

AÜG – Reform 2016

RA / FA ArbR Stefan Leubecher

AÜG – Reform 2016

I. Entwicklung des Gesetzgebungsvorhabens

- CDU/CSU-SPD-Koalitionsvertrag vom 14.12.2013
- 1. Diskussionsentwurf des BMAS vom 16.11.2015
- 2. Diskussionsentwurf des BMAS vom 17.02.2016
- Einigung im Koalitionsausschuss vom 10.05.2016
- Veröffentlichung des Gesetzesentwurfs (ÄÜG-E) am 01.06.2016
- Verabschiedung des Gesetzes am 21.10.2016 durch den Bundestag

Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode

- „AÜ weiterentwickeln“ und „Leiharbeit auf Kernfunktionen hin orientieren“
- Überlassungsdauer 18 Monate
- Gleichstellung hinsichtlich Arbeitsentgelt nach 9 Monaten
- Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher

AÜG – Reform 2016

II. Überlassungshöchstdauer

- **18 Monate**
- Überlassungszeiten zählen ab dem Inkrafttreten des Gesetzes am **01.04.2017** (18 Monate frühestens am 30.09.2018 erfüllt)
- Anrechnung von Einsatzzeiten ab 01.04.2017 bei anderen Verleihern
- Unterbrechung > 3 Monate: **Neubeginn der Einsatzdauer**
- Unterbrechung ≤ 3 Monaten: **Hemmung der Einsatzdauer**



Rechtsfolgen

- Konsequenzen für die AÜ-Erlaubnis bis hin zur Entziehung
- Bußgeld bis zu 30.000,00 EUR
- Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher (Ausnahme: Festhaltungserklärung des Leiharbeitnehmers)

AÜG – Reform 2016

II. Überlassungshöchstdauer

- **Öffnungsklausel**

Tarifvertrag der Einsatzbranche	Tarifgebundener Kunde	Nicht tarifgebundener Kunde
Überlassungshöchstdauer im Tarifvertrag (TV)	TV gilt unmittelbar; keine Umsetzung über Betriebsvereinbarung (BV) notwendig	Umsetzung durch BV
Öffnungsklausel im TV zur Regelung der Abweichung in BV mit Vorgabe zur Überlassungshöchstdauer	Umsetzung durch BV	Umsetzung durch BV
Öffnungsklausel im TV zur Regelung in BV ohne Vorgabe zur Überlassungshöchstdauer	Umsetzung durch BV	Umsetzung durch BV mit max. Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten

AÜG – Reform 2016

III. Equal Pay

- Equal Pay nach **9 Einsatzmonaten**
- Überlassungszeiten zählen ab dem Inkrafttreten des Gesetzes am **01.04.2017** (9 Monate frühestens am 31.12.2017 erfüllt)
- Anrechnung von Einsatzzeiten ab 01.04.2017 bei anderen Verleihern
- Unterbrechung > 3 Monate: **Neubeginn der Einsatzdauer**
- Unterbrechung ≤ 3 Monaten: **Hemmung der Einsatzdauer**
- **Größerer Spielraum bei Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen (TV BZ)**
 - Kein Equal Pay nach 9 Monaten, wenn der TV BZ spätestens nach 15 Monaten Equal Pay vorsieht (Problem: alle bestehenden TV BZ müssten insoweit angepasst werden, als dass die „Deckelungsregelung“ nach 15 Monaten entfällt)

Rechtsfolgen

- Konsequenzen für die AÜ-Erlaubnis bis hin zur Entziehung
- Bußgeld bis zu 500.000,00 EUR nur für Zeitarbeitsunternehmen
- Anspruch des Leiharbeitnehmers auf Differenzzahlung zu Equal Pay

AÜG – Reform 2016

IV. Verbot der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung

- **Kennzeichnungspflicht:** ANÜ muss als solche im Vertrag bezeichnet werden (Ziel: Verhinderung der „Fallschirmlösung“)
- **Konkretisierungspflicht:** Person des überlassenen Arbeitnehmers muss unter Bezugnahme auf den AÜV konkretisiert
- **Informationspflicht:** Leiharbeiter muss informiert werden, dass er als solcher tätig wird

→ vor Beginn der Überlassung!



Sanktionen

- **Verstoß gg. Kennzeichnungs- u. Konkretisierungspflicht:**
 - Bußgeld bis zu 30.000,00 EUR (für Entleiher und Verleiher)
 - Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher (Ausnahme: Festhalten-serklärung)
- **Verstoß nur gg. Konkretisierungspflicht:**
 - Bußgeld bis zu 30.000,00 EUR (für Entleiher und Verleiher)
- **Verstoß gg. Informationspflicht:**
 - Bußgeld bis zu 1.000,00 EUR (nur für Verleiher)

AÜG – Reform 2016

V. Verbot des Einsatzes von Streikbrechern

- **Streik von DGB-Gewerkschaften:**
 - Es gilt weiterhin die Streikklausel im Branchentarifvertrag (BAP oder iGZ)
- **Streik von Nicht-DGB-Gewerkschaften** (z.B. UFO, Cockpit):
 - Unmittelbare Betroffenheit des Entleiherbetriebs
 - Verbot gilt für die Übernahme von Tätigkeiten von
 - Streikenden
 - Stammmitarbeitern, die ihrerseits Arbeit von Streikenden übernehmen (Kette)
- Notdiensteinsätze sind (wohl) weiterhin zulässig

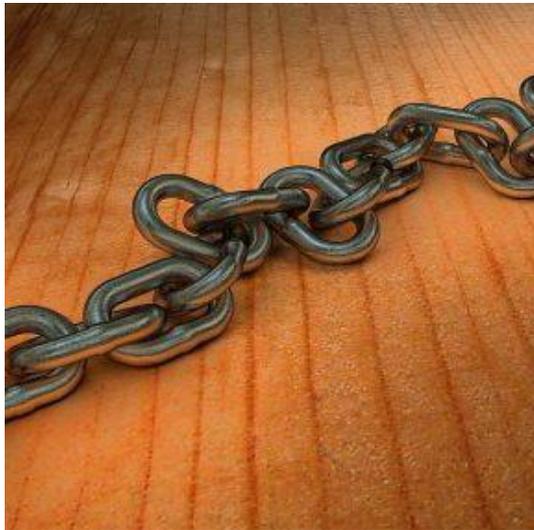
Sanktionen

- Bußgeld bis zu 500.000,00 EUR (für Entleiher)

AÜG – Reform 2016

VI. Verbot der Kettenüberlassung

- Gesetzliche Normierung des Verbots der sog. Kettenüberlassung
- Überlassung von Leiharbeitnehmern nur dann zulässig, wenn zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht



Rechtsfolgen

- Bußgeld bis zu 30.000,00 EUR (für Verleiher und Entleiher)

AÜG – Reform 2016

VII. Mitbestimmung

- Berücksichtigung der regelmäßig eingesetzten Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten (z.B. Größe des Betriebsrats)
- Klarstellung der Informationsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Leiharbeitnehmern



***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit...***

Jetzt sind Sie dran!