



Update zu den geplanten Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Bundeskabinett hat am 01.06.2016 den Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) beschlossen. Das Gesetz muss nun noch das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren durchlaufen und soll voraussichtlich zum 01.01.2017 in Kraft treten. Die aktuelle Fassung des Gesetzesentwurfs enthält nochmals einige Änderungen.

Überlassungshöchstdauer: Der Gesetzesentwurf sieht weiterhin eine grundsätzliche Höchstdauer von 18 Monaten für die Überlassung vor. Tarifpartner in den einzelnen Einsatzbranchen können sich durch einen Tarifvertrag auf eine längere Überlassung einigen. Auch nicht tarifgebundene Entleiher sollen von tariflichen Öffnungsklauseln Gebrauch machen können. Von dem ursprünglich vorgesehene „Deckel“ von 24 Monaten kann abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag für Betriebsvereinbarungen eine abweichende Höchstgrenze ausdrücklich festlegt. Nur wenn es hieran fehlt, ist der nicht tarifgebundene Entleiher auf eine Überlassungsdauer von maximal 24 Monaten beschränkt. Bei der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer werden Zeiträume vorheriger Überlassungen an denselben Entleiher angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen. Ursprünglich waren sechs Monaten vorgesehen.

Equal Pay: Es bleibt auch im überarbeiteten Gesetzesentwurf dabei, dass eine Abweichung vom gesetzlich vorgesehen Equal Pay-Prinzip grundsätzlich nur für einen Zeitraum von neun Monaten möglich ist. Der Zeitraum kann nur dann auf 15 Monate erweitert werden, wenn für den Einsatz ein Branchenzuschlagstarifvertrag anwendbar ist, der nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen zu einer stufenweisen Annäherung des dem Leiharbeiter bezahlten Entgelts an die Vergütung der im Kundenbetrieb beschäftigten Stammarbeitnehmer vorsieht. Auch diesbezüglich wurde der Unterbrechungszeitraum von sechs auf drei Monate reduziert.

Verbot des Einsatzes als Streikbrecher:

Der Entleiher darf Leiharbeiter nicht einsetzen, wenn der Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Der aktuelle Entwurf stellt allerdings klar, dass ein Einsatz weiter möglich ist, wenn der Entleiher sicherstellt, dass nicht Tätigkeiten von Streikenden übernommen werden.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berechnung der Fristen:

Sowohl für die Berechnung der Höchstüberlassungsdauer als nun auch für die Berechnung der Einsatzzeiten bezüglich Equal Pay sieht der aktuelle Gesetzesentwurf vor, dass Zeiten vor dem 01.01.2017 keine Berücksichtigung finden.

Bewertung und Ausblick

Recht wahrscheinlich werden die Änderungen des AÜG zum 01.01.2017 in Kraft treten. In der aktuellen Fassung enthält der Gesetzesentwurf nochmals einige grundlegende Modifikationen. Wesentlich ist dabei, dass für die Berechnung der Einsatzdauer bzgl. Equal Pay nun – wie auch bei der Höchstüberlassungsdauer – auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes abzustellen sein wird. Die große Sorge, dass auch die zuvor im Kundenbetrieb absolvierten Zeiten Berücksichtigung finden, erweist sich damit als unbegründet. Von Bedeutung sind zudem die erweiterten Gestaltungsspielräume von nicht tarifgebundenen Unternehmen mit Blick auf die Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer durch eine Betriebsvereinbarung; außerdem die Verkürzung der Unterbrechungszeiträume.

München, den 16.06.2016

RAin Katrin Rupf

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
+49 89 2000568 40
katrin.rupf@es-law.de