TIMEWORKER
Zeitarbeit GmbH

Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 2017

seit 1. April 2017

Neues AÜG 2017
Die relevanten „Verbindungselemente“

Überlassungshöchstdauer 18 Monate	Equal Pay nach 9 Monaten
Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten	Verbot des Kettenverleihs
„Festhaltenserklärung“	Verbot von Streikbrecher-Einsätzen
Betriebsräte / Schwellenwerte / Informationsrechte	Definition des Arbeitsvertrages im Bürgerlichen Gesetzbuch

Die Höchstüberlassungsdauer beträgt 18 Monate

<u>§ 1b Satz 1 AÜG</u>

Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen;

Der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen.

Die Höchstüberlassungsdauer richtet sich nach dem gesamten Unternehmen

- 1 Kundenunternehmen mit mehreren Standorten in Deutschland
  - **ganzheitlich 18 Monate!**
- Standortwechsel andere Betriebsstätte (rechtlich unselbstständige Niederlassung.)
  - **Vorherige Einsatzdauer muss angerechnet werden!**
- „Unternehmensidentität“
  - **Eintragung im Handelsregister HRA- oder HRB-Nr.**
- andere Betriebs-Nr. des Einsatz-Standorts spielt keine Rolle!

Ausnahme

Höchstüberlassungsdauer: kein Konzernbezug

- Zeitarbeitnehmer können zwischen Schwester- oder Mutter-/Tochter-unternehmen wechseln.
- Die 18-Monatsfrist würde jeweils neu beginnen!

Beispiel:

Abweichungen vom Gesetz durch Tarifvertrag möglich

Überlassungshöchstdauer ist tarifdispositiv		
Branchentarifverträge auf Kundenseite	**Tarifgebundene Kundenunternehmen**	**Nicht tarifgebundene Kundenunternehmen**
Tarifnorm enthält **konkrete Regelungen** zur Überlassungshöchstdauer. **-> Deckelung!** (konkrete Beschränkung)	Ausschließlich **tarifgebundene Kundenunternehmen** können Zeitarbeitnehmer innerhalb des vorgegebenen Rahmens **über 18 Einsatzmonate hinaus** einsetzen.	Diese Regelungen können durch **Betriebsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber (Entleiher) und **Betriebsrat 1:1** aus dem **einschlägigen Branchentarifvertrag** übernommen werden.
Tarifnorm ohne Deckelung enthält Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarung: **a) ohne Deckelung** **b) mit Deckelung.**	Der Arbeitgeber (Entleiher) kann mit seinem Betriebsrat die Höchstüberlassungsdauer **„individuell“** in einer **Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat** festlegen.	**a) Ohne Deckelung:** die Höchstdauer der Überlassung darf **auf Grundlage der Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat 24 Monate nicht überschreiten.** **b) Mit Deckelung:** **auf Grundlage der Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat über 24 Monate bis zur festgelegten Obergrenze!**

Equal Pay nach 9 Monaten

Gleichstellungsgrundsatz	Definition „wesentliche Arbeitsbedingungen“
Vermutungsregelung tarifvertragliches Arbeitsentgelt der Kundeneinsatzbranche	„Arbeitsentgelt“
Sachbezüge	Equal Pay Überwachung
Abweichung / Unterbrechung Equal Pay	Unterbrechungsregelung 3 Monate [+ 1 Tag]
Equal Pay auf einem Blick	Fazit - Equal Pay

Gleichstellungsgrundsatz

[Equal Treatment vs. Equal Pay]

§ 8 Abs. 1 Satz 1 AÜG

Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz „Equal Treatment“).

§ 8 Abs. 2 Satz 1 AÜG

Ein Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet.

§ 8 Abs. 4 Satz 1 AÜG

In dieser Rechtsvorschrift wird geregelt, dass nach 9 Monaten Einsatzdauer – ungeachtet der Anwendung von Zeitarbeits-Tarifverträgen - ein zwingender Anspruch auf Gleichstellung im Arbeitsentgelt (Equal Pay) besteht.

Gleichstellungsgrundsatz

[Equal Treatment vs. Equal Pay]

Was sind „wesentliche Arbeitsbedingungen“?

EU-Richtlinie 2008 / 104 / EG über Leiharbeit

„wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“

„… die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und / oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich auf folgende Punkte beziehen:

I. Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage

II. Arbeitsentgelt.“

Laut Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit sind das:

„alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen, wie das Arbeitsentgelt, Zuschläge, Entgeltfortzahlung, Sozialleistungen und andere Lohnbestand-teile, Arbeitszeit, Urlaub, Nutzung sozialer Einrichtungen.

Eine abschließende Aufzählung gibt es nicht.“

Vermutungsregelung: tarifvertragliches Arbeitsentgelt der Kundeneinsatzbranche

<u>§ 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG</u>

Erhält der Leiharbeitnehmer das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt oder in Ermangelung eines solchen ein für vergleichbare Arbeitnehmer in der Einsatzbranche geltendes tarifvertragliches Arbeitsentgelt, wird vermutet, dass der Leiharbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsentgelts im Sinne von Satz 1 gleichgestellt ist.

Der Begriff „Arbeitsentgelt“

„Der Begriff des Arbeitsentgelts in § 10 Abs. 4 AÜG 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…“

<u>Erläuterung:</u>

Das Arbeitsentgelt im Sinne des Gesetzes umfasst das, was der Leiharbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre. Maßgebend sind daher sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmer des Entleihers ausgewiesenen Bruttovergütungsbestandteile.

Zum Arbeitsentgelt zählt jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird bzw. aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, insbesondere Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen.

„Sachbezüge“

§ 8 Abs. 1 Satz 3 AÜG lautet:

„Werden im Betrieb des Entleihers Sachbezüge gewährt, kann ein Wertausgleich in Euro erfolgen.“

<u>Erläuterung:</u>

Zum Arbeitsentgelt gehören auch Sachbezüge, die der Entleiher seinen Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitsnehmern gewährt. Für diesen Fall eröffnet Satz 3 dem Verleiher die Möglichkeit, der Leiharbeitnehmerin und dem Leiharbeitnehmer einen Wertausgleich in Euro zu zahlen.

EQUAL PAY Überwachung 1.

a. Zur Zielerreichung „ Gleichstellung im Arbeitsentgelt“ muss die Vergütungsstruktur des vergleichbaren stammbeschäftigten Arbeitnehmers im Kundenunternehmen ermittelt werden **„Grundvergütung“**.

b. Dann erfolgt der Gesamtvergleich der Entgeltbestandteile Zeitarbeitnehmer vs. Stammbeschäftigter **„Zuschläge für Mehrarbeit, Zuschläge für Sonntags- Feiertags- und Nachtarbeit, Zuschläge Kategorie Sonstige (z.B.: Akkordarbeit, Schmutz-, Gefahren-, Leistungs- Schichtzulagen, Sonderzahlungen (z.B.: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Provision), Arbeitgeber - Zuschüsse (z.B.: Vermögenswirksame Leistungen, Kantinenessen, Miete), Sachbezüge (z.B.: Firmen-PKW, Handy, BahnCard), Arbeitszeitkonto“.**

c. Differenzen zuungunsten des Zeitarbeitnehmers sind wertgleich zu kompensieren.

d. Zeitarbeitnehmer verdient besser / mehr als der vergleichbare stammbeschäftigte Arbeitnehmer -> Schlechterstellungsverbot!

EQUAL PAY Überwachung 2.

Vergütung unproduktiver Zeiten wie im Kundenunternehmen:

- **Das Urlaubsentgelt für genommenen Urlaub innerhalb des laufenden Kundeneinsatzes**
- **Krankenvergütung innerhalb des laufenden Kundeneinsatzes**

➡ Berechnung nach den dafür beim Kundenunternehmen geltenden Bestimmungen!

<u>Nicht</u> zu berücksichtigen sind:

- **Urlaub / Urlaubsanspruch:**
- **„Sonderurlaub“ (bezahlte Freistellung)**
- **Reisekosten**

➡ Der Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub bleibt in dem Vergleich außen vor!

Abweichung / Unterbrechung von Equal Pay

§ 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG

Eine längere Abweichung durch Tarifvertrag ist nur zulässig, wenn

a) nach spätestens 15 Monaten eine Überlassung an einen Entleiher mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist, **und**

b) nach einer Einarbeitungszeit von längstens 6 Wochen, eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt.

Hinweis: Der relevante Tarifvertrag müsste somit nach dem 15. Monat der Überlassung ein von den Tarifvertragsparteien festgelegtes Arbeitsentgelt beinhalten, dass „mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche“ als gleichwertig definiert wird.

Unterbrechung Satz 4: Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

Höchstüberlassungsdauer Unterbrechungsregelung: 3 Monate [+ 1Tag]

§ 1b Satz 2 AÜG

Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

- Zwischen zwei Einsätzen in denselben Kundenunternehmen muss die Unterbrechung 3 Monate übersteigen!
- Ein Einsatz ist wirksam unterbrochen, wenn zwischen der vorhergehenden und der aktuellen Überlassung mindestens 3 Monate plus 1 Tag liegen.
- Arbeitgeberwechsel seitens des Zeitarbeitnehmers zu einem anderen Personaldienstleister: der Zeitraum der vorheriger Überlassungen durch einen anderen Personaldienstleister ist vollständig anzurechnen!

Equal Pay auf einen Blick

Wirkung

nach 9 Monaten zum 01.01.2018 für Branchen ohne Branchenzuschlagstarifvertrag.

Abweichung

Equal Pay nach 15 Monaten, bei Anwendung TV BZ.

Vorherige Einsatzzeiten

Anrechnung, wenn Unterbrechung nicht länger als 3 Monate.

Fazit - Equal Pay

Auch wenn durch den Equal-Pay Ansatz die Kosten für Zeitarbeitspersonal noch einmal steigen werden, wird sich der Einsatz von Zeitarbeitskräften weiterhin rechnen.

Bei einem Vergleich der Kunden-eigenen Mitarbeiterkosten und der Kosten für Zeitpersonal sind nachfolgende Aspekte zur berücksichtigen:

- **Rekrutierungsvorteil:** Ein besonderes Merkmal der Zeitarbeitsbranche ist die schnelle und unkomplizierte Bewerberrekrutierung.
- **Administrationsaufwand:** Die Personaladministration eigener Mitarbeiter ist aufwendig. Das betrifft nicht nur den Erstellungsaufwand der Lohn- und Gehaltsabrechnungen, sondern auch weitere Aufgaben des Entgeltmanagements, der Personalentwicklung und des Personalcontrollings. Die Rechnungskontrolle für Zeitarbeitskräfte ist dementsprechend weniger aufwändig und somit zeitsparender.
- **Flexibilisierungsvorteil:** Bei Auftragsrückgang bzw. Auftragsschwankungen vergrößert der Einsatz von Zeitarbeitskräften die Flexibilität. Durch kurze An- und Abmeldefristen wird der unproduktive Mitarbeitereinsatz vermieden.
- **Trennungsaufwand:** Bei notwendigen Personalanpassungen des eigenen Personalstamms ergibt sich vor allem zeitlicher Aufwand. Unter anderem können Abfindungssummen und Freistellungen die Folge haben, dies kann wiederum zu innerbetrieblichen Unruhen und Verunsicherungen führen.

Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflicht

Zielsetzung: „Bekämpfung“ der Scheinwerkverträge	Definition der Arbeitnehmerüberlassung
Kennzeichnungspflicht im Vertrag: „Arbeitnehmerüberlassung“ / Konkretisierungspflicht: Benennung der Zeitarbeitnehmer	
Informationspflicht: Vor jedem Einsatzbeginn	Rechtsfolgen

Kernpunkt Werksverträge

Bisher konnten Unternehmen **Scheinwerkverträge** nachträglich als Leiharbeit legalisieren, wenn eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorhanden ist (Vorratsverleiherlaubnis).

Damit wird die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehene Sanktion für die so genannte illegale Arbeitnehmerüberlassung verhindert.

Zukünftig muss Leiharbeit von vornherein als solche bezeichnet werden.

Definition der Arbeitnehmerüberlassung

<u>§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG</u>

Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in der Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.

➡ Wo Werkvertrag oder Dienstvertrag auf dem Papier steht, muss der Werkvertrag (Dienstvertrag) in der Praxis zweifelsfrei gelebt werden!

Kennzeichnungspflicht (Offenlegung): Zwingende Transparenz in den Verträgen

§ 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG

Verleiher und Entleiher haben die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen.

Konkretisierungspflicht:

§ 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG

Vor der Überlassung haben sie die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf diesen Vertrag zu konkretisieren.

„ Das Schriftformerfordernis des § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG, §§ 126, 126a BGB umfasst den gesamten Überlassungsvertrag einschließlich aller Nebenabreden.“

Informationspflicht des Personaldienstleisters vor jedem Einsatzbeginn gegenüber Zeitarbeitnehmer

<u>§ 11 Abs. 2 Satz 4 AÜG</u>

„Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird.“

Rechtsfolgen bei Verstößen

- **Fingiertes Arbeitsverhältnis bei Verstoß gegen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht zwischen *Leiharbeitnehmer* und Auftraggeber (Kundenunternehmen)**

  Die neue Rechtsvorschrift des § 9 Abs. 1 Nr. 1a. AÜG erklärt den Arbeitsvertrag zwischen *Leiharbeitnehmer* und seinem Vertragsarbeitgeber (= Verleiher) für unwirksam.

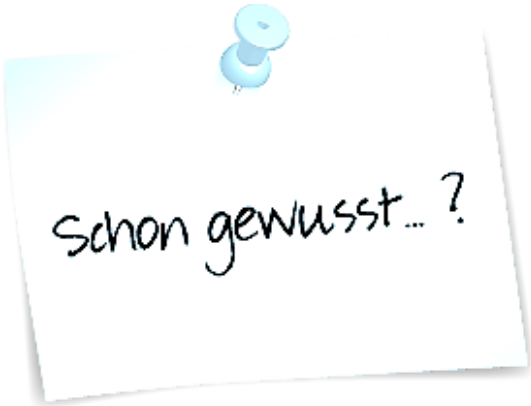
  Es kommt kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis mit dem Kundenunternehmen (= Entleiher) zustande (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

- **Festhaltenserklärung des *Leiharbeitnehmers***

  Die gesetzlich vorgesehene Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages soll allerdings nicht eintreten, wenn der *Leiharbeitnehmer* schriftlich binnen eines Monats nach Eintritt der Unwirksamkeit (Beginn der Überlassung) dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf das Kundenunternehmen widerspricht.

  Dann bleibt sein Arbeitsverhältnis mit dem Vertragsarbeitgeber bestehen.

  (§ 9 Abs. 1 Nr. 1a., Abs. 2 und 3 AÜG).



- **Kundenunternehmen wird Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge**

  Sie § 28e Abs. 2 Sätze 3 und 4 SGB IV

  (Bisheriger) Vertragsarbeitgeber und Kundenunternehmen haften als Gesamtschuldner.

Verbot des Kettenverleihs

<u>§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG</u>

Die Überlassung und das Tätigwerden von Arbeitnehmern als Leiharbeitnehmer ist nur zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht.

Rechtsfolge: Geldbuße bis zu 30.000,- €
§ 16 Abs. 1 Nr. 1b i. V. m. Abs. 2 AÜG

„Festhaltenserklärung“ des Zeitarbeitnehmers

- Einmonatige Widerspruchsfrist
  - Bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung (ohne AÜG-Erlaubnis)
  - Bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung (Scheinwerkvertrag)
  - Bei Überschreiten der Überlassungshöchstdauer
  - Bei Kettenverleih

- Nach § 9 Abs. 2 AÜG ist die Festhaltenserklärung des Zeitarbeitnehmers unter folgenden Voraussetzungen wirksam:
  1. Seine Erklärung vor der Abgabe persönlich in der Agentur für Arbeit vorlegt
  2. Die Agentur für Arbeit das Datum der Vorlage der Erklärung dokumentiert plus Hinweis auf Feststellung der Identität des Zeitarbeitnehmers und
  3. Diese Erklärung spätestens am 3. Tag nach Vorlage bei der Agentur für Arbeit dem Vertragsarbeitgeber oder Kundenunternehmen innerhalb der 1 Monatsfrist zugeht.

- § 9 Abs. 3 AÜG stellt klar:
  - Eine *vorsorgliche* also vor Beginn der einmonatigen Widerspruchsfrist abgegebene Erklärung ist unwirksam.
  - Die Fortsetzung des Kundeneinsatzes nach Abgabe der Erklärung ist unzulässig.
  - Eine erneute Festhaltenserklärung ist unzulässig.
  - Es bleibt bei der gesamtschuldnerischen Haftung des Kunden bzgl. der SV-Beiträge.

Fiktion des Arbeitsverhältnisses nach § 10 Abs. 1 AÜG

- Beginn des fingierten Arbeitsverhältnis mit Eintritt der Unwirksamkeit (bspw. Ab dem 19. Einsatzmonat).
- Das fingierte Arbeitsverhältnis gilt nur dann als befristet, wenn

a) Einsatzzeitraum von vornherein befristet ist <u>und</u>

b) sachlich rechtfertigender Grund vorliegt.

- Arbeitszeit entsprechend dem bisher praktizierten Arbeitszeitmodell.
- Vergütung und Arbeitsbedingungen im Sinne der Gleichstellung.
- „Probezeit“: Neue Wartefrist gemäß § 1 KSchG.

Streik im Kundenbetrieb

Ein Streik ist ein Mittel des Arbeitskampfes (kollektive Arbeitsniederlegung)	
AÜG **§ 11 Abs. 5**	***Der Leiharbeitnehmer ist verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.***
BAP MTV **§ 17.1** **IGZ MTV** **§12**	**Mitarbeiter werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in den Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskampf-maßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfs im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (zum Beispiel Notdienstvereinbarungen).** **Die Regelung des § 11 Abs. 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bleibt unberührt.**
AÜG Gesetzesänderung ***§ 11 Abs. 5*** ***(01.01.2017)***	***Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, soweit sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.*** **Rechtsfolge: Bis zu 500.000,- € Geldbuße bei Verstoß für das Kundenunternehmen (§ 16 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)** Das Streikeinsatzverbot soll nicht gelten, wenn der Kundenbetrieb sicherstellt, dass die Leiharbeitnehmer während des Streiks keine Tätigkeiten übernehmen, die von den streikenden Arbeitnehmern des Kundenbetriebs erledigt wurden.

Betriebsräte / Schwellenwerte / Informationsrechte

<u>§ 14 Abs. 2 AÜG</u>

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Leiharbeitnehmer

Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a, des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes oder der aufgrund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen.

- *Zahl der Betriebsratsmitglieder ➡ § 9 BetrVG*
- *Zahl der Freistellungen ➡ § 38 BetrVG*

Zeitarbeitnehmer „wählen und zählen“

Betriebswahl im Entleiherbetrieb:

➡ Wenn Zeitarbeitnehmer länger als 3 Monate an einem Einsatzbetrieb verliehen sind, dürfen sie auch dort den Betriebsrat mitwählen >> § 7 Satz 2 BetrVG.

➡ Zeitarbeitnehmer müssen bei der Bestimmung der Zahl der Betriebsratsmitglieder gem. § 9 Satz 1 BetrVG berücksichtigt werden >> § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG.

Das betrifft die Zahl der Betriebsratsmitglieder gem. § 9 BetrVG und die Zahl der von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieder

gem. § 38 BetrVG.

Definition des Arbeitnehmers im Bürgerlichen Gesetzbuch

Abgrenzung von abhängiger zu selbstständiger Tätigkeit im § 611a BGB anhand höchstrichterlicher Rechtsprechung:

„Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

T I M E W O R K E R
Zeitarbeit GmbH
Hauptstraße 10
32457 Porta Westfalica
Telefon 0571-77988-0
Telefax 0571-77988-29
http://www.twz24.de
mailto:info@twz24.de

E N D E

Ansprechpartner

Frau Züleyha Karatas-Altunkas
Geschäftsführerin

Herr Harald Wiehe
Geschäftsführer

Frau Denise Mertens
Personaldisponentin

Herr Kenan Karatas
Rechnungswesen / Disposition

Herr Christian Komoßa
Lohnbuchhaltung