

10 FEHLER



im Paragraphendschungel der Arbeitnehmerüberlassung, die Sie unbedingt vermeiden sollten!

Geht es Ihnen auch so? Das Arbeitsrecht ist häufig eine undurchsichtige Materie, das Arbeitnehmerüberlassungsrecht noch mehr. Es lauern viele Fallstricke in der Beziehung zu Mitarbeitenden und Kunden. Unsere Verbandsjuristen stehen den mehr als 3.500 iGZ-Mitgliedern deshalb tagtäglich beratend zur Seite, damit sie als Personaldienstleister rechtlich auf der sicheren Seite sind. Aus der täglichen Beratung haben wir für Sie eine Auswahl der häufigen Fallstricke zusammengestellt und zeigen Ihnen Lösungen auf.

1. Ich habe branchenspezifische Arbeitsbedingungen übersehen.

In vielen Branchen bestehen zwingende Arbeitsbedingungen, die jeder Personaldienstleister – auch abgesehen von Equal Pay – einhalten muss. Das können zum Beispiel zwingende Mindestentgelte, Urlaubstage oder Auszahlungszeitpunkte sein. Mit der iGZ-Mindestlohnübersicht haben Sie die Bedingungen im Blick!

2. Mein Mitarbeiter und ich haben vor Kurzem die Plusstundengrenze im Arbeitszeitkonto von 150 auf 100 Stunden reduziert.

Der Tarifvertrag regelt die Grenzen verbindlich – eine Änderung der Plusstundengrenze birgt nach aktueller Rechtsprechung das Risiko, dass Equal Treatment ab dem ersten Tag angewendet werden muss. Zulässig wäre aber die Auszahlung von Stunden oberhalb von 70 Plusstunden auf Verlangen des Mitarbeiters.

3. Mein Mitarbeiter, ein Minijobber, verlangt eine Jahressonderzahlung in Form von Weihnachtsgeld. Diese möchte ich ihm verweigern.

Sie sollten ihm diese Sonderzahlung zukommen lassen, denn auch Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch, entsprechend ihrer vereinbarten regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Weiter hilft das iGZ-Merkblatt zum Thema Jahressonderzahlungen.

4. Mein Kunde scheut den Einsatz meines Mitarbeiters über die neun Monate hinaus, weil er die Ermittlung von Equal Pay für zu kompliziert hält. Außerdem hat er wegen der hohen Bußgelder Sorgen, dass er einen Fehler macht.

Equal Pay ist schwierig und komplex. Deswegen bieten wir unseren Mitgliedern sowohl umfassende Merkblätter zur Ermittlung von Equal Pay als auch die Beratung durch unsere Equal Pay-Experten im iGZ-Rechtsteam an.

5. Wir haben mit dem Kunden einen Rahmenvertrag, aber keine Konkretisierung im speziellen Fall. Das bemängelt jetzt die Bundesagentur für Arbeit.

Der Rahmenvertrag mit dem Kunden wurde schriftlich abgeschlossen, die einzelnen Konkretisierungen nicht, was zur Beanstandung durch die Bundesagentur für Arbeit führt. Das ist richtig, da eine Konkretisierung nicht auf einen Rahmenvertrag erfolgen kann, wenn dieser nicht vollständig die Anforderungen an einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erfüllt.



6. Ich habe die 18-monatige Überlassungshöchstdauer überschritten, obwohl mein Mitarbeiter erst seit Kurzem für mich im Einsatz ist.

Obwohl Ihr Mitarbeiter erst seit fünf Monaten bei Ihnen im Einsatz ist, sind die 18 Monate schon um? Die Überlassungshöchstdauer ist kundenbezogen und die vorherige Überlassung bei einem anderen Personaldienstleister ist unbedingt zu berücksichtigen. Mit dem iGZ-Merkblatt zur Überlassungshöchstdauer wäre Ihnen das nicht passiert!

7. Mein Mitarbeiter konnte im letzten Jahr nicht seinen gesamten Urlaub nehmen – er hat noch 15 Tage übrig. Diesen Urlaub zahle ich ihm jetzt aus.

Nein, im laufenden Arbeitsverhältnis kann Urlaub nicht abgegolten bzw. ausgezahlt werden. Das schließt das Bundesurlaubsrecht aus. Dies und weitere Informationen z.B. zu Berechnung bei unterjährigem Austritt oder wechselnden Arbeitstagen je Arbeitswoche verrät das iGZ-Merkblatt zum Urlaub.

8. Einem Mitarbeiter wurde durch meine Personaldisponentin gekündigt. Jetzt verweist der gegnerische Anwalt auf eine fehlende Originalvollmacht.

Das ist ein beliebter „Schachzug“ von Arbeitnehmeranwälten, der auch erfolgreich sein kann, wenn jemand die Kündigung erklärt hat, bei dem nicht klar ist, ob er dazu auch befugt ist. Am besten ist es, man legt bereits im Arbeitsvertrag fest, welche Funktionsinhaber im Unternehmen eine Kündigung aussprechen dürften. Das haben wir in unserem Musterarbeitsvertrag berücksichtigt. Dann läuft dieser Einwand ins Leere.

9. Meine Mitarbeiterin war ein Jahr in Elternzeit und möchte jetzt ihren vollen Urlaubsanspruch nachholen. Das sehe ich nicht ein.

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Die Kürzung des Erholungsurlaubs tritt nicht „automatisch“ ein, sondern muss vom Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmerin erklärt werden.

10. Ein Mitarbeiter möchte über seinen Renteneintritt hinaus weiterarbeiten, aber mit einer reduzierten Stundenzahl. Sie vereinbaren gleichzeitig die Verschiebung des Beendigungszeitpunkts und auch die Verringerung der Arbeitszeit.

Ein Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses ist zwar nach § 41 S. 3 SGB VI möglich. Allerdings ist es rechtlich umstritten, ob man gleichzeitig auch eine Arbeitsbedingung, in diesem Fall die Arbeitszeit, ändern darf. Wenn Sie auf der sicheren Seite sein wollen, lassen Sie zwischen beiden Vereinbarungen einen ausreichenden zeitlichen Abstand (mind. drei Monate). Der Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht stellt iGZ-Mitgliedern gern eine entsprechende Formulierung bereit.

SIE HABEN FRAGEN?

Sie wollen Einblick in die weiterführenden Dokumente haben? Oder Sie brauchen sogar eine rechtliche Beratung? In der Personaldienstleistung gibt es jeden Tag neue Herausforderungen. Der iGZ hilft auch Ihnen dabei, sie zu meistern und rechtlich immer auf der sicheren Seite zu sein!

KONTAKT

Isabell Schröder
Mitgliederservice
Tel. 0251 32262-138
mitgliederservice@ig-zeitarbeit.de



Werden Sie Mitglied im größten Zeitarbeitsverband Deutschlands:

JETZT MITGLIED WERDEN!

