

Gesetz mit Macken

Andrea Nahles' Gesetzentwurf zur Leiharbeit ist nicht unumstritten. Gerade Firmen mit langen Produktionszyklen kommen in Bedrängnis.



Mit dem neuen Gesetz sollen mehr Leiharbeiter fest angestellt werden

Das Bundeskabinett hat Anfang Juni den Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs bei Leiharbeit (bzw. Zeitarbeit) und Werkverträgen beschlossen. Mit dem Gesetz sollen den Zeitarbeitern mehr Rechte zugesprochen werden. „Der heutige Kabinettsbeschluss hat drei zentrale Ziele: Erstens sorgen wir dafür, dass gute Arbeit auch fair bezahlt wird. Zweitens schieben wir dem Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen einen Riegel vor. Und drittens erhalten Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit, die Bedingungen für mehr Flexibilität und Sicherheit auszuhandeln“, so Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles am 1. Juni. Die neuen Regelungen (siehe INFO-Kasten) sollen an verschiedensten Punkten wirken und dafür sorgen, dass Leiharbeit sicherer wird. So sollen Zeitarbeiter, wie ursprünglich festgelegt, tatsächlich nur noch temporär bei einer Firma arbeiten und schneller das gleiche Gehalt bekommen wie Festangestellte in gleicher Position. Außerdem soll unterbunden werden, dass durch Werkverträge Zeitarbeiter sozusagen ‚unter

der Hand‘ eingestellt werden. Mittlerweile sieht der Gesetzentwurf allerdings einige Ausnahmeregelungen vor, die zugunsten der Arbeitgeber getroffen wurden.

DGB gibt Rückenwind

Rückenwind bekommt Andrea Nahles beispielsweise vom DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Mit dem Gesetz sei „ein erster wichtiger Schritt getan, um diese Form von Lohndumping in den Betrieben und Verwaltungen zu bremsen“, sagte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann nach der Freigabe des Entwurfs durch den Koalitionsausschuss Mitte Mai. Kritik kommt von der Opposition. Beate Müller-Gemmeke von den Grünen fordert beispielsweise eine gleiche Bezahlung bereits ab dem ersten Tag. Außerdem fürchtet sie ein „Personalkarussell“ dadurch, dass der gleiche Arbeitsplatz nach 18 Monaten mit immer neuen Leiharbeitern besetzt werden darf. Die Linke sieht es ähnlich.

Doch nicht nur aus der Politik kommen Widerworte, auch die betroffenen Firmen sind gespalten. Wenig Probleme haben Firmen, die Leiharbeiter tatsächlich nur temporär zu Spitzenzeiten einstellen. So erwähnt Ford-Pressesprecherin Ragah Dorenkamp zum Standort Köln auf Anfrage beispielsweise: „Leiharbeitnehmer/-innen werden primär in Bereichen mit sehr schwankendem Arbeitsaufkommen eingesetzt oder in Projekten, die ebenfalls zeitlich begrenzt sind. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist ein gängiges Instrument in der Automobilindustrie, um z.B. auf Produktionsspitzen zu reagieren oder um zusätzliches Arbeitsaufkommen etwa in Phasen von Produktionsanläufen neuer Fahrzeugmodelle auszugleichen.“ Bei solchen kurzfristigen Anstellungen zieht die neue Gesetzgebung nur minimal. Ähnlich sieht es BP. Auch Evonik hat bereits eine Regelung gefunden, wie Konzernsprecherin Silke Linneweber schreibt: „Wenn ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate von einem Leiharbeitnehmer besetzt wurde, überprüfen wir, ob es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und die Stelle dauerhaft besetzt



Fabian Prudencia De Almeida, geschäftsführender Gesellschafter Dahmen Personalservice



Christian H. Schneider, Geschäftsführer Gess Group



Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles

werden kann.“ Bayer begrüßt sogar sowohl die Handlungssicherheit der Neuregelung als auch die darin vorgesehenen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer.

Lange Zyklen

Problematischer wird es, wenn Unternehmen längere Produktionszyklen haben, bei denen auch die Leiharbeiter für einen Zeitraum gebraucht werden, der über die gesetzlichen 18 Monate hinausgeht. Betroffen sind teilweise beispielsweise die Mitglieder des Bundesarbeitsgeberverbandes Chemie (BAVC). „Begeisterung sieht anders aus“, so Sebastian Kautzky vom BAVC. Die gesetzliche Frist sei zu kurz, da beispielsweise auch beim Anlagenbau oft Zeitarbeiter hinzugenommen würden. Wegen des Spielraums für Tarifparteien könne man mit dem Gesetz jedoch leben.

Auch viele Zeitarbeitsfirmen stehen dem Gesetzentwurf eher skeptisch gegenüber. So argumentiert Christian H. Schneider, Geschäftsführer der Düsseldorfer Gess Group, dass der vorgesehene 18-Monats-Zeitraum eindeutig zu kurz sei, da er nicht einmal die Vertretung einer Elternzeit abdecke. Zudem unterstütze die Gess Group viele Kunden im Projektbereich und hier seien Zeiten bis zu drei Jahren ganz normal, so Schneider. Fabian Prudencia De Almeida, geschäftsführender Gesellschafter der Dahmen Personalservice GmbH in Düsseldorf, begegnet dem neuen Gesetzentwurf in einzelnen Punkten kritisch, obwohl dieser auch Chancen für seine Branche aufzeige. „Prinzipiell begrüße ich den Gesetzentwurf – er lässt eine positive Grundintention erkennen, die aber leider mangelhaft umgesetzt wurde“, stellt Prudencia De Almeida klar. Das Gesetz biete

viele Vorteile für das Recruiting und auch für das Image der Branche, ähnlich wie dies seinerzeit bei der Einführung der Branchenzuschläge gewesen ist. „Dennoch scheinen mir die 18 Monate ein willkürlich festgelegter Zeitraum zu sein mit unabsehbaren Folgen für die Praxis“, betont Prudencia De Almeida.

Equal Pay ist hinfällig

Gegen die Regelung des Equal Pay haben die Zeitarbeitsfirmen prinzipiell nur wenig auszusetzen – allerdings müsse der Begriff als wesentlicher Punkt des Gesetzes viel genauer definiert werden. Denn bisher fasst er alles zusammen, was als Entgelt bemessen wird – auch Subventionen des Arbeitgebers, Firmenwagen und Ähnliches. „Die unklare Definition von Equal Pay stellt ein unkalkulierbares Risiko für die Branche und unsere Kunden dar und muss von der Politik behoben werden“, fordert Prudencia De Almeida. Aktuelle Meldungen der Presse, denen zufolge der Gesetzesentwurf gegebenenfalls nicht verfassungskonform sein könnte, bewertet er als klaren Arbeitsauftrag für die Politik, die bestehenden, teilweise gravierenden Mängel des Gesetzesentwurfs zu beheben und Klarheit für alle Beteiligten zu schaffen. Auch Christian H. Schneider warnt: „Die Definition von Equal Pay ist nicht wirklich vorhanden und wir laufen Gefahr, dass rechtsunsicher gehandelt wird und wir Lohnforderungen nicht korrekt erfüllen.“ Der Geschäftsführer findet es wenig zielführend, dass der Zeitarbeitsmarkt immer wieder neu reguliert wird, und spricht sich nachdrücklich für eine stärkere Anerkennung der Branche Zeitarbeit und deren Mitarbeiter aus. Was das Gesetz zum Equal Pay

zusätzlich infrage stellt, ist der Umstand, dass in den meisten Branchen bereits der Branchenzuschlag, also die schrittweise Erhöhung des Gehalts, tariflich geregelt ist. Hier haben die Unternehmen ihre Hausaufgaben also bereits gemacht und das Gesetz greift zu spät.

Fortschritt beim Werkvertrag

Ralf Lemle, Geschäftsführer des Wuppertaler Personaldienstleisters Office4U, ist zumindest gegenüber den neuen Regelungen zu den Werkverträgen grundsätzlich aufgeschlossen. „Ich sehe mehr Missbrauch beim Werkvertrag als durch die Zeitarbeit“, sagt er. Lemles Meinung nach hätte Nahles also weniger die Zeitarbeit als vielmehr den Werkvertrag weiter regulieren sollen. Allgemein, da sind sich die meisten Betroffenen einig, bedeutet das Gesetz wohl einen Mehraufwand an Bürokratie für etwas, das bereits geregelt war. Zumal eventuell die Regelung des Equal Pay ausgereicht hätte. Zusammen mit der Höchstüberlassungsdauer wird der Zeitarbeiter nun schließlich verpflichtet, immer wieder finanziell bei null anzufangen.

Änderung des AÜG verfehlt Ziel

Dieselbe Ansicht wie die Geschäftsführer der genannten Zeitarbeitsunternehmen vertritt grundsätzlich auch Rechtsanwalt Daniel Lüdemann LL.M. (Master of Laws Medien-, Marken- und Urheberrecht), Partner bei TIGGES Rechtsanwälte und Spezialist für Arbeitsrecht. Lüdemann ist der Auffassung, dass mit der Änderung des Arbeitneh-



Rechtsanwalt Daniel Lüdemann, Partner bei TIGGES
Rechtsanwälte und Spezialist für Arbeitsrecht

merüberlassungsgesetzes (AÜG), mit der die Bundesregierung ursprünglich die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin orientieren und den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindern wollte, teilweise nicht nur über das Ziel hinausgeschossen wurde, sondern die Leiharbeiter im Vergleich zu der bisherigen Regelung sogar benachteiligt werden. So sei weder für die Personaldienstleister noch für deren Kunden oder die Zeitarbeiter nachvollziehbar, warum die Höchstüberlassungsdauer bei 18 Monaten liegen solle. Zumal diese Regelung wohl eher dazu führen werde, dass die Leiharbeitsverhältnisse nach 17 Monaten beendet werden, als dass Leiharbeiter übernommen werden, vermutet Lüdemann. „Die Unternehmen werden sich ihre Gestaltungsinstrumente hinsichtlich des Personalbestandes mit Sicherheit nicht nehmen lassen“, so der Rechtsanwalt. „Allenfalls werden sich die HR-Abteilungen sowie die Personaldienstleister neu organisieren.“ Des Weiteren werde übersehen, dass Regelungen zum Equal Pay bereits seit Langem grundsätzlich bestehen. „Auch das neue AÜG bringt hier keine wesentliche Verbesserung, da insbesondere erneut ver-säumt wurde, zu definieren, was genau unter ‚Arbeitsentgelt‘ im Sinne des AÜG zu verstehen ist“, kritisiert Lüdemann.

Verfassungswidriger Gesetzentwurf?

Zudem stelle sich die Frage, ob die neuen Regelungen des AÜG nicht verfassungswidrig seien. Lüdemann kritisiert auch hier die Regelung einer starren Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, die „auf der einen Seite nicht pauschal als Instrument zum Schutz von Arbeitneh-

mern angesehen werden kann, gleichzeitig aber erheblich in die unternehmerische Freiheit eingreift, weil den Unternehmen in großem Maße Flexibilität genommen wird“. Dasselbe gilt seiner Ansicht nach auch für die unflexiblen Vorgaben zum Equal Pay nach spätestens 15 Monaten, die eher zum Austausch der Leiharbeiter bereits nach 15 Monaten führen würden als zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter. Lüdemann, der seit Jahren bekannte Personaldienstleister wie beispielsweise die Dahmen Personalservice GmbH aus Düsseldorf berät, ist der Meinung, dass die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument für Unternehmen auf betrieblicher Ebene geregelt werden müssen, weil Unternehmen und deren Ansprüche viel zu unterschiedlich sind, als dass ein Gesetz hier ein geeignetes Regelungsinstrument darstellen könne.

Schließlich sind nach Ansicht von Rechtsanwalt Lüdemann die vorgesehenen Sanktionen bei einem (versehentlichen, einmaligen) Verstoß gegen die Höchstüberlassungsdauer oder den Equal-Pay-Grundsatz, die grundsätzlich den sofortigen Entzug der Überlassungserlaubnis sowie die zwangsweise Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher vorsehen, vollkommen überzogen und wohl auch nicht verfassungsgemäß. Auch wenn aufgrund der hier dargelegten Bedenken nicht sicher ist, ob die Änderungen des AÜG in der momentan vorgesehenen Form kommen werden, so rät Lüdemann, der gemeinsam mit der Dahmen Personalservice GmbH bereits an neuen Konzepten für Personaldienstleister und Entleiher arbeitet, nicht in Ruhe abzuwarten, sondern sich auf die bevorstehenden Gesetzesänderungen eingehend vorzubereiten. *Nathanael Ullmann | redaktion@rhein-wupper-manager.de* ■

INFO

Was der Gesetzentwurf regelt

- Zeitarbeit soll in Zukunft nur noch auf 18 Monate bei einem Unternehmen beschränkt sein. Als Ausnahme gilt, wenn in den Tarifverträgen eine längere Frist festgelegt wurde. Betriebe ohne Tarifverträge dürfen durch Betriebsvereinbarung und die Berufung auf die Tarifverträge der Branche die Überlassungsdauer ebenfalls erhöhen. Außerdem kann der Zeitarbeiter nach drei Monaten wieder beim selben Unternehmen arbeiten.
- Nach neun Monaten soll Equal Pay für die Zeitarbeiter erreicht werden. Wenn allerdings ein Branchenzuschlag vereinbart wurde, das Gehalt also schrittweise steigt, muss erst nach 15 Monaten die gleiche Bezahlung erreicht sein.
- Leiharbeiter dürfen nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden. Das heißt, sie dürfen in einer Firma nicht mehr die Arbeiten verrichten, die wegen eines Streiks nicht durchgeführt werden.
- Bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten werden Leiharbeiter in Zukunft mitgezählt. Sie zählen also zu den Arbeitnehmern eines Unternehmens.
- Werkverträge werden mit dem neuen Gesetz genauer geregelt. Somit ist es für Unternehmen nicht mehr möglich, Werkvertragsnehmer im Nachhinein als Leiharbeiter auszugeben. Es wird von Beginn an geregelt, was Werkvertrag und was Leiharbeit ist.
- Das Gesetz tritt nach Plan Anfang 2017 in Kraft.