

„Wir haben zum ersten Mal in der Geschichte überhaupt eine gesetzliche Regelung, die ganz eindeutig die Rechte der Zeitarbeitnehmer stärkt“ so sagte es Frau Nahles am Abend des 10. Mai 2016.

Der Koalitionsausschuss hat sich darauf verständigt, dass das Gesetz zur Regulierung des Fremdpersonaleinsatzes vom Bundeskabinett beschlossen werden soll. Bis zu dessen Beschluss sollen die in der Ressortabstimmung offen gebliebenen Punkte wie folgt geändert werden:

1. Höchstüberlassungsdauer

- Die Überlassungshöchstdauer (es bleibt bei 18 Monaten) wird so modifiziert, dass auch nicht tarifgebundene Unternehmen (OT-Betriebe) ohne zeitliche Begrenzung von tariflichen Öffnungsklauseln Gebrauch machen können, wenn der Tarifvertrag für Betriebsvereinbarungen eine abweichende Höchstdauer ausdrücklich festlegt. Gibt es keine Öffnungsklausel, können OT-Betriebe durch eine Betriebsvereinbarung die Überlassungsdauer auf höchstens 24 Monate anheben.
- Bei der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer wird die Unterbrechungszeit von sechs auf drei Monate verkürzt. Das bedeutet, dass bei Unterbrechungszeiten bis zu drei Monaten alle davor und danach liegenden Überlassungszeiten zusammengerechnet werden.

2. Equal Pay

- Bisher sieht das Gesetz vor, dass auch Einsatzzeiten vor Inkrafttreten angerechnet werden. Der Gesetzentwurf wird dahingehend geändert, dass nur Überlassungszeiten nach Inkrafttreten des Gesetzes zählen.
- Die Unterbrechungszeit wird wie bei der Höchstüberlassungsdauer von sechs auf drei Monate reduziert. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Monaten bedarf es also einer erneuten, mindestens neun Monate andauernden Überlassung in den Einsatzbetrieb, bevor ein zwingender Anspruch auf Equal Pay entstehen kann.

3. Zoll / Mitbestimmung

- Bisher sieht der Gesetzentwurf eine Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes dahingehend vor, dass der Zoll den Arbeitsschutzbehörden eine Mitteilung machen muss, wenn dieser Verstöße gegen den Arbeitsschutz feststellt. Diese Ergänzung entfällt ersatzlos.
- Zeitarbeitnehmer sollen bei der Bestimmung der Schwellenwerte bei der Unternehmensmitbestimmung beim Einsatzunternehmen mitzählen, wenn die Gesamtdauer der Überlassung sechs Monate übersteigt.

4. Streikbruch

- Das Kundenunternehmen darf Zeitarbeitnehmer nicht einsetzen, wenn dessen Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Zeitarbeitnehmer dürfen dann weiter überlassen werden, wenn sichergestellt ist, dass diese nicht Aufgaben (ggf. in der Kette) wahrnehmen, die bisher von streikenden Stammbeschäftigten verrichtet wurden. Das Konzernprivileg wird dadurch nicht beeinträchtigt.

Wichtig aus unserer Sicht ist die Vorgabe, dass die Regelung zum Equal Pay entgegen der ursprünglichen Planung nicht rückwirkend gilt und das Gesetz auch nicht wie geplant zum 01. Januar 2017, sondern am 01. Juli 2017 in Kraft treten soll.

Erschreckend bleibt, dass das Gesetz Equal Pay vorschreibt, jedoch keinerlei Definition liefert. Diese müssen nun die Tarifvertragsparteien und Gerichte festlegen.

„Was lange währt, wird endlich gut“ - Davon ist der Referentenentwurf, auch nach den jüngsten Änderungen, noch weit entfernt. Im Vergleich zum Erstentwurf aus November 2015 sind zwar einige Verbesserungen vorgenommen worden, aber „gut“ geht anders. Es bleibt weiterhin abzuwarten, ob im Gesetzgebungsverfahren noch Anpassungen durchgesetzt werden können.

Bernd Conen