

scan 4 safety just in time

Entspannt in die BA-Prüfung.

Vorwort

Die in den letzten Jahren gesetzlichen Änderungen im AÜG und bei den Zeitarbeitstarifen haben auch die Prüfkriterien der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Aufsichtsbehörde verändert. Auch der Bußgeldkatalog ist um eine Reihe von Tatbeständen erweitert und an einigen Stellen sind Strafen deutlich erhöht worden. Außerdem gilt bei einer Prüfung zur Erlangung der unbefristeten Erlaubnis das „Null-Fehler-Prinzip“.

Die wesentlichen Schwerpunkte bei Prüfungen durch die Aufsichtsbehörde sind:

1. korrekte vertragliche Umsetzung der „Offenlegungspflicht“ bei der Überlassung
2. korrekte Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatzes
3. korrekte Umsetzung des tariflichen Gleichstellungsgrundsatzes
4. Einhaltung der Höchstüberlassungsdauer
5. Gewährung von Mindestlöhnen und Mindestarbeitsbedingungen
6. korrekte Bezahlung von Feiertagen, Urlaub, Krankheit und Nichteinsatzzeit
7. korrekte Eigruppierung entsprechend der ausgeübten Tätigkeit
8. korrekte Anwendung der Branchenzuschlagstarifverträge

Mit unserem Projekt SCAN 4 SAFETY begleiten wir Sie sicher durch die BA Prüfung. Wir scannen rechtzeitig vor einer anstehenden Prüfung die wesentlichen Punkte. Leiten Sie bei möglichen Nachbesserungen an. Außerdem begleiten wir Sie auf Wunsch bei der BA-Prüfung.

Vermeiden Sie Risiken und schützen Sie Ihre Erlaubnis!

Scan-Bericht vom
Firma Mustermann GmbH

Die Scan-Ergebnisse

Punkt 1: Korrekte vertragliche Umsetzung der „Offenlegungspflicht“ bei der Überlassung

Bei der Offenlegung geht es um die korrekte Gestaltung der vertraglichen Verhältnisse zwischen Zeitarbeitnehmer (ZAN) und Personaldienstleister (PD) und zwischen Personaldienstleister und Kunden (KD).

Das neue AÜG grenzt die Arbeitnehmerüberlassung (AÜ) von Werk- und Dienstverträgen ab. Deshalb soll vor Einsatzbeginn gegenüber dem Kunden und den eingesetzten Arbeitnehmern vertraglich klargestellt werden, um welche Form des Fremdpersonaleinsatzes es sich handelt. Dabei werden bestimmte Inhalte in den jeweiligen Verträgen zwingend vorgeschrieben, um rechtskonforme, schuldrechtliche Verträge zu generieren.

Eine legale Überlassung kommt ausschließlich dann zustande, wenn zwischen dem Personaldienstleister und dem einzusetzenden Mitarbeiter ein Arbeitsvertrag besteht und vor dem Beginn des Einsatzes eine Konkretisierung gegenüber dem Mitarbeiter erfolgte. Überlassungen von Freiberuflern sind illegal.

Ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag muss vor Einsatzbeginn der Schriftformerfordernis entsprechen und ein schuldrechtliches Vertragsverhältnis begründen. Zwei Wege zu einem rechtswirksamen AÜ-Vertrag sind hier möglich:

- a) Es wird mit befristeten Einzelverträgen in Schriftform gearbeitet (Originalurkunde mit beidseitiger originaler Unterschrift).
- b) Es wird ein Rahmenüberlassungsvertrag (Rahmen-AÜV) in Schriftform (Originalurkunde mit beidseitiger originaler Unterschrift und Kontingentvereinbarung) abgeschlossen. Die befristete Konkretisierung von einzelnen Überlassungen erfolgt dann in Textform.

Anforderungen des AÜGs:

Vor einer Überlassung eines Mitarbeiters müssen Arbeitsvertrag (Schriftformerfordernis) und Einsatzkonkretisierung (Textform) umgesetzt sein. Mit dem Kunden müssen Einzelüberlassungsvertrag (Schriftformerfordernis) oder Rahmenüberlassungsvertrag (Schriftformerfordernis) mit Konkretisierung (Textform) in korrekter schuldrechtlicher Form vorliegen. Details der Anforderungen zu diesem Thema finden Sie [hier](#).

Scan – Ergebnis

1.1. Vertragsverhältnis zwischen ZAN und PD

1.1.1. Arbeitsvertrag

1.1.2. Einsatzkonkretisierung

1.2. Vertragsverhältnis zwischen KD und PD

1.2.1. Einzelüberlassungsvertrag

1.2.2. Rahmenüberlassungsvertrag mit anschließender Konkretisierung

Punkt 2: Korrekte Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatzes

Die Gleichstellung bezieht sich auf den Einsatz bei einem Kunden. Kunde ist ein rechtlich selbständiges Unternehmen.

Ist ein Kunde einer Branche zuzuordnen, die keinem Branchenzuschlagstarif unterliegt, ist nach neun Einsatzmonaten die Gleichstellung der wesentlichen Arbeitsbedingung des eingesetzten Mitarbeiters mit einem vergleichbaren Stammbeschäftigten des Kunden zwingend. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (einschließlich Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage)“.

Seitens des Entleihers besteht die Verpflichtung, den Personaldienstleistern die wesentlichen Arbeitsbedingungen bekannt zu geben. Das Arbeitsentgelt im Sinne des AÜG umfasst das, was der Leiharbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher zum Zeitpunkt der Gleichstellung eingestellt worden wäre.

Zum Arbeitsentgelt zählt nicht nur das laufende Entgelt, sondern jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird bzw. aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss. Hierunter fallen insbesondere Urlaubsentgelt, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge, Bereitschaftsdienste, Urlaubstage, Sachbezüge, sowie vermögenswirksame Leistungen.

Bei der gesetzlichen Gleichstellung wird die Plausibilität und Dokumentation der Kundendaten zur Gleichstellung und die korrekte Darstellung der gesetzlichen Gleichstellungsbezahlung von Mitarbeitern geprüft.

Anforderungen des AÜGs:

Ist ein Kunde einer Branche zuzuordnen, die keinem Branchenzuschlagstarif unterliegt, ist nach neun Einsatzmonaten die Gleichstellung der wesentlichen Arbeitsbedingung (nicht nur Equal Pay) des eingesetzten Mitarbeiters mit einem vergleichbaren Stammbeschäftigten des Kunden zwingend. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (einschließlich Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage)“. Details zur korrekten Zählweise finden Sie [hier](#). Details zur korrekten gesetzlichen Gleichstellung finden Sie [hier](#).

Scan - Ergebnis

- 2.1. Richtige Branchenzuordnung**
- 2.2. Korrekte Zählweise bis zur Gleichstellung**
- 2.3. Dokumentation der Kundenangaben zur Gleichstellung**
- 2.4. Korrekte Berechnung der gesetzlichen Gleichstellung**

Punkt 3: Korrekte Umsetzung des tariflichen Gleichstellungsgrundsatzes

Ist ein Entleiher einer Branche mit Branchenzuschlagstarif zugeordnet und gewährt der Personaldienstleister seinen eingesetzten Mitarbeitern innerhalb der ersten 6 Wochen einen ersten Zuschlag als Lohnangleichung, dann erfolgt eine Gleichstellung nicht nach 9 sondern nach 15 Einsatzmonaten. Der Entleiher hat dann die Wahlmöglichkeit, entweder den tariflich vereinbarten Wert oder die gesetzliche Gleichstellung in Anspruch zu nehmen.

Bei der tariflichen Gleichstellung wird die Plausibilität und Dokumentation der Kundendaten zur Gleichstellung und die korrekte Darstellung der Gleichstellungsbezahlung von Mitarbeitern geprüft.

Anforderungen des AÜGs:

Ist ein Kunde einer Branche mit Branchenzuschlagstarif zugeordnet und gewährt er seinem eingesetzten Mitarbeiter innerhalb der ersten 6 Wochen einen ersten Zuschlag als Angleichung, dann erfolgt eine Gleichstellung erst nach 15 Einsatzmonaten. Der Kunde hat dann die Wahlmöglichkeit entweder die tarifliche oder die gesetzliche Gleichstellung in Anspruch zu nehmen. Details zur korrekten tariflichen Gleichstellung finden Sie [hier](#).

Scan – Ergebnis

- 3.1. Konkrete Zuordnung des eigenen Unternehmens zu einer Branche mit Branchenzuschlag**
- 3.2. Tarifbindung beim Entleiher vorhanden**
- 3.3. Prüfung des korrekten Zeitpunktes für eine Gleichstellung**
- 3.4. Sind die Voraussetzung für eine tarifliche Gleichstellung erfüllt Überprüfbarkeit**
- 3.5. Korrekter Vergleichslohn bei Branchenzuschlägen vom Entleiher angegeben**
- 3.6. Korrekte Dokumentation der Kundenangaben zur Gleichstellung**
- 3.7. Ist die korrekte Vergütung der Gleichstellung beim Personaldienstleister gegeben**

Punkt 4: Einhaltung der Höchstüberlassungsdauer

Die maximale Überlassungszeit - gesetzlich 18 Monate - ist auf den Mitarbeiter und seine Einsatzzeit beim Kunden bezogen. Kunde ist ein rechtlich selbständiges Unternehmen Anfang und Ende werden durch den AÜ-Einzelvertrag oder bei abgeschlossenen Rahmenverträgen durch die Konkretisierung bestimmt. Die 18 Monatsfrist gilt sowohl für Teilzeit- wie auch für Vollzeitüberlassungen, wenn keine besonderen Vereinbarungen im AÜ-Einzelvertrag oder bei der Konkretisierung vereinbart werden.

Eine Unterbrechung der Zählung innerhalb der 18 Monatsfrist ist nur dann gegeben, wenn beim AÜ-Einzelvertrag oder bei der Konkretisierung bei Einsatzende eine Kündigung erfolgt oder die sporadische Einsätze auf einzelne Tage befristet wurden. Folgen danach weitere Einsätze, so müssen neue AÜ-Einzelverträge geschlossen werden oder neue Konkretisierungen erfolgen.

Eine Abmeldung durch den Entleiher beendet nicht den Überlassungsvertrag.

Liegen Voreinsätze weniger als 3 Monate und 1 Tag zurück, müssen die Zeiten der Voreinsätze für die Berechnung der maximalen Einsatzzeit mitgezählt werden. Die Art der AÜG-konformen Berechnung haben wir Ihnen schon mitgeteilt. Liegt der letzte Voreinsatz mehr als 3 Monate und 1 Tag zurück, dann beginnt die 18-Monatsfrist neu. Voreinsätze werden vom Entleiher dem Personaldienstleister mitgeteilt.

Liegt ein Tarifvertrag vor, der die maximale Überlassungszeit regelt (Beispiel TV LeiZ in der Metall- und Elektroindustrie), muss geprüft werden, ob der Entleiher diesem Tarifvertrag unterliegt. Sind in diesem Tarifvertrag Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen vorhanden, ist die Betriebsvereinbarung zu prüfen.

Die Einhaltung der jeweiligen maximalen Überlassungsdauer (18, 24, bis 48 Monate) wird für jeden Einsatz überprüft.

Anforderungen des AÜGs:

Generell ist die maximale Einsatzzeit auf 18 Einsatzmonate beschränkt. Liegen tarifliche Vereinbarungen zur Einsatzverlängerungen vor so ist die Einsatzzeit auf 24 bzw. 48 Monat verlängerbar. Details zu diesem Thema finden Sie [hier](#).

Scan - Ergebnis

- 4.1. Zuordnung der Kunden zur gesetzlichen/tariflichen Bestimmung der Einsatzzeit**
- 4.2. Erfüllt der Kunde die Anforderung einer tariflichen Regelung**
- 4.3. Gibt es eine Betriebsvereinbarung über die Verlängerung der Einsatzzeit**
- 4.4. Werden die Zeiten korrekt berechnet**

Punkt 5: Gewährung von Mindestlöhnen und Mindestarbeitsbedingungen

Wenn Einsätze im Bereich von allgemein verbindlichen Mindestbedingungen stattfinden, wird geprüft, ob die Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden.

Scan - Ergebnis

- 5.1. Zuordnung der Kunden zu Branchen mit Mindestarbeitsbedingungen**
- 5.2. Überprüfung der Bezahlung auf der Mitarbeiterseite**

Punkt 6: Korrekte Bezahlung von Feiertagen, Urlaub, Krankheit und Nichteinsatzzeit

- 6.1. Überprüfung der Durchschnittsberechnungen
- 6.2. Stichprobenprüfung der Feiertagsvergütung
- 6.3. Bezahlung von Nichteinsatzzeiten

Punkt 7: Korrekte Eingruppierung entsprechend der ausgeübten Tätigkeit

Bei der Eingruppierung wird geprüft, in wie weit die Eingruppierungen der Mitarbeiter im Zeitarbeitstarifvertrag der in dem Entgelttarifvertrag beschriebenen Grundsätzen und der ausgeübten Tätigkeit entsprechen.

7.1. Zuordnung der Einsatzqualifikation zu den tariflichen Gegebenheiten

7.2. Vergleich der Eingruppierung mit der vertraglichen Vereinbarung im AÜV

Punkt 8: Korrekte Bezahlung der Branchezuschlagstarife

- 3.1. Korrekte Branchenzuordnung**
- 3.2. Korrekte Vergleichslohnangabe**
- 3.3. Korrekte Zählweise der stufenweise Bezahlung**

Rheinbach, den

Norbert Fuhrmann
Dipl. rer. oec.

**Bestellter Sachverständiger für Personaldienstleistungen
und Begründer der Tarifverträge in der Zeitarbeit
Seit 20 Jahren anerkannter Tarifexperte in der Zeitarbeit**