

René Schneider Seminare

Fortbildung für Fachanwälte für Arbeitsrecht

Telefon (02 51) 3 99 71 61

88. Seminar am 18. Januar 2014 in Münster

René Schneider Seminare · Breul 16 · 48143 Münster · Telefax (02 51) 3 99 71 62

Mercure Hotel Münster City · Engelstraße 39 · 48143 Münster · Tel. (02 51) 41 71 - 0

„Aktuelles Arbeitsrecht“

10 Zeitstunden Fortbildung

Modernes Arbeitsrecht

Aktuelles Arbeitsrecht in der Zeitarbeit

Von Rechtsanwalt Markus Postler
Fachanwalt für Arbeitsrecht

„Die meisten Arbeitsverträge nach dem iGZ- Mustervertrag sind unwirksam!“

Kurzer Beitrag
von Karl-Ulrich Baunscheidt und René Schneider



Mercure



Seminar



Aasee



Schloß

René Schneider · Fortbildung für Fachanwälte · Breul 16 · 48143 Münster

Telefon (02 51) 3 99 71 61 · Telefax (02 51) 3 99 71 62

www.muenster-seminare.de

Leseprobe – Änderungen vorbehalten!

„Modernes Arbeitsrecht“

Aktuelles Arbeitsrecht in der Zeitarbeit

Von Rechtsanwalt Markus Postler
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

- Überblick
- Regelungsinhalte

Equal-pay und Equal-treatment

- Gesetzeslage
- Tariföffnung
- CDU/CSU/SPD-Koalitionsvertrag vom 27.11.2013

Tarifwerke iGZ und BAP

- Gemeinsamkeiten
- Unterschiede
- Vergleichung

Einzelbetrachtung

- Manteltarifvertrag
- Entgelttarifvertrag
- Entgelttarifvertrag
- Tarifabschluß 2014

Branchenzuschlagstarifverträge

- Überblick
- Inhalte
- Lösungsmöglichkeiten

Aktuelle Rechtsprechung zur Arbeitnehmerüberlassung

- BAG

[...]

LESEPROBE

Überblick

Mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I 4607), kurz „Hartz I Gesetz“ genannt, hat der Gesetzgeber in die Gehaltsstrukturen der Zeitarbeit massiv eingegriffen.

Hiernach ist das Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer während eines Einsatzes in einem Kundenunternehmen die gleichen Löhne wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Kundenunternehmens zu gewähren (Equal-pay, § 9 Ziff. 2 AÜG).

Der Gesetzgeber eröffnet den Zeitarbeitsunternehmen allerdings die Möglichkeit, durch die Anwendung eines Zeitarbeitertarifvertrages – auch zum Nachteil der Zeitarbeitnehmers – abzuweichen (Tariföffnungsklausel).

Diese sehr umstrittene gesetzliche Regelung, gegen die wegen eines vermeintlichen Verstoßes gegen die Tarifautonomie sogar eine Verfassungsbeschwerde drohte, führte zu einer grundlegenden Änderung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in der Zeitarbeit.

Vor Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung waren Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche absolut die Ausnahme.

Als Konsequenz der gesetzlichen Neuregelung wurden bundesweite Tarifverträge der Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit und eine unbekannte Zahl von Haustarifverträgen abgeschlossen.

Die wirtschaftlichen und rechtlichen Konsequenzen dieser Regelung sind (vgl. Beschluss des BAG vom 14.12.2010 – 1 ABR 19/10 über die fehlende Tariffähigkeit des CGZP) in der Praxis sehr weitreichend.

[...]

LESEPROBE

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG

Das Zeitarbeitsrecht wird in Deutschland geregelt durch das Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154).

Das Gesetz hat folgende Zielrichtungen:

- a) Schutz der in der Zeitarbeit tätigen Arbeitnehmer; insbesondere im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht,
- b) Unterbindung illegaler Praktiken bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung,
- c) Abgrenzung zur privaten Arbeitsvermittlung.

Grundregelung

Die Grundregelung befindet sich im § 1 AÜG, die folgende Aussagen trifft:

Absatz 1: Arbeitgeber die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis der Regionalagentur.

Absatz 2: Werden Arbeitnehmern Dritten zur Arbeitsleistung überlassen und übernimmt der Überlassene nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten und das Arbeitgeberisiko oder übersteigt die Dauer der Einzelüberlassung, so wird vermutet, dass der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt.

Zeitarbeit setzt also zwingend die Beteiligung dreier Personen voraus; für die der Gesetzgeber nach wie vor rechtlich und ethisch fragwürdige Begriffe Verleiher gleich Zeitarbeitsunternehmen, Leiharbeiter gleich Zeitarbeiter und Entleiher gleich Kundenunternehmen verwendet.

Aus diesem sog. Dreiecksverhältnis ergeben sich drei Rechtsbeziehungen, die nachfolgend beschrieben werden sollen:

Nämlich das Rechtsverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeiter, das zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenunternehmen und schließlich das zwischen Zeitarbeiter und Kundenunternehmen bestehende Verhältnis.

Rechtscharakter des Gesetzes

Zunächst ist der Rechtscharakter des Gesetzes kurz zu erläutern. Hier handelt es sich um ein Verbotsgesetz mit Erlaubnisvorbehalt.

Das Gesetz stammt aus dem Jahr 1972 und wollte die Ausbreitung der Zeitarbeit in Deutschland eigentlich verhindern. § 3 der Urfassung enthielt nur Verbote.

[...]