

Der 2. Entwurf zur AÜG – Reform

Mogelpackung mit vielen Fragezeichen!

Nach dem viel kritisierten Gesetzesentwurf zur Beschränkung von Zeitarbeit und Werkverträgen hat das BMAS nunmehr am 17.2.2016 eine überarbeitete Fassung vorgelegt. Diese wurde außerhalb der Branche von Medien und Arbeitgebern weitgehend positiv aufgenommen.

Dies liegt vor allem daran, dass die Beschränkungen der Werkverträge komplett überarbeitet und entschärft wurden. So wurde der Kriterienkatalog zur Abgrenzung von Werk – und Arbeitsverträgen komplett gestrichen, ebenso die Feststellungsmöglichkeit durch die DRV – Bund. Stattdessen enthält die neue Abgrenzungsvorschrift des § 611a BGB-E allgemeine, durch unbestimmte Rechtsbegriffe umschriebene, Abgrenzungskriterien, die weitestgehend aus BAG – Urteil abgeschrieben zu sein scheinen. Trotz dieser grundsätzlich guten Änderung, bleiben auch hier – aufgrund der fehlenden klaren Definitionen – viele Fragen offen.

Für die Zeitarbeit hingegen bringt der neue Entwurf kaum echte Verbesserungen! Die von der Branche als Beschäftigungsmotor geforderten Änderungen hinsichtlich Flexibilität, Tarifautonomie und wirtschaftlicher Rechtssicherheit wurden größtenteils ignoriert!

So sieht der Gesetzesentwurf vom 17. Februar bei der Höchstüberlassungsdauer immer noch keine Ausnahmen für Zeiträume nach dem TzBfG oder dem BEEG vor. Ausnahmen werden immer noch nur durch Tarifverträge der Einsatzbranche und nicht der Zeitarbeitsbranche gewährt.

Hinsichtlich des Gleichbehandlungsgrundsatzes verbleibt es bei dem befürchteten equal treatment, ohne klare Definitionen zu Arbeitsbedingungen oder Arbeitsentgelt. Lediglich die Tarifautonomie der Branchenzuschlags-Tarifverträge wurde ein wenig gestärkt. In der Praxis wird diese vermeintliche Verbesserung aber erhebliche Probleme bei der Umsetzung und den kommenden Tarifverhandlungen mit sich bringen!

Und vor allem die kleinen versteckten Beschränkungen der Zeitarbeit, wie die zwingende Bezeichnung und Konkretisierung des Zeitarbeitnehmers im AÜV vor der Überlassung, die große Schwierigkeiten für die tägliche Arbeit mit sich bringen, sind in dem neuen Entwurf unverändert enthalten!

Höchstüberlassungsdauer

Wenig überraschend beinhaltet der neue Entwurf ebenfalls eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Eine Ausnahme hiervon kann jedoch auch weiterhin nur durch einen Tarifvertrag der Einsatzbranche erfolgen. Lediglich die Anwendbarkeit dieser Tariföffnung nur durch tarifgebundene Unternehmen ist entfallen. Dabei ist die Regelung für nicht tarifgebundene Unternehmen so kompliziert ausgestaltet, dass kaum ein Kunde erkennen können wird, ob eine längere Einsatzdauer für ihn möglich ist.

Damit wird die (Tarif –) Eigenständigkeit der Branche Zeitarbeit weiterhin negiert!

Equal Treatment

Immer noch soll ein neuer § 8 AÜG–E eingeführt werden der fordert, dass

- *„der Verleiher verpflichtet ist, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers ... geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz)“.*
- *sofern „im Betrieb des Entleihers Sachbezüge gewährt werden, ein Wertausgleich in Euro erfolgen“ soll.*

Neu ist der Versuch einer Definition, wann eine Gleichstellung des Zeitarbeitnehmers erfolgt ist:

- *„Erhält der Leiharbeitnehmer das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt oder in Ermangelung eines solchen ein für vergleichbare Arbeitnehmer in der Einsatzbranche geltendes tarifvertragliches Arbeitsentgelt, wird vermutet, dass der Leiharbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsentgelts im Sinne von Satz 1 gleichgestellt ist.“*

Ebenfalls die grundsätzliche Tariföffnungsklausel in § 8 Abs. 4 AÜG-E ist unverändert und bestimmt, dass von diesem Gleichstellungsgrundsatz durch einen Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche (BAP/iGZ) nur für 9 Monate abgewichen werden darf.

Neu und die einzige echte Verbesserung für die Zeitarbeitsbranche ist die Tariföffnung hinsichtlich der Branchenzuschlags-Tarifverträge:

- *„Eine längere Abweichung durch Tarifvertrag ist nur zulässig, wenn*
 - a) nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist, und*
 - b) nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt.“*

Diese Änderung eröffnet eine grundsätzliche Tariföffnung vom Equal Treatment durch die Branchenzuschlags-Tarifverträge. Diese Änderung ist nicht nur eine Verlängerung der Anwendungsfrist von 12 auf 15 Monate. Auch eine längere Abweichung vom Equal Treatment Grundsatz durch Tarifvertrag ist möglich, wenn eben dieser Tarifvertrag nach 15 Monaten ein vergleichbares Arbeitsentgelt beinhaltet.

Erfreulich ist, dass hiermit die Vergütungsregelungen für Zeitarbeitnehmer wieder in die Hände der Tarifparteien gelegt werden. Dennoch stellt auch diese Regelung einen Eingriff in die Tarifautonomie dar, da die Vorgaben so eng gestaltet sind, dass für die Tarifverhandlungen kaum noch eigener Entscheidungsspielraum verbleibt. Es bleibt abzuwarten, wie verhandlungsbereit die DGB – Gewerkschaften in diesem Punkt bei den kommenden Tarifverhandlungen Ende des Jahres sein werden.



Dr. Adrian Hurst

Bleiben Sie immer auf dem Laufenden - Mit dem neuen **RSS-Feed von Hurst & Consult** immer automatisch die neuesten Rechtsinfos zu Personaldienstleistung & Recht! **Jetzt anmelden!**
<http://www.hurst-consult.de/index.php?id=rss-news>

Seminar "Vertrieb trifft Recht" – Die AÜG-Reform

In unseren **Seminaren am 14. März 2016 in Frankfurt und 13. April in Stuttgart** erfahren Sie, welche Änderungen die AÜG-Reform bringt und wie Sie diese vertrieblich nutzen können. **Jetzt anmelden!**
http://www.hurst-consult.de/fileadmin/User/PDFs/2016/Seminar_AUEG-Reform.pdf