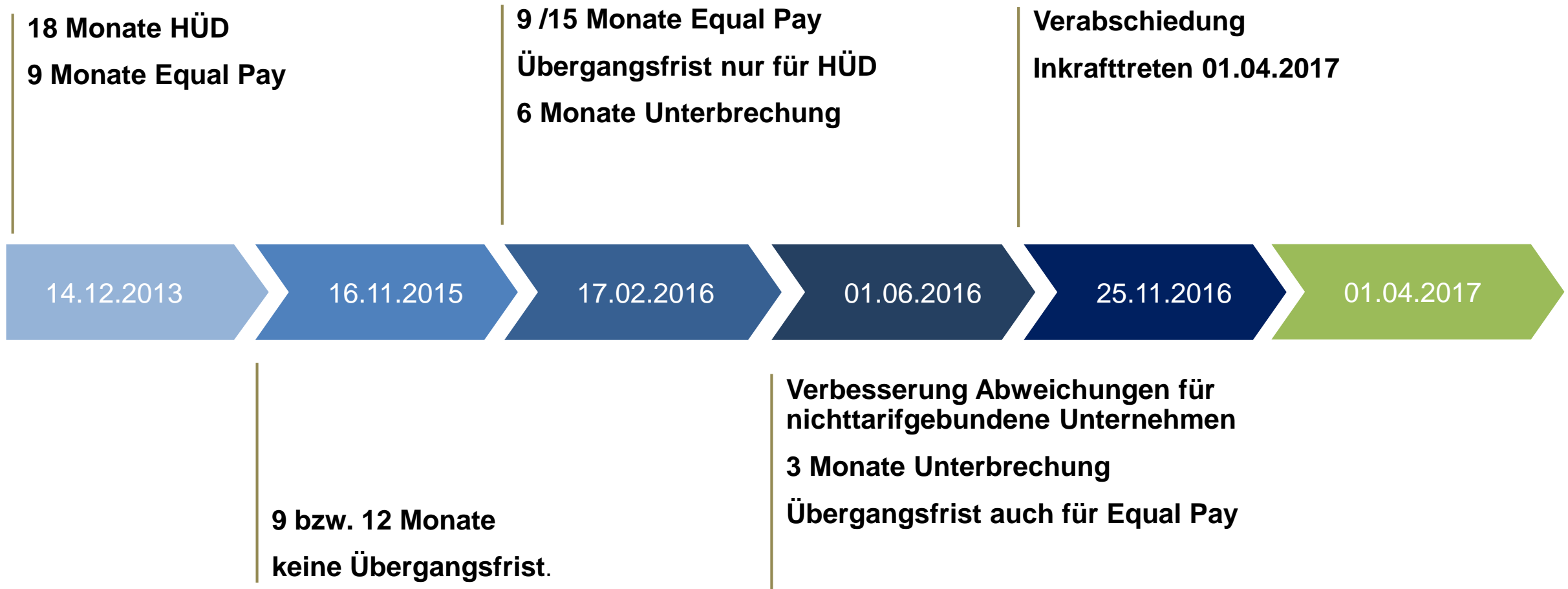




# Gesetzliche Änderungen im AÜG

Grundlagen und Praxisfragen

# Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens





01

# Höchstüberlassungsdauer

## Überlassungsverbot

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

Abweichungen sind möglich

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

Einsätze durch andere Personaldienstleister an denselben Verleiher sind anzurechnen

# Arbeitnehmer- und Unternehmensbezug

## Arbeitnehmerbezug

- Arbeitnehmer A darf nicht länger als 18 Monate überlassen werden.
- A wird von Arbeitnehmer B abgelöst. B darf weitere 18 Monate an den Kunden überlassen werden.

## Unternehmensbezug

- Einsatzzeiten in verschiedenen Konzernunternehmen sind nicht anzurechnen.
- Bezieht sich die Höchstüberlassungsdauer auf den Kundenbetrieb?
- Bezieht sich die Höchstüberlassungsdauer auf das Kundenunternehmen?

# Einsatzbegriff und Unterbrechungen

## Materieller Einsatzbegriff?

- Tatsächliche Einsatztage
- Urlaub/Krankheit/Feiertage
- Missbrauchsgefahr

## Formeller Einsatzbegriff?

- Einsatz, solange AÜV nicht gekündigt wurde
- Anknüpfungspunkt „Abmeldung“?
- größte Rechtssicherheit

Beispiel: Z ist bei K im Einsatz. K teilt dem ZAU am Dienstag mit, dass er Z erst wieder am kommenden Montag benötigt. Der AÜV läuft weiter.



## 18 Monate und Nullstellung

### Wann beginnt die HÜD zu laufen?

- ab dem 01.04.2017
- auch für Mitarbeiter, die bereits im Einsatz sind

### Wie werden 18 Monate berechnet ?

- $18 \times 30 = 540$

### Wann kommt es zu einer Nullstellung?

- Unterbrechung 3 Monate und 1 Tag
- Unterbrechung 3 Monate oder weniger: Addition der Einsatzzeiten

### Wie werden 3 Monate und 1 Tag berechnet?

- 3 Monate ab 1. Tag nach Einsatzende plus 1 Tag

Z ist seit dem 01.11.16 bei K im Einsatz. Ab dem 01.04.17 beginnt die HÜD.

Die HDÜ endet für Z (ohne Unterbrechungen) am 22.09.18.

Der Einsatz endet am 17.08.16. Am 19.11.16 kehrt Z zu K zurück. Die HÜD beginnt bei Null.

## Abweichungen sind möglich

### Wer darf wann und wie abweichen?

#### Tarifvertrag der Einsatzbranche

- HÜD in TV (auch HausTV)
- Öffnungsklausel in TV zur Regelung in BV mit Vorgabe zur HÜD
- Öffnungsklausel in TV zur Regelung in BV ohne Vorgabe zur HÜD

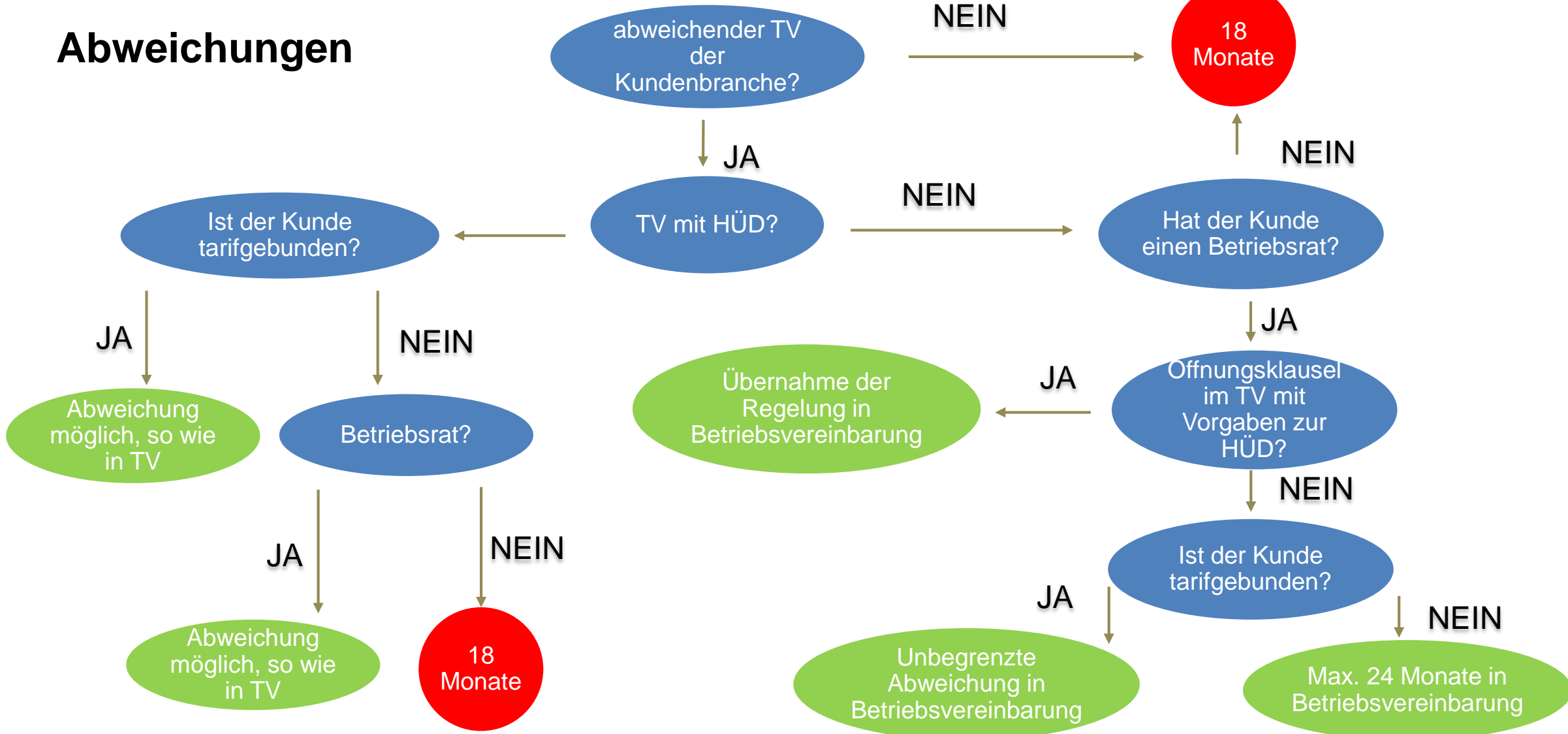
#### Tarifgebundener Kunde

- Ordentliches Mitglied im AG-Verband
- Betriebsrat
- Betriebsrat

#### Tarifungebundener Kunde

- Betriebsrat
- Betriebsrat
- Betriebsrat (max. 24 Monate)

# Abweichungen



## Sanktionen und Rechtsfolgen

<b>Sanktionen</b>	Bußgeld bis zu 30.000,- Euro	Entzug der AÜ-Erlaubnis kann drohen		
<b>Fiktion eines AV zum Kunden</b>	Widerspruchsrecht des ZAN binnen 1 Monat nach Überschreitung	„Vorlageverfahren“ bei der BA	AV zwischen ZAU und ZAN bleibt bestehen	Verstoß bleibt bestehen; keine Einsatz beim Kunden
<b>Was hat das ZAU zu tun?</b>	Abfrage der Abweichungsmöglichkeiten	Vorlage der entsprechenden Unterlagen	Haftungsklausel bei fehlerhaften Angaben	

02

# Vergütung von Zeitarbeitnehmern

## 9/15 Monate und Nullstellung

### Wann beginnt die Frist zu laufen?

- ab dem 01.04.2017
- auch für Mitarbeiter, die bereits im Einsatz sind

### Wie werden 9/15 Monate berechnet ?

- $9 \times 30 = 270$

### Wann kommt es zu einer Nullstellung?

- Unterbrechung 3 Monate und 1 Tag
- Unterbrechung 3 Monate oder weniger: Addition der Einsatzzeiten

### Wie werden 3 Monate und 1 Tag berechnet?

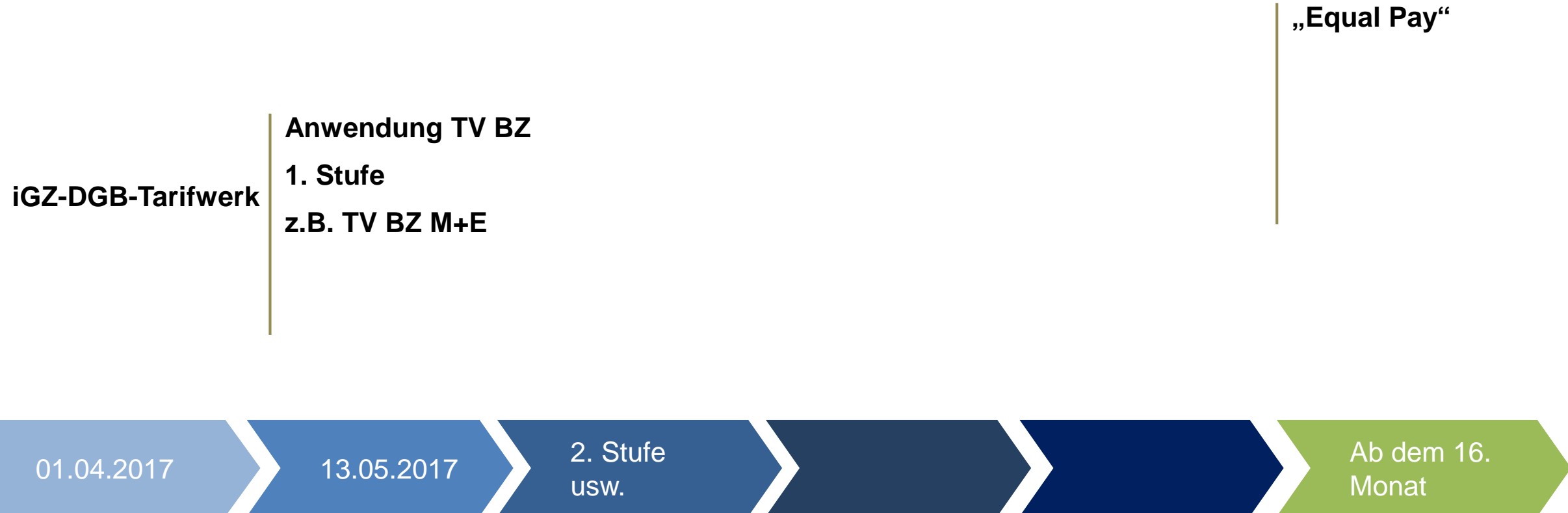
- 3 Monate ab 1. Tag nach Einsatzende plus 1 Tag

Z ist seit dem 01.11.16 bei K im Einsatz. Ab dem 01.04.17 beginnt die „Equal Pay“-Frist

Z hat ab dem 27.12.2017 Anspruch auf Equal Pay (nach 9 Monaten)

Der Einsatz endet am 17.08.16. Am 19.11.16 kehrt Z zu K zurück. Die Frist beginnt bei Null.

# Equal Pay nach 15 Monaten



## Equal Pay nach 9 Monaten

### Was bedeutet Equal Pay?

Zum Arbeitsentgelt zählt jede Vergütung, die aus Anlass des AV gewährt wird bzw. auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, insbesondere sind das

Bruttostundenlohn zzgl. Zulagen und Zuschläge

Einmalzahlungen, Gratifikationen, Jahressonderzahlungen

Provisionen

Erfolgsabhängige Vergütungszahlungen

Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Aktienoptionen)



## Sanktionen

- Bußgeld bis zu 500.000 Euro
  - Entzug der AÜ-Erlaubnis
  - Ansprüche des ZAN: Anspruch auf Differenzzahlung zum gesetzlichen oder tariflichen Equal Pay
-

03

Kennzeichnungs-, Konkretisierungs-,  
und Informationspflichten

# Kennzeichnung und Konkretisierung, Information

## Kennzeichnung

- AÜV muss als solcher ausdrücklich bezeichnet werden

## Sanktion

- Fiktion AV mit dem Kunden
- Widerspruch des AN - Festhaltungserklärung
- Bußgeld bis zu 30.000,- Euro

## Information

- AN muss vor jedem Einsatz informiert werden, dass er als Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird.

## Sanktion

- Bußgeld bis zu 1.000 Euro

## Konkretisierung

- Person des ZAN muss vor der Überlassung unter Bezug auf den AÜV konkretisiert werden

## Sanktion

- Kein AV, wenn AÜV als solcher bezeichnet
- Bußgeld bis zu 30.000,- Euro

# 04 | Sonstiges

## Streik

Bei Streiks in DGB-Gewerkschaften gilt weiterhin die Klausel in § 12 MTV  
iGZ

Bei Streiks von Nicht-DGB-Gewerkschaften gilt künftig

- Unmittelbare Betroffenheit des Einsatzbetriebes
- 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
- Bußgeld bis zu 500.000 Euro (Kunde)



## Kettenverleih

### Verbot des Kettenverleihs

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

Verbot auch an den Kunden gerichtet

Sanktion: Bußgeld bis zu 30.000 Euro

## Mitbestimmung

Klarstellung des Informationsrechts bei der Personalplanung Einsatz von Zeitarbeitskräften

Klarstellung/Konkretisierung der Informationsrechte beim Einsatz von Fremdpersonal ( § 80 Abs. 2 BetrVG)

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

Berücksichtigung der regelmäßig eingesetzten Zeitarbeitskräfte bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten ( § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG-E): es wird teilweise die geltende höchstrichterliche Rechtsprechung nachvollzogen

Judith Schröder  
Rechtsabteilung

iGZ-Bundesgeschäftsstelle  
Albersloher Weg 10  
48155 Münster

Phone: 0251 32262-0

Fax: 0251 32262-100

E-mail: [recht@ig-zeitarbeit.de](mailto:recht@ig-zeitarbeit.de)

www: [www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit