

Die Neuerungen im AÜG für Sie zusammengefasst

Seit dem 01. April 2017 gilt das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Darin wurden vor allem die Höchstüberlassungsdauer und das Equal Pay genauer definiert. Da wir als Personaldienstleister genauso wie Sie von diesen Umgestaltungen betroffen sind und wissen, wie unübersichtlich Gesetzesänderungen oftmals erscheinen können, möchten wir Ihnen im Folgenden die wichtigsten Punkte zu den obengenannten Aspekten zusammenfassen.

Sie finden auf dieser Seite daher sowohl einen kurzen Überblick über die zentralen Neuheiten für die Arbeitnehmerüberlassung im Allgemeinen, als auch eine spezifische Auflistung der relevanten Änderungen und Extraregelungen in Ihrer Branche. Unser Kontaktformular für Ihre Fragen zum Thema stellen wir ebenfalls hier für Sie bereit.

Gerne begleiten wir Sie auf diesem Wege und beraten Sie in allen Fragen rund um das neue AÜG.

Allgemeine Änderungen seit 01.04.2017

Höchstüberlassungsdauer

Maximal **18 Monate** darf der Zeitarbeiter bei einem Kunden eingesetzt werden (personenbezogen).

Einsatzzeiten vor Inkrafttreten des Gesetzes am 01.04.2017 werden in der Regel nicht berücksichtigt. Das Erreichen der Höchstüberlassungsdauer erfolgt erstmalig zum **30.09.2018**.

↳ Der Entleiherbegriff ist **rechtsträgerbezogen** zu verstehen. Tätigkeits- oder

Arbeitsplatzwechsel im Kundenunternehmen führen nicht zu einer Neuberechnung der 18 Monate. Auch ein Wechsel des Projektmitarbeiters zu einem neuen Personaldienstleister als Arbeitgeber führt nicht zu einer Neuberechnung.

Sämtliche Überlassungszeiten an einen Kunden werden angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen jeweils **nicht mehr als 3 Monate und 1 Tag liegen**.

Equal Pay

Nach 9 Monaten Einsatzdauer bei einem Kundenunternehmen gilt der Grundsatz des Equal Pay (arbeitnehmerbezogen).

Equal Pay umfasst alle auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeitnehmer ausgewiesenen Bruttovergütungsbestandteile.

Die Definition ist nicht gesetzlich geregelt, sondern nur im Rahmen der Begründung zum Gesetzesentwurf aufgenommen.

Bundesarbeitsgericht vom 19.02.2014: „Der Begriff des Arbeitsentgeltes ... ist national zu bestimmen und weit auszulegen. Zu ihm zählt nicht nur das laufende Arbeitsentgelt, sondern jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt werden muss ...“

Das heißt insbesondere auch Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen, vermögenswirksame Leistungen und Sachbezüge (Wertausgleich in Euro möglich)
Einsatzzeiten vor Inkrafttreten werden nicht berücksichtigt. Der Anspruch auf Equal Pay besteht erstmalig ab dem 01.01.2018.

Sämtliche Überlassungszeiten an einen Kunden werden angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate und 1 Tag liegen.