

Z direkt!

Extra
4. Potsdamer Rechtsforum 2015

AÜG-REFORM UNTER DER LUPE

Rechts-Experten diskutieren Zeitarbeitsregulierungen







Fundament für faire Zeitarbeit

Zum mittlerweile vierten Mal hat der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) das Potsdamer Rechtsforum veranstaltet. Längst

hat sich das Angebot bundesweit nicht nur als Plattform juristischer Experten etabliert, sondern ist auch zu einem Markt der Möglichkeiten geworden. Neben den hochkarätigen Vorträgen zu allen für die Zeitarbeitsbranche rechtswissenschaftlich relevanten Themen wird das iGZ-Forum auch stets gern genutzt, um Meinungen und Erfahrungen auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und viele sachspezifische Fragen zu beantworten.

Mit dieser juristischen Plattform hat der iGZ eine Basis sowohl für die Diskussion juristischer Fachfragen als auch für die Weiterentwicklung von Ideen geschaffen. Das Niveau spricht für sich – seit der ersten Veranstaltung in Potsdam verzeichnet der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche stetig steigende Teilnehmerzahlen. Das Interesse ist ganz offenbar ungebrochen. Wen wundert's, liefern Politik und Gesetzgeber doch regelmäßig neuen juristischen Zündstoff in ihren Regulierungsbestrebungen zur Zeitarbeit. Und es ist doch gerade auch das Spannungsfeld zwischen gesetzlicher Maßnahme und der Hoheit der

Tarifautonomie, das für das Rechtsforum immer wieder Diskussionsebenen schafft. Nicht zuletzt deshalb erfreuen sich auch die Diskussionsrunden der Rechtsforen mit Vertretern aller an der Zeitarbeit beteiligten Lager großen Interesses. Der iGZ ist vor allem auch bei der Politik ein immer wieder gern gefragter Partner wenn es darum geht, Weichen – wie etwa bei der gesetzlichen Formulierung zum Mindestlohn – zu stellen. Auch in jüngster Vergangenheit wurde das Veto des Verbands zur Begrenzung der Überlassungsdauer gehört, und nun muss die für alle Beteiligten optimale Lösung gefunden werden.

Seit seiner Gründung 1998 richtet und richtet der iGZ seinen Fokus unter anderem auf die kostenlose juristische Beratung seiner Mitgliedsunternehmen durch verbandseigene Rechtsanwälte. Daneben bietet der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen auch ein halbjährlich neu aufgelegtes umfangreiches Seminarprogramm an. Diese vielfachen Bestrebungen des iGZ haben die Zeitarbeitsbranche immer weiter vorangebracht und bilden längst ein solides Fundament für faire Löhne und einen fairen Wettbewerb.

Ariane Durian
iGZ-Bundesvorsitzende

Impressum

Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL 10 | Albersloher Weg 10
48155 Münster
E-Mail: presse@igz-zeitarbeit.de
www.igz-zeitarbeit.de

Verantwortlich

RA Werner Stolz,
Hauptgeschäftsführer

Chefredaktion

Maren Letterhaus

Redaktion

Wolfram Linke

Texte

Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
RAIn Judith Schröder,
RA Stefan Sudmann

Fotos

Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
www.fotolia.de

Gestaltung, Layout und Satz

Maren Letterhaus, Wolfram Linke

Druck

IVD GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 240, 49475 Ibbenbüren
www.ivd.de

RA Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer

Stärken der Zeitarbeit nutzen

Man muss auch träumen dürfen: iGZ-Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz zeichnete mit einer denkwürdigen Rede beim 4. Potsdamer Rechtsforum vor 270 Zuhörern eine Welt, in der Zeitarbeit als ideales Flexibilisierungsinstrument der Wirtschaft anerkannt ist und dazu genutzt wird, Flüchtlinge kurzfristig zu integrieren.

Stolz richtete den Blick auf die geplanten gesetzlichen Regulierungen der Zeitarbeit. Geht es nach dem Willen der Politik, soll die Überlassungsdauer künftig auf 18 Monate beschränkt werden, und es soll Equal Pay nach neun Monaten geben.

„Ich träume mal, dass Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vor die Presse tritt und sagt: ‚Die Lage ist ernst. Jetzt ist es wichtig, dass die Sozialpartner zusammen arbeiten – auch angesichts der Flüchtlingskrise. Wir schaffen das unter bestimmten Voraussetzungen mit einem Gesetzentwurf, der in der Zeitarbeit für mehr und nicht weniger Flexibilität sorgt. Und wir schreiben jetzt Zeitarbeit und nicht mehr Leiharbeit, weil der Begriff diskriminierend ist. Wir öffnen das Bauhauptgewerbe für die Zeitarbeit und wir heben die zeitliche Begrenzung im Flüchtlingsparagrafen

auf. Wir brauchen jetzt ein großes Bündnis für Arbeit und Soziales, und die Zeitarbeit ist herzlich eingeladen mitzuwirken. Der Gesetzgeber leistet lediglich flankierende Maßnahmen.“

Die Realität sieht – noch – anders aus. Stolz: „Ein ganz wichtiger Punkt zurzeit ist die Frage der Flüchtlingspolitik. Deutschland ist ein attraktives Land für Flüchtlinge. Wir hatten aber immer eine gesteuerte Zuwanderung.“ Jetzt, so der Hauptgeschäftsführer, kommen Asylsuchende aus unterschiedlichen Regionen. Deshalb gebe es Probleme, die mittlerweile tagtäglich diskutiert werden. „In den letzten Monaten fand zudem ein Paradigmenwechsel statt. Die Asylgesetzgebung war sehr stark auf Abschottung fokussiert.“ Inzwischen habe das Bemühen Vorrang, Flüchtlinge auch zu integrieren. Stolz: „Die Konflikte und die Ur-





sachen der Konflikte rücken mit den hier ankommenden Flüchtlingen viel näher. Wir müssen aus der Not eine Tugend und nicht die gleichen Fehler wie bei

den Gastarbeitern machen“, betonte der iGZ-Hauptge-

RA Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer

schäftsführer. „Es ist ein großer Fehler, die Zeitarbeit nicht als Integrationsfaktor zuzulassen.“ Die Änderung des ursprünglichen Beschlusses, die Zeitarbeit für Flüchtlinge nach drei Monaten zu öffnen, sei der Angst geschuldet, dass dann noch mehr Flüchtlinge kämen. Daher habe sich die Politik auf 15 Monate verständigt.

„Unselig“ sei die Diskussion im Anschluss gewesen. Wie etwa die Debatte um die Absenkung des Mindestlohns: „Die klare Absage der Absenkung ist gut, weil wir sonst eine Zweiteilung des Arbeitsmarktes haben“, begründete Stolz. Die geplante Verkürzung

des Asylverfahrens werde außerdem dazu führen, „dass sehr viele Flüchtlinge in die Kommunen kommen, wo dann die Eingliederungsarbeit geleistet werden muss“, warnte er und erinnerte in diesem Zusammenhang an die Stärken der Zeitarbeitsbranche: „In der Zeitarbeit wurden in der Vergangenheit 22 Prozent Migranten betreut. Wir sind Profis und das ist sehr gut.“

Auch auf die geplante weitere Regulierung der Zeitarbeit reagierte Stolz: Der iGZ habe sehr viel Aufklärungsarbeit in Berlin geleistet und vor den Folgen weiterer gesetzlicher Regulierungen gewarnt. Nahles liefere eventuell nur Steine statt Brot. Equal Pay nach neun Monaten gefährde die Branchenzuschlagstarife. Eine solche Regelung sei zum Nachteil der Zeitarbeitnehmer, wenn erst nach neun Monaten und nicht – wie bei den Branchenzuschlägen – nach vier oder sechs Wochen mehr gezahlt werde.

„Die geplante Begrenzung der Überlassungsdauer auf 18 Monate lässt sich nur so erklären, dass gewürfelt wurde“, wunderte sich Stolz. Laut EU-Richtlinie sei eine Regelung – vor allem auch mit Blick auf den Begriff „vorübergehend“ – nicht notwendig.

■ Wolfram Linke





Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) und RA Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer, im Dialog.

Diskussionsentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Gesetz vor Tarif – Wird die Vorfahrt geändert?

„Der Gesetzgeber sollte sich davor hüten zu viele Steine in die Tarifboote zu legen, weil sie sonst untergehen“, reagierte iGZ-Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz auf den Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), in dem die geplanten weiteren Regulierungen der Zeitarbeit auf Basis des Koalitionsvertrages definiert sind.

Der Diskussionsentwurf, so Stolz, gehe in wichtigen Punkten über den Koalitionsvertrag hinaus, beinhalte gravierende Eingriffe in die Tarifautonomie der Zeitarbeitsbranche und erschwere die Zeitarbeit durch zusätzliche bürokratische Anforderungen.

Willkürliche Dauer

„Die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten ist willkürlich und findet keine systema-

tische Stütze in anderen gesetzlichen Regelungen, die durchgehend längere Maximal-Fristen vorsehen“, kritisierte der iGZ-Hauptgeschäftsführer die geplante Beschränkung der Überlassungsdauer. Außerdem sei es nicht hinnehmbar, „dass die vorgesehene Tariföffnung auf die Parteien beschränkt ist, die zur Abweichung vom gesetzlichen Grundsatz befugt sind.“ Damit wären laut Stolz auf Arbeitgeberseite nur die Einsatzbranchen zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt.

Sachgerecht

„Es ist überhaupt nicht ersichtlich, warum eine Elternzeitvertretung durch Zeitarbeit über zwei Jahre in der einen Branche zulässig sein sollte, in der anderen aber nicht. Sachgerecht wäre für solche Fälle allein ein Tarifvertrag, der übergreifend von den Tarifparteien der Zeitarbeit abgeschlossen würde“, nannte er ein Beispiel.

Tarifautonomie

Als direkten Widerspruch zur Tarifautonomie bezeichnete er die geplante Regelung zu Equal Pay. Demnach soll eine Abweichung vom Gleichstellungsprinzip hinsichtlich der Entlohnung nach zwölf Monaten der Überlassung auch dann nicht möglich sein, wenn ein Branchenzuschlagstarifvertrag angewendet wird. Stolz: „Der Gesetzgeber soll nur dann aktiv werden, wenn die Tarifpartner nicht in der Lage sind diese Kernfunktion zur Gestaltung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen selbst wahrzunehmen. Die Regelung widerspricht also dem Grundgedanken der Tarifautonomie.“

Bürokratische Hürden

Der Diskussionsentwurf greife ohne Not in bestehende tarifvertragliche Strukturen ein und gefährde sie dadurch. Das gesetzliche Equal Pay laste der Wirtschaft hohe bürokratische Hürden auf und werde de facto zu Überlassungsgrenzen von neun oder zwölf Monaten führen statt nachhaltige Arbeitsplätze längerfristig zu sichern. Eine solche Änderung unterlaufe zudem das hohe Gut der Tarifautonomie. Bislang oblag es den Tarifverhandlungspartnern, sachgerechte Lösungen auszuhandeln.

Kleingedrucktes

„Arbeitsministerin Andrea Nahles muss sich auch an ihren Worten auf dem IG Metall-Gewerkschaftstag messen lassen. Leitgedanke sollte danach bei den Zeitarbeitsregelungen sein: Tarifvertrag vor Gesetz, weil die Sozialpartner halt besser die Arbeitsbedingungen regeln könnten. Nur leider hält ihr Gesetzesentwurf dieses Versprechen im Kleingedruckten jetzt nicht ein“, stellte der iGZ-Hauptgeschäftsführer ent-



Referierte auch beim iGZ-Landeskongress Nord zur geplanten AÜG-Reform: RA Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer.

täuscht fest. „Da ist noch zu viel Gesetzeskorsett und zu wenig tariflicher Maßanzug im Spiel“, erklärte er, so dass der Gesetzgeber im weiteren Beratungsverfahren noch dringend Änderungen an dem Referentenentwurf vornehmen müsse.

■ Wolfram Linke

Forderungen

In einer gemeinsamen Stellungnahme fordern der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der BAP:

- auch der Zeitarbeitsbranche zu ermöglichen, von der Höchstüberlassungsdauer durch Tarifverträge abzuweichen;
- die tarifautonom ausgehandelten Branchenzuschlagstarifverträge nicht nach 12 Monaten obsolet werden zu lassen;
- zusätzlich auch Übergangsfristen für neue Entgeltregelungen zuzulassen.



Prof. Dr. Gregor Thüsing, Universität Bonn

„Nicht verfassungskonform“

„Wieso Höchstüberlassungsdauer, wenn zwingend Equal Pay gilt?“, fragte Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn, die Teilnehmer des Potsdamer Rechtsforums im Rahmen seines Vortrags „Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer im Spannungsfeld von tariflicher Umsetzung und gesetzlicher Doktrin“.



Prof. Dr. Gregor Thüsing, Universität Bonn

Mit chirurgischer Präzision sondierte er die im Koalitionsvertrag geplanten weiteren Regulierungen der Zeitarbeitsbranche und stellte deren Logik in Frage. Seiner Ansicht nach sei die Einschränkung der Überlassungsdauer auch verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigen.

Ein kategorisches Verbot nicht-vorübergehender Zeitarbeit liege nicht im Interesse des Arbeitnehmers. Es sei unlogisch, dass es verfassungsrechtlich unzulässig sein solle, dass derselbe Arbeitnehmer über zwei Jahre hinweg zu gleichen Lohnbedingungen wie die Stammebelegschaft beim selben Kundenunternehmen eingesetzt werde. Andererseits solle es dagegen zulässig sein, dass ein Zeitarbeitnehmer unter Equal Pay-Niveau jede Woche in einem anderen Betrieb eingesetzt werde – und das dann womöglich auch über 20 Jahre hinweg. „Wenn der Gesetzgeber im ersten Fall nicht eingreifen muss, dann sicherlich auch nicht im zweiten“, unterstrich Thüsing. Hinzu komme, dass bei Erreichen der Höchstüberlassungsgrenze von 18 Monaten die Alternative bestehe, den Zeitarbeitnehmer kundenseitig einzustellen oder ihn an einen anderen

Kunden zu überlassen. Dann gelte das Gebot der gleichen Bezahlung erst wieder nach neun Monaten. Durch den Arbeitnehmerschutz würde dann der Zeitarbeitnehmer die ihm zustehenden Equal Pay-Arbeitsbedingungen erst einmal wieder verlieren. Der Schutz der Stammebelegschaft rechtfertige ebenfalls keine Höchstüberlassungsdauer. Im Kundenunternehmen müssen Zeitarbeitnehmer nach der Rechtsprechung zuerst abgezogen werden, bevor eine betriebsbedingte Kündigung des Stammpersonals möglich ist. Also sei das Gegenteil der Fall – der Einsatz von Zeitarbeitnehmern schütze die Stammbeschäftigten.

„Wer die verfassungsrechtliche Notwendigkeit einer Höchstüberlassungsbeschränkung postuliert, der müsste sagen, wie lang diese Höchstüberlassung dauern dürfte. Gleiches gilt hier für die europarechtliche Herleitung. Diese aber herzuleiten ist unmöglich“, stellte der Experte sachlich fest. Laut Teilzeit- und Befristungsgesetz sei es möglich, die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung oder beides festzulegen. Dies sei aber nicht völlig unbegrenzt. Vielmehr gebieten unter anderem der systematische Gesamtzusammenhang sowie Sinn und Zweck des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine Beschränkung der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.

Mit Blick auf die Dauer der Arbeitsverträge der Überlassung an die Kundenunternehmen verwies Thüsing zudem darauf, dass die EU-Richtlinie über die Zeitarbeit gelte. Das sei unabhängig davon wirksam, ob die Zeitarbeitnehmer im Rahmen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellt werden. Thüsing: „Die Richtlinie sieht keine Beschränkung der Dauer der Arbeitnehmerüberlassung an die entleihenden Unternehmen vor.“

■ Wolfram Linke

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz Stuttgart

Zerrbildern widersprochen

„Angesichts der Vorhaben drängt sich der Verdacht auf, der Gesetzgeber will auf Druck der Gewerkschaften die legale und verfassungsrechtlich geschützte Fremdvergabe von Aufgaben durch bürokratische Hemmnisse und Verschärfung rechtlicher Risiken unattraktiv machen“, machte Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz Stuttgart, seinem Ärger Luft.

„Deutschland hat sehr starre Arbeitsrechtsgesetze“, stellte er während seines Impulsvortrages beim 4. Potsdamer Rechtsforum fest. Das sei gerade für mittlere und kleinere Arbeitgeber in Deutschland ein Einstellungshindernis. Dennoch drohen weitere



Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz Stuttgart

Einschränkungen der Flexibilität in Form des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. „Die Wirtschaft braucht mehr Flexibilität – Was macht die Politik daraus?“, lautete daher auch der Titel seines Impulsvortrages.

Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, Dienst- und Werkverträge, Befristung, Teilzeit und Minijobs würden durch Gewerkschaften und Politik häufig negativ etikettiert. Da sei die Rede von „atypischer“

oder „prekärer“ Beschäftigung. „Dadurch entstehen Zerrbilder, die einige wichtige Aspekte nicht berücksichtigen“, widersprach Bauer dieser Darstellung.

Zunächst einmal würde ja niemand gezwungen, in der Zeitarbeit oder in Teilzeit zu arbeiten. Die Aufnahme einer solchen Tätigkeit erfolge noch immer freiwillig. Außerdem unterlägen auch diese Beschäftigungsformen dem Arbeitsrecht – anders als die Bezeichnung prekär vermuten lasse. Für viele sei ein befristetes Arbeitsverhältnis oder eine Beschäftigung in der Zeitarbeit der Einstieg in die Erwerbstätigkeit.

Anders als die Berichterstattung es manchmal vermuten lasse, sei der Anteil der flexibel Beschäftigten konstant. Der Anteil der „Normalarbeitnehmer“ an der Gesamtbevölkerung sei zwischen 2006 und 2013 sogar gestiegen. Insgesamt trügen Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, Werkverträge oder Minijobs zur Erhöhung der Flexibilität des Arbeitsmarktes bei. „Sie sind jedenfalls keine Achse des Bösen“, betonte der Experte im Arbeitsrecht. Ganz im Gegenteil seien diese Formen sogar verfassungsrechtlich weitgehend geschützt.

Dennoch plant die Bundesregierung die weitere Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung. Neben einer Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer soll eine gesetzliche Equal Pay-Regelung eingeführt werden. „Meines Erachtens nach können diese beiden Regelungen nicht nebeneinander stehen. Wenn der Grundsatz von Equal Pay gilt, warum soll die Einsatzdauer dann noch beschränkt werden?“, konnte er den Gedankengang des Arbeitsministeriums nicht nachvollziehen. Das könne auch nicht mit der Idee des Arbeitnehmerschutzes begründet werden.

■ Maren Letterhaus

Podiumsdiskussion beim 4. Potsdamer Rechtsforum

Bauer: Vereinfachungen statt weiterer Regulierungen



Wirtschaftsjournalist Sven Astheimer, Karl Schiewerling, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Reinhard Dombre, ehemaliger DGB-Verhandlungsführer für Zeitarbeit, Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender, und Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz Stuttgart (v.l.).

„Schütten Sie nicht das Kind mit dem Bade aus und lassen Sie uns danach mal ein paar Jahre als Branche in Ruhe arbeiten!“, wünschte sich Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender, während der Podiumsdiskussion beim 4. Potsdamer Rechtsforum von Karl Schiewerling, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.

Mit Blick auf die geplanten Regulierungen der Zeitarbeitsbranche diskutierten Sven Kramer, Karl Schiewerling, Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz Stuttgart, und Reinhard Dombre, ehemaliger DGB-Verhandlungsführer für Zeitarbeit, unter der Moderation von Wirtschaftsjournalist Sven Astheimer.

iGZ Vorreiter im Kampf um Tarifverträge

Der von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles angekündigte Gesetzesentwurf lag noch nicht vor. Schiewerling versicherte aber, dass die Unionsfraktion ganz hart am Koalitionsvertrag bleiben werde – „ohne Wenn und Aber“. Der iGZ sei von Anfang an der Ver-

band gewesen, der sich stark um Tarifverträge mit den DGB-Gewerkschaften eingesetzt habe. „Diese Tarifverträge müssen weiterhin Vorrang haben“, betonte Schiewerling. Dafür werde er sich deutlich einsetzen.

„Keine Rasenmäherlösung“

In einem erheblichen Bereich der Zeitarbeit sei die Lohnangleichung schon vor Ablauf der neun Monate stufenweise tariflich geregelt. Auch für die Höchstüberlassungsdauer gebe es teilweise schon Regelungen in den Betrieben. „Wir lehnen es ab, die unterschiedlichen Begebenheiten mit einem Rasenmäher plattzumachen“, betonte Schiewerling. In den



Branchen, in denen es keine Branchenzuschläge gibt, werde die CDU aber darauf achten, dass es nach neun Monaten Equal Pay gebe.

Branchenzuschläge nicht kaputtschlagen



„Der Gesetzgeber gibt die Leitplanken, aber tarifliche Lösungen sind immer besser“, wollte Gewerkschaftler Dombre nichts davon wissen, das gesetzliche Equal Pay anstelle der tariflichen Branchenzuschläge einzuführen. „An den Branchenzuschlägen haben wir lange gearbeitet. Das sollte man jetzt auf keinen Fall mit dem Knüppel kaputtschlagen“, forderte Dombre und stellte sich an die Seite von iGZ-Verhandlungsführer Sven Kramer. „Was wir regeln können, das regeln wir tariflich.“

haben wir lange gearbeitet. Das sollte man jetzt auf keinen Fall mit dem Knüppel kaputtschlagen“, forderte Dombre und stellte sich an die Seite von iGZ-Verhandlungsführer Sven Kramer. „Was wir regeln können, das regeln wir tariflich.“

Kramer von Politik enttäuscht

Der zeigte sich von der Politik enttäuscht. Vor der Bundestagswahl seien die Zeitarbeitgeberverbände von der Politik gezwungen worden, die Branchenzuschläge zu verhandeln. Wörtlich habe es von der damaligen Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) geheißt: Wenn die Tarifpartner das lösen, dann gibt es keinen Regelungsbedarf mehr. „Unsere Hausaufgaben haben wir gemacht“, betonte Kramer. Trotzdem reiche das der Bundesregierung offenbar

nicht aus. „Wenn sich die CDU nun – wie von Herrn Schiewerling angekündigt – eng an den Koalitionsvertrag hält, dann sind die Branchenzuschläge weg“, zeichnete Kramer ein Zukunftsszenario. Zwar gehe er fest davon aus, dass innerhalb der 18 Monate eine Tariföffnungsklausel kommen werde. „Die wollen wir dann aber selbst verhandeln und nicht abhängig von den Verhandlungen zwischen IG Metall und Gesamtmetall sein!“, forderte er.

Vereinfachungen statt Ausbau

Auch Prof. Dr. Bauer äußerte sich strikt gegen weitere Regulierungspläne. „In der Vergangenheit hat jede neue gesetzliche Regelung mehr Fragen aufgeworfen als beantwortet“, ärgerte er sich. Es bestreite ja niemand, dass es gelegentlich Missbrauch gebe.



Aber es gebe viele Möglichkeiten, mit Hilfe des Arbeitsgerichts dagegen vorzugehen. Mit Blick auf die geplanten Restriktionen zu Werkverträgen betonte er: „Es ist das originäre Recht eines Unternehmers, sich auf die Herstellung bestimmter Dinge zu spezialisieren und andere nach außen an Fremdbetriebe abzugeben.“ Es könne nicht sein, dass künftig der Betriebsrat darüber mitentscheiden dürfe, ob Werkverträge abgeschlossen werden oder nicht. Er forderte „Vereinfachungen statt Ausbau von Arbeitnehmerschutzrechten“.

■ Maren Letterhaus



Prof. Dr. Christiane Brors, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Unterschiede von Zeitarbeit und Werkverträgen erläutert

In den Medien werden Zeitarbeit und Werkverträge häufig in einen Topf geworfen. Dabei gibt es sehr klare rechtliche Kriterien, nach denen sich die beiden völlig unterschiedlichen Vertragsformen unterscheiden lassen. Welche das sind, erklärte Prof. Dr. Christiane Brors, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, beim 4. Potsdamer Rechtsforum.

Sowohl die Arbeitnehmerüberlassung als auch Werkverträge fallen in die Kategorie „Fremdpersonaleinsätze“. Die Beschäftigten sind jeweils beim Subunternehmer angestellt. Der größte Unterschied besteht in der Weisungsbefugnis. Zeitarbeitskräfte, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind, erhalten alle Dienstanweisungen von dem zuständigen Mitarbeiter im Kundenunternehmen. Im laufenden Betrieb unterscheiden sie sich also nicht von den Stammbeschäftigten. Im Falle eines Werkvertrages darf jedoch einzig die Führungskraft aus dem Werkvertragsunternehmen Anweisungen erteilen.

Betrieb im Betrieb

Brors machte diese Besonderheit des Werkvertrages an einem Beispiel deutlich: „Wenn zuhause mein Waschbecken kaputt ist, dann rufe ich einen Installateur. Der vollbringt dann das Werk ‚Waschbecken reparieren‘ – und zwar ohne, dass ich ihm Tipps gebe, wie er das richtig macht.“ Sie erkläre ihm lediglich, in welchem Umfang er das Waschbecken reparieren soll. Schließlich werde der Handwerker nicht zu ihrem Mitarbeiter, nur weil er in ihrem Badezimmer tätig sei. Ein Werkvertrag sei quasi „ein Betrieb im Betrieb“.



Ein Werkvertrag ist quasi „ein Betrieb im Betrieb“.

Haftung

Nur der Arbeitgeber des Installateurs aus dem Beispiel darf bestimmen, wie der Handwerker beim Reparieren vorgeht. Darum haftet auch einzig das Werkvertragsunternehmen wenn etwas schief geht. Das würde sich ändern, wenn Brors dem Handwerker sagen würde, er solle das Waschbecken lieber anders reparieren. Sie hätte dann in den Werkvertrag eingegriffen und diesen beeinflusst. Das beauftragte Handwerksunternehmen trüge damit nicht mehr die alleinige Verantwortung für den Erfolg des Werkes.

Abgrenzbarkeit

Neben der Weisungsfrage sei maßgeblich, ob sich die Leistung des Werkvertragsunternehmens klar von den übrigen Tätigkeiten im Betrieb abgrenzen lasse. Wenn ein Automobilkonzern den Einbau der Motorhaube fremdvergebe, dann dürften die Mitarbeiter des Werkvertragsunternehmens auch lediglich Motorhauben einbauen. Wenn sie zwischendurch einem Stammbeschäftigten bei der Montage der Seitentür helfen, käme es zu einer Vermischung der Tätigkeiten.

Weisungsbefugnis

Im Falle der Arbeitnehmerüberlassung, also der Zeitarbeit, sieht das ganz anders aus. Eine Zeitarbeitskraft unterliegt der Weisung der Führungskräfte im Kundenunternehmen. Es ist also kein Problem, wenn eine Zeitarbeitskraft vormittags Motorhauben und nachmittags Seitentüren montiert. Wenn dabei ein Fehler passiert, haftet das Kundenunternehmen und nicht die Zeitarbeitsfirma. Eine Zeitarbeitskraft ist in der Haftungsfrage rechtlich mit einem Stammbeschäftigten gleichgestellt. Das Zeitarbeitsunternehmen hat schließlich nur personelle Unterstützung zur Verfügung gestellt. Es hat aber keine Möglichkeit, die tatsächlich geleistete Arbeit der Zeitarbeitskraft kontinuierlich zu überprüfen.



Prof. Dr. Christiane Brors, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Scheinwerkvertrag

Die Vermischung der beiden Vertragsformen in der öffentlichen Wahrnehmung hat auch damit zu tun, dass bei einem regelwidrigen Werkvertrag rechtlich gesehen ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zustande kommt. Stellt sich ein Werkvertrag also als Scheinwerkvertrag heraus, wird das Werkvertragsunternehmen milder bestraft, wenn es eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis besitzt. Diese Tatsache möchte die Bundesregierung ändern. Im ersten Entwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes heißt es dazu: „Bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung werden der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt.“ Somit lohnt es sich für Werkvertragsunternehmen künftig nicht mehr, einzig zur Schadensbegrenzung im Missbrauchsfall eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis zu besitzen.

■ Maren Letterhaus

RA Stefan Sudmann, Leiter iGZ-Referat Arbeits- und Tarifrecht

Verbot der Überlassung ins Bauhauptgewerbe zulässig?

Beschränkungen der Zeitarbeit wie das Bauhauptgewerbeverbot oder das Gebot der nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung sind vermutlich europarechtswidrig. Dies soll angesichts des EuGH-Urteils vom 17. März 2015 in der Rechtssache EuGH C-533/13 beleuchtet werden. Außerdem stellt sich die Frage des gerichtlichen Vorgehens im Falle eines Verstoßes gegen Europarecht.

Grundsätzlich verboten ist die Überlassung in das Bauhauptgewerbe innerhalb Deutschlands. Eine Überlassung an inländische Baubetriebe ist nur erlaubt, wenn das überlassende Unternehmen ebenfalls ein Baubetrieb ist und dieselben Bautarifverträge anwendet. Ausländische Baubetriebe müssen, wenn sie zulässigerweise überlassen wollen, statt einer Bindung an deutsche Bautarifverträge lediglich eine dreijährige Tätigkeit im Baubereich nachweisen.

Baubetrieb im Ausland

Umstritten ist, ob auch ein Verbot in der Konstellation „Baubetrieb im Ausland, Einsatz des Mitarbeiters in Deutschland“ besteht. Dies hängt davon ab, ob man den Einsatz des Mitarbeiters für den Inlandsbezug und damit für die Geltung des § 1b AÜG ausreichen lässt oder ob man einen ausreichenden Bezug zum räumlichen Geltungsbereich des § 1b AÜG nur annimmt, wenn auch der Kunde (Baubetrieb) in Deutschland ist. Die Bundesagentur für Arbeit lässt es in der aktuellen Geschäftsanweisung zum AÜG vom 1. Juli 2015 jedenfalls ausreichen, dass der Zeitarbeitnehmer auf deutschem Territorium eingesetzt ist. Zulässig ist hingegen die Überlassung an einen Baubetrieb im Ausland oder Inland, der die Zeitarbeitnehmer im Ausland einsetzt, denn gemäß dem Territorialitätsprinzip entfaltet das Verbot im Ausland keine Wirkung.

Verbot nicht zielführend

Gemäß Artikel 4 Abs. 1 der Zeitarbeitsrichtlinie 2008/104 sind Verbote oder Einschränkungen des Einsatzes von Zeitarbeit nur aus Gründen des All-

gemeininteresses gerechtfertigt. Hierzu zählen vor allem der Schutz der Zeitarbeitnehmer, die Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Notwendigkeit, das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und eventuellen Missbrauch zu verhüten. Ist das Bauhauptgewerbeverbot zur Erreichung dieser Schutzzwecke erforderlich? Wohl kaum. Es gibt mildere Mittel die Schutzzwecke zu erreichen als dasjenige, eine Zielbranche vollständig für die Zeitarbeit zu sperren. Denkbar ist die Unterwerfung der Zeitarbeitsunternehmen unter dieselben Mindestlohn- und Sozialkassentarifverträge wie die Baubetriebe. Dies geschieht ja auch bereits, wo Zeitarbeitnehmer mit Bautätigkeiten im für Zeitarbeit geöffneten Bauberggewerbe beschäftigt werden. Ein weiteres Mittel sind stärkere Kontrollen seitens der zuständigen Behörden. Auch der Blick ins Ausland spricht für eine Aufhebung des Verbots: Andere europäische Ländern kennen ein solches Verbot nämlich nicht. In Österreich zum Beispiel ist eine Überlassung ins Bauhauptgewerbe erlaubt. Die dortigen Zeitarbeitsunternehmen müssen in die Bundesurlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) einzahlen und unterliegen den Lohnbedingungen des Bauhauptgewerbes.

Bauhauptgewerbeverbot europarechtswidrig

In seinem Schlussplädoyer in der Sache EuGH C-533/13 (Rz. 122) stellte der Generalanwalt fest, „dass bei Fehlen anderweitiger Rechtfertigungsgründe der Erlass von Maßnahmen mit dem Ziel, Missbräuche beim Abschluss von Leiharbeitsverträgen zu verhindern, nicht einen quasigenerellen Ausschluss dieser Arbeitsform, etwa den Ausschluss

von Leiharbeit in einem ganzen Wirtschaftszweig oder die Festlegung einer Quote für solche Art Verträge, rechtfertigen kann. Eine Maßnahme, die die missbräuchliche Ausübung eines Rechts verhindern soll, darf nicht einer Versagung des fraglichen Rechts gleichkommen.“ Man kann also davon ausgehen, dass das Bauhauptgewerbeverbot gegen Art. 4 Abs. 1 der Zeitarbeitsrichtlinie verstößt, also europarechtswidrig ist.

Nationales oder europäisches Recht?

Welchen Weg zeigt nun die Rechtssache C-533/13 auf, um gerichtlich gegen Einschränkungen und Verbote der Zeitarbeit wie das Bauhauptgewerbeverbot vorzugehen? Ein finnisches Arbeitsgericht hatte dem EuGH die Frage vorgelegt, ob Gerichte gegen Art. 4 Abs. 1 der Zeitarbeitsrichtlinie 2008/104 EG verstoßende nationale Vorschriften unangewendet lassen müssen. Überdies fragte das finnische Gericht, ob die Richtlinie den längerfristigen Einsatz von Zeitarbeitnehmern verbiete. Der EuGH beantwortete nur die erste Frage. Er entschied im Urteil vom 17. März 2015, dass sich Art. 4 Abs. 1 nur an die zuständigen Behörden des Mitgliedstaats richtet. Mangels Überprüfungsrecht müssen die nationalen Gerichte demnach durchaus auch solche nationalen Bestimmungen anwenden, die anscheinend gegen Art. 4 Abs. 1 verstoßen.

Überprüfungsverpflichtung

Laut EuGH ergibt sich der festgestellte Adressat der Vorschrift aus der Systematik des Art. 4. Den Behörden sei dort auferlegt worden, bis zum 5. Dezember 2011 zu überprüfen, ob ungerechtfertigte Beschränkungen der Zeitarbeit vorlagen, und das Prüfungsergebnis mitzuteilen. Nur ihnen werde eine Überprüfungsverpflichtung auferlegt. Diese Prüfaufgabe könnten Gerichte gar nicht leisten. Die deutsche Zeitarbeitsbranche hatte sich von der Beantwortung gerade der zweiten Vorlagefrage eine Klärung des unbestimmten Begriffs der vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung im Sinne von § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG bzw. Hinweise zu der Frage erhofft, ob und unter welchen Rahmenbedingungen eine Höchstüberlassungsdauer europarechtlich zulässig ist. Der EuGH äußerte sich – aus seiner Sicht folgerichtig – weder

hierzu noch zum Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten in dieser Frage. Der Generalanwalt geht zwar in seinem Schlussplädoyer von einem weiten Ermessensspielraum bei der Erreichung der Ziele der Richtlinie 2008/104 aus. Jedoch erscheint jedenfalls die im



Koalitionsvertrag vorgesehene Kombination aus 18 (Höchstüberlassung) und 9 (Equal Pay) Monaten unangewogen und mit dem EU-rechtlichen Flexicurity-Gedanken nicht im Einklang. Die Konsequenz aus C-533/13: Art. 4 beschreibt nur den Rahmen der Regelungstätigkeit, innerhalb dessen sich der nationale Gesetzgeber und die Behörden bewegen dürfen. Es kann also sein, dass eine ungerechtfertigte Regelung bis zum 5. Dezember 2011 nicht aufgehoben oder nicht ausreichend angepasst wurde. Da aber die Gerichte nicht Adressat der Vorschrift sind, müssen sie die möglicherweise ungerechtfertigten Beschränkungen trotzdem anwenden.

EuGH-Urteil nicht zwangsläufig

Der Weg des Vorlageverfahrens vor dem EuGH war rückblickend der falsche Weg. Die Sichtweise des EuGH war jedoch nicht zwangsläufig. Sogar der Generalanwalt hatte in seinem Schlussplädoyer eindeutig die Auffassung vertreten, dass die nationalen Ge-



AÜG gegen Art. 4 Abs. 1 verstoße, nicht zulässig sein dürfte. Der EuGH müsste mit Hinweis darauf, dass die nationalen Gerichte insoweit keine Prüfbefugnis haben und den § 1b AÜG nicht unangewendet lassen dürfen, nicht antworten.

Beantragung eines Vertragsverletzungsverfahrens

Als Rechtsmittel kommt die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gemäß § 258 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) in Betracht. Ein solches Verfahren ist bei der EU-Kommission zu beantragen. Parteien des Verfahrens sind die EU-Kommission und ein EU-Mitgliedsstaat. Den Antrag auf Durchführung des Verfahrens kann jedoch jede Person stellen. Ein solches Verfahren leitete die Kanzlei Templin & Thieß aus Hamburg mit einem Beschwerdeschreiben an die EU-Kommission vom 13. Januar 2015 ein. Die Kanzlei monierte die bewusste Nichtumsetzung von Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104. Die Vorschrift sieht vor, dass die Mitgliedstaaten bei Verstößen gegen innerstaatliche Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie wirksame und abschreckende Sanktionen festlegen. Die Kanzlei geht davon aus, dass eine langfristige Überlassung gegen die Regelung in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG verstößt, wonach die Überlassung „vorübergehend“ zu erfolgen hat, und beanstandet, dass das AÜG bei Verstößen hiergegen keine Sanktion vorsieht.

richte die gegen Art. 4 Abs. 1 verstoßenden Rechtsvorschriften nicht anwenden dürfen. Der EuGH nahm demgegenüber wie gesagt eine völlig andere Rechtsposition ein. Bezogen auf das Bauhauptgewerbeverbot bedeutete das, dass eine Vorlagefrage eines nationalen Gerichts, ob § 1b

„Kein Verstoß ersichtlich“

Die EU-Kommission antwortete mit Schreiben vom 20. Juli 2015 auf die Beschwerde der Kanzlei Templin & Thieß unmissverständlich: „Da gemäß der Richtlinie Deutschland und die anderen Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, eine Höchstdauer für die Überlassung (...) festzulegen, verstößt das Fehlen einer solchen Begrenzung in den nationalen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie nicht gegen ihre Bestimmungen. Da die langfristige Überlassung von Leiharbeitnehmern an entleihende Unternehmen keinen Verstoß gegen die Richtlinie 2008/104/EG darstellt, sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, Sanktionen für einen solchen Fall vorzusehen. Aus den Informationen, die Sie uns mit Ihrer Beschwerde übermittelt haben, ist für uns kein Verstoß der deutschen Behörden gegen das EU-Recht ersichtlich.“

Langfristige Überlassung kein Verstoß

Aus der Antwort der EU-Kommission kann folgendes wichtiges Fazit gezogen werden: Das AÜG hat in Bezug auf Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104/EG kein Umsetzungsdefizit. Die Regelung, dass Überlassung „vorübergehend“ zu erfolgen hat (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG) muss nicht mit einer Sanktion versehen werden, da die langfristige Überlassung nicht gegen die Zeitarbeitsrichtlinie verstößt. Die Auslegung der Kommission ist verbindlich. Sie ist „Hüterin“ der EU-Verträge. Der EuGH muss diese Auslegung bei seiner Rechtsprechung berücksichtigen und umsetzen. Der Gesetzgeber kann die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer nicht mit einem Umsetzungsdefizit des AÜG begründen. Die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit muss diese Auslegung der EU-Kommission ebenfalls berücksichtigen.

Aussicht auf Erfolg

Für das Bauhauptgewerbeverbot gemäß § 1b AÜG und andere Beschränkungen wie das Arbeitsverbot für Ausländer in der Zeitarbeit gemäß § 40 Aufenthaltsgesetz ist die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens in Betracht zu ziehen. Es besteht die Aussicht auf Erfolg.

■ RA Stefan Sudmann

RAin Judith Schröder, iGZ-Referat Arbeits- und Tarifrecht

Ausländerbeschäftigung

Die letzten Monate haben gezeigt, dass die Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Arbeitnehmer und insbesondere von Flüchtlingen hochaktuell ist. Anlässlich der hohen Flüchtlingsströme hat nun auch der Gesetzgeber auf die aktuelle Situation reagiert und ein umfassendes Reformpaket abgeschlossen, das unter anderem Neuregelungen zum Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern und Geduldeten beinhaltet. Teile dieses Gesetzepaketes sind zum 24. Oktober 2015 in Kraft getreten. Die Regelungen zum Arbeitsmarktzugang gelten seit dem 28. Oktober 2015.



RAin Judith Schröder, iGZ-Referat Arbeits- und Tarifrecht

Bei der Prüfung, ob und wann ausländische Arbeitnehmer in der Zeitarbeit beschäftigt werden können, wird der Zeitarbeit ein Stolperstein, die Regelung in § 40 Aufenthaltsgesetz, in den Weg gelegt. Danach erteilt die Bundesagentur für Arbeit (BA) keine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung, wenn ein Ausländer (Drittstaatsangehöriger, Nicht-EU/EWR-Bürger) in der Zeitarbeit beschäftigt werden will.

EU-Mitglieder

Aus arbeitserlaubnisrechtlicher Sicht unproblematisch ist die Beschäftigung von Ausländern, die aus einem der EU-Mitgliedsstaaten stammen. Diese benötigen für die Einreise nach und den Aufenthalt in Deutschland kein Visum und keinen Aufenthaltstitel. Auch brauchen sie zur Ausübung einer Beschäftigung keine Arbeitserlaubnis. Sie dürfen ebenfalls in der Zeitarbeit beschäftigt werden.

Drittstaatler

Anders verhält sich dies bei Drittstaatsangehörigen (Nicht-EU-/EWR-Bürger). Diese benötigen



Ausländische Fachkräfte spielen in der Zeitarbeit eine große Rolle.

grundsätzlich einen Aufenthaltstitel für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland. Für den Aufenthalt in Deutschland können verschiedene Aufenthaltstitel beantragt und erteilt werden. Hier sind die Niederlassungserlaubnis, die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU, die Aufenthaltserlaubnis und die Blaue Karte EU zu unterscheiden.

Blaue Karte EU

Niederlassungserlaubnis und Erlaubnis zum Daueraufenthalt EU erhalten Ausländer nach einer gewissen Aufenthaltsdauer in Deutschland. Sie werden unbefristet erteilt und berechtigen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Die Aufenthaltserlaubnis wird befristet zu den im Aufenthaltsgesetz genannten Zwecken erteilt (zum Beispiel aus humanitären Gründen, Familiennachzug, Ausbildung und Studium, Erwerbstätigkeit). Die Blaue Karte EU wird ebenfalls befristet erteilt und erleichtert akademischen Fachkräften den Zugang zum Arbeitsmarkt. Darüber hinaus gibt es noch die Bescheinigung über eine Aufenthaltsge-

stattung. Dieses Papier bekommen Asylbewerber, die beim BAMF einen förmlichen Asylantrag gestellt haben. Wird das Asylverfahren negativ beschieden, die Ausreisepflicht des Ausländers aber ausgesetzt, erhält er eine Duldungsbescheinigung.

Beschäftigung in Zeitarbeit

Der Aufenthaltstitel legitimiert nicht nur den Aufenthalt, sondern dokumentiert auch, ob der Drittstaatsangehörige arbeiten darf. Die Ausländerbehörde, bei der der Titel zu beantragen ist, prüft ob eine Beschäftigung erlaubt ist. Wenn das Aufenthaltsgesetz eine Erwerbstätigkeit erlaubt (beispielsweise bei Niederlassungserlaubnis oder Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen), übernimmt die Behörde die Erlaubnis automatisch in den Titel („Erwerbstätigkeit gestattet“). Muss die BA (§ 40 AufenthG) zustimmen, darf nicht in der Zeitarbeit gearbeitet werden. Ist keine Zustimmung der BA erforderlich (Blaue Karte EU, Vorbeschäftigungszeit oder Aufenthaltsdauer), kann auch in der Zeitarbeit gearbeitet werden. Ein entspre-

chender Eintrag wird dann in den Aufenthaltstitel übernommen.

Asyl-Reformpaket

Für Asylbewerber und Geduldete ergeben sich aus dem jüngst abgeschlossenen Asyl-Reformpaket Sonderregelungen hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs. Neben den bestehenden Regelungen wurden die Beschäftigungsmöglichkeiten von Geflüchteten erweitert. Entgegen des Verbotes in § 40 AufenthG wird den Flüchtlingen eine Zustimmung zum Arbeiten immer dann erteilt, wenn die BA keine Vorrangprüfung durchführt. Hier fällt das Zeitarbeitsverbot weg. Die BA darf die Zustimmung nicht mehr verweigern, wenn der Arbeitnehmer in der Zeitarbeit beschäftigt werden will.

Fristen

Möglich ist eine Beschäftigung auch in der Zeitarbeit frühestens nach drei Monaten des gestatteten oder geduldeten Aufenthaltes. Das gilt insbesondere für die Mangelberufe, die in der Positivliste der BA aufgeführt werden. Spätestens nach 15 Monaten besteht ein uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang. Es bleibt aber die Durchführung einer Lohnprüfung. Der Flüchtling darf nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt werden als ein vergleichbarer deutscher oder EU-Arbeitnehmer. Für die iGZ-DGB-Tarifanwender bedeutet dies die Entlohnung nach dem iGZ-DGB-Tarifwerk inklusive der Tarifverträge über Branchenzuschläge.

Gestatteter Aufenthalt

Der Ausländer kann mit Grenzübertritt ein Asylgesuch stellen. Er erhält dann eine Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BüMA). Diese attestiert ihm, dass er sich erlaubt in Deutschland aufhält. Die Bescheinigung über den gestatteten Aufenthalt erhält er erst mit der förmlichen Antragsstellung beim BAMF. Auch mit Einführung der BüMA als offizielles Dokument in § 63a AsylG fehlt aber eine ausdrückliche Klarstellung dazu, dass mit Aushändigung der BüMA die Wartefrist zum Arbeitsmarktzugang zu laufen beginnt. Dennoch kann man davon ausgehen. Die Bundesregierung hat das auf eine entsprechende Anfrage der Linken hin bestätigt. Auch verschiedene

Innenministerien haben ihre Ausländerbehörden entsprechend angewiesen. Wichtig: Für die Dauer des Aufenthaltes in einer Aufnahmeeinrichtung dürfen Asylsuchende keine Beschäftigung ausüben. Es besteht ein Beschäftigungsverbot. Auch Asylbewerber aus den sicheren Herkunftsstaaten, die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, dürfen nicht beschäftigt werden.

Sprachkenntnisse

Neben den arbeitserlaubnisrechtlichen Besonderheiten bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer stellen sich noch weitere Fragen. Hervorzuheben ist insbesondere das Thema Sprache, das bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, seiner Durchführung und auch bei der Beendigung eine Rolle spielen kann. Der Arbeitgeber kann im Vorfeld bestimmen, welche Anforderungen der von ihm zu besetzende Arbeitsplatz hat – so auch, welche Sprachkenntnisse erforderlich sind.

Arbeitsvertrag

Meist ist der Arbeitsvertrag in Deutsch. Der Arbeitgeber muss den Vertrag grundsätzlich auch nicht in die Muttersprache des Arbeitnehmers übersetzen. Das Sprachrisiko trägt insoweit der Arbeitnehmer. Aber Achtung: Eine Besonderheit ergibt sich aus § 11 Abs. 2 S. 2 AÜG: Danach hat der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag zu übersetzen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt. Vorsicht ist auch bei der Unterrichtung über die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften geboten. Diese Unterrichtung hat in einer verständlichen Form und Sprache zu erfolgen. Daraus kann sich unter Umständen eine Übersetzungspflicht ergeben. Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ohne gültigen Aufenthaltstitel und/oder gültige Aufenthaltserlaubnis ist keine Bagatelle. § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III gilt als Grundtatbestand der illegalen Beschäftigung. Danach handelt ordnungswidrig, wer einen Ausländer ohne entsprechende Erlaubnis beschäftigt. Das Bußgeld kann bis zu 500.000 Euro betragen. Auch kann der Entzug der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis drohen. Der Arbeitgeber sollte daher immer äußerst sorgfältig überprüfen, ob eine Beschäftigung möglich ist.

■ RAin Judith Schröder

Jeder vierte Zeitarbeitnehmer hat ausländische Wurzeln

Routine für die Zeitarbeit

Die Zeitarbeitsbranche ist prädestiniert, Flüchtlingen die Türen zum deutschen Arbeitsmarkt zu öffnen, denn der Umgang mit ausländischen Mitarbeitern ist das täglich Brot der Zeitarbeitsunternehmen: 182.477 Ausländer waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014 in Zeitarbeit beschäftigt – bei einem Gesamtvolumen von 823.834 macht das einen Anteil von 22,15 Prozent aus.

Nahezu jeder vierte Mitarbeiter in der Branche hat also ausländische Wurzeln. Zum Vergleich: Im vergangenen Jahr lag der Anteil ausländischer Kräfte in der Gesamtwirtschaft bei 8,2 Prozent (2.452.858 Arbeitnehmer). Gleichzeitig gab es 27.463.191 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Deutsche, was einem Prozentsatz von 91,8 entspricht. Die Zeitarbeit ist demnach für Ausländer schon längst die erste Anlaufstelle, wenn es um den Einstieg oder die Rückkehr auf den deutschen Arbeitsmarkt geht.

Der Blick auf die Arten der ausgeübten Tätigkeiten zeigt, in welchen Branchen die Schwerpunkte liegen: 51.823 ausländische Zeitarbeitskräfte (30,56 Prozent des Gesamtvolumens von 169.578) sind in den Bereichen Verkehr und Logistik aktiv. 25,89 Prozent (24.285 von 93.821) arbeiten in der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung. 31.586 (24,8 Prozent) von insgesamt 127.198 Zeitarbeitnehmern sind in der Metallherzeugung, -bearbeitung sowie dem Metallbau angestellt. Interessant hierbei sind auch die unterschiedlichen Zahlen der beschäftigten Frauen und Männer: Während bei deutschen Zeitarbeitnehmern der Anteil der Frauen bei 30,72 Prozent (Männer: 69,28 Prozent) liegt, ist er bei der ausländischen Mitarbeiterschaft mit 25,96 Prozent (Männer: 74,04 Prozent) deutlich geringer – was auf eine traditionellere Rollenverteilung schließen lässt.

Unter Berücksichtigung dieser Erfahrungswerte ist die Zeitarbeit eine ideale Alternative für Flüchtlinge zum Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt und damit eine Entspannung für den Fachkräftemangel. Die Gesamtzahl der Flüchtlinge mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus in Deutschland – mit und ohne rechtliche Anerkennung – lag 2014 bei rund 629.000. Im Jahr 2015 rechnet die Bundesregierung mit 800.000 neuankommenden Flüchtlingen. Bedarf ist zweifels-

ohne vorhanden: 91 Prozent der iGZ-Mitgliedsfirmen antworteten bereits im zweiten Quartal 2012 auf die Frage nach dem Fachkräftemangel im iGZ-Mittelstandsbarometer mit „Ja“. 98 Prozent waren im ersten Halbjahr 2012 mit der Suche nach Fachkräften beschäftigt, und 86,7 Prozent bezeichneten die Suche als „sehr schwierig“. Aktuell erklären 97,6 Prozent der teilnehmenden iGZ-Mitgliedsunternehmen, Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel ergriffen zu haben. An erster Stelle steht dabei mit 90,2 Prozent die über tarifliche Bezahlung. Eine große Rolle spielt zudem die Aus- und Weiterbildung (zum Beispiel Sprachkurse) – 46,3 Prozent kümmern sich um die Fortbildung ihrer Zeitarbeitskräfte. 24,2 Prozent bilden ihre Mitarbeiterschaft gezielt für die Einsätze bei Kunden aus. Über die Hälfte, 53,7 Prozent, setzen zusätzlich auf Know how und Erfahrung älterer Erwerbstätiger und stellen verstärkt Ü50 ein. 17,6 Prozent werben Fachkräfte im Ausland an.

Als notwendige Maßnahmen werden denn auch vor allem die Verstärkung der Aus- und Fortbildung von Zeitarbeitskräften – 60,3 Prozent – genannt. Mit der Aufhebung des Verbots der Beschäftigung von Asylsuchenden in der Zeitarbeit bieten sich den Betroffenen gute Aussichten: 89,5 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind in Vollzeit beschäftigt, 84,3 Prozent haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Angesichts dieser Fakten sowie des steigenden Fachkräftemangels und des Alterns und Schrumpfens der Bevölkerung in Deutschland warnte das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung bereits, dass massive Anstrengungen nötig seien, um auch Zuwanderer aus Nicht-EU-Staaten wie etwa Syrien im Land zu halten. Nur so könne Deutschland im internationalen Wettbewerb mithalten.

■ Wolfram Linke

Andrea Tittel, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Sprache ist zentrales Element

Asylbewerber dürfen neuerdings nach drei oder 15 Monaten Aufenthalt in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt werden. Sind die formalen Hürden genommen, folgt die Herausforderung einer erfolgreichen Integration. Andrea Tittel, stellvertretende Leiterin der Projektgruppe Asyl/Flüchtlinge der BA-Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, gab dazu wertvolle Tipps.

Zunächst einmal brachte sie Licht in die verschiedenen Begriffe rund um die Flüchtlingsgruppen. Wenn jemand einen Antrag auf Asyl gestellt hat, über diesen aber noch nicht entschieden wurde, gilt er als Asylbewerber. Bis zur Entscheidung darf er sich legal in Deutschland aufhalten. Wurde der Antrag auf Asyl abgelehnt, die Abschiebung aber ausgesetzt, gilt die Person als Geduldeter. Wurde dem Antrag stattgegeben, bekommt der Asylberechtigte eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Diese bekommen auch die Personen, die als Flüchtlinge anerkannt wurden (anerkannter Flüchtling).

Zwischen Januar und September 2015 wurde insgesamt 39,1 Prozent der Asylgesuche stattgegeben, berichtete Tittel. Die höchsten Quoten verzeichnen Geflohene aus Syrien (91,2 Prozent), dem Irak (88,7 Prozent) und Eritrea (83 Prozent). In dem Zeitraum wurden 303.443 Asylanträge gestellt, davon 274.923 Erstanträge. Das Durchschnittsalter der Flüchtlinge beträgt 29,5 Jahre, 86 Prozent sind Männer. 79 Prozent haben einen höherwertigen Abschluss, 17 Prozent der Flüchtlinge haben nachweislich mindestens zehn Jahre lang eine Schule besucht.

Es gebe individuelle und organisatorische Kriterien für eine erfolgreiche Integration, erklärte Tittel. Auf individueller Ebene spiele die Chance auf Asyl eine große Rolle. Je höher die Bleibewahrscheinlichkeit, desto erfolgreicher die Integration. Auch Lernmotivation und Arbeitswille sowie die schon vorhandenen Qualifikationen und Sprachkenntnisse seien entscheidend. Wenn jedoch mehrere Probleme zusammenkommen – zum Beispiel eine angeschlagene Gesundheit, ungeklärter Familiennachzug, prekäre Unterbringung, relative Mittellosigkeit – erschwere das die Integration. Auf organisatorischer Ebene müssen als erstes die Kompetenzen festgestellt werden. Das geschehe bei



Andrea Tittel, stellv. Leiterin Projektgruppe Asyl/Flüchtlinge der BA-Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

der Bundesagentur für Arbeit in Erstgesprächen mit spezialisierten Vermittlungsfachkräften. Mit Hilfe von Dolmetschern und bildlichen Unterstützungen sollen die Flüchtlinge selbst angeben, welche Berufe sie in der Heimat ausgeübt haben. Wenn Flüchtlinge Dokumente über Ausbildungen mitbringen, überprüft die BA die Anerkennung dieser Abschlüsse und schlägt gegebenenfalls Qualifikations- beziehungsweise Anpassungsmaßnahmen vor, erklärte Tittel.

Das Projekt „Perspektiven für Flüchtlinge“ zielt darauf ab, die Kompetenzen der Asylbewerber im echten Arbeitsumfeld zu erfassen. Bei Jugendlichen seien zudem häufig Einstiegsqualifizierungen oder Praktika zur Berufsorientierung sinnvoll. Parallel dazu sei der Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen ein zentrales Element. Im Idealfall träfen schlussendlich eine hohe Motivation und ein großes Potential auf Seiten der Flüchtlinge auf passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen. Dann könne der Flüchtlingszustrom helfen, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken.

■ Maren Letterhaus

Vier Potsdamer Rechtsforen: Arbeits- und Tarifrecht auf dem Prüfstand

Treffpunkt der Experten

„Die Branche ist wie kaum eine andere in ihrer Existenz und Ausgestaltung politisch so umstritten und musste immer gegen ein gewisses Image ankämpfen“, stellte Dr. Ursula Hantl-Unthan, Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, in ihrem Grußwort anlässlich des 4. Potsdamer Rechtsforums fest.

Es sei wichtig, dass es Verbände wie den iGZ gebe: „Der iGZ trägt maßgeblich dazu bei, den Ruf der Branche zu verbessern und für seriöse Arbeitsbedingungen zu sorgen“, betonte sie die Position der Zeitarbeitsbranche und des Zeitarbeitgeberverbandes in Gesellschaft und Wirtschaft.

Information und Austausch

Seit der Auftaktveranstaltung im Jahr 2010 hat sich das vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) initiierte Potsdamer Rechtsforum zu einer allgemein anerkannten Informations- und Austauschplattform vor allem für Juristen entwickelt. Kamen im Jahr 2010 knapp 200 Interessierte, waren es 2015 bereits nahezu 300 Teilnehmer. Die Themenauswahl orientierte und orientiert sich stets am jeweils aktuellen Zeitgeschehen.

Zeitarbeit paradox

2010 beispielsweise referierte Prof. Dr. Peter Schüren, Universität Münster, über mögliche Modelle für ein zeitgemäßes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die viel Beachtung fanden. Unter dem Motto „Zeitarbeit paradox: Zurück in die Zukunft?“ beschäftigten sich die Rechtswissenschaftler mit den unterschiedlichen juristischen Aspekten der Zeitarbeit. Zentrale Themen waren ein möglicher Mindestlohn für die Branche und der Einfluss von Betriebsräten in den Kundenbetrie-



Dr. Ursula Hantl-Unthan, Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

ben bei der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern.

250 Teilnehmer

Zwei Jahre später – das Potsdamer Rechtsforum war ursprünglich auf einen Zwei-Jahres-Rhythmus ausgelegt – kamen dann schon 250 Vertreter aus der Zeitarbeitsbranche, aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften und anderen Verbänden sowie natürlich zahlreiche Juristen ins Potsdamer Dorint Hotel Sanssouci.

Selbstregulierung

Der Zeitpunkt des 2. Potsdamer Rechtsforums war, so RA Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer, perfekt gewählt. Einen Monat nach Inkrafttreten der ersten

Branchenzuschlagstarifverträge, zehn Jahre nach den Hartz-Reformen und 40 Jahre nach Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sei das Forum ein guter Anlass, um aus juristischer Sicht auf die Zeitarbeitsbranche zu schauen. Und „die Branche hat sich selbst reguliert“, rief er ergänzend den iGZ-Ethik-Kodex und die unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle ins Gedächtnis.

Tarifautonomie

Klares Statement: „Tarif vor Gesetz“ lautete 2014 die Devise des 3. Potsdamer Rechtsforums. „Man sollte es ja eigentlich gar nicht meinen, dass in Deutschland

jemand in der Politik ernsthaft auf die Idee kommt, die seit Jahrzehnten als Grundfeste des Miteinanders von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bewährte Tarifautonomie ernsthaft in Frage zu stellen. Und doch erleben wir das genau jetzt mit dem vorliegenden Koalitionsvertrag hautnah“, sprach Sven Kramer, stellvertretender Bundesvorsitzender des iGZ, das seitdem auch immer noch aktuelle Thema in der Zeitarbeitsbranche an.

Mindestlohnverpflichtung

Auch die Inhalte des Tarifautonomiestärkungsgesetzes wurden im vergangenen Jahr thematisiert: iGZ-Geschäftsführer RA Dr. Martin Dreyer erläuterte unter anderem die Ausweitung der Mindestlohnverpflichtung für die Zeitarbeit. Künftig, so Dreyer, reiche es, wenn branchentypische Tätigkeiten ausgeübt werden. Der fachliche Geltungsbereich entfallende dadurch, kritisierte der iGZ-Geschäftsführer. „Höchstüberlassungsdauer erlaubt?“, schloss Prof. Dr. Martin Franzen, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, eine ebenfalls brennende Frage an. Er nahm die geplanten Beschränkungen der Zeitarbeit mit Blick auf die EU-Zeitarbeitsrichtlinie unter die Lupe. Der Begriff „vorübergehend“ spielte dabei eine zentrale Rolle.

Koalitionsvertrag

Im Fokus des 4. Potsdamer Rechtsforums stand in diesem Jahr dann erneut die im Koalitionsvertrag vereinbarte weitere Regulierung der Zeitarbeitsbranche. Die geplante Beschränkung der Überlassungsdauer auf 18 Monate und Equal Pay nach neun Monaten lieferten jede Menge Zündstoff für Diskussionen – und für eine richtungsweisende Rede des iGZ-Hauptgeschäftsführers RA Werner Stolz. Nicht minder intensiv debattierten die Teilnehmer die Einschränkungen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen in der Zeitarbeitsbranche, das Verbot von Arbeitszeitkonten bei Überlassung von Malern und das Zeitarbeitsverbot für Ausländer aus Nicht-EU-Staaten.

Podiumsdiskussionen

Zum echten i-Tüpfelchen des Potsdamer Rechtsforums haben sich die Podiumsdiskussionen entwickelt. Ebenso temperamentvoll wie auch engagiert beleuchten die Expertenrunden mit Vertretern aus allen Lagern der Sozialpartnerschaften sowie aus der Bundespolitik und Wirtschaft stets tagesaktuelle Themen aus der Zeitarbeitsbranche.

■ Wolfram Linke



Bereits das 1. Potsdamer Rechtsforum 2010 stieß auf sehr großes Interesse – auch bei den Medien.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

V.i.S.d.P.: RA Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer
PortAL 10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon: 0251 32262-0 | Fax: 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstraße 17 | 10117 Berlin
Telefon: 030 280459-88 | Fax: 030 280459-90

info@ig-zeitarbeit.de | www.ig-zeitarbeit.de

iGZ-Mehrwertpaket für Mitglieder Datenbank Recht:

www.ig-zeitarbeit.de/tarife-recht

