

Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die gesetzlichen Änderungen treten zum 1. Januar 2017 in Kraft. Ausführliche Informationen zur bis dahin geltenden Rechtslage geben Ihnen unsere bundesweiten Teams gern im Rahmen einer telefonischen oder persönlichen vor Ort Beratung in Ihrem Hause.

Wie lange kann ein Zeitarbeiter maximal tätig werden?

Vorgesehen ist die Einführung einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Diese soll nach dem Referentenentwurf arbeitnehmerbezogen sein. Demnach darf ein Leiharbeiter zukünftig nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Unternehmen überlassen werden.

Einsatzzeiten vor dem 1. Januar 2017 bleiben hierbei unberücksichtigt. Demnach sind auch geplante längerfristige Einsätze laufender Zeitarbeiter spätestens am 30.06.2018 betroffen.

Der Leiharbeiter kann auch dann nicht länger überlassen werden, wenn er bei demselben Unternehmen auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird. Eine mögliche vorherige Überlassung durch denselben oder einen anderen Verleiher wird vollständig angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

Der Einsatz eines anderen Leiharbeiters auf demselben Arbeitsplatz bleibt aber ohne Einschränkung möglich. Der Entleiher kann daher nach Ablauf der 18 Monate einen anderen Leiharbeiter für die gleiche Tätigkeit einsetzen, ohne dass eine Anrechnung erfolgt.

Die Überlassungsdauer ist damit an die überlassene Person nicht jedoch an den Arbeitsplatz gekoppelt.

Eine längere Überlassungsdauer kann durch Tarifvertrag der jeweiligen Einsatzbranche festgelegt werden, wobei keine gesetzliche Höchstdauer vorgegeben ist.

Diese liegt im Geltungsbereich einer tariflichen Regelung allein im Ermessen der Tarifvertragsparteien.

Sofern der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen enthält, können auch nicht tarifgebundene Unternehmen der Branche eine längere Überlassungshöchstgrenze mit ihrem Betriebsrat vereinbaren, allerdings nur bis zu einer Höchstdauer von 24 Monaten. Diese Grenze gilt nicht, wenn der Tarifvertrag für Betriebsvereinbarungen ausdrücklich eine längere Überlassungsdauer anordnet.

Der zugrundeliegende Tarifvertrag, der dies ermöglicht, muss für den jeweiligen Geltungsbereich repräsentativ sein.

Bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer ist als gesetzliche Sanktion vorgesehen, dass zwischen Entleiher und Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, sofern der Leiharbeiter dem nicht widerspricht.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit - Equal Pay

Der Grundsatz des Equal Pay, also die gleiche Entlohnung von Leiharbeitnehmern und vergleichbaren Stammarbeitnehmern, wird gesetzlich verschärft. Equal Pay soll nach spätestens neun Monaten zwingend gelten. Soweit für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der bereits eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts vorsieht, besteht der gesetzliche Anspruch auf gleiche Bezahlung erst nach einer Einsatzdauer von 15 Monaten. Dies gilt aber nur dann, wenn die stufenweise Heranführung an das Entgelt der Stammelegschaft nach dem jeweiligen Tarifvertrag schon nach einer Einsatzzeit von sechs Wochen beginnt. Einsatzzeiten vor dem 1. Januar 2017 bleiben auch hinsichtlich Equal Pay unberücksichtigt. Ebenfalls muss eine Unterbrechungsdauer von mehr als drei Monaten vorliegen, damit die Zeiträume für die Ermittlung des Anspruchs auf gleiche Bezahlung neu zu laufen beginnen.

Soweit Sie heute Mitarbeiter der LOGISTIC PEOPLE (Deutschland) im Einsatz haben können Sie von einem bereits heute gewährten Marktlohn ausgehen, der in der Regel bereits heute umfassend den Equal Pay Gedanken aufgreift. Wir werden unsere Kunden aber rechtzeitig für bestehende Überlassungen um eine entsprechende Auskunft bitten, um auch nur das „allerletzte“ mögliche Lohndelta zu schließen. In der Regel werden unsere bisherigen Konditionen damit nicht nennenswert anzupassen sein. Unsere Standort Teams werden sich rechtzeitig beratend an Sie wenden.

Was ist mit laufenden Werk- & Dienstverträgen? - Was ist „verdeckte“ Arbeitnehmerüberlassung?

Um die Folgen einer illegalen Überlassung abzuwenden, wurde bislang häufig im Grenzbereich zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werk-/Dienstvertrag vorsorglich eine Überlassungserlaubnis beantragt.

Eine solche „verdeckte“ Überlassung über Scheinwerkverträge mit vorsorglicher Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung wird zukünftig der Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis gleichgestellt:

In beiden Fällen kommt ein Arbeitsverhältnis zum vermeintlichen Werkbesteller zustande – dieser haftet dann als Arbeitgeber für die Beiträge zur Sozialversicherung und Lohnsteuer.

Nur wenn bei vorliegender Erlaubnis die Überlassung auch eindeutig als solche kenntlich gemacht und bezeichnet wird, bleibt diese Rechtsfolge aus. Der Verleiher muss den Leiharbeitnehmer zudem vor jeder Überlassung darüber informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird.

LOGISTIC PEOPLE (Deutschland) informiert heute bereits alle überlassenen Mitarbeiter/-innen umfassend durch die Übergabe einer „Einsatzinformation für den Zeitarbeitnehmer“ und setzt traditionell keine Mitarbeiter im Rahmen von Dienstleistungs- oder Werkverträgen ein. Als Kunde der LOGISTIC PEOPLE sind Sie damit absolut sicher.

Verbot von Streikbrecher-Arbeit

Ist ein Betrieb unmittelbar vom Arbeitskampf betroffen, ist die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern mit Tätigkeiten, die andernfalls von einem Streikenden wahrgenommen würden, gesetzlich verboten. Bislang gab es lediglich ein Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers, über das der Verleiher informieren musste.

Die aktuellen DGB-Tarifverträge und damit auch der von LOGISTIC PEOPLE verwendete Tarifvertrag des BAP/DGB für die Zeitarbeit sehen allerdings bereits heute vor, dass Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden dürfen. LOGISTIC PEOPLE überlässt traditionell seit 18 Jahren nicht an bestreikte Unternehmen.

Das „Konzernprivileg“ wird hierdurch nicht eingeschränkt. Erlaubnisfreie Zeitarbeit unter Konzernunternehmen bleibt demnach auch im Streikfall möglich. Ebenso können Betriebe, die nur mittelbar vom Streik betroffen sind, weiterhin ohne Beschränkungen Leiharbeitnehmer einsetzen.

Abgrenzung zu Werkverträgen

Die zur Verhinderung von „Scheinwerkverträgen“ zunächst vorgesehene gesetzliche Festschreibung von acht Kriterien zur Unterscheidung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertragsverhältnissen wird nicht umgesetzt. Stattdessen soll in § 611 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) der Arbeitnehmerbegriff auf Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erstmals gesetzlich definiert werden. In der Praxis wird diese Änderung kaum zu anderen Ergebnissen bei der Beurteilung des Arbeitnehmerstatus führen, weil schlicht gefestigte höchstrichterliche Rechtsprechung festgeschrieben wird.

Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats bei Werkverträgen

Der Entwurf sieht eine allgemeine Unterrichtungspflicht des Betriebsrats bei Werkverträgen vor, die sich auf „den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen“ erstreckt. Zu den vorzulegenden Unterlagen sollen auch die Verträge gehören, die dem Fremdpersonaleinsatz zugrunde liegen.

Schon nach geltendem Recht hat der Betriebsrat Auskunftsansprüche beim Einsatz von Fremdpersonal.

Er kann nach der Rechtsprechung insbesondere verlangen, dass ihm Werkverträge vorgelegt werden, um zu prüfen, ob tatsächlich ein Werkvertragsverhältnis oder gegebenenfalls eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vorliegt.

Betriebsverfassungsrechtliche Schwellenwerte

Durch die gesetzliche Neuregelung wird festgelegt, dass Leiharbeitnehmer grundsätzlich bei Schwellenwerten der Mitbestimmung zu berücksichtigen sind, wenn die Überlassung sechs Monate übersteigt. Der Koalitionsvertrag hatte sich zunächst auf die betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte beschränkt. Nunmehr wäre auch die Mitbestimmung in anderen Gremien, beispielsweise dem Aufsichtsrat, erfasst.

LOGISTIC PEOPLE (Deutschland) – Ein Statement

Festzuhalten bleibt, für Sie als Kunden der LOGISTIC PEOPLE, das Sie sicher sein können bei dem Einsatz von qualifiziertem Fachpersonal über LOGISTIC PEOPLE.

Wir zahlen gestern wie heute marktgerechte und faire Löhne, da wir immer schon an die Qualität des Personals und nicht zuerst an einen vermeintlich günstigen Stundensatz denken.

Demnach dürfen unsere Kunden sicher sein, dass kommende Kräfte und bestehende Überlassungen nur in einem sehr geringen Maße und in ganz wenigen Einzelfällen angepasst werden müssen.

Also fühlen Sie sich sicher – mit LOGISTIC PEOPLE.

Sie möchten von unserem bundesweiten Team beraten werden?

Sie haben noch offene Fragen? Wir sind nur einen Anruf entfernt.

KONTAKT:

LOGISTIC PEOPLE (Deutschland) GmbH

Fachbereich „Arbeitnehmerüberlassung“

Hammerbrookstraße 93

D - 20097 Hamburg

Tel.: +49 (40) 238 555 8 – 0

Mail: hamburg@logistic-people.de