

Die 10 wichtigsten Fragen und Antworten zu der AÜG – Reform

- Nach dem Koalitionsbeschluss vom 10.5.2016 -

1. Was hat sich gegenüber dem letzten Gesetzesentwurf genau geändert?

- => Für die Berechnung des Equal Pay – Anspruchs wird es eine Übergangsfrist geben, die mit Inkrafttreten des Gesetzes beginnt.
- => Der Unterbrechungszeitraum wird sowohl bei der Überlassungshöchstdauer als auch beim equal pay von 6 auf 3 Monate verkürzt.
- => Durch Betriebsvereinbarung können nicht tarifgebundene Unternehmen nunmehr auch länger als 24 Monate von der Höchstüberlassungsdauer abweichen, wenn ein repräsentativer Tarifvertrag dies erlaubt.
- => Der Zoll erhält keine neue Zuständigkeit für den Bereich des Arbeitsschutzes.
- => Zeitarbeitskräfte sind nunmehr bei der Berechnung der Schwellenwerte in der Unternehmensmitbestimmung nur noch zu berücksichtigen, wenn die Überlassung 6 Monate übersteigt.
- => Es wird klargestellt, dass Zeitarbeitnehmer dann weiter in einen bestreikten Betrieb eingesetzt werden dürfen, wenn sichergestellt ist, dass sie nicht (ggf. in der Kette) Aufgaben wahrnehmen, die bisher von Streikenden verrichtet wurden.

2. Was passiert mit dem „alten“ Gesetzesentwurf vom Februar 2016?

- => Die Regelungen des ursprünglichen Gesetzesentwurfs vom Februar 2016 bleiben grundsätzlich bestehen. Er bildet die Grundlage für die Vorgaben des Koalitionsbeschlusses.

3. Wie sicher sind diese Änderungen?

- => Bei diesen Änderungen handelt es sich lediglich um die Ergebnisse des Großen Koalitionsgipfels! Diese müssen jetzt durch das BMAS in einen neuen (3.) Gesetzesentwurf eingearbeitet werden.

4. Ab wann gelten diese neuen Regelungen?

- => Das Inkrafttreten des Gesetzes ist nach wie vor für den 1. Januar 2017 vorgesehen!
Nach offiziellen Regierungsinformationen soll das Bundeskabinett den Gesetzesentwurf am 1. Juni beschließen und somit zu einem gemeinsamen Regierungsentwurf machen. Somit ist im Herbst 2016 mit einer Verabschiedung des Gesetzes durch den Deutschen Bundestag zu rechnen. Somit kann der Starttermin 1.1.2017 unproblematisch erreicht werden.
- => Derzeit gibt es keine Indizien dafür, dass sich das Inkrafttreten auf den 1.7.2017 verschiebt. Hierfür finden sich weder Anhaltspunkte im Koalitionsbeschluss, noch in der Zeitdauer des Gesetzgebungsverfahrens (s. o.) geschweige denn in den Plänen von Frau Nahles.

5. Was bedeutet equal pay nach dem Gesetzesentwurf?

- => Der Gesetzesentwurf sieht keine Definition von equal pay vor!

6. Was bedeutet Höchstüberlassungsdauer nach dem Gesetzesentwurf?

=> Derselbe Zeitarbeitnehmer darf nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Kunden überlassen werden, auch nicht von einem anderen Personaldienstleister.

7. Kann man von dem equal pay – Grundsatz abweichen?

=> Der Koalitionsbeschluss sieht vor, dass durch einen Branchenzuschlags-Tarifvertrag abgewichen werden kann, wenn dieser weitere spezielle Voraussetzungen erfüllt. Wie diese Voraussetzungen genau ausgestaltet sind, muss der neue Gesetzesentwurf zeigen.

=> Sicher ist, dass die derzeitigen Branchenzuschlags – Tarifverträge diese Voraussetzungen nicht erfüllen. Hier müssen erst noch Änderungen mit den Gewerkschaften verhandelt werden.

8. Kann man von der Höchstüberlassungsdauer abweichen?

=> Der Gesetzesentwurf sieht eine Tariföffnungsklausel durch die Einsatz-Branche vor. So könnte z.B. die Metallbranche in ihrem Tarifvertrag eine höhere Überlassungsdauer festlegen. Hieran hat sich durch den Koalitionsbeschluss leider nichts geändert.

=> Neu ist, dass nunmehr auch nicht tarifgebundene Unternehmen durch eine Betriebsvereinbarung länger als 24 Monate von der Überlassungsdauer abweichen dürfen. Aber auch hier muss für die genaue Ausgestaltung der neue Gesetzesentwurf abgewartet werden.

9. Was passiert nach einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten?

=> Ist der Einsatz des Mitarbeiters bei einem Kunden länger als 3 Monate unterbrochen, so beginnen die Zeiträume sowohl für equal pay als auch für die Höchstüberlassungsdauer wieder von vorne an zu zählen.

10. Was ändert sich bei den Werkverträgen?

=> Das Recht der Werkverträge bleibt gegenüber dem geltenden Recht unverändert!

Seminare zur AÜG-Reform:**Vertrieb trifft Recht: Welche Änderungen bringt die geplante AÜG Reform und wie kann und muss ich diese vertrieblich nutzen?**

Termin: 16.06.2016 in Fulda von 9 Uhr bis 17 Uhr

Trainer: Dr. Adrian Hurst und Nicole Truchseß

Seminarwert: 490,00 EUR/Tag zzgl. MwSt. und 15,00 EUR MwSt. Verpflegungspauschale/Tag.

Die AÜG-Reform**Rechtliche Aspekte und Auswirkungen für die Praxis**

Termin: 09.06.2016 in Dielheim/Wiesloch von 9 Uhr bis 13 Uhr

Trainer: Dr. Adrian Hurst

Seminarwert: 390,00 EUR/Tag zzgl. MwSt. und 15,00 EUR MwSt. Verpflegungspauschale/Tag.

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldungen unter:

<http://www.truchsessbrandl.de/document-downloads/Anmeldung-offenes-Seminar.pdf>