

iGZ-Mitgliedertreffen

Hessen

Judith Schröder
iGZ-Rechtsreferat

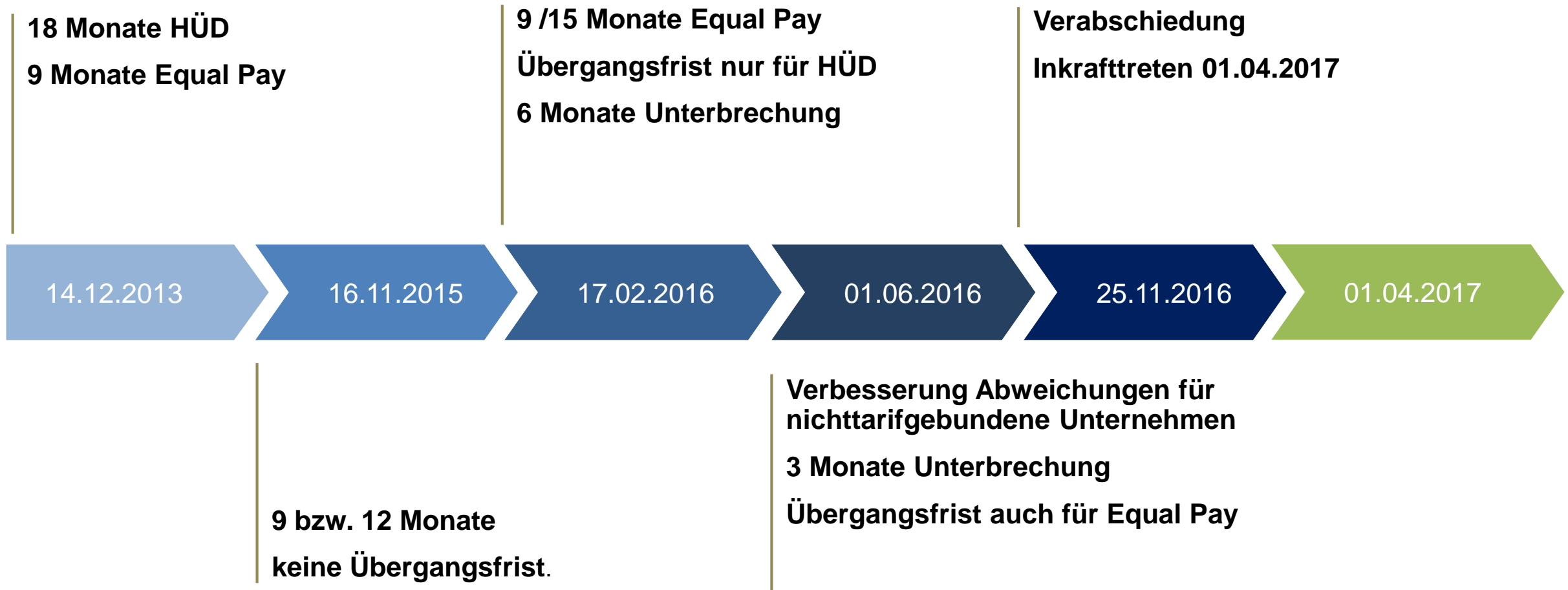
A large, stylized 'iGZ' sign made of blue reflective panels, standing on a grassy lawn. The sign is positioned in the foreground on the right side of the image. The background shows a large white building with many windows and a German flag flying on a pole under a blue sky with clouds.

iGZ

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

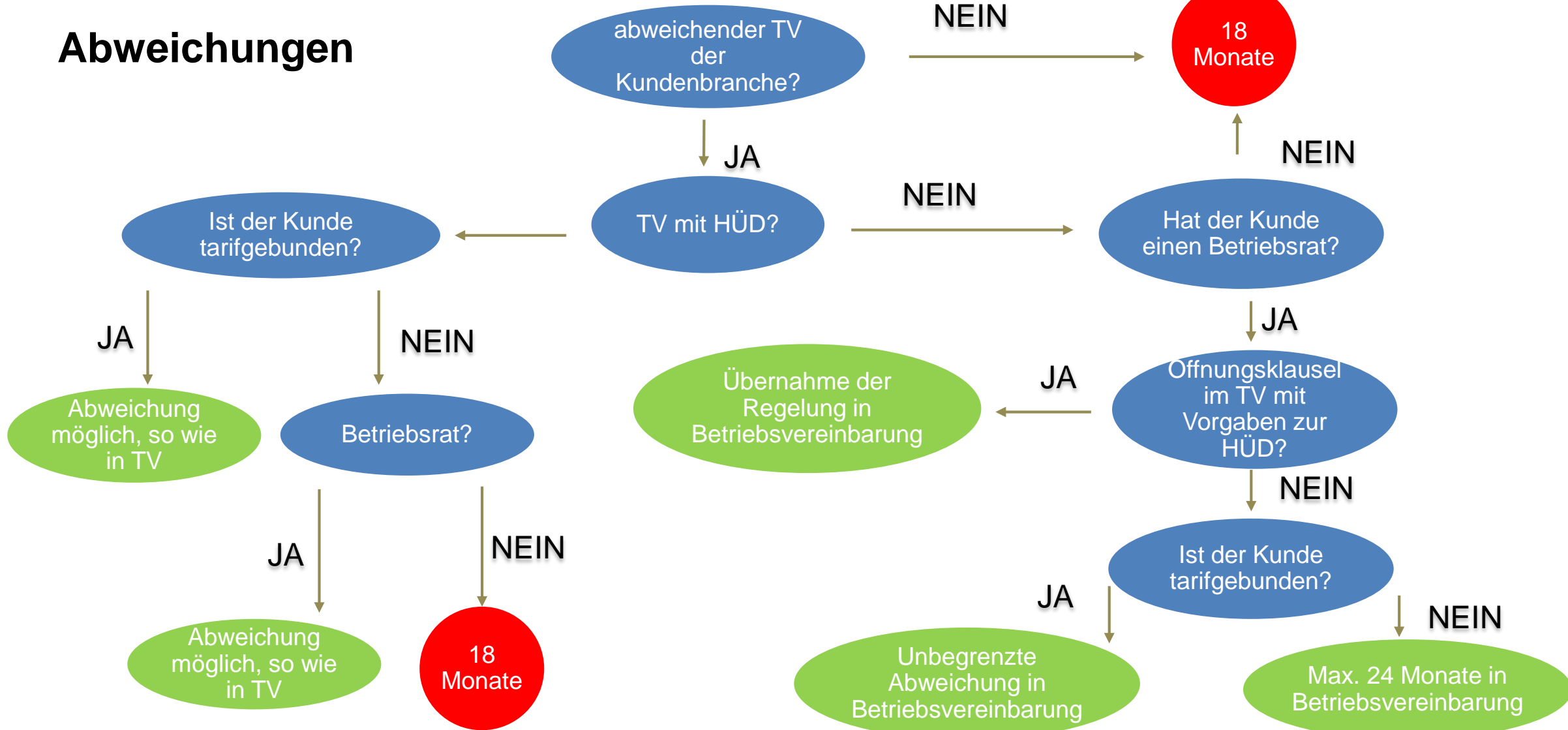
Tarifgebundener Kunde

- Ordentliches Mitglied im AG-Verband
- Betriebsrat
- Betriebsrat

Tarifungebundener Kunde

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

Abweichungen



Sanktionen und Rechtsfolgen

Sanktionen	Bußgeld bis zu 30.000,- Euro	Entzug der AÜ-Erlaubnis kann drohen		
Fiktion eines AV zum Kunden	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
Was hat das ZAU zu tun?	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?

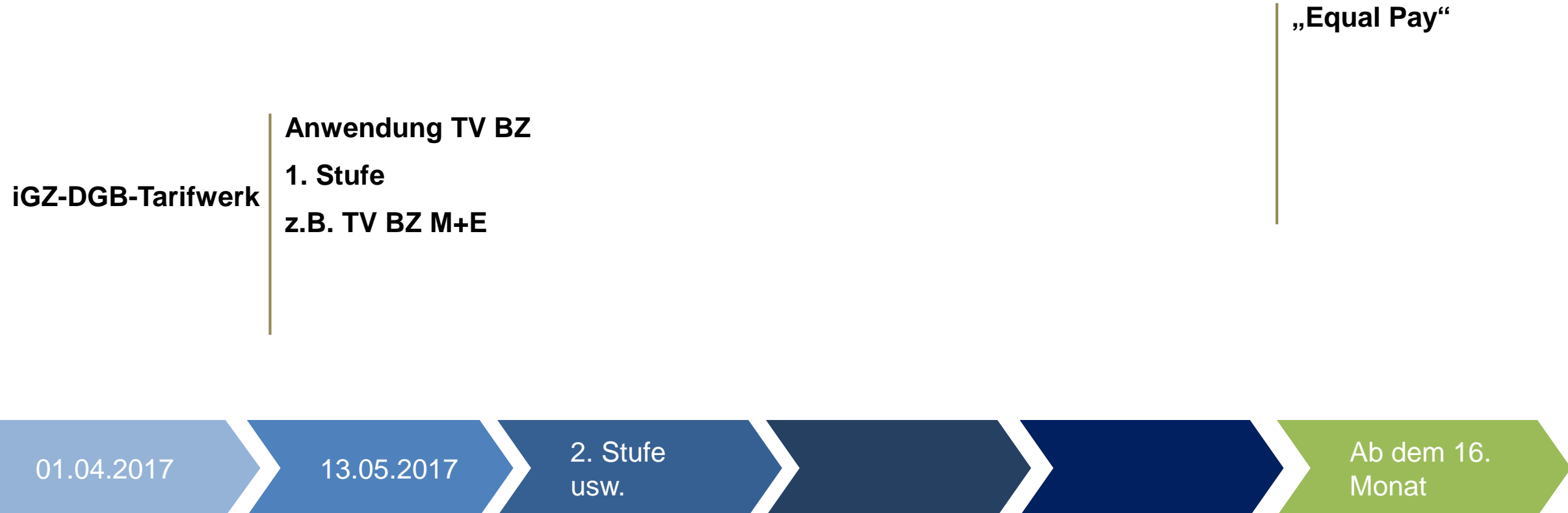
- 3 Monate ab 1. Tag nach Einsatzende plus 1 Tag

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

Konkretisierung

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

Sanktion bei Verstoß gegen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht

- 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

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
iGZ-Rechtsreferat

iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Albersloher Weg 10
48155 Münster

Phone: 0251 32262-0

Fax: 0251 32262-100

E-mail: recht@ig-zeitarbeit.de

www: www.ig-zeitarbeit.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit