

Mit Koalitionsvereinbarungen ist es wie mit einer Schachtel Pralinen: „Man weiß nie, was man bekommt.“ Ein bisschen Überlassungsdauer einschränken hier, ein bisschen Equal Pay da – spätestens hier reibt man sich verwundert die Augen und denkt: „Das ist doch alles in den Tarifverträgen definiert. Wo ist die Tarifautonomie geblieben?“ Wie auch immer, ein vorheriger Blick der Koalitionspartner in die Tarifbroschüren unserer Sozialpartner hätte bestimmt gut getan.

Kommen wir zu den einzelnen Punkten der Vereinbarung:

„... indem wir eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festlegen...“

Laut einer Umfrage des iGZ betrifft dies rund ein Drittel aller Einsätze, hier vor allem qualifizierte Facharbeiter. Für die betroffenen Mitarbeiter bedeutet dieses staatlich verordnete Einsatzende oftmals empfindliche Einbußen beim Gehalt. Die nach neun Monaten erreichte Gleichstellung beim Lohn wird damit auf maximal neun Monate beschränkt. Offen bleibt, warum eine längere Überlassung, auch im Hinblick auf längerfristige Projektarbeit, Elternzeitvertretung, Auftragsunsicherheit usw., ausgeschlossen sein soll – vor allem, wenn die Mitarbeiter denselben Lohn erhalten, wie vergleichbare Mitarbeiter im Einsatzbetrieb.

„... Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern gleichgestellt werden.“

Eine gesetzliche Regelung, die die gleiche Bezahlung nach neun Monaten als zwingend vorschreibe, würde das tarifliche System der Branchenzuschläge aus den Angeln heben. Die Frage hierbei ist, wie man eine Gleichstellung nur beim Lohn – und eben nicht bezogen auf alle Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) rechtsicher regeln möchte. Insgesamt hat der iGZ erhebliche Bedenken daran, dass ein Eingriff in die Branchenzuschläge mit der Verfassung in Einklang zu bringen ist.

„... kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern als Streikbrecher.“

Im Tarifabschluss der Zeitarbeit im September 2013 ist bereits ein entsprechendes Verbot vorgesehen, sodass ein gesetzlicher Regelungsbedarf nicht besteht.

„... zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte wird gesetzlich klargestellt, dass Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten grundsätzlich zu berücksichtigen sind.“

In der Praxis dürften sich Schwierigkeiten ergeben, wann Zeitarbeitnehmer tatsächlich zählen, denn die Schwellenwerte stellen teilweise auf „die in der Regel“ beschäftigten Mitarbeiter ab (§§ 9, 38 BetrVG). Wann dies der Fall ist, dürfte von der Koalition wohl nicht festgelegt werden, so dass weiterhin Raum für Streitigkeiten und Rechtsunsicherheit bleibt.

„... zum 01. Januar 2015 wird ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitzunde für das gesamte Bundesgebiet gesetzlich eingeführt. ...tarifliche Abweichungen sind unter folgenden Bedingungen möglich - “

Auswirkungen sind in Westdeutschland nicht zu erwarten, da hier bereits seit dem 01.11.2013 ein tariflicher Mindestlohn von 8,50 gilt. Allenfalls die geplante Erweiterung des Geltungsbereiches des AentG auf bislang nicht erfasste Branchen könnte ggf. die in der Zeitarbeit geltende Lohnuntergrenze überlagern.

Fazit

Der große Wurf ist der „GroKo“ zumindest im Hinblick auf die Änderungen für den zukünftigen Fremdpersonaleinsatz nicht gelungen. Fakt ist, dass der Gesetzgeber die Zeitarbeit wieder stärker gesetzlich regulieren wird. Eigentlich sind die Überschriften des Koalitionsvertrages richtig gesetzt

„Beschäftigungschancen verbessern – Tarifautonomie stärken – Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindern – Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln“

Aber bei der Umsetzung des Kleingedruckten sollte die Politik darauf achten, dass aus dem Sprungbrett Zeitarbeit nicht erneut eine überbürokratisierte Beschäftigungsform wird, die den modernen Flexibilitätsbedürfnissen der Wirtschaft nicht gerecht wird und auch den Mitarbeitern nicht mehr Sicherheit verschafft.