

Stellungnahme

Stand: 18.04.2016

iGZ-Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

Der Referentenentwurf vom 17. Februar 2016 weist zwar einerseits leichte Verbesserungen gegenüber dem ersten Diskussionsentwurf vom November 2015 auf und lässt den Sozialpartnern mehr Spielräume. Gleichwohl enthält er praxisferne, weit über das gesetzgeberische Ziel hinaus schießende Regelungen, die teilweise auch verfassungsrechtlich fragwürdig sind.

Einleitend erlauben wir uns, auf einen grundsätzlichen Änderungsbedarf hinzuweisen: Wenn im Koalitionsvertrag davon die Rede ist, die Arbeitnehmerüberlassung weiterzuentwickeln, um eine langfristiges rechtliches Fundament für die Zeitarbeit in Deutschland zu schaffen, dann böte dieses Gesetz die Möglichkeit, zwei veraltete Gesetzesinhalte im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu modernisieren. Zu einen sollten der **als diskriminierend empfundene und sachlich fragwürdige Begriff „Leiharbeit“** und alle Ableitungen daraus im Gesetz gestrichen werden. Sie stehen einer modernen Weiterentwicklung des Gesetzes entgegen. Das Zeitarbeitsunternehmen ist „Arbeitgeber“, der Zeitarbeitnehmer ist „Arbeitnehmer“ im Sinne des Gesetzes und der vormalige Entleiher könnte als „Einsatzunternehmen“ bezeichnet werden.

Als zweiten Punkt ist unseres Erachtens die **Streichung des Verbots der Überlassung von Arbeitern in Betriebe des Bauhauptgewerbes** (§ 1b AÜG) europarechtlich geboten. Gem. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG sind Verbote und Einschränkungen von Zeitarbeit nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt. Es sind keine Gründe ersichtlich, die so schwerwiegend und unumgänglich sind, dass ein solch einschneidendes gesetzliches Mittel wie das Verbot der Überlassung rechtfertigt, zumal die Ausnahmen in den Sätzen 2 und 3 kaum einschlägig sind. Insbesondere wäre die Einzahlungspflicht in die Sozialkassen des Bauhauptgewerbes gem. § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz ohnehin schon geltendes Gesetz.

Zu den aus unserer Sicht wichtigsten Regelungen im Referentenentwurf vom 17. Februar 2016 nehmen wir wie nachfolgend Stellung:

1. Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs. 1b AÜG-E)

a) Tarifliche Abweichungsmöglichkeiten

Nach wie vor sind die Tarifparteien der Zeitarbeit davon ausgeschlossen, abweichende Regelungen zur Überlassungshöchstdauer rechtswirksam zu treffen. Damit wird ausgeschlossen, die Branche ausgeschlossen, die von der Regelung am stärksten betroffen ist. Das ist ohne Beispiel im deutschen Arbeitsrecht und verfassungsrechtlich höchst bedenklich („Tarifautonomie“), weil die Tarif-

parteien der Zeitarbeit als die zuständigen Sozialpartner der eingesetzten Zeitarbeitskräfte hier legitimiert sind, Regelungen im Sinne der „Richtigkeitsgewähr“ zu verhandeln. Die gesetzliche Öffnungsklausel muss deshalb für alle Tarifvertragsparteien gelten, so wie es das deutsche Arbeitsrecht generell vorsieht. Nur so wird auch ggf. ein tariflicher Flickenteppich bei den Ausnahmeregelungen vermieden. Deshalb muss die tarifliche Abweichungsmöglichkeit für alle Branchen einschließlich der Zeitarbeit bestehen. Wenigstens sollte den Tarifparteien der Zeitarbeit die Möglichkeit gegeben werden, dann tariflich abzuweichen, wenn keine tariflichen Regelungen der Einsatzbranchen bestehen.

b) Unterbrechungszeitraum

Der Entwurf sieht vor, dass Einsatzzeiten bei demselben Einsatzbetrieb auch dann addiert werden, wenn der Einsatz bis zu einem halben Jahr unterbrochen war. Diese Frist ist zu lang. Der verständliche Missbrauchsschutz wird damit deutlich überzogen. Es würde damit auch solchen Geschäftsmodellen in der Praxis der Boden entzogen, die keinen Missbrauch darstellen.

Beispiel: In manchen Branchen, wie z.B. der Gastronomie ist es üblich, dass bei einer kontinuierlichen Beschäftigung im Zeitarbeitsunternehmen immer wieder kurzfristige Einsätze bei unterschiedlichen Kunden erfolgen. Die Zahl der Kunden ist aber natürlich begrenzt, so dass der Mitarbeiter dann auch innerhalb kürzerer Fristen bei demselben Kunden eingesetzt wird. Werden nun die Überlassungszeiten addiert, wenn nicht mehr als ein halbes Jahr zwischen den Einsätzen liegt, führt das dazu, dass bald an keinen Kunden mehr überlassen werden kann, weil in allen Fällen die maximale Überlassungszeit erreicht worden ist. Die dadurch eintretende Wirkung für das Unternehmen kommt einem Berufsverbot nahe.

Es sollte vielmehr den Tarifvertragsparteien überlassen sein, auch die Unterbrechungszeiten zu regeln. Sollte der Gesetzgeber diesen Punkt regeln wollen, sollte die Länge der vorangegangenen Überlassungszeit bei der Bemessung der relevanten Unterbrechungszeit berücksichtigt werden. Die Bundesagentur für Arbeit hatte bis zur Aufhebung der Überlassungshöchstdauer durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in den Dienstanweisungen eine Regel aufgestellt, wonach die Unterbrechung mindestens 25% der vorhergehenden Überlassungsdauer betragen musste, damit die Überlassungsfrist neu zu laufen beginnt. Durch eine solche flexible Regelung trägt man besser dem Umstand Rechnung, dass es sich bei der Zeitarbeit um eine Einsatzwechselfähigkeit handelt.

2. Equal Pay (§ 8 AÜG-E)

a) Klarstellung

Dem Gleichstellungsgrundsatz in Absatz 1 liegt nach wie vor der weite Entgeltbegriff zugrunde, wonach neben dem Stundenentgelt plus Zulagen auch Tantiemen, Aktienoptionen, vermögenswirksame Leistungen, Sachleistungen wie Dienstwagen etc. gewährt werden müssten. Das würde in vielen Fällen bedeuten, dass der Zeitarbeitnehmer vollständig in die komplexe Tarifstruktur eingliedert werden müsste. Ein klassisches Zeitarbeitsunternehmen, das in unterschiedliche Branchen überlässt, müsste eine Vielzahl von Tarifstrukturen beherrschen und auch EDV-mäßig darstellen können, von betrieblichen Besonderheiten ganz zu schweigen. Das ist nicht administrierbar und würde zu einer faktischen Überlassungshöchstgrenze von neun Monaten dort führen, wo keine Branchenzuschlagstarifverträge bestehen.

Deshalb sollte klargestellt werden, was unter Equal Pay fällt. Sachgerecht wäre es, Equal Pay auf den Bruttostundenlohn und die tariflichen Zulagen und Zuschläge zu beschränken. Die widerlegbare Vermutungsregelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG-E beseitigt die Unsicherheiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht.

b) Unterbrechungszeitraum

Der Entwurf sieht ebenso wie bei der Überlassungshöchstdauer vor, dass die Einsatzzeiten beim selben Einsatzunternehmen auch dann addiert werden, wenn der letzte Einsatz bis zu sechs Monate zurückliegt. Das ist schon vom Grundsatz her eine zu lange Frist. Hinzu kommt aber, dass diese Frist im Konflikt steht mit der in den Branchenzuschlagstarifverträgen vorgesehenen Frist von drei Monaten. Die Zeitarbeitsunternehmen müssten künftig eine doppelte Fristberechnung anstellen und die Auswirkungen von tariflicher und gesetzlicher Frist beachten. Damit werden tarifliche Regelungen ohne Not überlagert, zumal bei der Anwendung der Branchenzuschlagstarifverträge kein Missbrauch im Zusammenhang mit der 3-Monats-Frist festgestellt wurde. Sachgerecht wäre eine gesetzliche 3-Monats-Frist, von der die Tarifvertragsparteien abweichen können, damit eine Übereinstimmung mit den teils sehr diffizilen Unterbrechungsregelungen in den Branchenzuschlagstarifverträgen erreicht werden kann.

c) Übergangsfristen (§ 19 Abs. 2 AÜG-E)

Es ist kein Grund dafür ersichtlich, warum der Entwurf bei der Überlassungshöchstdauer richtigerweise eine Übergangsfrist vorsieht, für die Equal Pay-Regelung aber nicht. Auch hierbei wird in laufende, z.T. langjährige abgeschlossene Verträge eingegriffen, die von den Vertragsparteien entsprechend angepasst werden müssen.

3. Informationspflicht (§ 11 Abs. 2 Satz 4 AÜG-E)

Der Entwurf sieht die Verpflichtung für das Zeitarbeitsunternehmen vor, den Zeitarbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Zeitarbeitnehmer tätig wird. Diese Verpflichtung ist entbehrlich und erzeugt eine überflüssige Bürokratie, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich in der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt wird und dies vertraglich auch so vereinbart ist.

RA Werner Stolz
iGZ-Hauptgeschäftsführer

RA Dr. Martin Dreyer
iGZ-Geschäftsführer

Bundesgeschäftsstelle
PortAL 10
Albersloher Weg 10
48155 Münster

Tel.: 0251 32 262-121
Fax: 0251 32 262-421

stolz@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

Hauptstadtbüro Berlin
Schumannstr. 17
10117 Berlin