

17. November 2015

Kurzstellungnahme zum „Diskussionsentwurf“ des BMAS zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer:

- Abweichungsmöglichkeiten von der 18-monatigen Höchstüberlassungsdauer sind nur für den öffentlich-rechtlichen Bereich, die Religionsgemeinschaften (inkl. ihrer Einrichtungen) sowie tarifgebundene Unternehmen der Einsatzbranchen möglich.
 - ➔ Die Zeitarbeitsbranche selbst darf keine abweichenden Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer in ihren Tarifverträgen mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit schließen und wird damit massiv in ihrer grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie beschränkt. Damit wird die Branche von der Befugnis zum Abschluss von Tarifverträgen ausgeschlossen, die davon am stärksten betroffen ist. Ein solcher Vorgang wäre beispiellos für das deutsche Arbeitsrecht.
 - ➔ Letztlich werden die Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer nur der sogenannten freien Wirtschaft zugemutet, während der öffentlich-rechtliche und der kirchliche Sektor ausgenommen werden.
- Vorgesehen sind bei einem Verstoß gegen die Höchstüberlassungsdauer gleich drei Sanktionen, nämlich der Entzug der zwingend erforderlichen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, ein Bußgeld von 30.000 Euro und die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses beim Einsatzbetrieb („Entleiher“).
 - ➔ Da der Entzug der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung in der Zeitarbeit einem Berufsverbot gleichkommt, wird mit dieser Sanktion massiv in die grundgesetzlich geschützte Berufsfreiheit eingegriffen.
 - ➔ Durch die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses beim Einsatzbetrieb kommt es zu einer „Zwangsübernahme“ von Arbeitskräften, was einen massiven Eingriff in die unternehmerische Freiheit darstellt.

Regelungen zu Equal Pay:

- Bei Equal Pay nach 9 Monaten soll nicht nur das Grundentgelt vergleichbarer Stammmitarbeiter bei der Ermittlung von Equal Pay zugrunde gelegt werden, sondern „*sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmer des Entleihers ausgewiesenen Bruttovergütungsbestandteile*“. Dazu sollen sogar vermögenswirksame Leistungen und Sachbezüge zählen.
 - ➔ Aus Equal Pay wird Equal Treatment (light), weil selbst Sachbezüge wie beispielsweise ein Dienstwagen oder -handy berücksichtigt werden müssen.
 - ➔ Die ohnehin aufwändige Ermittlung von Equal Pay wird kaum noch zu bewältigen sein.
 - ➔ Die Rechtsunsicherheit für Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetriebe bei der Ermittlung von Equal Pay wird zusätzlich verstärkt.

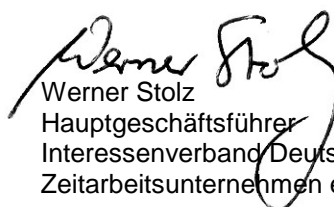
- Bei Anwendung eines einschlägigen Branchenzuschlags soll Equal Pay lediglich drei Monate später, also nach 12 Monaten greifen.
 - ➔ Die von den Sozialpartnern vereinbarten Branchenzuschlagstarifverträge, die Zeitarbeitnehmer in Stufen an Equal Pay heranführen, werden nach 12 Monaten außer Kraft gesetzt, was wiederum einen deutlichen Eingriff in die Tarifautonomie darstellt. Es widerspricht jeder Regel, dass der Gesetzgeber in ein austariertes, ausgewogenes und ausgeprägtes Tarifsysteem durch überlagernde gesetzliche Regelungen eingreift.
 - ➔ Den Arbeitgebern in der Zeitarbeit wird jeglicher Anreiz genommen, Branchenzuschläge tariflich zu vereinbaren, wenn damit nur eine Frist von drei Monaten gewonnen wird, denn das macht auch ökonomisch für die Zeitarbeitsunternehmen keinerlei Sinn.
- Im Gegensatz zur Höchstüberlassungsdauer soll es bei Equal Pay keine Übergangsvorschriften geben, denn ein entsprechender Passus fehlt im Referentenentwurf. Stattdessen sagt die Gesetzesbegründung deutlich, dass vorherige Einsätze berücksichtigt werden müssen, sodass Zeitarbeitnehmer, die zum Inkrafttreten des Gesetzes bereits 9 bzw. 12 Monate im Einsatz beim selben Kundenbetrieb sind, sofort Anspruch auf Equal Pay haben.
 - ➔ Mit Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2017 würden die Zeitarbeitsunternehmen in einer für die Branche traditionell schwachen Wirtschaftslage aufgrund geringer Nachfrage durch die Kunden schlagartig und massiv mit finanziellen Belastungen durch Equal Pay konfrontiert, die viele Personaldienstleister überfordern würde.
- Vorgesehen sind bei einem Verstoß gegen den Equal Pay-Grundsatz zwei Sanktionen, nämlich der Entzug der zwingend erforderlichen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und ein Bußgeld von bis zu 500.000 Euro.
 - ➔ Da der Entzug der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung in der Zeitarbeit einem Berufsverbot gleichkommt, wird mit dieser Sanktion massiv in die grundgesetzlich geschützte Berufsfreiheit eingegriffen.


Zusammenfassung:

Insbesondere die Ausweitung von Equal Pay zu Equal Treatment (light) sowie die Sanktionierung bei Verstößen gegen die Höchstüberlassungsdauer und das Equal Pay-Gebot gehen über die Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag weit hinaus. Vor allem die Folge eines Berufsverbots und die „Zwangsübernahme“ der Zeitarbeitnehmer durch die Einsatzunternehmen sind mit der Einführung einer Höchstüberlassungsdauer nicht verbunden gewesen. Und im Koalitionsvertrag ist auch nicht die Rede davon, „*Beschäftigung in den Stammbesellschaften zu stärken*“, während der Diskussionsentwurf genau dieses Argument als Kernaussage für die Verschärfung der gesetzlichen Regelungen ständig wiederholt.

Der Entwurf sieht einen massiven Eingriff in die verfassungsmäßig geschützte Tarifautonomie vor und greift in ein funktionierendes Tarifsysteem ein.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass durch verstärkt herbeigeführte Rechtsunsicherheit und unverhältnismäßige Sanktionen ein Klima der Verunsicherung erzeugt werden soll, um so die Branche extrem zurückzudrängen. Ein solches Vorhaben verstößt jedoch eindeutig gegen die EU-Zeitarbeitsrichtlinie, die Beschränkungen der Zeitarbeit nur in sehr engem Rahmen für zulässig erklärt.


 Werner Stolz
 Hauptgeschäftsführer
 Interessenverband Deutscher
 Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)


 Thomas Hetz
 Hauptgeschäftsführer
 Bundesarbeitgeberverband der
 Personaldienstleister e. V. (BAP)