

---

## I N F O R M A T I O N

### zum AÜ-Gesetz ab 01.04.2017

---

#### 1. Schriftform

---

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag muss vor der Überlassung in Schriftform geschlossen werden.

Das bedeutet: Die Verträge müssen gemäß §126 BGB eigenhändig durch Namensunterschrift von beiden Parteien unterzeichnet werden, oder mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden. Der AÜ-Vertrag muss vor Einsatzbeginn mindestens per E-Mail unterschrieben zurückgesendet werden, das Original muss per Post nachgesendet werden.

#### 2. Konkretisierung

---

Der zum Einsatz kommende Mitarbeiter muss konkretisiert werden.

Das bedeutet: Der Mitarbeiter muss namentlich benannt werden (Vor- und Nachname). Wenn ein Mitarbeiter abgemeldet wird, muss dies schriftlich und in Form einer Kündigung – bezogen auf den AÜ-Vertrag – mit Einhaltung der angegebenen Fristen erfolgen.

Der AÜV muss nicht mit einem Enddatum versehen werden. Man kann es in „unbefristet“ ändern und dann zum gewünschten Enddatum kündigen. Man könnte den AÜV z. B. bis Ende Mai befristen und bei absehbarem Einsatzende kündigen/kündigen lassen.

Der AÜV muss nicht nummeriert werden, man sollte ihn aber jederzeit sicher zuordnen/benennen können. Das kann aber auch durch Datumsangabe erfolgen („AÜV mit der Firma X vom Datum Y“), soweit nicht mehrere AÜV's gleichzeitig mit demselben Kunden abgeschlossen werden.

Der Einsatzort muss im AÜV nicht angegeben werden. Sofern kein Wechsel des Betriebes innerhalb des Überlassungszeitraumes stattfindet, bedarf es keiner Änderung des AÜV's oder eines Neuabschlusses. Wenn man einen Mitarbeiter überlässt, der mit dem Kunden auf Montage fährt, bedarf es keiner Anpassung. Wird hingegen der Betrieb gewechselt (Mitarbeiter wird nacheinander an verschiedene eigenverantwortliche Produktionsstandorte desselben Kunden überlassen), sollte eine Anpassung des AÜV's erfolgen, da diverse Vorschriften Betriebsbezug haben (z.B. Branchenzuschlag, einsatzbezogene Zulage). Wenn der AÜV angepasst oder neu abgeschlossen werden muss, bedarf dies der Schriftform.

Die Tätigkeit muss nicht ausführlich beschrieben werden, man darf stichwortartig charakterisieren, jedoch nicht nur einzelne Schlagworte verwenden. Man kann sich z. B. an der Bestellung, der Stellenbeschreibung oder dem Anforderungsprofil des Kunden orientieren. Es reicht nicht, wenn man z. B. nur „Reparaturarbeiten“ oder „MAG-Schweißen“ schreibt.

#### 3. Überlassungshöchstdauer/Equal Pay

---

→ Für Einsatzbetriebe, in denen kein Tarifvertrag Anwendung findet, gilt:  
- Überlassungshöchstdauer: 18 Monate (18 Monate x 30 Tage = 540 Tage)

**WICHTIG! Jeder Monat ist gleich 30 Tage**

Beispiel:

Der Einsatz beginnt am 01.04.2017. Wann ist die Überlassungshöchstdauer erreicht?

→ Nach 18 Monaten/540 Tagen – mit Ablauf des 22.09.2018

→ Am 23.09.2018 entsteht automatisch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Leiharbeitnehmer!



- Equal Pay: ab dem 10. Monat

**Beispiel:**

Der Einsatz beginnt am 01.04.2017. Ab wann hat der Leiharbeitnehmer Anspruch auf Equal Pay?

→ Nach 9 Monaten – ab dem 26.12.2017

→ **auch Handwerksbetriebe müssen einen Vergleichslohn angeben**

→ **Für Einsatzbetriebe, in denen ein Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet, gilt:**

- Überlassungshöchstdauer: 15 Monate mit Anwendung des Branchenzuschlagstarifvertrages
- Equal Pay: ab dem 16. Monat (die Überlassungshöchstdauer beträgt dann insgesamt 18 Monate mit Angabe eines Referenzlohnes)

→ **Für Einsatzbetriebe, die nicht Tarifgebunden sind, aber sich an einen Tarif anlehnen (auch Haustarif), gilt:**

Die Überlassungshöchstdauer ist im Tarifvertrag geregelt:

Die Überlassungshöchstdauer muss durch die Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Öffnungsklausel im Tarifvertrag mit Vorgabe zur Überlassungshöchstdauer:

Die Überlassungshöchstdauer muss durch die Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat im Rahmen der Öffnungsklausel vereinbart werden.

Öffnungsklausel im Tarifvertrag ohne Vorgabe zur Überlassungshöchstdauer:

Die Überlassungshöchstdauer muss durch die Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Überlassungshöchstdauer: 24 Monate

→ **Für tarifgebundene Einsatzbetriebe gilt:**

Überlassungshöchstdauer im Tarifvertrag:

Überlassungshöchstdauer laut Tarifvertrag (auch Haustarif), keine Betriebsvereinbarung notwendig. Die Überlassungshöchstdauer gemäß Tarifvertrag gilt.

Öffnungsklausel im Tarifvertrag mit Vorgabe der Überlassungshöchstdauer:

Die Überlassungshöchstdauer muss durch die Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat im Rahmen der Öffnungsklausel vereinbart werden.

Öffnungsklausel im Tarifvertrag ohne Vorgabe der Überlassungshöchstdauer:

Die Überlassungshöchstdauer muss durch die Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Diese Gesetzesvorgaben sind Bußgeld bewährt, das bedeutet, bei Verstößen kann ein Bußgeld bis zu 30.000,00 € für den Personal-dienstleister und den Kunden verhängt werden.

## 4. Unterbrechung/Neuberechnung der Fristen

---

Nach Ablauf der 18 Monate, darf der Mitarbeiter erst nach einer Unterbrechung von mindestens 3 Monaten wieder zum Kunden zurückkehren. Da die AÜ-Verträge kunden- und nicht betriebsbezogen sind, darf der Mitarbeiter z. B. für die 3 Monate in derselben Betriebsstätte eingesetzt werden.

---

Wir hoffen Ihnen, mit diesen Angaben einen verständlichen Überblick gegeben zu haben. Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr - **JATO GmbH** Team