

Änderungen des AÜG bei Zeitarbeit, gültig ab 01. April 2017

Festlegung Höchstüberlassungsdauer 18 Monate (beginnend ab 01.04.2017)

- **18 Monate bezogen auf Person**, nicht auf Arbeitsplatz
- alle Überlassungen (auch von verschiedenen Personaldienstleistern) an den Entleihbetrieb werden mitgerechnet sofern die Unterbrechungszeit nicht länger als 3 Monate ist
- bei einer **Unterbrechungszeit über 3 Monaten** kann der Zeitarbeitnehmer wieder neu bei dem Entleihbetrieb eingesetzt werden
- **abweichende Regelung sind in Einsatzbranche durch Tarifvertrag möglich**, dabei ist keine gesetzliche Höchstüberlassungsdauer vorgeschrieben
 - tarifgebundene Entleiher:
 - Veränderung der Höchstüberlassungsdauer durch Tarifvertrag der Einsatzbranche (nicht mit Zeitarbeit)
 - Veränderung der Höchstüberlassungsdauer durch Betriebsvereinbarung, wenn der Tarifvertrag der Branche eine entsprechende Öffnungsklausel hat
 - nicht tarifgebundene Entleiher:
 - Übernahme der tariflichen Regelungen des Tarifvertrages der Einsatzbranche in dessen Geltungsbereich durch Betriebsvereinbarung
 - Übernahme 1:1 (nicht nur einzelne Abschnitte)
 - Übernahme der Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen nur bis max. 24 Monaten, wenn der Tarifvertrag selbst keine Höchstdauer festlegt
 - finden mehrere Tarifverträge Anwendung gilt der für die Branche des Entleihers repräsentative

Änderungen des AÜG bei Zeitarbeit, gültig ab 01. April 2017

Gleichstellung hinsichtlich Arbeitsentgelt mit Stamm-Mitarbeitern nach spätestens 9 Monaten = Equal Pay (beginnend ab 01.04.2017)

- abweichende Regelung durch Tarifvertrag möglich ohne daran geknüpfte Bedingungen für die ersten 9 Monate
- Abweichung durch Tarifverträge bis zu 15 Monaten, Voraussetzung:
 - nach 6 Wochen Beginn der stufenweise Heranführung an gleichwertiges Entgelt durch Branchentarifzuschläge
 - nach spätestens 15 Monaten wird gleiches Geld gezahlt (Equal Pay)
- Anwendung der abweichenden Entgeltregelungen auch durch nicht tarifgebundene Entleihbetrieb per Arbeitsvertrag weiterhin möglich

Gesetzliches Verbot eines Einsatzes von Zeitarbeitnehmern als Streikbrecher

Berücksichtigung der Zeitarbeitnehmer bei den Schwellenwerten

(z.B. bei Wahl des Betriebsrates im Entleihbetrieb)

* o.a. Angaben sind nur Auszüge aus dem Gesetzestext, weitergehende Informationen z.B. über www.bmas.de