

Stand: 17. November 2015

Tarifautonomie in der der Zeitarbeitsbranche stärken und nicht relativieren

Stellungnahme zum BMAS-Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Der am 16.11.2015 vom BMAS vorgelegte Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geht in wichtigen Punkten über den Koalitionsvertrag hinaus, beinhaltet gravierende Eingriffe in die Tarifautonomie der Zeitarbeitsbranche und erschwert die Zeitarbeit durch zusätzliche bürokratische Anforderungen, angemessen ihre Kernfunktionen effizient wahrzunehmen: Menschen schnell, nachhaltig und zu fairen Tarifkonditionen in Arbeit zu bringen sowie den unverzichtbaren Flexibilisierungserfordernissen der deutschen Wirtschaft gerecht zu werden.

Im Kern enthält der Gesetzentwurf aus Sicht der Zeitarbeitsbranche im Wesentlichen zwei neue Restriktionen: eine Überlassungshöchstdauer (1.) von 18 Monaten und eine gesetzliche Equal Pay-Regelung nach 12 Monaten trotz geltender Tarifverträge (2.).

1. Willkürliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten

a) Grundsatz

Die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten ist willkürlich und findet keine systematische Stütze in anderen gesetzlichen Regelungen, die durchgehend längere Maximal-Fristen vorsehen (z.B. Teilzeit-/Befristungsgesetz, Eltern- und Pflegezeiten etc.). Gerade aus Arbeitnehmerschutzgesichtspunkten hat diese neue Grenze auch keinen erkennbaren Nutzen. Sie zwingt zur Beendigung von Überlassungsvorgängen, in den der Mitarbeiter durch tarifliche bzw. gesetzliche Vorgaben aber bereits gute Arbeitsbedingungen auf Equal Pay-Niveau erhält. Auch europarechtlich sind diese neuen Regularien nicht geboten. Die EU-Kommission hat einen Antrag auf Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens unlängst mit dem Hinweis abgewiesen, dass die EU-Richtlinie über Leiharbeit 2008/104/EG keine Beschränkung der Überlassungsdauer vorsieht. Damit ginge der deutsche Gesetzgeber mit der Einführung einer Überlassungshöchstdauer über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus, ohne dass dies aufgrund der tariflichen Entgeltregelungen (Branchenzuschlagstarifverträge) sachlich geboten gewesen wäre. Eine Überlassungshöchstdauer zusätzlich zu einer Equal Pay-Regelung im Gesetz festzuschreiben, ist eine europarechtlich fragwürdige Beschränkung für

die Zeitarbeit (Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie über Leiharbeit 2008/104/EG; vgl. Franzen RdA 2015, S. 150). Der durch eine Überlassungshöchstdauer in vielen Fällen erzwungene Wechsel des Einsatzbetriebes führt zu Entgeltverlusten beim Zeitarbeitnehmer.

b) Ausschluss der Zeitarbeitsbranche von der Tariföffnungsklausel

Erstmalig im Arbeitsrecht wird in diesem Entwurf die vorgesehene Tariföffnung hinsichtlich der Parteien beschränkt, die zur Abweichung vom gesetzlichen Grundsatz befugt sind. Demnach dürfen nach dem Gesetzentwurf auf Arbeitgeberseite nur die Einsatzbranchen zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt sein. Der Gesetzgeber schliesse dadurch die Zeitarbeitsbranche von der Möglichkeit abweichender Regelungen aus, obwohl sie von der Überlassungshöchstdauer unmittelbar und direkt ihrer Arbeitgeberstellung betroffen ist. Das ist vor dem Hintergrund der ausgeprägten Tarifarchitektur in der Arbeitnehmerüberlassung nicht nachvollziehbar. Da es viele Sachverhalte gibt, die branchenübergreifend typische Einsatzmotive der Zeitarbeit darstellen (z.B. längere Krankheitszeiten, Eltern-/Pflegezeiten), erklärt sich neben grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Aspekten schon hieraus die Notwendigkeit, die Zeitarbeit nicht von der Berechtigung zum Abschluss von Tarifverträgen kategorisch auszuschließen. Die Öffnung nur für die Einsatzbranchen führt tendenziell zu einem Flickenteppich, bei denen gleiche Sachverhalte unterschiedlich geregelt würden. Es ist überhaupt nicht ersichtlich, warum eine Elternzeitvertretung über 2 Jahre in der einen Branche zulässig sein sollte, in der anderen nicht. Sachgerecht wäre für solche Fälle allein ein Tarifvertrag, der übergreifend von der Tarifparteien der Zeitarbeit abgeschlossen würden.

2. Gesetzliche Equal Pay-Regelung ohne Tariföffnung nach 12 Monaten

a) Eingriff in die Tarifautonomie der Zeitarbeitsbranche

Der Entwurf sieht vor, dass eine Abweichung vom Gleichstellungsprinzip hinsichtlich des Arbeitsentgelts nach 12 Monaten der Überlassung auch dann nicht möglich sein soll, wenn ein Branchenzuschlagstarifvertrag angewendet wird. Diese Regelung widerspricht dem Grundgedanken der Tarifautonomie, wonach der Gesetzgeber nur dann ein Selbsteintrittsrecht zu kommen soll, wenn die die Tarifpartner nicht in der Lage sind, diese Kernfunktion zur Gestaltung bzw. Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen selbst wahrnehmen kann. Davon kann jedoch in der Zeitarbeitsbranche mit ihrem hohen Tarifabdeckungsgrad nachweislich keine Rede sein. Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung sind seit 2012 elf Branchenzuschlagstarifverträge für zwölf Branchen mit den Einzelgewerkschaften des DGB abgeschlossen worden, die eine Angleichung an die Vergütung in den Einsatzbranchen in Abhängigkeit von der Überlassungsdauer vorsehen. Insoweit greift der Gesetzgeber hier massiv in die Tarifautonomie ein. Diese Vorgehensweise steht auch im Widerspruch zu den Ausführungen der Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall am 23.10.2015. Dort führte sie u.a. aus: „Und das zeigt mir eines: wie leistungsfähig eben auch tarifliche Verabredungen und Tarifverträge (in der Zeitarbeitsbranche) sein können. Deswegen möchte ich den Gesetzentwurf auch in diesem Leitgedanken formulieren. Die Stärkung der Tarifautonomie und der Sozialpartnerschaft soll hier eine wesentliche Rolle bekommen. Kein Gesetz kann von Bundesseite aus, aus Berlin heraus, so gut Regeln für örtliche Gegebenheiten aufstellen wie ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung.“

Auch der Vorstand der IG Metall hat mit Beschluss vom 27.04.2015 den Gesetzgeber aufgefordert, geeignete Rahmenbedingungen für eine Fortführung der Branchenzuschlagstarifverträge zu setzen und diese nicht obsolet zu machen.

Entgegen der Behauptung in der Begründung des Entwurfs (S. 23) setzte die gesetzliche Obergrenze von 12 Monaten ohne Tariföffnungsklausel jedenfalls keine Anreize für den Abschluss weiterer Branchenzuschlagstarifverträge. Sie gefährdet vielmehr ganz erheblich die weitere Existenz der bisherigen, fair austarierten Tarifarchitektur.

b) Gesetzliches Equal Pay zu bürokratisch und wenig praxistauglich

Die Tarifvertragsparteien haben in den Branchenzuschlagsvereinbarungen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das Vergleichsentgelt tariflich zu definieren. Dabei haben beide Seiten Wert auf Klarheit, Einfachheit und Transparenz gelegt. Ein gesetzliches Equal Pay überlagert nun ab dem 13. Überlassungsmonat diese tariflichen Regelungen und greift damit in die bestehenden Tarifverträge ein. Die gesetzliche Definition des Entgeltbegriffes weicht von diesen Tarifvereinbarungen ab und umfasst etwa sämtliche branchen- und betriebsbezogene Sonderfälle bis hin zu Aktienoptionen, Boni, Dienstwagen und betrieblicher Altersversorgung usw. Eine Typik von Zeitarbeitsunternehmen ist jedoch die Einsatzwechseltätigkeit. Bei jedem neuen Einsatz müsste also vergleichbare Entgeltstrukturen auf dieser gesetzlichen Basis neu ermittelt, statt wie bisher relativ unbürokratisch per Tarif abgebildet werden. Dies schafft nur neue Rechtsunsicherheiten, Bürokratiekosten und ggf. Drehtüreffekte, weil die Unternehmen hiervor zurück schrecken und diese Zusatzlasten nicht übernehmen wollen.

c) Keine Übergangsfrist

Während der Entwurf für die Überlassungshöchstdauer eine Übergangsfrist vorsieht, fehlt diese für die Equal-Pay-Regelung. Das könnte bedeuten, dass ab Gültigkeit des Gesetzes rückwirkende Überlassungszeiträume zu berücksichtigen sind und damit ab Gültigkeit des Gesetzes das gesetzliche Equal Pay gezahlt werden müsste. Angesichts der teilweise langfristig vereinbarten Rahmenverträge mit den Einsatzunternehmen würde das den Unternehmen nicht mal die Gelegenheit geben, sich auf diese neue Rechtslage einzustellen.

3. Zusammenfassung

Der Diskussionsentwurf greift ohne Not in bestehende tarifvertragliche Strukturen ein und gefährdet sie dadurch. Das gesetzliche Equal Pay lastet der Wirtschaft hohe bürokratische Hürden auf und wird de facto zu Überlassungsgrenzen von neun oder zwölf Monaten führen statt nachhaltige Arbeitsplätze längerfristig zu sichern. Der Entwurf öffnet nur einen kleinen Spalt, um vom gesetzlichen Verbot, einen Zeitarbeitnehmer länger als 18 Monate an denselben Einsatzbetrieb zu überlassen, abweichen zu können. Sachwidriger Weise verwehrt man der Zeitarbeitsbranche selbst diesen kleinen Spalt. Die Regelung wird damit in keiner Weise den Flexibilitätsanforderungen gerecht, die insbesondere in dem höherqualifizierten Bereich etwa bei Ingenieur-Projekteinsätzen erforderlich wäre.

4. Forderungen

Wir fordern den Gesetzgeber deshalb im weiteren Beratungsverfahren auf

- **auch der Zeitarbeitsbranche zu ermöglichen, von der Überlassungshöchstdauer durch Tarifverträge abzuweichen;**
- **die tarifautonom ausgehandelten Branchenzuschlagstarifverträge nicht nach 12 Monaten obsolet werden zu lassen;**
- **zusätzlich auch Übergangsfristen für neue Entgeltregelungen zuzulassen.**