

# Die anstehende Reform des AÜG



Dr. Robert Bauer, Rechtsanwalt

Solingen, 12. Januar 2017

---

## Höchstüberlassungsdauer – Alt

- > Überlassung nur „vorübergehend“ zulässig
- > Keine Definition des Merkmals „vorübergehend“
- > Keine Rechtsfolge eines Verstoßes gegen dieses Merkmal

## Höchstüberlassungsdauer – Neu

- > 18 Monate Höchstüberlassungsdauer
- > Anknüpfungspunkt: Zeitarbeitnehmer, nicht der Entleiher
- > Voreinsatzzeiten werden angerechnet, wenn die Unterbrechung nicht mehr als drei Monate beträgt
- > Keine Erstreckung der Anrechnung auf Konzernunternehmen vorgesehen

## Höchstüberlassungsdauer – Neu

- > Abweichung durch (repräsentativen) Entleihertarifvertrag möglich
- > Drei Fallgruppen für tarifliche Regelungen:
  - Konkrete Vorgabe
    - Bsp: „Höchstüberlassungsdauer 24 Monate“
  - Gestaltungsspielraum vorgegeben
    - Bsp: „Höchstüberlassungsdauer zwischen 12 und 36 Monaten“
  - Unbeschränkte Öffnungsmöglichkeit
    - Bsp: „Abweichungen von der Höchstüberlassungsdauer zulässig“

## Höchstüberlassungsdauer – Neu

- > Nicht-tarifgebundene Entleiher können nur durch Betriebsvereinbarung von der Abweichungsmöglichkeit Gebrauch machen
  - Betriebsrat im Entleiherbetrieb zwingend erforderlich
- > Bei unbeschränkter Öffnungsmöglichkeit dürfen nicht-tarifgebundene Entleiher maximal 24 Monate vereinbaren
- > Ausdrückliches Verbot auch für Entleiher, allerdings (derzeit) ohne Bußgeldtatbestand

## Equal Pay – Alt

- > Gesetzlicher Normalfall: „Equal Treatment“ ab dem ersten Tag
- > Aber: Abweichungsmöglichkeit durch Zeitarbeitsvertrag
  - Nahezu flächendeckend von der Abweichungsmöglichkeit Gebrauch gemacht
- > Für einzelne Branchen „Branchenzuschlagstarifverträge“ als zwingenden Bestandteil der Zeitarbeitsverträge

## Equal Pay nach neun Monaten – Neu

- > Gesetzlich angeordnetes „equal pay“ nach neun Monaten Einsatzdauer
- > Kein „equal treatment“
- > Voreinsatzzeiten werden angerechnet, wenn die Unterbrechung nicht mehr als drei Monate beträgt
- > Abweichung durch Branchenzuschlagstarifverträge zulässig, wenn spätestens nach 15 Monaten ein Niveau erreicht ist, welches die Tarifvertragsparteien als „equal“ bezeichnen und spätestens nach sechs Wochen eine stufenweise Annäherung an dieses Niveau beginnt
- > Vermutungsregelung bei Vergütung entsprechend des einschlägigen Entleihertarifvertrages
- > Zukünftig gibt es keine rechtssichere „Notlösung“ mehr

## Pflicht zur eindeutigen Bezeichnung – Alt

- > Entscheidend ist tatsächliche Vertragsform, nicht die gewählte Bezeichnung
- > Arbeitnehmerüberlassungsverträge können auch lediglich die Anzahl der zu überlassenden Personen – ohne namentliche Konkretisierung – regeln
- > Zeitarbeitnehmer erhalten bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Agentur für Arbeit zu den wesentlichen Vorschriften des AÜG



## Pflicht zur eindeutigen Bezeichnung – Neu

- > Wirksamkeitsvoraussetzung für einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist dessen eindeutige Bezeichnung
- > Ohne Bezeichnung wird genauso behandelt wie fehlende Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis
- > Der zu überlassende Zeitarbeitnehmer muss vor der Überlassung namentlich konkretisiert werden
- > Zeitarbeitnehmer muss vor jedem Einsatz informiert werden, dass er als „Leiharbeitnehmer“ tätig wird

## Verbot der Kettenüberlassung – alt

- > Kein Hinweis im AÜG auf ein Verbot einer Kettenüberlassung
- > Geschäftsanweisung der Agentur für Arbeit geht gleichwohl davon aus, dass eine Kettenüberlassung gesetzeswidrig sei

## Verbot der Kettenüberlassung – neu

- > Festlegung, dass Arbeitnehmerüberlassung nur dann zulässig ist, wenn zwischen Zeitarbeitnehmer und Verleiher ein Arbeitsverhältnis besteht
- > Anpassung der tatsächlichen an die „gelebte“ Rechtslage

## Streikverbot – alt

- > Verbot an Verleiher gerichtet
- > Verweigerungsrecht der Zeitarbeitnehmer für Einsätze in bestreikten Betriebsabteilungen

## Streikverbot – neu

- > Verbot an Entleiher gerichtet, nicht mehr an Verleiher
- > Umfasst gesamten Betrieb, nicht nur die jeweilige Betriebsabteilung
- > Absolutes Verbot, Zeitarbeitnehmer als unmittelbare oder mittelbare Streikbrecher einzusetzen
- > Verweigerungsrecht der Zeitarbeitnehmer für sonstige Einsätze
- > ABER: Tarifverträge sehen weiterhin absolutes Verbot vor!

## Mitbestimmung beim Entleiher – Alt

- > Kaum gesetzliche Regelungen zu dieser Thematik
- > Größtenteils durch Rechtsprechung ausgestaltet, Tendenz zur Ausweitung der „Relevanz“ von Zeitarbeitnehmern beim Entleiher (Beispiel: Bestimmung der Betriebsgröße beim Kündigungsschutz)

## Mitbestimmung beim Entleiher – Neu

- > Relevanz der Zeitarbeitnehmer nach dem
  - Betriebsverfassungsgesetz
  - Europäisches Betriebsrätegesetz
  - Mitbestimmungsgesetz
  - Montan-Mitbestimmungsgesetz
  - Mitbestimmungsergänzungsgesetz
  - Drittelbeteiligungsgesetz
  - Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung
  - SE-Beteiligungsgesetz
  - SCE-Beteiligungsgesetz
- > Details bestimmen die einzelnen Gesetze
- > Für die Frage der Anwendbarkeit der Gesetze sind alle Zeitarbeitnehmer relevant, deren Einsatzdauer sechs Monate übersteigt

## Rechtsfolgen bei Verstößen – Alt

- > Grundsätzlich: Bußgelder und/oder Unwirksamkeit der geschlossenen Verträge oder einzelner Klauseln
- > Unwirksamkeit der Verträge bei:
  - Überlassung ohne Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis



## Rechtsfolgen bei Verstößen – Neu

- > Grundsätzlich: Bußgelder und/oder Unwirksamkeit der geschlossenen Verträge oder einzelner Klauseln
  
- > Unwirksamkeitsfolge bei:
  - Überlassung ohne Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (Beide Verträge)
  - Fehlende ausdrückliche Bezeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages und fehlende namentliche Konkretisierung des Zeitarbeitnehmers (Lediglich der Arbeitsvertrag)
  - Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer (Lediglich der Arbeitsvertrag)
  
- > Widerspruchsrecht des Zeitarbeitnehmers innerhalb eines Monats

## Regelungen für Werkverträge

- > Einzige verbliebene Abgrenzungsregelung ist die Pflicht zur Bezeichnung von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen
- > § 611a BGB hat keine praktische Relevanz mehr

# Inkrafttreten

- > 1. April 2017 als Startzeitpunkt vorgesehen
- > Beschäftigungszeiten zählen erst ab diesem Zeitpunkt
  - „equal pay“ frühestens ab Januar 2018
  - Gesetzliche Höchstüberlassungsdauer frühestens Oktober 2018 relevant

# Tariflohnerhöhung zum 1. Januar 2017

<b>West</b>													
		Anpassungsstufe*		1. Stufe		2. Stufe		Anpassungsstufe*		3. Stufe		4. Stufe	
		01.01.2017		01.03.2017		01.04.2018		01.01.2019		01.04.2019		01.10.2019	
EG 1	9,00 €	9,00 €	2,50%	9,23 €	2,80%	9,48 €	9,48 €	3,20%	9,79 €	0,17 €	9,96 €		
EG 2	9,61 €	9,61 €	2,50%	9,85 €	2,80%	10,13 €	10,13 €	3,20%	10,45 €	0,17 €	10,62 €		
EG 3	11,23 €	11,23 €	2,50%	11,51 €	2,80%	11,83 €	11,83 €	3,00%	12,19 €		12,19 €		
EG 4	11,88 €	11,88 €	2,50%	12,18 €	2,80%	12,52 €	12,52 €	3,00%	12,89 €		12,89 €		
EG 5	13,41 €	13,41 €	2,50%	13,75 €	2,80%	14,13 €	14,13 €	3,00%	14,55 €		14,55 €		
EG 6	15,09 €	15,09 €	2,50%	15,47 €	2,80%	15,90 €	15,90 €	3,00%	16,38 €		16,38 €		
EG 7	17,62 €	17,62 €	2,50%	18,06 €	2,80%	18,57 €	18,57 €	3,00%	19,12 €		19,12 €		
EG 8	18,96 €	18,96 €	2,50%	19,43 €	2,80%	19,98 €	19,98 €	3,00%	20,58 €		20,58 €		
EG 9	20,00 €	20,00 €	2,50%	20,50 €	2,80%	21,07 €	21,07 €	3,00%	21,71 €		21,71 €		

<b>Ost</b>													
		Anpassungsstufe*		1. Stufe		2. Stufe		Anpassungsstufe*		3. Stufe		4. Stufe	
		01.01.2017		01.03.2017		01.04.2018		01.01.2019		01.04.2019		01.10.2019	
EG 1	8,50 €	8,84 €	4,82%	8,91 €	4,00%	9,27 €	2,40%	9,49 €	9,49 €	0,17 €	9,66 €		
EG 2	8,66 €	8,89 €	4,00%	9,01 €	4,00%	9,37 €	3,90%	9,73 €	9,73 €	0,17 €	9,90 €		
EG 3	10,12 €	10,12 €	4,00%	10,52 €	4,00%	10,95 €	10,95 €	3,50%	11,33 €		11,33 €		
EG 4	10,71 €	10,71 €	4,00%	11,14 €	4,00%	11,58 €	11,58 €	3,50%	11,99 €		11,99 €		
EG 5	12,10 €	12,10 €	4,00%	12,58 €	4,00%	13,09 €	13,09 €	3,50%	13,55 €		13,55 €		
EG 6	13,61 €	13,61 €	4,00%	14,15 €	4,00%	14,72 €	14,72 €	3,50%	15,24 €		15,24 €		
EG 7	15,88 €	15,88 €	4,00%	16,52 €	4,00%	17,18 €	17,18 €	3,50%	17,78 €		17,78 €		
EG 8	17,08 €	17,08 €	4,00%	17,76 €	4,00%	18,47 €	18,47 €	3,50%	19,12 €		19,12 €		
EG 9	18,03 €	18,03 €	4,00%	18,75 €	4,00%	19,50 €	19,50 €	3,50%	20,18 €		20,18 €		

Lautzeit bis zum 31.12.2019

Angleichung Ost-West über alle Entgeltgruppen zum 01.04.2021

\*Anpassungsstufe zur Anpassung der Entgelte an den gesetzlichen Mindestlohn

alle Werte stammen aus dem Verhandlungsergebnis

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für weitere Fragen stehe ich gerne zur Verfügung:



**Dr. Robert Bauer**  
**Rechtsanwalt,**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**  
**Frankfurt am Main**

**Kontakt details**

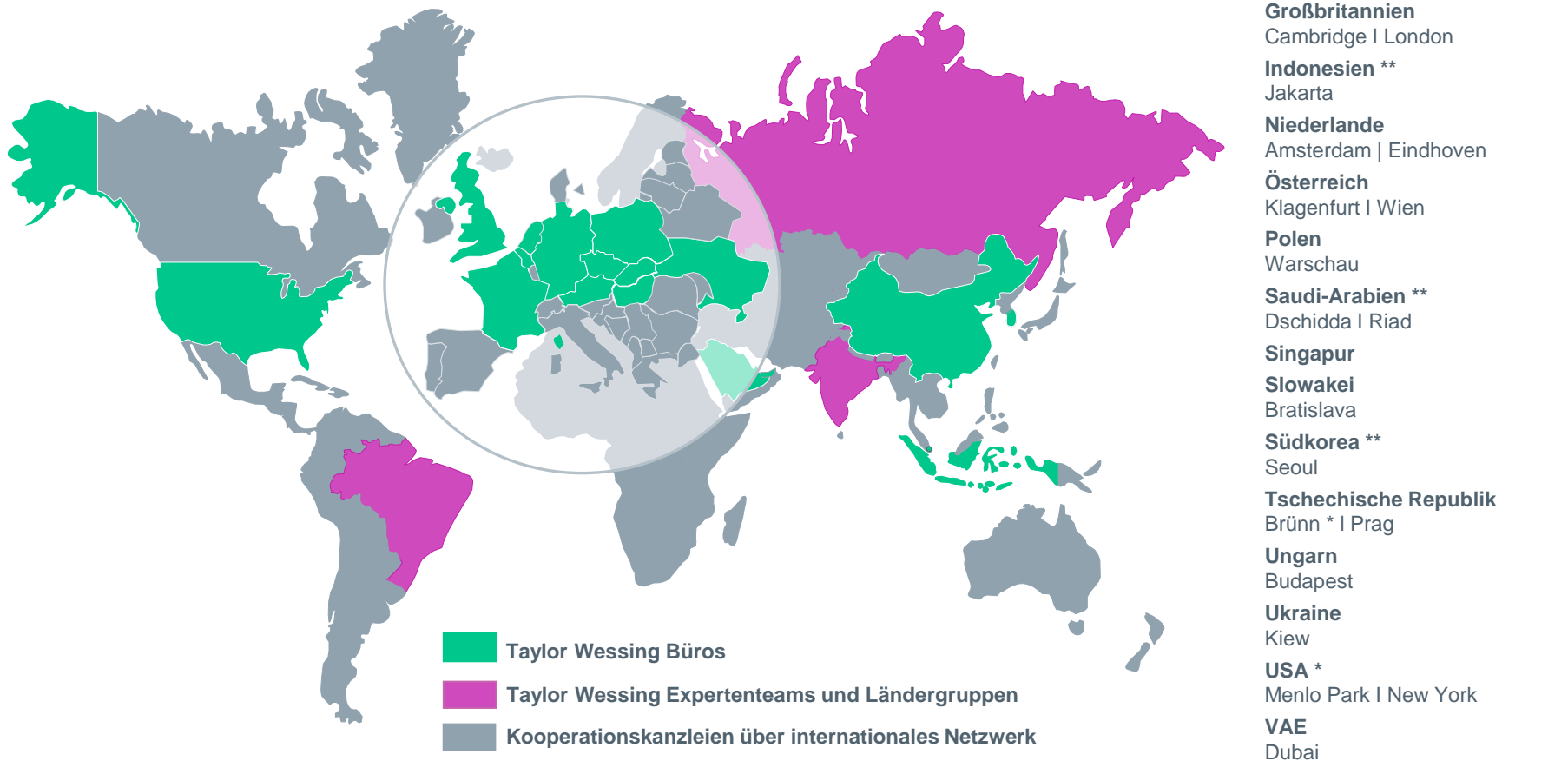
T: +49 (0) 69 9 71 30 260

E: [r.bauer@taylorwessing.com](mailto:r.bauer@taylorwessing.com)



# Standorte und Netzwerk

Wir verfügen über ein ausgewähltes Netzwerk von Partnerkanzleien, mit denen wir seit vielen Jahren bei grenzüberschreitenden Transaktionen und Projekten in allen wichtigen Rechtsgebieten zusammenarbeiten.



\* Repräsentanzen

\*\* Assoziierte Büros

**Amsterdam**

003 Parnassusweg 823  
1082 LZ Amsterdam  
The Netherlands  
T. +31 88 0243 000

**Brüssel**

Rue de Livourne, 7 Box 4  
B-1060 Brüssel  
RPR/BCE 0877.631.254  
T. +32 2 290 0339

**Düsseldorf**

Benrather Straße 15  
DE-40213 Düsseldorf  
T. +49 211 83 87 0

**Kiew**

Illinsky Business Center  
vul. Illinska 8  
UA-04070 Kiew  
T. +38 044 369 32 44

**München**

Isartorplatz 8,  
DE-80331 München  
T. +49 89 2 10 38 0

**Seoul \*\***

DR & AJU International Law Group  
7/11/12/13/15F, Donghoon Tower  
317 Teheran-ro  
Gangnam-gu  
KR-Seoul  
T. +82 2 3016 5200

**Beijing \***

Unit 2307&08, West Tower, Twin  
Towers, B-12 Jianguomenwai Ave,  
Chaoyang District  
CN-Beijing 100022  
T. +86 10 8587 5886

**Budapest**

Dorottya u. 1, III. em.  
HU-1051 Budapest  
T. +36 1 327 04 07

**Eindhoven**

Kennedyplein 201  
5611 ZT Eindhoven  
The Netherlands  
T. +31 88 0243 000

**Klagenfurt \***

Alter Platz 1  
AT-9020 Klagenfurt  
T. +43 463 51 52 27

**New York \***

41 Madison Avenue, 31st Floor  
New York  
US-NY 10010  
T. +1 650 617 3336

**Shanghai \***

Unit 1509, United Plaza  
No. 1468,  
Nanjing West Road  
CN-Shanghai 200040  
T. +86 21 6247 7247

**Berlin**

Ebertstraße 15  
DE-10117 Berlin  
T. +49 30 88 56 36 0

**Cambridge**

24 Hills Road  
GB-Cambridge, CB2 1JP  
T. +44 1223 446400

**Frankfurt**

Thurn-und-Taxis-Platz 6  
DE-60313 Frankfurt a.M.  
T. +49 69 971 30 0

**London**

5 New Street Square  
GB-London EC4A 3TW  
T. +44 20 7300 7000

**Paris**

42 avenue Montaigne  
FR-75008 Paris  
T. +33 172 74 03 33

**Singapore**

RHTLaw Taylor Wessing  
Six Battery Road  
#09-01, #10-01  
SG-Singapore 049909  
T. +65 6381 6868

**Bratislava**

Panenská 6  
SK-81103 Bratislava  
T. +421 2 5263 2804

**Dschidda \*\***

Al Sulaim Al Awaji & Partners  
King Tower - Flooe 31 - King  
Abdulaziz Road  
P.O.Box: 1512  
SA-Dschidda 21441  
T. +966 12 616 3939

**Hamburg**

Hanseatic Trade Center  
Am Sandtorkai 41  
DE-20457 Hamburg  
T. +49 40 36 80 30

**London Tech City**

Shoreditch Business Centre  
64 Great Eastern Street  
GB-London EC2A 3QR  
T. +44 20 7300 7000

**Prag**

U Prašné brány 1  
CZ-110 00 Prag 1  
T. +420 224 81 92 16

**Wien**

Schwarzenbergplatz 7  
AT-1030 Wien  
T. +43 1716 55

**Brünn \***

Dominikánské náměstí 4/5  
CZ-602 00 Brno  
T. +420 543 420 401

**Dubai**

26th Floor, Rolex Tower,  
Sheikh Zayed Road,  
P.O. Box 33675  
AE-Dubai  
T. +971 4 309 1000

**Jakarta \*\***

HPRP  
Wisma 46 Kota BNI, 41st floor  
Jl. Jend Sudirman Kav 1  
ID-Jakarta 10220  
T. +62 21 570 1837

**Menlo Park \***

1550 El Camino Real, Suite 275  
Menlo Park  
US-California, 94025  
T. +1 650 666 8403

**Riad \*\***

Al Sulaim Al Awaji & Partners  
29 Prince Mamdouh bin  
Abdulaziz Street - AlSulaimanya  
P.O.Box: 22166  
SA-Riad 11495  
T. +966 11 462 8866

**Warschau**

ul. Mokotowska 1  
PL-00640 Warschau  
T. +48 22 584 97 40