

Informationen für Arbeitnehmer zur AÜG-Gesetzesänderung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tritt zum 01.04.2017 in Kraft. Das Gesetz wurde unter anderem hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer (maximale Beschäftigung des Leiharbeitnehmers im jeweiligen Kundenbetrieb) und equal pay (gleiche Bezahlung) reformiert. Über diese Änderungen in der Zeitarbeit möchten wir Sie unbedingt informieren.

Was ist unter Höchstüberlassungsdauer zu verstehen und was ist in der AÜG-Reform geregelt? Was bedeutet dies für mich?

Bislang durfte jeder Mitarbeiter eines Zeitarbeitsunternehmens unbegrenzt lange im Kundenunternehmen arbeiten. Ab dem 01.04.2017 wird dieser Zeitraum begrenzt.

Kein Zeitarbeitnehmer darf länger als 18 Monate bei ein und demselben Kunden arbeiten. Somit sprechen wir von einer „Höchstüberlassungsdauer“.

Erst nach einer Zeit von 3 Unterbrechungsmonaten dürfen Sie wieder in demselben Unternehmen arbeiten, d.h. wenn Sie in einem Zeitraum von mindestens 3 Monaten (zusammenhängend) nicht beim Kunden arbeiten, fängt die Zeit wieder von 0 an zu zählen.

Wann ist der Stichtag zur Berechnung für die Höchstüberlassungsdauer? Ab wann werden die Arbeitstage gezählt?

Ab dem 01.04.2017 beginnt die Fristenberechnung. Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017 werden nicht berücksichtigt.

Was passiert, wenn die Höchstüberlassungsdauer für einen meiner Einsätze überschritten wurde? Was passiert, wenn ich länger als 18 Monate beim Kunden arbeite?

Der Einsatz darf nach den neuen Regelungen die 18 Monate nicht überschreiten. Sollte diese Grenze überschritten werden, entsteht automatisch ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Kundenunternehmen.

Wie kann ich verhindern, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Kunden und mir entsteht? Wie kann ich verhindern, dass ich fester Mitarbeiter des Kundenunternehmens werde?

Sie haben nach Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer 1 Monat Zeit, dem zu widersprechen – in Form einer sogenannten „Festhaltungserklärung“. Diese Festhaltungserklärung müssen Sie der BA (der Bundesanstalt für Arbeit – also Ihrem Arbeitsamt) vorlegen und mit Stempel und Unterschrift versehen lassen. Hiernach haben Sie 3 Tage Zeit, diese Festhaltungserklärung dem Kunden vorzulegen. Ist dies geschehen, erlischt das Arbeitsverhältnis zum Kundenunternehmen und Sie werden wieder ein Mitarbeiter des Personaldienstleisters.

Werden Sie nicht tätig, also legen Sie weder dem Arbeitsamt noch dem Kunden eine Festhaltungserklärung vor, sind Sie automatisch ein neuer Mitarbeiter des Kundenunternehmens mit einer entsprechenden Probezeit.

Kann ich auch länger als 18 Monate beim Kunden durchgängig beschäftigt sein? Kann also von der Höchstüberlassungsdauer abgewichen werden?

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen. Dies können allerdings weder Sie (als Leiharbeitnehmer) noch wir als Personaldienstleister beeinflussen.

Entscheidend ist hier der Tarifvertrag des Kundenbetriebs. Ist hier eine abweichende Regelung getroffen worden, kann sich die Höchstüberlassungsdauer (von regulär 18 Monaten) verlängern.

Was ist equal pay?

Sind Sie länger als 9 Monate bei ein und demselben Kunden im Einsatz, haben Sie das Recht auf equal pay, sprich einer gleichen Bezahlung wie die der Stammbeschäftigten im Kundenunternehmen.

Folgende Entgeltbestandteile werden nach aktuellem Kenntnisstand dabei berücksichtigt:

- laufendes Entgelt
- Zulagen
- Prämien
- Sonderzahlungen/ Gratifikationen
- Weihnachtsgeld/ Urlaubsgeld

Nicht berücksichtigt werden Aufwändersatzzahlungen (Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwand etc.).

Wann ist der Stichtag zur Berechnung des equal pay?

Ab dem 01.04.2017 beginnt die Fristenberechnung. Beschäftigungszeiten vor dem 01.04.2017 werden nicht berücksichtigt. Das bedeutet, dass frühestens zum 01.01.2018 mit einer Erhöhung bzw. Angleichung der Bezahlung zu rechnen ist.

Aber auch nur, wenn Sie bis dahin ununterbrochen beim Kunden im Einsatz sind. Haben Sie hier Leerläufe (bspw. Einsätze bei anderen Kunden) verschiebt sich diese Frist entsprechend nach hinten.

Was ist, wenn der equal pay Lohn im Kundenunternehmen geringer ist als mein arbeitsvertraglicher Lohn bei me.ga.3? Bekäme ich dann weniger Geld?

Nein, es gilt der „Meistbegünstigungsgrundsatz“. Dies bedeutet, dass eine finanzielle Schlechterstellung ausgeschlossen wird. Sie bekämen in dem Fall auch weiterhin einen höheren Lohn als Sie dies als Mitarbeiter des Kundenbetriebes erhielten.

**Habe ich dauerhaft Anspruch auf equal pay (wenn ich einmal equal pay erhalten habe)?
Wenn ich also länger als 9 Monate bei ein und demselben Kunden im Einsatz war?**

Sie erhalten solange equal pay, solange Sie dann bei dem Kunden im Einsatz bleiben. Wird dieser Einsatz allerdings beendet und geschieht dies für mind. 3 Monate (also haben Sie eine 3-monatige Unterbrechungszeit), dann erhalten Sie Ihren ursprünglichen Lohn, den Sie bei Vertragsabschluss mit Ihrem Personaldienstleister vereinbart hatten.

Ist es denkbar, dass ich nicht gleich nach 9 Monaten equal pay erhalte, ob wohl ich bereits seit über 9 Monaten beim Kunden im Einsatz bin?

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen. Dies können allerdings weder Sie (als Leiharbeitnehmer) noch wir als Personaldienstleister beeinflussen.

Dies ist abhängig von dem jeweiligen Kundenbetrieb, bei dem Sie im Einsatz sind. Es gibt bestimmte Tarifvereinbarungen (entscheidend sind hier die „Branchentarifzuschläge“), die ein Herauszögern auf 15 Monate festlegen.

Welche Vorteile bringt das neue AÜG für uns alle?

Dies lässt sich so pauschal nicht wirklich sagen. Einzelne Branchen profitieren sicherlich mehr als andere Branchen.

Arbeiten Sie in einer Branche, in der die Vergleichslöhne eher niedrig sind, also in der Sie in der Regel weniger verdienen als Mitarbeiter des Kundenbetriebes, dann kann diese neue Reform Ihnen durchaus Vorteile verschaffen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Kundenbetrieb Sie länger als 9 Monate beschäftigt, damit Sie equal pay erhalten.

Oder Sie arbeiten über Jahre als Zeitarbeitsnehmer in ein und demselben Kundenbetrieb und möchten gerne übernommen werden. Auch in diesem Fall steigen Ihre Chancen, nach 9 oder nach 18 Monaten übernommen zu werden.

Arbeiten Sie allerdings in einer Branche bzw. bei einem Personaldienstleister, der Sie gleich oder besser bezahlt, als Mitarbeiter des Kundenbetriebes, sind die Vorteile eines equal pay nicht gegeben.

Oder Sie haben sich bewusst für die Tätigkeit bei einem Personaldienstleister entschieden und möchten überhaupt nicht vom Kunden übernommen werden, auch dann bietet Ihnen die neue AÜG Reform wenig erkennbare Vorteile.

Was Sie außerdem noch wissen sollten:

- Wir als Verleiher (Personaldienstleister) haben Sie vor jedem Einsatz darüber zu informieren, dass Sie als Zeitarbeitnehmer tätig werden (Informationspflicht).
- Sobald ein Kundenunternehmen streikt oder von Streik betroffen ist, dürfen Sie dort nicht mehr tätig sein und werden von uns umgehend aus dem Einsatz genommen (Streikverbot).
- Als Zeitarbeitnehmer zählen Sie zukünftig bei Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes beim Kunden mit. Beispielsweise bei der Größe des Betriebsrates. Dies soll auch für die Unternehmensmitbestimmung gelten, wenn die Gesamtdauer der Überlassung 6 Monate übersteigt.