

AÜG-NOVELLIERUNG TRITT ZUM 1.4.2017 IN KRAFT

Die Zeitarbeitsbranche muss sich ab April dieses Jahres auf neue Rahmenbedingungen einstellen. In Anwendung und Auslegung der Gesetzesänderungen – wie der Festlegung der Höchstüberlassungsdauer auf 18 Monate und Einführung von Equal Pay nach 9 Monaten – bleiben jedoch viele Fragen offen.

Von den Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten, dem Begriff des „Entleihers“, die Fristberechnung für den Equal Pay-Anspruch nach neun Monaten bis hin zur Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten: Der Gesetzgeber hat es versäumt, auf diese Fragen konkrete Anweisungen zu geben. Selbst mit der kürzlich veröffentlichten „Fachlichen Weisung“ (FW) der Bundesagentur für Arbeit (BA), die darüber informiert, wie die Behörde zentrale Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) auslegen wird, werden nicht alle Unklarheiten ausgeräumt.

Klassische Vertretungen wie Eltern- oder Pflegezeit werden mit der begrenzten Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten kaum mehr möglich sein. Auch hat der Gesetzgeber keine klare Definition von Equal Pay vorgelegt. Neben höheren bürokratischen Belastungen entsteht Rechtsunsicherheit sowohl für Personaldienstleister als auch deren Kunden. Bereits kleinste Verstöße werden zudem mit scharfen Sanktionen geahndet, die an keine klaren Kriterien wie Vorsatz oder Wiederholung gebunden sind. Neben Bußgeldern im sechsstelligen Bereich sieht der Gesetzgeber den Entzug der zwingend benötigten Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vor – und damit ein Berufsverbot. „Die Flexibi-



lität der gesamten deutschen Wirtschaft wird mit den Gesetzesänderungen in der Zeitarbeit deutlich eingeschränkt. Diese erneuten Einschränkungen sind nicht nur für Personaldienstleister und Kundenunternehmen sondern auch vor allem für Zeitarbeitnehmer kontraproduktiv“, fasst **BAP-Hauptgeschäftsführer Thomas Hetz** die Gesetzesänderungen zusammen.

Terminankündigung Messe Personal Süd

10. Mai 2017 um 10:10 Uhr
Halle 1, Praxisforum 3

Vortrag zu den AÜG-Änderungen
von **Alexander Schalmow**,
Stellv. Leiter der Abteilung Recht,
Tarif und Internationales des BAP

➔ www.personal-sued.de

ZAHL DES MONATS

9,23 Euro

beträgt seit 1.3.2017
die Lohnuntergrenze in der
Zeitarbeit für das Tarifgebiet West

(im Vgl.: im Osten beträgt
die Lohnuntergrenze für die
Branche 8,91 Euro)

WUSSTEN SIE SCHON,

dass geringfügige Beschäftigung in der Zeitarbeit kaum eine Rolle spielt?

Denn nach aktuellen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren im ersten Halbjahr 2016 lediglich 7 Prozent aller in der Zeitarbeit tätigen Arbeitnehmer sogenannte Minijobber, wie geringfügig Beschäftigte auch genannt werden. Das sind gerade einmal rund 51.400 Personen. Mit einer Quote von 93 Prozent steht der größte Anteil der Zeitarbeitskräfte somit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Diese Zeitarbeitnehmer haben damit vom ersten Tag an nicht nur Anspruch auf ihren tarifvertraglich festgeschriebenen Lohn und Entgeltfortzahlung bei Urlaub, Krankheit und Nichteinsatzzeiten, sondern auch auf Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Unfallversicherung – wie jeder andere

sozialversicherungspflichtig angestellte Arbeitnehmer.

Das sieht auf dem Gesamtarbeitsmarkt doch etwas anders aus: Hier waren es laut Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2016 5,14 Millionen Menschen, die geringfügig beschäftigt waren. Damit fällt der Anteil der Minijobber auf dem Gesamtarbeitsmarkt mit 14 Prozent doppelt so hoch aus wie in der Zeitarbeit. In diesem Punkt ist die Branche also deutlich „besser“ als der Gesamtarbeitsmarkt. Denn bei den Zeitarbeitskräften ist nur jeder 14. geringfügig beschäftigt, auf dem Gesamtarbeitsmarkt dagegen gut jeder 7. Arbeitnehmer.

➔ www.personaldienstleister.de