

Dokumentation ist das A und O

Neues Gesetz zu Leiharbeit und Werkverträgen: Was Unternehmen beachten müssen



Für die deutschen Dienstleister ist die Kontraktlogistik ein Wachstumsmarkt, der allein 2014 im Rahmen des Outsourcings einen Nettozuwachs von 14 Milliarden Euro erreicht hat. Dafür übernehmen sie mit eigenen Mitarbeitern arbeits-teilig Aufgaben bei ihren Kunden. Wie Unternehmen bei Leiharbeit und Werkverträgen flexibel bleiben, das erläuterte Rechtsanwalt Thomas Röhl, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands Spedition und Logistik Deutschland (ASL), im Rahmen eines trans aktuell-Symposiums beim Logistikdienst-leister Simon Hegele.

Im Vordergrund stand dabei der Gesetzesentwurf des Bundes-ministeriums für Arbeit und Sozia-les (BMAS), mit dem Arbeitsmi-nisterin Andrea Nahles (SPD) den Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen eindämmen will. Die geringe Anzahl der tatsächlich missbräuchlichen Anwendung rechtfertige kein Gesetz, meinte Röhl – doch es ist auf dem Weg und tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft (Eckpunkte siehe Kasten).

Dabei gibt es für Unternehmen einiges zu beachten. Nicht nur drohen abhängig vom Verstoß Bußgelder bis zu 500.000 Euro, sondern bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer und bei Verstoß gegen das Equal-Pay-Gebot sogar der Entzug der Arbeit-nemerüberlassungserlaubnis.

So gilt bei der Arbeitnehmer-überlassung nicht nur die Höchst-dauer von 18 aufeinander folgen-den Monaten, es sind frühere Beschäftigungszeiten beim sel-ben Entleiher anzurechnen, wenn nicht zwischen den Einsätzen jeweils mehr als drei Monate lie-gen. „Abgestellt wird dabei nicht auf den Arbeitsplatz, sondern auf den Leiharbeitnehmer“, sagte Röhl.

Eine Ausnahme gilt, wenn in einem Tarifvertrag der Einsatz-branche eine abweichende Über-lassungshöchstdauer – sogar ohne Begrenzung – festgelegt wird. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können auch nicht

tarifgebundene Entleiher eine ent-sprechende Regelung über eine Betriebsvereinbarung aufsetzen, dazu muss der Betriebsrat gehört werden. Wer keinen Betriebsrat im Unternehmen hat, ist von dieser Tariföffnungsklausel ausgeschlos-sen, kritisierte der Rechtsanwalt.

Aufmerksamkeit ist neben der Überlassungsdauer auch beim The-ma Lohn und Arbeitsbedingungen gefragt: „Die relativen Arbeitsbe-dingungen müssen gleich wie bei der Stammelegschaft sein – also die Dauer der Arbeitszeit, Zahl der Überstunden, Urlaub, Nachtarbeit und so weiter“, sagte Röhl, „ebenso das Arbeitsentgelt.“ Darunter fallen auch Jahressonderzahlungen, Zu-lagen oder Prämien, die nach neun Monaten gelten müssen.

Gleicher Lohn für Leiharbeit

Auch hier kann bei einem Tarif-vertrag vom Gleichstellungsgrund-satz abgewichen werden, aber nur in den ersten neun Monaten der Überlassung. „Das ist eine massive Einschränkung der Entleiherbran-che“, sagte Röhl – auch weil bisheri-ge Tarifverträge ohne zeitliche Be-grenzung ihre Gültigkeit verlieren.

Eine längere Abweichung, eben-falls nur in Verbindung mit einem Tarifvertrag, ist nur bis maximal 15 Monate und bei einer schritt-weisen Angleichung an die Entgelte der Einsatzbranche, beginnend mit Woche sechs, möglich. Außer-dem müssen die Verleihfirmen den Arbeitnehmer künftig von vornher-ein über die Überlassung informie-ren – die Praxis der vorsorglichen Arbeitnehmerüberlassungserlaub-nis ist damit abgeschafft.

Um die Unterscheidung zwis-chen abhängiger und selbstständ-iger Tätigkeit zu erleichtern und damit das Thema Scheinwerkver-trag und verdeckte Arbeitnehmer-überlassung anzugehen, enthält der Gesetzesentwurf zudem eine Definition des Arbeitnehmer-begriffs. „Den Kriterienkatalog für die Unterscheidung zwischen

Werkvertrag und Leiharbeit sollten Unternehmen genau prüfen“, riet Röhl. Seine Erfahrung: Je länger ein Mitarbeiter im fremden Betrieb be-schäftigt sei, desto mehr komme es durch den täglichen Umgang zu ei-ner Wertigkeitsverschiebung. Auch bei einem Konzernverbund müsse die Ergebnisverantwortung beim Dienstleister liegen, als Vorausset-zung für einen Werkvertrag.

Was Röhl, der als Rechtsbei-stand des Speditions- und Logis-tikverbands Hessen/Rheinland-Pfalz (SLV) die Arbeitgeberseite vertritt, an Kritik austeilte, wurde von Andrea Kocsis nicht verneint. „Ihre Kritik teilen wir an vielen Stellen“, sagte die stellvertretende Verdi-Vorsitzende und Leiterin des Fachbereichs Postdienste, Spediti-on und Logistik.

Natürliche brauche es Leih-arbeit, um den Unternehmen ei-nen flexibleren Personaleinsatz zu ermöglichen. Laut Kocsis gibt es aber sehr wohl einen Missbrauch: Bei einer Zahl von einer Million Leiharbeitnehmern zum Stand Juni 2015 – davon 30 Prozent in der Branche Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit – könne man nicht von einer Lösung für gelegentliche

Spitzenabdeckung reden. Auch als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt taue das Instrument nicht wie gewünscht. Tatsächlich bedeute Leiharbeit, die gleiche Tätigkeit wie die Stammelegschaft für we-niger Lohn und bei schlechteren Arbeitsbedingungen zu erledigen, sagte Kocsis.

Text: Ilona Jüngst | Foto: Simon Hegele



INNOVATOREN - DIE PIONIERE NEUER DENKANSÄTZE.



WIR PROGNOSTIZIEREN NICHT DIE ZUKUNFT, WIR GESTALTEN SIE.

Oft führen Innovationen nicht zu schrittweisen Fortschritten, sondern stellen einen Quantensprung dar. Auf unserem Stand der IAA 2016 werden Konzepte vorgestellt, welche die bisherige Transportkühlung revolutionieren könnten.

BESUCHEN SIE UNS AUF DER IAA – HANNOVER MESSE
22.-29. SEPTEMBER 2016 – HALLE 27-C05 + FREIGELÄNDE M43

AUS DEM GESETZENTWURF

- Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten mit Abweichungsoption für Tarifverträge der Einsatzbranche
- Gleicher Lohn wie Stammelegschaft nach neun Monaten mit Abweichungsoption für Tarifverträge (Equal Pay)
- Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher
- Leiharbeitnehmer zählen für Schwellenwerte der Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung mit
- Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung und Sanktionierung der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung
- Informations- und Unterrichtsrecht des Betriebsrats zum Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern