

Im Folgenden haben wir die gesetzlichen Änderungen (AÜG/Equal Pay) ab dem 01.04.2017 für Sie zusammengefasst:

I. Änderungen im Überblick

- Entlohnung der Zeitarbeiternehmer (**Equal-Pay**)
- **Höchstüberlassungsdauer** (18 monatige Frist)
- Neue **Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten** für AÜ-Verträge sowie der namentlichen Benennung des Zeitarbeitnehmers vor dem Beginn des Einsatzes
- **Unterbrechungsregelung geändert**
- Verschärfte **Pflichten und Sanktionen bei Verstößen**
- Das Gesetz wird im Jahr 2020 neu evaluiert

II. Gesetzliche Equal Pay-Regelung

Der überlassene Arbeitnehmer hat ab Inkrafttreten des geänderten AÜG (01.04.2017) grundsätzlich nach 9 Monaten ununterbrochener Überlassung an denselben Kunden einen gesetzlichen Equal Pay-Anspruch. Im Gesetz wird der Begriff des Arbeitsentgelts nicht definiert. Sofern die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers ohne Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen über 9 Monate hinaus geht, muss spätestens ab Überschreiten der Equal Pay-Schwelle das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammbeschäftigten im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag fixiert sein.

III. Gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten

Das AÜG sieht künftig eine arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor. Derselbe Zeitarbeitnehmer darf ab Inkrafttreten des Gesetzes (01.04.2017) grundsätzlich nur noch für die Dauer von 18 Monaten an denselben Kunden überlassen werden. Die Regelung ist nicht konzernbezogen ausgestaltet. Ab dem 01.04.2017 beginnt die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, Einsatzzeiten vor dem 01.04.2017 werden nicht mitgerechnet. Der Mitarbeiter kann bis zu 18 Monate (01.10.2018, tarifungebundene Unternehmen) und bis zu 24 Monate (31.03.2019, tarifgebundene UN oder Betriebsvereinbarung mit Kundenbetriebsrat) maximal im Kundenbetrieb eingesetzt werden. Bei entsprechender Betriebsvereinbarung oder Kundentarifvertrag kann die maximale Überlassungszeit von 24 Monaten auch länger sein.

IV. Ausnahme Branchenzuschlagstarifverträge

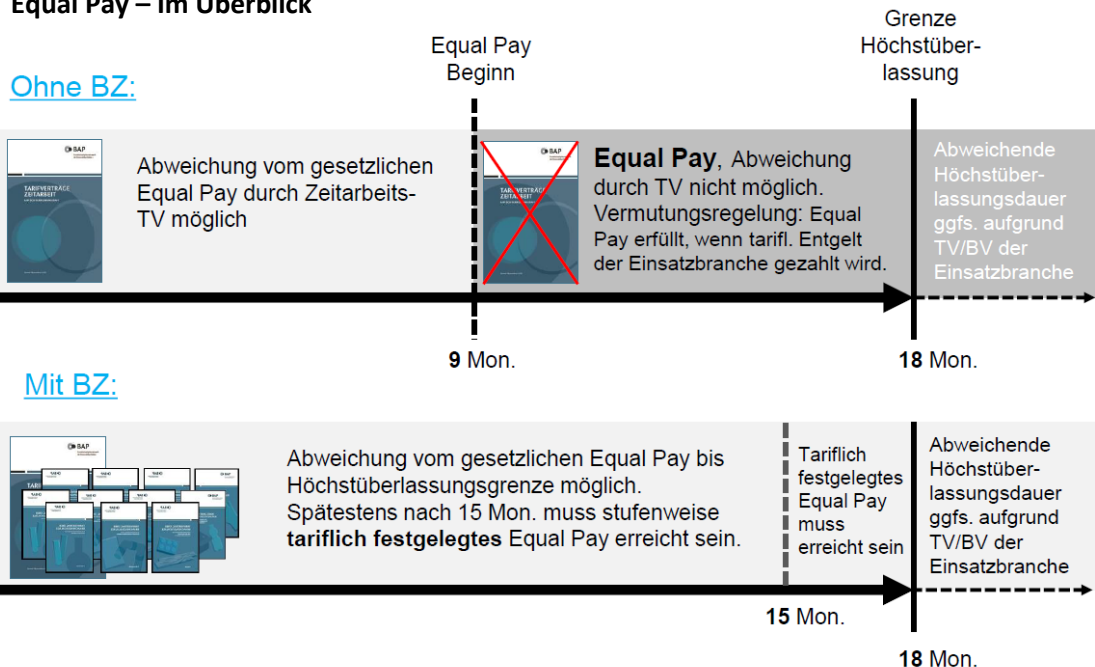
Hierbei eine Ausnahmeregelung. Der Mitarbeiter muss stufenweise an das gleiche Entgelt wie das tariflich festgelegte Equal Pay des Kundenbetriebs angepasst werden und dieses spätestens nach 15 Monaten erreicht haben.

V. Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten (Festhaltungserklärung)

Künftig muss der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kunden vor Beginn der Überlassung ausdrücklich als „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ (AÜ-Vertrag) bezeichnet werden. Des Weiteren ist der jeweilige Zeitarbeitnehmer vor der Überlassung unter Bezugnahme auf den AÜ-Vertrag namentlich zu konkretisieren. Ohne diese Bezeichnung des Vertrages oder die namentliche Konkretisierung führt dies zur Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden.

Der Zeitarbeitnehmer kann das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden verhindern, indem er binnen eines Monats nach dem „für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt“ gegenüber seinem Arbeitgeber oder dem Kunden schriftlich erklärt, dass er an seinem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen festhält (**Festhaltungserklärung**). Eine im Voraus abgegebene Festhaltungserklärung ist unwirksam.

VI. Equal Pay – Im Überblick



VII. Pflichten, Sanktionen und rechtliche Folgen

- Sofern gesetzliches Equal Pay gilt, muss das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren AN im Kundenbetrieb im AÜ Vertrag festgehalten sein!

Sanktionen und rechtliche Folgen bei Equal Pay Verstoß:

Zeitarbeitsunternehmen	Kunde
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bußgeld von bis zu 500.000 Euro ▪ Zusätzlich drohen erlaubnisrechtliche Folgen: Versagung der Verlängerung oder Widerruf der Erlaubnis ▪ Vergütungsvereinbarung unwirksam, Arbeitsvertrag bleibt jedoch im Übrigen bestehen ▪ Keine Privilegierung bei Anwendung der Vermutungsregelung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kann bei Falschangaben vom Zeitarbeitsunternehmen in Regress genommen werden ▪ Subsidiärhaftung für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge gem. § 28e Abs. 2 SGB IV (wie bisherige Rechtslage) ▪ Auskunftsanspruch des Zeitarbeitnehmers zur Durchsetzung seiner Ansprüche gemäß § 13 AÜG nF (wie bisherige Rechtslage)

VIII. Unterbrechungsregelung (3 Monate + 1 Tag)

Bei Unterbrechungen von mehr als 3 Monaten und einem Tag bei demselben Kunden beginnt die Bemessung neu – also bei „0“ wieder zu laufen. Sollte der Unterbrechungszeitraum kürzer sein, führt dies dazu, dass die bisherige Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers bei dem Kunden weiter berücksichtigt/angerechnet werden muss. Bei einem Wechsel des Zeitarbeitsnehmers zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen (gleicher Kunde) werden die Einsatzzeiten addiert.