

Kurz nach der Bundestagswahl 2013 wurde in der Koalitionsvereinbarung der GroKo vereinbart, dass das AÜG im Hinblick auf die Überlassungsdauer, den Gleichbehandlungsgrundsatz (Equal Pay), den Einsatz von Mitarbeitern in bestreikten Betrieben und das Thema der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung (Werk- bzw. Dienstverträge) reguliert werden soll.

Knapp zwei Jahre vor der nächsten Bundestagswahl, im November 2015, lag der entsprechende Referentenentwurf aus dem Hause Nahles vor. Dieser sollte noch vor Weihnachten die erste Lesung im Bundestag durchlaufen. Doch die kritischen Stimmen aus der Union, aus Arbeitgeberkreisen und zum Teil auch aus Gewerkschaftskreisen veranlasste unsere Kanzlerin zu folgender Aussage:

„Es scheint unstrittig zu sein, dass das, was jetzt vorgelegt wurde (...), über den Koalitionsvertrag hinausgeht (...). In diesem Fall werde ich wachen, dass wir über den Koalitionsvertrag nicht hinausgehen.“

Mitte Februar 2016 kam nun der zweite, leicht abgeänderte Entwurf, um das Gesetzgebungsverfahren zu durchlaufen. Allerdings wird dieser nun durch die CSU boykottiert, da laut Ansicht der CSU dieser zweite Entwurf immer noch weit über die Koalitionsvereinbarung hinausgehe. Ob das Machtspiele innerhalb der Koalition sind oder ob ernst gemeinte Absichten dahinter stecken, kann zur Zeit niemand sagen.

Folgende Punkte sollen in das AÜG bzw. das BGB aufgenommen werden:

1. Höchstüberlassungsdauer
 - Höchstens 18 Monate
 - Überlassungszeiten vor dem 01.01.2017 bleiben unberücksichtigt
 - Unterbrechung von mindestens 6 Monate
 - Auf den Arbeitnehmer bezogen
- 1.1. Abweichungsmöglichkeiten
 - Durch einen Tarifvertrag eines tarifgebundenen Unternehmens der Einsatzbranche kann die Überlassungsdauer erhöht werden, eine Begrenzung nach oben wurde nicht festgelegt
 - Ein nicht tarifgebundenes Unternehmen der Einsatzbranche kann durch eine Betriebsvereinbarung eine Höchstüberlassungsdauer von bis zu 24 Monaten festlegen
2. Gleichbehandlungsgrundsatz (Equal Pay)
 - Ab dem 10. Monat, wenn der Kundenbetrieb nicht unter die Branchentarifverträge fällt (z.B. Logistikbranche, Handel etc.)

- Ab dem 15. Monat, wenn der Kundenbetrieb unter die Branchentarifverträge fällt und dies durch einen Tarifvertrag festgelegt ist
- Gilt ab dem 01.01.2017, vorherige Überlassungszeiten werden berücksichtigt
- Unterbrechung von mindestens 6 Monate
- Auf den Arbeitnehmer bezogen

2.1. Inhalt des Equal Pay

- Sämtliche Entgeltbestandteile wie z.B. Stundenlohn, Überstundenzuschlag, Schichtzulagen, sonstige Zulagen, Provisionen etc.
- Wesentliche Arbeitsbedingungen wie z.B. Pausen, Ruhezeiten, Urlaub, Arbeitszeitkonten etc.
- Eventuelle Sachbezüge wie z.B. vergünstigter Firmeneinkauf, Kantine, Firmen-Kfz etc. Diese können in € ausgeglichen werden

3. Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen / verdeckte Arbeitnehmerüberlassung

- Unterrichtung des Betriebsrates
- Maßgebend ist die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses
- Freie Wahl der Arbeitszeit
- Keine freie Gestaltung der geschuldeten Leistung
- Es wird keine Gewähr für die Leistung übernommen usw.

4. Einsatzverbot bei Streik

- Wird ein Betrieb oder ein Betriebsteil bestreikt, dürfen keine Mitarbeiter eines überlassenden Unternehmens eingesetzt werden

5. Mitwirkungs- u. Mitbestimmungsrechte

- Mit Ausnahme des § 112a BetrVG werden entlehene Mitarbeiter bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten mitgezählt

Sicher, mit einigen Punkten kann man leben wie z.B. mit der Höchstüberlassungsdauer oder dem Streikverbot. Doch welches Bürokratiemonster hat Frau Nahles mit dem Gleichstellungsgrundsatz geschaffen? Ist dieses Monster überhaupt zu bändigen? Wir sagen ganz klar: „Nein“. Weder Sie als Kunde noch wir als Dienstleister sind in der Lage die ganze Vielfalt der Lohnautonomie, die schon in einem einzelnen Betrieb sehr unterschiedlich sein kann, rechtsicher und transparent für den eingesetzten Mitarbeiter darzustellen bzw. ordnungsgemäß und richtig abzurechnen.

Mit ihrem Vorhaben wird Frau Nahles, bis dato gut bezahlte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach 9 bzw. 15 Monaten Einsatz wieder zurück in den tariflichen Grundlohn schicken. Ob den Mitarbeitern damit geholfen ist, wage ich zu bezweifeln. Zudem dürfte es aus europarechtlicher Sicht kritisch sein, die Geltung eines Equal-Pay-Gebotes mit einer Höchstüberlassungsdauer zu garnieren. Da ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, der/die Equal Pay erhält, hinsichtlich der Dauer nicht mehr schutzwürdig ist.

Für uns ist dieser Gesetzesentwurf praxisfremd und hochbürokratisch. Ob sich die Koalition damit einen Gefallen tut, bleibt abzuwarten.

Bernd Conen