

Die AÜG-Reform



In diesem Whitepaper beleuchten wir die folgenden drei Bereiche der AÜG-Reform*:

Höchstüberlassungsdauer, Equal Pay und Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht

*Es existieren noch weitere Reformierungen. Wir werden versuchen im Folgenden vor allem auf die Bereiche einzugehen, die unser Kerngeschäft und unsere Zusammenarbeit mit Ihnen und unseren Studenten betreffen.

Die AÜG-Reform: Ein Gewinn für die Arbeit mit Studenten

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erhält ein neues Gewand und ist seit dem 1. April 2017 in Kraft. Wir geben Ihnen eine kurze Übersicht über die wichtigsten und relevanten Regelungen und zeigen, inwiefern diese

für unsere Kernaufgaben interessant sind. Eines steht fest, es lohnt sich gerade jetzt, mit unseren Studenten als flexible Personallösung zusammenzuarbeiten.

Was ist das AÜG?

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, kurz AÜG, setzt den rechtlichen Rahmen für die Überlassung von (Zeit-)Arbeitnehmern fest, sofern dies in Form einer wirtschaftlichen Tätigkeit geschieht. Es wurde ins Leben gerufen, um den sozialen Schutz der Zeitarbeitnehmer zu gewährleisten und diese vor Ausbeutung zu bewahren.

Es regelt die Voraussetzungen, unter denen Arbeitnehmer an ein anderes Unternehmen überlassen werden dürfen, welche Rechte sie gegenüber diesem, dem Verleiher und am Arbeitsplatz des Entleihers besitzen. Zusätzlich legt es fest, unter welchen Umständen Verleiher von der Pflicht zur gleichen Bezahlung von Zeitarbeitnehmern und Stammpersonal des Entleihers abweichen können.

Wann „geht es los“?

Der Stichtag für das Inkrafttreten des neuen AÜG war der 1. April 2017. Sein Weg startete am 1. Juni 2016, als das Bundeskabinett den fertigen Reformentwurf beschloss. Letzten

Endes verabschiedeten der Bundestag das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz dann am 21. Oktober 2016 und der Bundesrat am 25. November 2016.

Höchstüberlassungs- dauer – warum Studenten sich lohnen



Durch Hinzufügen eines weiteren Absatzes (1b im §1 AÜG) dürfen Arbeitnehmer für maximal 18 Monate im selben Kundenbetrieb beschäftigt werden. Wenn der Student vorherige Einsatzzeiten beim selben Entleiher vorweist, sind diese anzurechnen – selbst dann, wenn der Einsatz über einen anderen Personaldienstleister lief. Wichtig ist, **die Einsatzzeiträume werden erst ab dem 1. April 2017 berücksichtigt**. Sollten die 18 Monate erreicht worden sein, darf der Student erst wieder nach 3 Monaten und einem Tag beim selben Entleiher eingesetzt werden.

Diese Unterbrechung muss aber keine Wartezeit von drei Monaten für den Entleiher bedeuten, er kann den Studenten durch einen anderen ersetzen. Für den Studenten besteht zudem die Chance bei einer anderen Gesellschaft des Entleihers zu arbeiten, sofern sich die Firmierung dieser vom Entleiher unterscheidet. Eine wirkliche Unterbrechung gibt es nur dann, wenn der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) beendet wird. Krankheit oder Urlaub zählen nicht dazu.

Eine abweichende Höchstüberlassungsdauer von bis zu 24 Monaten ist allerdings möglich,

wenn ein Tarifvertrag des Kundenunternehmens dies durch Klauseln vorsieht. Wird die Höchstüberlassungsdauer überschritten, wird der Arbeitnehmer automatisch zum Arbeitnehmer des Kunden, wenn er nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erklärt, dass er dies nicht möchte. Unternehmen, die tarifgebunden sind und keinen Betriebsrat haben, sind an die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten gebunden.

Während aus klassischer Zeitarbeitsperspektive ein ständiger Gedanke von Übernahme oder Abmeldung eine Rolle spielt, kommt dieser bei der Zusammenarbeit mit Studenten selten zu tragen. Studierende planen anders, arbeiten nicht primär auf eine Übernahme hin, sondern möchten vor allem Geld für ihr Studium und ihr Studentenleben verdienen oder Praxiserfahrungen sammeln. Sie sind einsatzbereit für Tageseinsätze und kurzfristige Arbeitsverträge. **Die dadurch bedingten häufigeren Wechsel des Einsatzbetriebes und die entstehenden Einsatzpausen lassen das Thema „Höchstüberlassungsdauer“ häufig gar nicht erst relevant werden.**

Equal Pay und trotzdem keine höheren Kosten



Equal Pay bezeichnet das Prinzip des Gleichstellungsgrundsatzes, was eine Gehaltsanpassung eines Zeitarbeitnehmers – hier: des Studenten – an das Gehalt des betrieblichen Mitarbeiters vorsieht. Maßgeblich für den Anspruch darauf ist eine ununterbrochene Einsatzdauer von mindestens neun Monaten beim selben Unternehmen.

Dabei zählen nur die Überlassungszeiträume ab Inkrafttreten des Gesetzes, also seit dem 1. April 2017. Eine abweichende Einsatzdauer ohne Equal Pay von bis zu 15 Monaten ist allerdings möglich, wenn Branchenzuschlagstarife dies vorsehen. Hier müssten aber Branchenzuschlagstarifverträge erst angepasst bzw. neu verhandelt werden. Aktuell sind uns keine Abweichungen bekannt.

Ziel ist es, dass Arbeitnehmer im Kundenunternehmen nicht mehr verdienen als ein vergleichbarer, überlassener Arbeitnehmer. Mit in diese Gleichstellung fallen u. a. die Grundvergütung, Zulagen, Urlaubs- und Weih-

nachtsgeld, Provisionen, usw. Aufwandskosten, wie zum Beispiel Fahrtkosten werden nicht berücksichtigt.

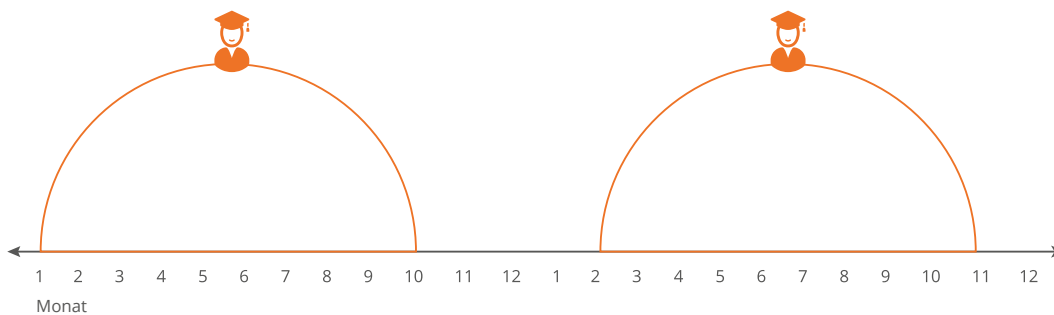
Wie im Falle der Höchstüberlassungsdauer gilt die 3-Monate-und-1-Tag-Unterbrechung, nach der die Fristen für Equal Pay neu berechnet werden. Bei kürzeren Unterbrechungen werden die Zeiten der vorigen Einsätze angerechnet, auch hier unabhängig davon, ob sie alle vom selben Personaldienstleister überlassen wurden, oder nicht. Als Unterbrechung gilt auch hier nur das Beenden des AÜV.

Aus Sicht der klassischen Zeitarbeit wird das für Unternehmen eine Erhöhung des Stundenverrechnungssatzes bedeuten. Wer aber über Studitemps Studenten einsetzt, hat dies kaum zu befürchten, denn wir bezahlen Studierende bereits übertariflich. Insofern besteht hier Planungssicherheit, denn die Reform wird kaum steigende Kosten mit sich bringen.

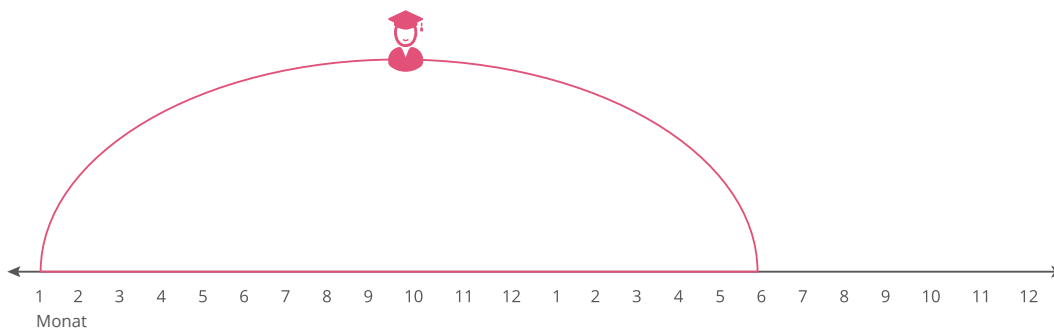
Unterbrochene Einsätze – mit Studenten sinnvoll

Bei der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer und bei der Berechnung des Zeitpunktes, ab dem Equal Pay vorgeschrieben ist, wird eine Unterbrechungszeit von drei Monaten angesetzt. Das bedeutet, arbeitet der Arbeitnehmer für mindestens drei Monate und einen Tag nicht bei einem Kunden, startet die Berechnung der Höchstüberlassungsdauer und die Berechnung des Equal Pay Zeitpunktes von vorne, sobald der Arbeitnehmer erneut eingesetzt wird. Wie bereits erwähnt, ist das besonders mit Hinsicht auf Studierende interessant, da diese häufig zu kürzeren Verträgen eingesetzt werden können.

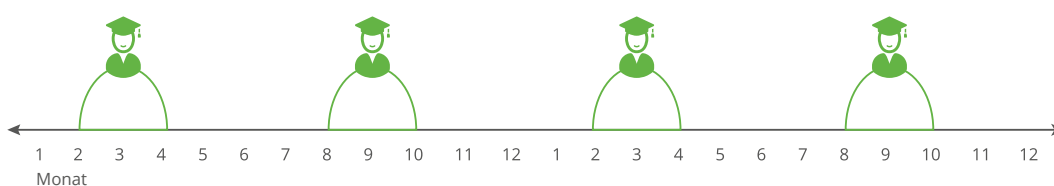
Kurz- bis mittelfristige Einsätze mit Unterbrechung länger als 3 Monate



Langfristiger ununterbrochener Einsatz (max. 18 Monate)



Einsatz in den Semesterferien



Was ist die Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht?



Die Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht bewirkt, dass Verleiher und Entleiher die überlassenen Arbeitnehmer namentlich

benennen und die Einsatzzeiten angeben müssen – und zwar vor Einsatzbeginn!

Die Lösung von Studitemps:

Studitemps bietet Ihnen mit der Mitarbeiterliste eine flexible, schnelle und rechtssichere Lösung an. Bei dieser zeichnen Sie mit uns einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Dieser dient als Rahmen für die eigentliche Arbeitnehmerüberlassung und enthält einige grundsätzliche Regeln. Daneben schließen wir einen Überlassungsvertrag. Dieser enthält nähere Informationen wie den Zeitraum und die Vergütung des Einsatzes von Studitemps-Mitarbeitern in Ihrem Hause. Das Gesetz sieht für die Verträge die Schriftform, also die eigenhändige Unterschrift vor. **Die Konkretisierung muss allerdings nach den von der Bundesagentur ausgehenden „Fachlichen Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ nur in Bezugnahme auf den Vertrag geschehen, kann also auch in Textform vorliegen.** Das bedeutet, per Brief oder Handschrift wäre in Ordnung, ist per Email aber auch möglich.

Daher erhalten Sie als Anlage zum Überlassungsvertrag eine Mitarbeiterliste. Diese konkretisiert, welcher Studitemps-Mitarbeiter bei Ihnen eingesetzt wird. Darüber hinaus enthält die Mitarbeiterliste eine Aufstellung darüber, wann bei welchem einge-

setzten Mitarbeiter die gesetzlichen Folgen von Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer eintreten. So haben Sie Zeit, auf die Situation zu reagieren.

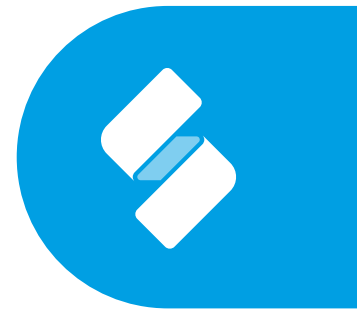
Kommt es zu einer Änderung wie z. B. eine Neubesetzung, so erhalten Sie eine neue Mitarbeiterliste, welche die alte Mitarbeiterliste ersetzt.

Der Versand der Mitarbeiterlisten erfolgt bei Fremdverträgen (auch) per Post, bei unseren eigenen Verträgen geschieht dies ausschließlich per Email. Der Postversand erfolgt, um allen Seiten eine klassische und zweifelsfreie Aktenlage und Dokumentation zu ermöglichen. Der E-Mailversand erfolgt dagegen, um elegant, schnell und flexibel auf neue Umstände reagieren zu können. Fällt also ein Mitarbeiter kurzfristig aus, können wir so im Idealfall noch am selben Tag eine Ersatzkraft stellen.



Nachname	Vorname	Geburtsdatum	SV-Nr.	Einsatzbeginn	Einsatzende
Musterfrau	Maximiliane	TT.MM.JJJJ	00 000000 A 000	TT.MM.JJJJ	TT.MM.JJJJ
Mustermann	Maximilian	TT.MM.JJJJ	Wird beantragt	TT.MM.JJJJ	TT.MM.JJJJ

Fazit: Die Reform fordert Flexibilität, Studenten bieten diese



Die Übernahme in einen Betrieb ist selten das Ziel von Studierenden, die einem Nebenjob nachgehen. Die Arbeit mit ihnen ist schon jetzt häufig auf Zeiträume deutlich unter 18 Monate befristet. So besteht Planungssicherheit, da sich der Status quo kaum ändert. Außerdem ist durch unsere bisherige Entlohnung der Studenten gewährleistet, dass sich die Kosten für Unternehmen kaum oder gar nicht erhöhen werden. Während Arbeitnehmer der klassischen Zeitarbeit oft „gezwungen“ sind,

nach einigen Monaten den Job zu wechseln und meist mit der Intention arbeiten, irgendwann übernommen zu werden, sind Studierende „hauptberuflich“ Student. Sie unterliegen keiner existenziellen Abhängigkeit von der Zeitarbeit, was schlussendlich neben ihrer effizienten Arbeitsweise auch zu mehr Zufriedenheit und einem ruhigeren Betriebsklima führen wird. Wir sind überzeugt mit Studenten den richtigen Weg zu gehen.

Studenten als individuelle Personallösung für Ihr Unternehmen

Ob hohe Fluktuation, regelmäßige Personalknappheit, stundenweise oder saisonale Bedarfsspitzen – wir analysieren die jeweilige Ausgangslage und sind darauf eingestellt.

Mit dem einmaligen Netzwerk von Studitemps meistern Sie auch größte Herausforderungen. Durch den großen und exklusiven Bewerberpool findet Studitemps Studenten für jedes Ihrer Vorhaben – schnell und passgenau.

Kontakt: anfrage@studitemps.de • studitemps.de/paper