

Änderungen im AÜG

ab 01.04.2017



Inhalt

1. Überlassungshöchstdauer

2. Equal Pay

3. Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflicht

4. Sonstiges



1. Überlassungshöchstdauer

- **18 Monate, gültig ab dem 01.04.2017**
- **Einsatzzeiten vor dem 01.04.2017 bleiben unberücksichtigt**
- **Bei Einsatzunterbrechungen von mehr als drei Monaten (3 Monate plus 1 Tag) beginnt die Überlassungszeit wieder von null**
- **Fristenberechnung erfolgt mit mit vollen Kalendermonaten (§§ 187, 188 BGB) – bei Einsatzbeginn ab 01.04.2017 ist damit der Ablauf am 30.09.2018**
- **Abweichungen nur möglich bei Unternehmen mit Tarifbindung oder Betriebsrat. Aktuell finden Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden statt um längere Überlassungsdauern zu vereinbaren**



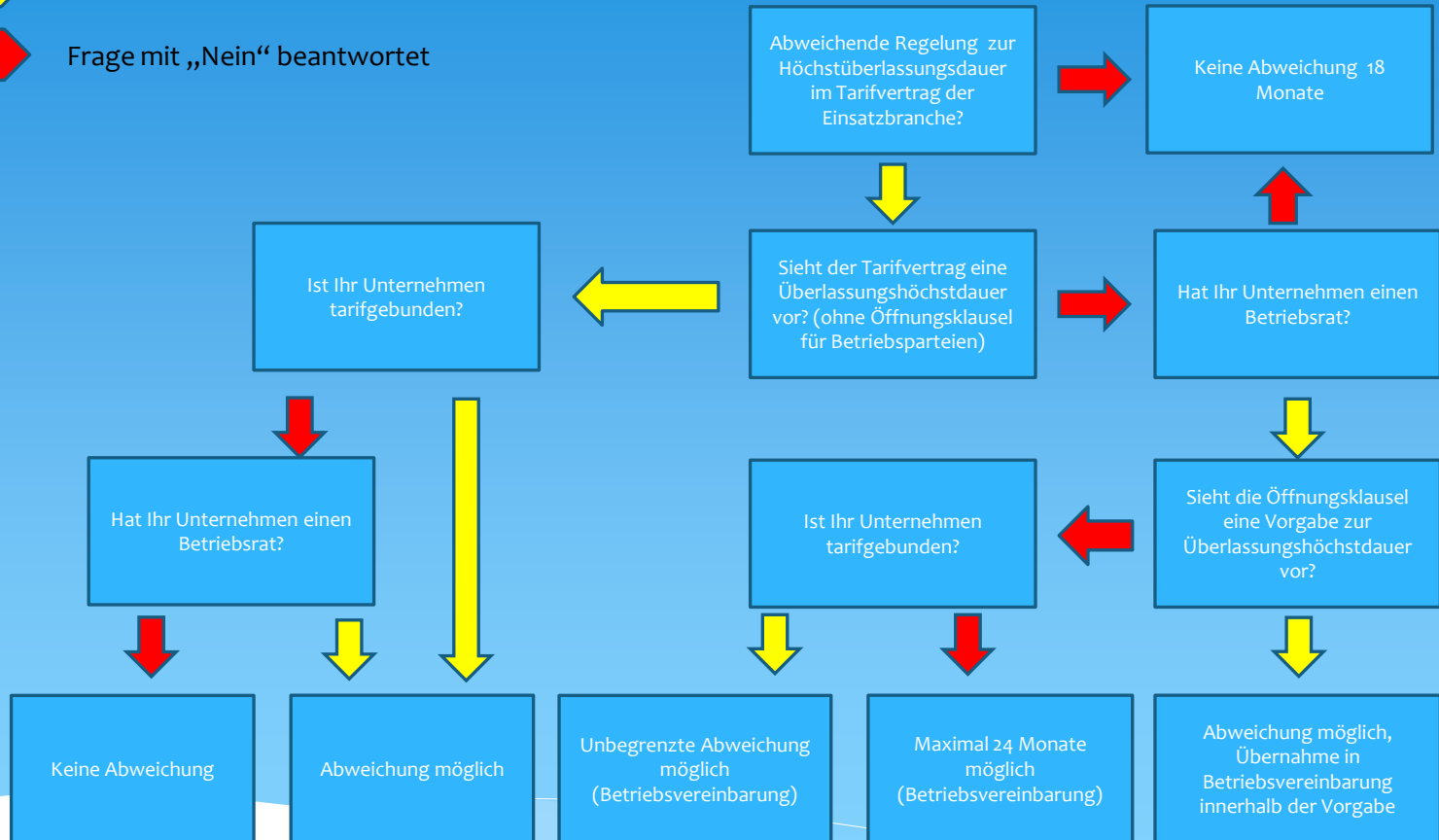
1. Überlassungshöchstdauer



Frage mit „ja“ beantwortet



Frage mit „Nein“ beantwortet



2. Equal Pay

a.) Gesetzliches Equal Pay

- Nach 9 Monaten des Einsatzes, wenn keine Branchenzuschläge gezahlt werden
- Gültig ab dem 01.04.2017 (keine Anrechnung vorangegangener Einsatzzeiten)
- Bei Einsatzunterbrechungen von mehr als drei Monaten (3 Monate plus 1 Tag) beginnt die Berechnung wieder von null
- Fristenberechnung erfolgt mit vollen Kalendermonaten (§§ 187, 188 BGB) - bei Einsatzbeginn ab 01.04.2017 startet das Equal Pay damit am 01.01.2018
- Beinhaltet sämtliche Geldzahlungen sowie Sachleistungen (VWL etc.)



2. Equal Pay

b.) Tarifliches Equal Pay

- Nach 15 Monaten des Einsatzes bei Zahlung von Branchenzuschlägen
- Gültig ab dem 01.04.2017 (keine Anrechnung vorangegangener Einsatzzeiten)
- Bei Einsatzunterbrechungen von mehr als drei Monaten (3 Monate plus 1 Tag) beginnt die Berechnung wieder von null
- Branchenzuschlagsmodell wird angepasst und erweitert (z.B. 6. Stufe), behält aber dasselbe Prinzip bei wie bisher



3. Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflicht

- **Verbot der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung**
- **Kennzeichnungspflicht: AÜV muss als solcher ausdrücklich bezeichnet werden**
- **Konkretisierungspflicht: ZAN muss im AÜV konkret benannt sein (mit Geburtsdatum und am besten Sozialversicherungsnummer)**
- **Informationspflicht: Mitarbeiter muss informiert werden, dass er als Zeitarbeiter eingesetzt wird (im Arbeitsvertrag, in der Einsatzanweisung)**



4. Sonstiges

- **Streik**: generell hat der Mitarbeiter ein Leistungsverweigerungsrecht
 - Bei DGB Gewerkschaften gilt weiterhin § 12 MTV IGZ
 - Bei nicht DGB Gewerkschaften ist das Kundenunternehmen unmittelbar betroffen. Es gilt ein Verbot nur für „Streikbrechertätigkeiten“
- **Kettenverleih**: ist ab 01.04.2017 gesetzlich verboten



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ihr TempoRatio-Team

