

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,



Die Zeitarbeit wächst weiter - aber deutlich langsamer. Für die Analyse der Wachstumschancen in der Branche wurden 54 der 100 größten deutschen Zeitarbeitsfirmen befragt. Grund für das verlangsamte Wachstum ist für viele das AÜG. Durch die Gleichstellung mit den Stammarbeitnehmern im Kundenbetrieb nach 9 Monaten, haben sich die Übernahmekquoten erhöht. Aber es verlieren auch Zeitarbeitnehmer nach 9 Monaten durch Kündigung ihren Job.

Die Auswirkung der Höchstüberlassung von 18 Monaten wird sich im Frühherbst 2018 zeigen. Immerhin sehen 62 Prozent der Befragten darin eine Gefahr für das Wachstum. Als weitere mögliche Hemmschuhe wurden tarifliche Lohnanpassungen (58 Prozent), aber auch die schlechte Verfügbarkeit von Fachkräften (52 Prozent) genannt.

Über die aktuellen Themen Informieren wir Sie in diesem Newsletter.

Viel Spaß beim Lesen
Ihr Norbert Fuhrmann

Aus der Tarifwelt

Entsprechen die Zeitarbeitstarifverträge dem novellierten AÜG?



Das novellierte AÜG sieht grundsätzlich vor, dass ein überlassener Arbeitnehmer während der Überlassung mit einem vergleichbaren Stammarbeiter des Kunden bei den wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gleichzustellen ist. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (einschließlich Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage)“. Das wird gemeinhin als Equal Treatment bezeichnet.

Wenn ein einschlägiger Zeitarbeitstarifvertrag vorliegt, ist per Gesetz ein Abweichen vom Gleichstellungsgrundsatz nur beim Arbeitsentgelt für 9 Einsatzmonate zulässig (soweit kein Branchenzuschlagstarif greift). Zeitlich ist die Ausnahme auf 9 Monate beschränkt. Inhaltlich bedeutet das, dass nur tarifliche Regelungen beim Arbeitsentgelt möglich sind. Alle anderen Elemente des Gleichstellungsgrundsatzes dürften somit nicht tariflich geregelt werden.

Die seit mehreren Jahren bestehenden wesentlichen Manteltarifverträge des BAP, iGZ und des **tarifplus+** regeln jedoch mehr als das Arbeitsentgelt. Hier müssten die bestehenden tariflichen Regelungen der novellierten Gesetzgebung angepasst werden.

Aus der Prüfpraxis der BA

Schärfere Prüfung vor Erteilung der unbefristeten Erlaubnis

Für die Prüfung der Aufsichtsbehörde zur Erlangung der unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gilt das Null-Fehler-Prinzip. Nur wenn das Unternehmen dieses Ergebnis erreicht, wird die unbefristete Erlaubnis erteilt.

Unser praxisorientiertes Projekt - Der erfolgreiche und sichere Weg zur unbefristeten Erlaubnis:



Wir sichten frühzeitig Ihre Unterlagen und begleiten Sie während der offiziellen Prüfung. Der Erfolg gibt uns recht: Von uns begleitete Unternehmen haben alle bisher die unbefristete Erlaubnis erteilt bekommen.

Neue Sichtweise der BA bei Beurteilung von Rahmen-AÜVs

Bei Rahmenarbeitnehmerüberlassungsverträgen sieht es die BA als hinreichend an, wenn dort ein "offenes Kontingent" vereinbart ist und dem Kunden ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht vorbehalten wird. Die Konkretisierung kann dann in Textform erfolgen.

Ohne Kontingentvereinbarung erlangt ein ein Rahmen-AÜV keine Wirksamkeit. Die Konkretisierung kann dann nicht in Textform erfolgen.

Zollbehörden kontrollieren bei Entleihern

Ausweitung der Zollkontrollen in Zuge der Erhöhung des Mindestlohns trifft auch die Zeitarbeit



Bundesarbeitsminister Hubertus Heil kündigte auch schärfere Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns an. Sollten die Zollbehörden bei Mindestlohnüberprüfungen auf Anhaltspunkte stoßen, die einen Rechtsverstoß gegen andere Gesetze als das SchwarzArbG vermuten lassen, sind sie dazu verpflichtet, die zur Verfolgung zuständige Stelle zu unterrichten.

Die Zollverwaltung ist im Zuge der AÜG-Reform zu umfassenden Kontrollen ermächtigt worden. Darunter fällt nicht nur die Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben aus dem MiLoG beim Verleiher (§ 8 Abs. 5 AÜG). Vielmehr erhalten die Zollverwaltungen auch die Befugnis, das Vorliegen einer Überlassungserlaubnis beim Verleiher zu überprüfen und ggf. einen Verstoß auch beim Entleiher zu ahnden. Darüber hinaus verfolgt die Zollverwaltung auch Verstöße gegen die Melde-, Konkretisierungs- und Mitwirkungspflichten. Nicht zuletzt überprüfen die Zollbehörden auch, ob die Überlassungshöchstdauer eingehalten wurde.

Verstöße gegen das MiLoG oder das AÜG können mit Geldbußen von bis zu 10 Mio. Euro geahndet werden. Wer wegen eines Verstoßes mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt worden ist, kann zeitweise auch von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden. Dabei ist festzuhalten, dass nicht nur das Unternehmen als Gesellschaft mit Geldbußen belangt werden kann. Auch vertretungsberechtigten Organen und Gesellschaftern, teilweise auch Prokuristen und Handlungsbevollmächtigten, können hohe Geldstrafen auferlegt werden. Sofern es sich um strafrechtliche oder

steuerrechtliche Verstöße handelt, muss dieser Personenkreis sogar mit einer Freiheitsstrafe rechnen. Quelle [Noerr](#)

Wichtige Daten aus der Wirtschaft



Das ifo Geschäftsklima hat sich verschlechtert. Der Index ist im Juni auf 101,8 Punkte gesunken, nach 102,3 Punkten (durch Saisonbereinigung korrigiert) im Mai. Die Unternehmer waren weniger zufrieden mit ihrer aktuellen Geschäftslage. Die Erwartungen bleiben jedoch unverändert leicht optimistisch. Der Rückenwind für die deutsche Wirtschaft flaut ab.



Die Arbeitslosigkeitskomponente des IAB-Arbeitsmarktbarometers geht allerdings verglichen mit dem Vormonat um 0,7 auf 100,6 Punkte zurück. „Ohne kräftige Konjunktur wird es für einen deutlichen Abbau der Arbeitslosigkeit nicht mehr reichen“, so Weber. In der

Tendenz sei aber immer noch eine eher günstige Entwicklung zu erwarten. Selbst bei Flüchtlingen sei keine steigende Arbeitslosigkeit festzustellen.

I.Q.Z Weiterbildungsangebote



Vertriebsworkshop für Profis:

Das neue AÜG - Vertriebschancen strategisch erkennen und nutzen!

Detailinfos finden Sie [hier](#)

Auffrischung: Expertenworkshop AÜG für Praktiker

Sichere Umsetzung des neuen AÜGs (Gleichstellung, offene AÜ und maximale Überlassungsdauer).

Detailinfos finden Sie [hier](#)

Direktkontakt



Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit

Zeitarbeit. Intelligent & sicher.

Copyright © I.Q.Z GmbH

Martinsallee 4

53359 Rheinbach

02226 83 700 46

info@iq-z.de

www.iq-z.de

Vom Newsletter abmelden