

Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes



Die wichtigsten gesetzlichen Änderungen

1. Höchstüberlassungsdauer:

- Ab 01.04.2017 greift die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten
- Entscheidend ist der einzelne Zeitarbeitnehmer, nicht der Arbeitsplatz beim Kunden (arbeitnehmerbezogene Betrachtung)
- Das bedeutet: Nach Ablauf der 18 Monate muss sein Zeitarbeitnehmer das Kundenunternehmen verlassen.

Abweichung durch Tarifvertrag (TV) und/oder Betriebsvereinbarung möglich

- Für Kunden, die einen TV anwenden, der eine Abweichung vorsieht oder durch Betriebsvereinbarung ausweitbar (gilt derzeit nur bei TV LeiZ in der Metall-/Elektroindustrie)
- Nicht tarifgebundene Unternehmen ohne Betriebsrat können nicht von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer abweichen

Stichtagsregelung 01.04.2017

- Aufgrund der im Gesetz verankerten Stichtagsregelung sind für die 18 Monate Betrachtung maßgeblich die ab dem 01.04.2017 erbrachten Einsatzzeiten

Neuberechnung nach mehr als 3 Monaten

- Maßgeblich sind mehr als 3 Monate Unterbrechungszeit
- Zur Berechnung der Fristen werden auch Voreinsatzzeiten beim jeweiligen Kunden angerechnet, wenn der Zeitarbeitnehmer vorher über einen anderen Personaldienstleister eingesetzt war

2. Equal Pay nach 9 Monaten:

- Grundsätzliche Verpflichtung zur Zahlung von Equal Pay nach 9 Monaten Einsatzdauer bei demselben Kunden
- Equal Pay bedeutet auch: Für im Kundenbetrieb gewährte **Sachbezüge soll ein finanzieller Wertausgleich (sog. „equal treatment light“)** erfolgen
- Welche konkreten Entgeltbestandteile und Sachbezüge darunter fallen, wird aktuell geprüft

Möglichkeit der Abweichung vom gesetzl. Equal Pay durch Branchenzuschlags-TV

Abweichung durch TV-BZ ohne zeitliche Begrenzung möglich, wenn dieser:

- eine stufenweise Angleichung des Entgelts in der Überlassung nach 6 Wochen vorsieht
- und nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung ein mit dem Stammbeschäftigten vergleichbares Arbeitsentgelt erreicht wird

Stichtagsregelung 01.04.2017

- Aufgrund der im Gesetz verankerten Stichtagsregelung sind für die 9 Monate Betrachtung maßgeblich die ab dem 01.04.2017 erbrachten Einsatzzeiten

Neuberechnung nach mehr als 3 Monaten

- Maßgeblich sind mehr als 3 Monate Unterbrechungszeit
- Zur Berechnung der Fristen werden Voreinsatzzeiten beim jeweiligen Kunden angerechnet (Beschäftigung über anderen Personaldienstleister)