

Auswirkungen der **Koalitionsbeschlüsse** zur Zeitarbeit auf die Tarifverträge

Ergebnisse Koalitionsverhandlungen Zeitarbeit

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50€

Gleichstellung beim Arbeitsentgelt ab 10. Monat

18 Monate Höchstüberlassungsdauer

Gleichstellung von Scheinwerkverträgen mit unerlaubter AÜ

Einsatzverbot in bestreikten Betrieben

Berücksichtigung der Zeitarbeitnehmer bei Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes

Keine Änderungen im Befristungsrecht

Kein Verbot der Konzernleihe

8,50 € Mindestlohn – keine **Auswirkungen auf die Zeitarbeit**

Tarifverträge der Zeitarbeit voraussichtlich nicht betroffen:

Koalitionsvertrag sieht vor, dass tariflich vom gesetzlichen Mindestlohn abgewichen werden kann, **wenn** ein zum Zeitpunkt des Abschlusses der Koalitionsverhandlungen gültiger Tarifvertrag bis spätestens 31.12.2016 das Mindestlohniveau erreicht.

iGZ-DGB-Tarifvertrag sieht für das Tarifgebiet Ost bereits ab dem 01.06.2016 einen Tariflohn von 8,50 Euro vor

Equal Pay ab dem 10. Monat - **Umsetzung**

Equal Pay nicht Equal Treatment!

Mehrere Umsetzungsmöglichkeiten:

1. Erfüllung des Koalitionsbeschlusses durch Branchenzuschlagstarifverträge in der bisherigen Form (mildere Regelung): Tarifparteien erhalten seitens der Politik den Auftrag, ergänzend zu den bestehenden Branchenzuschlagstarifverträgen einen Auffangtarifvertrag für alle bisher nicht erfassten Branchen zu vereinbaren
2. Gesetzliches Equal Pay ab dem 10. Monat: Die 5. Stufe im jeweiligen Branchenzuschlagstarifvertrag wäre dann Equal Pay. Tarifverträge müssten entsprechend angepasst werden (vgl. aber nächste Folie)

Equal Pay ab dem 10. Monat – **Eingriff in bestehende Tarifverträge**

Equal Pay nicht Equal Treatment!

Die TV BZ und das AÜG definieren Equal Pay unterschiedlich. Ein gesetzliches Equal ab dem 10. Monat griffe daher in die Tarifverträge ein. Das wäre verfassungsrechtlich bedenklich. Die Tarifverträge gelten bekanntlich bis 2017.

Höchstüberlassungsdauer

1. 18 Monate Höchstüberlassungsdauer

Mitarbeiter muss aus Kundenbetrieb nach 18 Monaten abgezogen werden (und darf erst nach einer Karenzzeit von x Monaten dorthin wieder überlassen werden).

2. Abweichung durch Tarifvertrag / Öffnungsklausel

Der Koalitionsvertrag sagt, dass hiervon durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Denkbar ist, dass eine künftige gesetzliche Regelung zulässt, dass eine längere Überlassung in Tarifverträgen vereinbart werden kann. Denkbar ist auch, dass tarifliche Regelungen zu Übernahmeangeboten (z.B. TV Leiz) erlaubt bleiben werden. Ein (indirekter) Eingriff in bestehende Tarifverträge kommt in Betracht und wäre verfassungsrechtlich fragwürdig.

Höchstüberlassungsdauer

Bezogen auf das Kundenunternehmen insgesamt oder auf den konkreten Arbeitsplatz?

Kundenbezogen und arbeitnehmerbezogen: Derselbe Arbeitnehmer darf an dasselbe Kundenunternehmen / denselben Kundenbetrieb nicht länger als 18 Monate überlassen werden.

Arbeitsplatzbezogen und arbeitnehmerbezogen: Derselbe Arbeitnehmer darf wohl an denselben Kunden, jedoch nicht auf denselben Arbeitsplatz länger als 18 Monate überlassen werden. Ein anderer Arbeitnehmer darf nach einer Karenzzeit (in der der Arbeitsplatz von Zeitarbeitnehmern nicht besetzt werden darf) auf denselben Arbeitsplatz überlassen werden.

- Vorbild für das zweite Modell: mehrere europäische Staaten

Höchstüberlassungsdauer versus Dauerarbeitsplatz

LAG-Rechtsprechung/in Ansätzen BAG (10.7.2013): Überlassung auf sogenannte Dauerarbeitsplätze unabhängig von einer Zeitkomponente nicht möglich; also: ist ein Arbeitsplatz als dauerhaft zu bezeichnen, ist eine Überlassung von Vornherein ausgeschlossen = rein arbeitsplatzbezogene Sichtweise.

Gesetzgeber: Höchstüberlassungsdauer = zeitliche Befristung der Überlassung, unabhängig davon, ob es sich um einen „Dauerarbeitsplatz“ handelt oder nicht.

These: Eine zeitlich befristete Überlassung auf 18 Monate ist für die Zeitarbeit immer noch besser als ein Verbot der Überlassung auf „Dauerarbeitsplätze“.

Höchstüberlassungsdauer zulässig und erforderlich?

Erforderlich wegen Arbeitnehmerschutz?

Wenn künftig ab dem 10. Monat flächendeckend Equal Pay gilt, wie rechtfertigt sich dann eine Höchstüberlassungsdauer überhaupt noch? (besser dauerhaft bei einem seriösen Zeitarbeitsunternehmen als fest angestellt bei der „Schmuddel-GmbH“)

Zulässig angesichts EU-Recht?

Der EuGH (C-533/13) prüft aufgrund der Vorlage durch ein finnisches Arbeitsgericht vom 9.10.2013 derzeit, ob ein längerfristiger Einsatz vor dem Hintergrund der Zeitarbeitsrichtlinie überhaupt verboten werden darf.

Gesetzgeber sollte nichts regeln, was sich alsbald als europarechtswidrig erweisen könnte.

Gleichstellung von **Scheinwerkverträgen mit unerlaubter AÜ**

Die Überlassungserlaubnis soll nur noch dann Wirkung entfalten, wenn die, die einen Vertrag abgeschlossen haben, ihn als Arbeitnehmerüberlassung gekennzeichnet haben; Scheinwerkverträge = verdeckte AÜ wären daher von der Erlaubnis nicht mehr abgedeckt

Sonstige Beschlüsse

Verbot der Überlassung in bestreikte Betriebe: Ein solches Verbot sehen die DGB-Tarifverträge in der Zeitarbeit seit jeher (2003) vor

Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmer bei Schwellenwerten nach dem Betriebsverfassungsgesetz: dies muss aufgrund einer BAG-Rechtsprechung berücksichtigt werden (Gesetz erübrigt sich)

keine Änderungen im Befristungsrecht wie ursprünglich angedacht

Kein Verbot der Konzernleihe wie ursprünglich angedacht

Zeitschiene Umsetzung

Koalitionsbeschlüsse

Es bestehen Anhaltspunkte, dass mit einem Gesetzesentwurf bezüglich der zeitarbeitsrelevanten Themen nicht vor der 2. Jahreshälfte gerechnet werden kann, da das zuständige Bundesarbeitsministerium zunächst die Rententhemen auf den Gesetzesweg bringen will.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**