

Schreiben an die arbeitsmarktpolitischen Fachleute in der CDU/CSU – FDP-Bundestagsfraktion

Münster/Berlin, den 16. Juni 2010

Betr.: BMAS – Diskussionsentwurfes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach Prüfung des BMAS – Diskussionsentwurfes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) vom 4. Juni 2010 nehmen wir als Arbeitgeberverband mittelständischer Zeitarbeitsfirmen wie folgt Stellung:

Vorbemerkung:

Grundsätzlich sollte man die AÜG-Änderung zum Anlass nehmen, die sachlich unzutreffende und als Abwertung empfundene Bezeichnung „Leiharbeit“ endlich aus dem Gesetz zu ersetzen, etwa gegen den neutralen, eingeführten Begriff der „Zeitarbeit“.

Aus unserer Sicht sind die vorgeschlagenen notwendigen Anpassungsbedarfe an die EU-RL Zeitarbeit weitgehend akzeptabel.

1. Allerdings finden wir die **Änderung des Arbeitnehmerentsendegesetzes** zu Artikel 2 (vgl. Seite 16f) nicht praxismäßig bzw. systemwidrig, zumal das Bundesarbeitsgericht gerade unlängst die Praxis der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bzw. der Bundesagentur für Arbeit als rechtswidrig eingestuft hat (vgl. BAG vom 21. Oktober 2009), weil nach Meinung des höchsten Arbeitsgerichtes für die Geltung von Branchenmindestlöhnen der **betriebliche Geltungsbereich** eines Tarifvertrags eröffnet sein müsse.

Kurze Erläuterung hierzu:

Das BAG (Az. 5 AZR 951/08) hatte eine Entscheidung des LAG Niedersachsen bestätigt, wonach das Arbeitnehmerentsendegesetz, welches auch Zeitarbeitsunternehmen zur Zahlung von Branchenmindestlöhnen verpflichtet, in vielen Fällen auf Personaldienstleister keine Anwendung findet. Es geht hierbei um Sachverhalte, bei denen der Arbeitnehmer zwar eine solche – tariflich geschützte - Tätigkeit verrichtet, der **Kundenbetrieb selbst den entsprechenden Tarifwerken jedoch gar nicht unterfällt**, weil er als Mischbetrieb überwiegend anderen Tätigkeiten nachgeht. Dann ist der betriebliche oder auch sachliche Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht eröffnet.

Beispiel:

Eine Reinigungskraft wird an ein Hotel oder ein Maler an einen Industriebetrieb überlassen.

Jedenfalls die Bundesagentur als Prüfungsbehörde vertrat bis dato die Auffassung, dass es in diesen Fällen nur auf den persönlichen und nicht auf den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages ankommt, das Zeitarbeitsunternehmen müsste in dem Beispiel also den Tariflohn der Gebäudereiniger bezahlen. Würde das Hotel den Arbeitnehmer selbst einstellen, wäre es jedoch nicht an den Tarifvertrag gebunden. Es ist unverständlich, womit diese offensichtliche Ungleichbehandlung zwischen einem Zeitarbeitsunternehmen und einem Nicht-Zeitarbeitsunternehmen gerechtfertigt sein soll. Ausweichgefahren wurden weder behauptet noch nachgewiesen. Das alleinige Ziel der Wiederherstellung der Kontrollpraxis der Aufsichtsbehörden, wie sie vor der BAG-Entscheidung bestand, dürfte als Argument für die Ungleichbehandlung und den Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien in der Zeitarbeit nicht genügen.

U.E. liefert das BMAS auch überhaupt keine inhaltliche Begründung, warum es zukünftig allein auf die „ausgeübte Tätigkeit“ ankommen soll.

2. Die „**Anti-Missbrauchsklausel**“ („**Fall Schlecker**“ u.a.) nimmt den Rechtsgedanken richtig auf, den wir bei unseren verbandsinternen Diskussionen auch immer grds. präferiert haben (Drehtüreffekt verhindern durch Sperrfrist von 6 Monaten). Dem Vorschlag stimmen wir deshalb auch zu.

3. Die **Regelung zu einer Lohnunterschranke**, die der Tarifausschuss festlegen soll, ist gegenüber dem seinerzeitigen „Scholz-Entwurf“ vor der letzten Bundestagswahl als Kompromiss in der Großen Koalition bzgl. der Ermittlung bzw. der Verfahrensregelung wesentlich abgespeckt und damit praktikabler geworden. Wenn auch ordnungspolitisch gesehen eher eine „**second-best-Lösung**“, weil eine Regelung über einen vereinbarten Tarif-Mindestlohn (vgl. bereits vereinbarte Tarifverträge iGZ/BZA-DGB-TG Zeitarbeit) und eine Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz branchen- bzw. sachgerechter wäre. Wenn es neben dem Bauhauptgewerbe eine Branche gibt, wofür dieses Gesetz eigentlich gemacht wurde (Entsendefälle, Schutzschirm gegen Lohngefälle), dann doch sicherlich die Arbeitnehmerüberlassung, die typischerweise auch grenzüberschreitend stattfindet. Egal, welche Weg hier beschritten wird: wichtig ist vor allem, dass es überhaupt zu eine (Tarif)Mindestlohnregelung alsbald kommt, damit die in Deutschland erreichten Standards in der Branche nicht ganz legal ab Mai 2011 ausgehöhlt werden können.

Mit freundlichen Grüßen

RA Werner Stolz
Hauptgeschäftsführer



iGZ - Bundesgeschäftsstelle

Erphostraße 56
48145 Münster

Tel.: 0251 98112-13
Fax: 0251 98112-25

stolz@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

iGZ - Hauptstadtbüro Berlin

Schumannstr. 17
10117 Berlin

Tel.: 030 280459-88
Fax: 030 280459-90