

Die AÜG – Reform

Wo „equal pay“ draufsteht ist „equal treatment“ drin!

Seit Frau Nahles am 16. November den 1. Gesetzesentwurf zur Regulierung von Zeitarbeit und Werkverträgen veröffentlicht hat, ist nicht nur die Zeitarbeitsbranche sondern die gesamte deutsche Wirtschaft in Aufruhr.

Grundsätzlich kam dieser Gesetzesentwurf nicht überraschend. Bereits im Koalitionsvertrag hatte die große Koalition festgelegt, dass der Missbrauch von Werkverträgen eingeschränkt, eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten in der Zeitarbeit eingeführt und „Leiharbeitnehmer nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgeltes den Stammarbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt (equal pay)“ werden sollten. Diese vereinbarten Regelungen wurden in dem Gesetzesentwurf jedoch deutlich überschritten.

Die Kritik an der AÜG – Reform konzentrierte sich hinsichtlich der Zeitarbeit auf die – gerade im Hinblick auch auf die Flüchtlingspolitik – grundsätzliche Regulierung und die fehlenden Öffnungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag oder Gesetz.

Hierbei wird eine grundlegende Katastrophe für die Zeitarbeit übersehen. Die versteckte Einführung eines umfassenden Gleichbehandlungsgrundsatzes (**equal treatment**). Das Heimtückische daran ist, dass sowohl der Koalitionsvertrag als auch die Begründung des Gesetzesentwurfs davon sprechen, dass „Leiharbeitnehmer nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgeltes den Stammarbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt (equal pay)“ werden sollen. Die auf Seite 5 des Referentenentwurfs folgende konkrete Änderung des AÜG verlangt nach 9 Monaten aber die Gleichstellung der wesentlichen Arbeitsbedingungen und damit **equal treatment!**

So bestimmt der Referentenentwurf, dass ein neuer § 8 AÜG–E eingeführt werden soll. Dieser 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)“.
- Gleichzeitig wird ein neuer Satz 2 eingeführt, der bestimmt, dass sofern „im Betrieb des Entleihers Sachbezüge gewährt werden, ein Wertausgleich in Euro erfolgen“ soll.

Dies ist nichts anderes als der bereits seit 2003 im AÜG festgelegte Gleichstellungsgrundsatz bzw. equal treatment ergänzt durch die Verpflichtung zur Auszahlung gewährter Sachbezüge. Dieser Gleichstellungsgrundsatz konnte bislang durch die Anwendung eines Zeitarbeit – Tarifvertrages (BAP/iGZ) abgedungen werden.

Diese Tariföffnungsklausel ist auch in dem neuen § 8 Abs. 2 und 3 AÜG-E enthalten. Allerdings wird sie durch den neu eingeführten § 8 Abs. 4 AÜG-E gesperrt. Dieser bestimmt:

- „(4) Eine abweichende tarifliche Regelung im Sinne von Absatz 2 gilt hinsichtlich des Arbeitsentgelts nur für die ersten neun Monate einer Überlassung an einen Entleiher.“ ...

Damit sieht der Referentenentwurf keine Einführung oder Bestimmung eines Vergleichsentgelts (equal pay) vor sondern den schlichten Wegfall der Tariföffnungsklausel nach 9 Monaten und damit equal treatment.

Sowohl der Koalitionsvertrag als auch die Gesetzesbegründung haben die Branche glauben lassen, die Politik hätte endlich den Unterschied zwischen gleichem Lohn und absoluter Gleichbehandlung verstanden.

Nunmehr ist das passiert, was die Branche seit Jahren befürchtet:

Der Wegfall der Tariföffnungsklausel (nach 9 Monaten) und das damit verbundene Aufleben des umfassenden Gleichbehandlungsgrundsatzes (equal treatment), der in der Praxis nahezu undurchführbar ist.

Darauf sollten Sie vorbereitet sein!



Dr. Adrian Hurst