

Gesetzesänderung

zur Zeitarbeit ab dem 01.04.2017

Kernpunkte

Auswirkungen und Umsetzung in der Praxis

1. Höchstüberlassungsdauer:

Abweichung durch Tarifvertrag (TV) und / oder Betriebsvereinbarung möglich

2. Equal Pay nach 9 Monaten:

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

3. Berechnung der Fristen

Für 1 und 2 Stichtagsregelung 01.04.2017

Für 1 und 2 Neuberechnung nach mehr als 3 Monaten

Genaue Berechnung der 9- Monats- bzw. 18-Monatsfristen

- 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 ein anderer Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden
- Für Kunden, die einen TV anwenden, der eine Abweichung vorsieht oder durch Betriebsvereinbarung ausweitbar (gilt derzeit nur aufgrund des TV LeiZ in der Metall-/Elektroindustrie)
- Nicht tarifgebundene Unternehmen ohne Betriebsrat können nicht von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer abweichen
- Grundsätzliche Verpflichtung zur Zahlung von Equal Pay nach 9 Monaten Einsatzdauer bei demselben Kunden
- EP = alle Bruttovergütungsbestandteile und Sachbezüge, die ein vergleichbarer Stammmitarbeiter des Kundenbetriebs erhalten hätte = alles, was der Kunde diesbezüglich auf seiner Lohnabrechnung ausweist
- Für ggf. im Kundenbetrieb gewährte **Sachbezüge** kann auch ein **finanzieller Wertausgleich** erfolgen
- Auch im Falle von Equal Pay ist mindestens die Vergütung gemäß BTV Zeitarbeit sicherzustellen
- Ein Equal Pay-Abfragebogen wurde bereits erstellt
- 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 = **tarifvertraglich vereinbartes Equal Pay im Sinne des AÜG!**
- Es gelten folgende Grundsätze für die Berechnung der Höchstüberlassungsdauer und die Verpflichtung zur Zahlung von Equal Pay:
 - Aufgrund der im Gesetz verankerten Stichtagsregelung sind sowohl für die 18 Monate Betrachtung, als auch für Equal Pay nach 9 Monaten lediglich die ab dem 01.04.2017 erbrachten Einsatzzeiten maßgeblich
 - Maßgeblich sind **mehr als 3 Monate** Unterbrechungszeit (Randstad definiert dies als 3 Monate + 1 Tag und berechnet die Fristen gemäß §§ 187, 188 BGB)
 - Zur Berechnung der Fristen werden auch Voreinsatzzeiten beim jeweiligen Kunden angerechnet, wenn der Zeitarbeitnehmer vorher über einen anderen Personaldienstleister eingesetzt war
 - Wie berechnet sich die Frist von 9 Monaten bzw. 18 Monaten?
 1. Bei durchgängiger Überlassung (Einsatz läuft ohne Unterbrechung):
Die Bestimmung des für die Überlassungshöchstdauer maßgeblichen Überlassungszeitraum richtet sich nach §§ 187 Abs. 2 Satz 1, 188 Abs. 2 2. Alt. BGB
Folge: Equal Pay erstmals am 01.01.18; Höchstüberlassungsende am 30.09.18 erreicht
 2. Bei unterbrochener Überlassung:
Es gilt grundsätzlich dieselbe Berechnung wie unter 1.
Die Berechnung der durch die Unterbrechung entstehenden Teilmonate erfolgt in Anlehnung an § 191 BGB, d.h. für Teilmonate ist der Monat mit 30 Tagen anzusetzen
 - Diese Berechnungsmethodik ist rechtssicher, da von der Agentur für Arbeit in der fachlichen Weisung vom 20.03.17 definiert!