

## Gesetzesänderungen für die Zeitarbeit

### Bundestag hat heute neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) beschlossen

21.10.2016 bap | Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder,

der Deutsche Bundestag hat heute das „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ beschlossen. Kernpunkte des Gesetzes sind eine Equal Pay-Vorschrift nach neun Monaten Überlassung an denselben Einsatzbetrieb und eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten bei Einsätzen im selben Kundenunternehmen. Der Bundesrat wird sich abschließend im November, wahrscheinlich am 4.11., mit dem Gesetz beschäftigen.

Das Gesetz wird – anders als noch im Regierungsentwurf vorgesehen – erst zum 1. April 2017 in Kraft treten. Das gilt auch für die Übergangsfristen bei der Anrechnung von Einsatzzeiten für Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer, obwohl die SPD im parlamentarischen Verfahren noch versucht hat, eine Übergangsfrist für Equal Pay generell zu verhindern. Hier ist es dem BAP – gemeinsam mit anderen Arbeitgeberverbänden – gelungen, die Übergangsfrist zu erhalten und sogar um drei Monate hinauszuschieben. Das heißt, dass das gesetzliche Equal Pay das erste Mal zum 1. Januar 2018 greifen kann und die Höchstüberlassungsdauer zum 1. Oktober 2018. Abgewehrt werden konnte auch der Versuch der SPD, die Unterbrechungsfristen bei Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer wieder auf sechs Monate anzuheben, wie im ursprünglichen Entwurf des Bundesarbeitsministeriums vorgesehen (s. BAP | Recht vom 23.11.2015), und die Höchstüberlassungsdauer doch noch arbeitsplatzbezogen auszugestalten. Dafür hat die SPD ein sehr bürokratisches Verfahren beim Widerspruchsrecht der Zeitarbeitskräfte gegen das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kundenbetrieb (Sanktion bei Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer und Verletzung der Kennzeichnungspflichten) durchgesetzt. Danach müssen Zeitarbeitnehmer ihre sogenannte Festhaltungserklärung (am Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen) persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegen, die ihrerseits diese Erklärung mit dem Datum der Vorlage und einer Bestätigung über die Identität der Zeitarbeitskraft versehen muss. Wenn die Festhaltungserklärung dann nicht innerhalb von drei Tagen entweder beim Kundenbetrieb oder beim Zeitarbeitsunternehmen eingeht, ist sie unwirksam.

Abgesehen davon hat es während des parlamentarischen Verfahrens noch eine weitere Änderungen am Gesetzentwurf der Bundesregierung für das AÜG (s. BAP | Recht vom 02.06.2016) gegeben. Es wurde die Verpflichtung aufgenommen, das neue AÜG im Jahr 2020 zu evaluieren, also zu untersuchen, welche Auswirkungen gesetzliches Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer auf die Löhne sowie die Beschäftigungs- und Einsatzdauer der Zeitarbeitskräfte haben. Dies soll im Rahmen des regelmäßig von der Bundesregierung vorzulegenden Berichtes über die Erfahrungen mit der Anwendung des AÜG geschehen.

Über die neuen Regelungen im AÜG werden wir Sie zeitnah ausführlich in einem Rechtsrundschreiben informieren. Sobald sich auch der Bundesrat abschließend mit dem Gesetz beschäftigt hat, wird die BAP Akademie Ihnen Online-Seminare anbieten, in denen die Auswirkungen der AÜG-Änderungen auf die betriebliche Praxis vermittelt werden.

Mit freundlichen Grüßen aus Berlin

Ihre BAP-Geschäftsstelle

