

BAVC | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden

Per E-Mail:

Projektarbeitsgruppe-Werkvertraege@bmas.bund.de

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Projektarbeitsgruppe Arbeitnehmer-
überlassung/Werkverträge
Telefon 0611 77881-
Fax 0611 77881-20. April 2016
C.115./93/Sn**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf Ihr Schreiben vom 15. April 2016 und nehmen auf den o.g. Gesetzesentwurf wie folgt Stellung:

1. Einführung einer Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten mit Abweichungsoption für Tarifverträge der Einsatzbranche

Der Koalitionsvertrag gibt die gesetzliche Festschreibung einer Höchstüberlassungsdauer bei der Arbeitnehmerüberlassung auf 18 Monate vor. In einigen betrieblichen Bereichen wird jedoch die Erweiterung der vorübergehenden Überlassung auf mehr als 18 Monate notwendig. Mit der im Entwurf vorgesehenen Tariföffnung kann diesem Bedürfnis Rechnung getragen werden. Die Tarifvertragsparteien kennen die Bedürfnisse der jeweiligen Branche und können so gemeinsam passgenaue Lösungen vereinbaren. Mit der Tariföffnung wird die Attraktivität der Tarifbindung erhöht, was wir als Tarifträgerverband ausdrücklich begrüßen.

Schließlich begrüßen wir die vorgesehene Klarstellung, dass Überlassungszeiten vor dem 01.01.2017 bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer nicht berücksichtigt werden.

2. Regelung zu Equal Pay für Leiharbeiter nach neun Monaten mit Abweichungsoption für Tarifverträge, die sozialen Leitplanken genügen

Positiv zu bewerten ist, dass Branchenzuschlagstarifverträge als Equal Pay anerkannt werden. Allerdings muss durch Branchenzuschläge nach spätestens 15 Monaten Überlassungsdauer mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht werden, das als gleichwertig mit

dem Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche durch die Tarifvertragsparteien festgelegt ist. Was vergleichbar ist, regeln die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche. Problematisch ist die im Entwurf vorgesehene Vermutungsregel, wonach Equal Pay vorliegt, wenn Zeitarbeitnehmer das tarifliche Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers erhalten. Zum einen ist diese Vermutungsregel widerleglich und birgt damit eine gewisse Rechtsunsicherheit in sich. Zum anderen ist nicht definiert, welche Bestandteile zum Arbeitsentgelt gehören. Hier ist eine Klarstellung notwendig, die wie folgt aussehen könnte: Unter Arbeitsentgelt ist das tarifliche Stundenentgelt zu verstehen.

Negativ zu bewerten ist, dass Einsatzzeiten vor dem 01.01.2017 - anders als bei Berechnung der Höchstüberlassungsdauer - bei Inkrafttreten des Gesetzes mitgezählt werden. Dies hat zur Folge, dass ggf. bereits am ersten Geltungstag des Gesetzes, dem 01.01.2017, Equal Pay zu zahlen ist. Hier sollte ein Gleichlauf mit der Anrechnung der Höchstüberlassungszeiten erfolgen, sodass für die Berechnung des Equal Pay erst Zeiträume ab dem 01.01.2017 zählen.

Anstelle der jetzt vorgesehenen Regelung wäre es aus unserer Sicht sehr viel besser, wenn der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien und damit der Tarifautonomie einen klaren Vertrauensbonus gibt. Dies wäre einfach umzusetzen: Die Anwendung eines Branchenzuschlagstarifvertrages ersetzt die individuelle Equal-Pay-Prüfung (Branchenzuschlagstarifvertrag bedeutet ein standardisiertes Equal Pay). Das ist eine reale Stärkung der Tarifautonomie und eine Erhöhung der Attraktivität der Tarifbindung.

3. Mitzählen der Zeitarbeitnehmer bei den Schwellenwerten der Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung

Im Koalitionsvertrag ist festgelegt, dass Zeitarbeitnehmer bei **betriebsverfassungsrechtlichen** Schwellenwerten berücksichtigt werden, wenn dies der Zielrichtung der Norm nicht widerspricht.

In § 14 II RefE AÜG ist vorgesehen, dass Zeitarbeitnehmer mit Ausnahme des § 112 a BetrVG bei betriebsverfassungsrechtlichen **und den für die Unternehmensmitbestimmung** geltenden Schwellenwerten auch im Entleiherunternehmen mitzählen. Dies bedeutet, dass sie z.B. auch bei den Schwellenwerten zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses (Unternehmensmitbestimmung) mitzählen, obwohl gerade dies durch den Koalitionsvertrag nicht vorgegeben ist. Nach dem Koalitionsvertrag sollten nur betriebsverfassungsrechtliche Schwellenwerte betroffen sein. Die geplante Regelung hätte damit eine erhebliche Folge für Unternehmen mit unter 100 eigenen Arbeitnehmern, die gleichzeitig Zeitarbeit nutzen, denn nach Addition der eigenen und der Zeitarbeitnehmer könnte der Schwellenwert von 100 Arbeitnehmern überschritten werden und damit nach § 106 BetrVG ein Wirtschaftsausschuss zu bilden sein.

Ebenfalls nicht zu den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten gehören die des Drittelbeteiligungsgesetzes. Die Auflage, einen Aufsichtsrat bilden zu müssen

(Schwellenwert: 500 Arbeitnehmer), der zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern besteht, würde künftig Arbeitnehmerüberlassung nutzende Unternehmen mit unter 500 Arbeitnehmern treffen, sofern sie nach Zusammenzählen der Köpfe die Zahlengrenze überschreiten.

In diesem Punkt sollte der Entwurf auf die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag zurückgeführt werden: Die Zeitarbeitnehmer sind nur bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten mitzuzählen.

4. Kodifizierung der Rechtsprechung zur Abgrenzung von abhängiger und selbständiger Tätigkeit

Wir begrüßen ausdrücklich, dass der im ersten Entwurf skizzierte Kriterienkatalog sowie die vorgesehene Beweislastumkehr zur Abgrenzung zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung entfallen sind. Werkverträge als seit Jahrhunderten übliche und faire Vertragsform werden so nicht gefährdet. Das Ziel, den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern, kann mit dem überarbeiteten Entwurf praxisgerecht erreicht werden.

Sofern insbesondere bei der Frage des Equal Pay die notwendigen Klarstellungen erfolgen, können wir den gefundenen Kompromiss zu diesem Gesetzesentwurf mittragen.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]