



Mitarbeiterinformation zum neuen AÜG

Zum 1.4.2017 treten wichtige Neuregelungen im Bereich der Zeitarbeit in Kraft.

Arbeitnehmer dürfen zeitlich nicht mehr unbegrenzt an denselben Kunden überlassen werden. Es wird also eine Überlassungshöchstdauer eingeführt.

Die Vergütung wird sich in zahlreichen Fällen weiterhin an den in vielen Branchen bereits geltenden Branchenzuschlagstarifverträgen orientieren. Sie sehen Zuschläge vor, die umso höher ausfallen, je länger ein Zeitarbeitnehmer im selben Einsatzbetrieb eingesetzt ist. Wenn kein solcher Branchenzuschlagstarifvertrag angewendet wird, ist nach neun Monaten der Einsatzzeit das Arbeitsentgelt zu zahlen, das ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer im Kundenbetrieb erhält. Allerdings besteht dann kein tariflicher Anspruch auf Zuschläge in den ersten neun Monaten der Überlassung.

Im Vergleich zum gesetzlichen Equal Pay ab dem 10. Einsatzmonat haben die Branchenzuschlagstarifverträge für die Arbeitnehmer also den Vorteil, dass Lohnerhöhungen schon nach kurzen Einsatzzeiten von vier oder sechs Wochen eintreten.

Nachfolgend sollen die wichtigsten Fragen, die sich aus Arbeitnehmersicht stellen, beantwortet werden.

1. Wie lange darf der Mitarbeiter künftig an denselben Kunden überlassen werden?

Es wird eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt. Das heißt, dass ein Zeitarbeitnehmer nicht länger als 18 Monate bei einem Kunden eingesetzt werden darf.

2. Gibt es Ausnahmen von der 18-Monats-Frist?

Ja, in Tarifverträgen oder – soweit der Tarifvertrag das zulässt – in einer Betriebsvereinbarung kann eine von den 18 Monaten abweichende Überlassungshöchstdauer vereinbart werden.

3. Darf der Mitarbeiter über die Überlassungshöchstdauer hinaus bei dem Kunden eingesetzt werden, wenn er das selber wünscht?

Nein, eine längere Überlassung ist auch dann nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer das wünscht. Sofern also keine Übernahme in Betracht kommt, muss der Einsatz beendet werden. Der Personaldienstleister wird sich bemühen einen neuen Einsatz zu finden.

4. Woher weiß der Mitarbeiter, welche Überlassungshöchstdauer für einen bestimmten Einsatz gilt?

Der Personaldienstleister wird den Mitarbeiter darüber informieren, wenn von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten abweichende Einsatzzeiten möglich sind.

5. Ab wann läuft die 18-Monats-Frist oder die abweichende tarifliche Überlassungshöchstdauer?

Die Frist läuft frühestens ab dem 01.04.2017. Frühestens Ende September 2018 müsste der Einsatz deshalb wegen Erreichens der Überlassungshöchstdauer beendet werden (späteres Einsatzenende möglich).

6. Es soll nach den neuen Vorschriften ab dem 10. Monat „Equal Pay“ gelten. Was bedeutet das?

Der Zeitarbeitnehmer muss ab dem 10. Überlassungsmonat hinsichtlich der Vergütung wie ein vergleichbarer Mitarbeiter beim Kunden gestellt werden (Equal Pay). Nach dem neuen Gesetz zählen die Einsatzzeiten ab dem 01.04.2017. Neun Monate später kann der gesetzliche Anspruch auf Equal Pay erstmals entstehen.

7. Heißt das, dass es künftig keine Branchenzuschläge mehr gibt?

Doch. Der Gesetzgeber erlaubt allerdings zwei Umsetzungsmöglichkeiten des Equal-Pay-Grundsatzes: ein gesetzliches und ein tarifvertragliches Equal Pay.

Das tarifliche Equal Pay wird durch die Branchenzuschlagstarifverträge umgesetzt. In diesen Tarifverträgen wird genau festgelegt, welche Inhalte das Equal Pay hat. Außerdem erhält der Arbeitnehmer spätestens bereits nach 6 Wochen der Überlassung einen Branchenzuschlag, der sich in Stufen erhöht, je länger der Arbeitnehmer im selben Einsatzbetrieb überlassen wird. Laut Gesetz müssen die Branchenzuschlagstarifverträge nach 15 Monaten ein tarifliches Equal Pay vorsehen.

Der iGZ setzt sich für eine Bestätigung der bestehenden und den Abschluss weiterer Branchenzuschlagstarifverträge ein.

In den Branchen, in denen der Abschluss eines Branchenzuschlagstarifvertrags nicht gelingt, greift das gesetzliche Equal Pay ab dem 10. Überlassungsmonat.

Das gesetzliche Equal Pay hingegen sieht vor, dass ab dem 10. Überlassungsmonat die Vergütung eines vergleichbaren Mitarbeiters zu zahlen ist und vorher tariflich keine schrittweise Heranführung der Vergütung an Equal Pay erfolgt.

8. Gilt die gesetzliche Stichtagsregelung auch für die bestehenden Branchenzuschlagstarifverträge?

Nein, für diese gilt die gesetzliche Übergangsfrist nicht. Die Einsatzzeiten bleiben so, wie sie sind und werden durch das Gesetz nicht verändert. Wer sich also z.B. in der 5. Zuschlagsstufe befindet, behält den Zuschlag. Hat ein Arbeitnehmer also bereits eine bestimmte Branchenzuschlagsstufe eines bestehenden Tarifvertrags erreicht, ändert sich hieran mit Inkrafttreten der AÜG-Änderungen zum 01.04.2017 nichts.

9. Was geschieht mit den Einsatzzeiten, wenn der Einsatz unterbrochen ist?

Einsätze im Kundenunternehmen können aus verschiedenen Gründen unterbrochen sein, z.B. wegen des Einsatzes bei einem anderen Unternehmen. Das Gesetz sagt, dass bei längeren Unterbrechungen (mehr als drei Monate) die Einsatzzeit wieder neu zu zählen beginnt. Bei kürzeren Unterbrechungen hingegen werden die Einsatzzeiten zusammengerechnet. Die Regelung ist ähnlich wie die in den Branchenzuschlagstarifverträgen. Deshalb wird das Zeitarbeitsunternehmen auch bei einer Einstellung danach fragen, wo der Mitarbeiter zuvor eingesetzt war. Denn dann müssen vorangegangene Einsatzzeiten beim selben Kunden, auch wenn der Mitarbeiter bei einem anderen Zeitarbeitsunternehmen angestellt war, zusammengerechnet werden.