

# Aufsichtsrat – *public*

die Arbeitnehmerbank der DB Zeitarbeit GmbH berichtet

Sonderausgabe

## Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen



Ein Gespräch mit Dieter Posner  
stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzenden der DB Zeitarbeit GmbH

In der Bewertung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) vom 18. Februar 2016 heißt es zum Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG):

*„Nach Mindestlohn und Tarifeinheit setzt Bundesministerin Andrea Nahles das nächste Versprechen aus dem Koalitionsvertrag um. Mit dem Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen wird es zukünftig klare Strukturen für Leiharbeit und Werkverträge geben. So verhindern wir den Missbrauch und das Umgehen von Arbeitsstandards. Die Leiharbeit wird durch die neue Überlassungshöchstdauer und den Grundsatz von „Equal Pay“ auf ihre eigentliche Funktion zurückgeführt: Sie wird Unternehmen auch zukünftig die nötige Flexibilität für Auftragsspitzen oder Vertretungen bieten, aber nicht weiter als Instrument zur Verdrängung der Stammebelegschaft dienen. Durch die gesetzliche Klarstellung, wer Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ist, die Offenlegung von Arbeitnehmerüberlassung sowie die Stärkung der Informationsrechte für Betriebsräte, verhindern wir die missbräuchliche Umgehung des Arbeits- und Sozialrechts durch (vermeintliche) Werkverträge.“*

Um sich zum aktuellen Gesetzesentwurf zu informieren, nahm der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates der DB Zeitarbeit GmbH, Kollege Dieter Posner, am 24. Februar an der Betriebsrätetagung der SPD Fraktion im Deutschen Bundestag teil. Diese Tagung stand unter dem Motto „Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen beenden – Arbeit der Zukunft gestalten“.

Im Anschluss an dieser Betriebsrätetagung stellte sich Kollege Posner den Fragen der Mitglieder der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates, um über den aktuellen Sachstand zu berichten und die eventuellen Auswirkungen der geplanten Gesetzesänderungen für die DB Zeitarbeit GmbH einzuschätzen.

### **Frage: Wie ist der aktuelle Sachstand zum Gesetzesentwurf?**

**Dieter Posner:** Wie Ihr wahrscheinlich inzwischen den aktuellen Meldungen entnommen habt, haben CSU und CDU den aktuellen Gesetzesentwurf gestoppt. Die vorgesehene Ressortabstimmung ist nicht eingeleitet worden. Ich bin überrascht – damit war so aus meiner Sicht nicht zu rechnen. Das Gesetz liegt jetzt auf Eis. Das ist ein mehr als ärgerlicher Vorgang!

Letztendlich kann ich noch nicht einmal eine Aussage dazu machen, ob es überhaupt noch in dieser Legislaturperiode zu Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes kommen wird. Aus meiner Sicht wäre es außerordentlich wichtig gewesen, den Missbrauch von Werksverträgen einzudämmen. Gerade das wäre für uns – auch im DB Konzern – wichtig!



### **Wie wird es nun weiter gehen?**

Jetzt kommt es darauf an, dass die Gewerkschaften, so auch die EVG, nicht in ihren Aktivitäten nachlassen. Wir sollten keine Ruhe geben, bis auch in diesem Punkt wenigstens der Koalitionsvertrag – der sicherlich ohnehin nur ein Minimalkonsens ist – umgesetzt ist.

### **Wie lief es eigentlich konkret auf der Betriebsrätetagung der SPD Fraktion im Deutschen Bundestag ab?**

Andrea Nahles hatte in ihrer Grundsatzrede auf der Betriebsrätetagung angekündigt, dass sie nicht gewillt sei, weitere Änderungen am Gesetzentwurf vorzunehmen, zumal dieser Gesetzentwurf bereits einen Kompromiss darstelle und sie den Arbeitgebern weit entgegengekommen sei – was ohne Zweifel auch stimmt. Mit diesem Vorgehen, den Gesetzesentwurf in seinem Verlauf zu stoppen, stellt die Union eine eindeutige und zentrale Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag in Frage. Für die fast eine Million Zeitarbeiter und die vielen Werkvertragsbeschäftigten, die schlechter bezahlt werden als die Stammbeschäftigten, wird es damit vorerst keine Verbesserungen geben.



### **Siehst Du das genauso?**

Diese Frage möchte ich vom Grundsatz her mit „Ja“ beantworten.

Aber wenn ich unsere DB Zeitarbeit GmbH betrachte, sehe ich schon deutliche Unterschiede zur Branche. Die DB Zeitarbeit GmbH steht für „faire Zeitarbeit“. In der Konzernbetriebsvereinbarung Konzernarbeitsmarkt (KBV KA) sind die Rahmenbedingungen für Zeitarbeit im DB Konzern klar geregelt. Wann, Wo und Wie Zeitarbeit im DB Konzern stattfinden darf – da gibt es klare Festlegungen. Auch hat die DB Zeitarbeit GmbH mit ihren Tarifverträgen Regelungen geschaffen, dass ein Missbrauch, so wie dieser scheinbar in anderen Bereichen der Wirtschaft existiert, nicht stattfinden dürfte. Voraussetzung dafür ist aber, dass die Betriebsparteien in den Kundenbetrieben ihren Verpflichtungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz nachkommen. Im § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes heißt es nämlich, dass der Betriebsrat darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Eigentlich ist bei der DB Zeitarbeit GmbH bzw. im DB Konzern alles geregelt – es muss nur angewandt und umgesetzt werden!

### **Themenwechsel: Was würde sich bei Inkrafttreten des AÜG, so, wie das Gesetz im Referentenentwurf gefasst ist, für die DB Zeitarbeit GmbH ändern?**

Ich bin kein Jurist. Deswegen kann ich nur als Praktiker, der die vergangenen 15 Jahre die Gesetzesänderungen und deren Auswirkungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Zeitarbeitsbranche verfolgt hat, kommentieren. Die EVG und der Betriebsrat haben sich im Rahmen von Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband MoVe und der Geschäftsführung der DB Zeitarbeit GmbH immer zügig auf die jeweiligen Änderungen eingestellt und diese in den betrieblichen Alltag integriert. In dessen Folge wurde auch der Konzernbetriebsrat involviert, der mit dem Bahnvorstand entsprechende Konzernbetriebsvereinbarungen abgeschlossen hat, so dass es aus meiner Sicht auch künftig im DB Konzern nicht zu Unstimmigkeiten kommen wird.

### **Aber was heißt das bei dem aktuellen Gesetzesentwurf nun konkret? Was würde das für die Mitarbeiter der DB Zeitarbeit GmbH bedeuten?**

Der Referentenentwurf zum neuen AÜG vom 17.02.2016 hat insgesamt 6 Seiten mit Änderungen, die aber nur die zur Änderung vorgeschlagenen Artikel und Paragraphen abbilden. Weitere 25 Seiten befassen sich mit Begründungen der Notwendigkeiten.

Ich fasse einmal die aus meiner Sicht wesentlichen 3 Punkte des neuen AÜG zusammen:

1. Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten
2. Equal Pay nach 9 Monaten
3. Kein Einsatz von Zeitarbeitnehmern als Streikbrecher

Im Referentenentwurf sind dann noch verschiedene Gesetze aus der deutschen Gesetzgebung kommentiert. Es werden gleichzeitig Gesetzesänderungsvorschläge aufgezeigt, die bei Inkrafttreten des neuen AÜG angepasst werden müssen, nämlich das BGB, das BetrVG, das Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz und das SGB IV.

Zu Punkt 3 haben wir im Tarifvertrag ZeitarbeitTV MoVe, das konkret im Paragraf 6, eine klare Regelung. Somit ist dieser Punkt für uns nicht relevant.

Die Punkte 1 und 2 bedürfen, wenn das AÜG, so wie im Gesetzesentwurf vorgesehen, geändert wird, sowohl in unseren Tarifwerken als auch in der KBV KA Änderungen.

**Und welche wären das konkret?**

Da muss ich jetzt aber etwas weiter ausführen!

**Mache das ruhig, wenn es hilft, das Wesentliche zu verstehen!**

Ich möchte die im neuen Gesetzentwurf des AÜG festgeschriebene Höchstüberlassungsdauer einmal mit meinen Worten zusammenfassen: Zeitarbeitnehmer können künftig dann nur noch für eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden. In einem Tarifvertrag der Einsatzbranche, oder aufgrund eines solchen Tarifvertrags abgeschlossenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung, können abweichende Regelungen vereinbart werden. In tarifgebundenen Unternehmen sind damit längere Einsatzzeiten von über 18 Monaten möglich.

Das würde für uns bedeuten, dass vor Inkrafttreten des neuen AÜG sowohl Regelungen in der KBV KA als auch in den Tarifwerken des DB Konzerns darauf abgestellt werden müssen. Die bestehende Regelung in der KBV KA schreibt heute schon vor, dass nach 18 monatigem Einsatz eines Zeitarbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz dieser Arbeitsplatz diesem Zeitarbeitnehmer angeboten werden muss. Dabei gibt es allerdings auch noch zwei Dinge zu beachten:

1. Dass dieser Arbeitsplatz ein Regelarbeitsplatz ist. Die konkrete Aufzählung, was darunter zu verstehen ist, möchte ich mir an dieser Stelle sparen. Diese kann im § 16 Absatz 2 der KBV nachgelesen werden
2. Viel wichtiger ist aus meiner Sicht, dass in der KBV KA geregelt worden ist, dass lediglich das Angebot dieses Arbeitsplatzes an den Zeitarbeitnehmer erfolgen muss. Es besteht also nicht der Zwang für den Zeitarbeitnehmer, diesen Arbeitsplatz auch annehmen zu müssen.

Es wird im neuen Gesetzesentwurf des AÜG überhaupt nicht davon ausgegangen, dass es auch Zeitarbeitnehmer geben kann, die diesem Arbeitsplatz, auf dem sie schon 1 ½ Jahre tätig sind, gar nicht auf Dauer haben wollen. Und das bemängle ich an diesem Gesetzesentwurf. Hier müssen meines Erachtens die Tarif- und Sozialpartner noch gesetzeskonforme Lösungen finden.

Zum Equal Pay gibt es auch mehrere Betrachtungsweisen. Aber zuerst einmal wieder mit meinen Worten, was im Gesetzentwurf steht:

Der Grundsatz ist, dass Zeitarbeitnehmer nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt werden. Aber – wenn auf Grundlage eines Tarifvertrages eine stufenweise Heranführung bzw. Steigerung des Arbeitsentgelts an Equal Pay vorgesehen ist, diese systematische Heranführung an Equal Pay nach 6 Wochen ab dem Einsatz im Entleiherbetrieb beginnt, kann der Anspruch auf Equal Pay bis zu 15 Monaten herausgezogen werden.

Allerdings ist im neuen Gesetzesentwurf zum AÜG nur vom Entleiher die Rede, nicht von einem konkreten Arbeitsplatz beim Entleiher. Das bedarf noch einer Klärung, zu der ich momentan überhaupt nichts sagen kann. In unsere bisherigen Regelungen ist immer vom gleichen Entleiher und dem gleichen Arbeitsplatz beim Entleiher die Rede. Wie gesagt – das bedarf noch einer Klärung!

Und nun zum Konkreten, was das für die DB Zeitarbeit GmbH bedeutet:

1. Also die Variante 1: In den notwendigen Tarifverhandlungen wird nur der Tarifvertrag Zeitarbeit MoVe hinsichtlich „Equal Pay nach 9 Monaten“ angepasst. Der Tarifvertrag über Branchezuschläge würde damit seiner Grundlage enthoben werden.

2. Also die Variante 2: Zwei Tarifverträge der DB Zeitarbeit GmbH müssten angepasst werden. Im ZeitarbeitTV MoVe ist im § 28 die 12 Monatsfrist für das Equal Pay unter Beachtung der Günstigkeitsklausel festgeschrieben. Hier bedarf es unter Umständen Änderungen. In diesem Zusammenhang müsste auch der Tarifvertrag über Branchezuschläge in seiner Systematik völlig neu gestaltet werden. Das muss aber insgesamt nach der Gesetzesänderung überlegt, geprüft und abgewägt werden.

Wichtig ist dann, was die EVG Tarifkommission im Vorfeld der Tarifverhandlungen für eine Empfehlung zu diesen Varianten geben wird! Nun lässt sich sicherlich trefflich darüber streiten, welches wohl die bessere Lösung für die Zeitarbeitnehmer sein wird.

### **Was meinst Du damit konkret?**

Bei Variante 1 arbeiten die Zeitarbeitnehmer 9 Monate lang mit dem Entgelt der Eingruppierung des ZeitarbeitTV MoVe gemäß Paragraf 17, also der Tarifgruppe laut Arbeitsvertrag. Ab den 10 Monat würde es dann Equal Pay geben.

Bei Variante 2 würde systematisch, beginnend nach 6 Wochen, das Entgelt steigen. Hierzu muss allerdings noch der Tarifvertrag über Branchezuschläge neu verhandelt werden. Die systematische Steigerung könnte sich dann aber auch bis zu 15 Monaten hinziehen.

### **Wäre da nicht die Variante 1 für die Zeitarbeitnehmer die günstigere?**

Das kann man so pauschal nicht sagen. Auch hier gibt es verschiedene Betrachtungsweisen:

1. Zeitarbeitnehmer müssen 9 Monate in ein und demselben Kundenbetrieb tätig sein, bis Equal Pay zum Tragen kommt. Wie viele Zeitarbeitnehmer sind aber über solch einen langen Zeitraum im Kundenbetrieb tätig?
2. Bei einer systematischen Entgelterhöhung, den bisherigen Branchenzuschlägen, erhalten die Zeitarbeitnehmer bereits ab der 7. Woche im Einsatz mehr Entgelt.

Einen abschließenden Vergleich kann man also aber erst vornehmen, wenn

- a) der neu zu verhandelnde Tarifvertrag über Branchezuschläge vorliegt und hier die konkreten Steigerungsstufen bekannt sind,  
und
- b) die Bewertung des Arbeitsplatzes im Entleiherbetrieb zum Vergleich herangezogen werden kann.

Dabei wird es auch wieder zu gefühlten Ungerechtigkeiten kommen. Hier bedarf es letztendlich ein Abwägen aus den Erfahrungen der letzten Jahre.

...und über Lohngerechtigkeit lässt sich trefflich streiten! Es gibt hier keine Lohngerechtigkeit, weil immer persönliche Umstände und Befindlichkeiten in die jeweiligen Betrachtungen mit einfließen werden.

### **Kollege Posner, gibt es aus Deiner Sicht noch etwas zum Abschluss zu sagen?**

Ich hatte eingangs ja schon gesagt, dass es aus meiner Sicht jetzt darauf ankommt, dass wir in unseren Aktivitäten nicht nachlassen. Wir sollten keine Ruhe geben, bis auch in diesem Punkt der Koalitionsvertrag umgesetzt ist.

Helfen würde bestimmt, wenn wir den CDU/CSU Abgeordneten aus unseren Wahlkreisen einen offenen Brief zusenden würden bzw. auf diese Abgeordneten zugehen und erklären, welche Verärgerung bei den Gewerkschaften und Betriebsräten herrscht, und dabei den Missbrauch schildern, der mit langlaufenden unregelmäßigen Zeitarbeitsverhältnissen und vor allem Werkverträgen betrieben wird, und warum der Gesetzgeber hier dringend handeln muss.

Und wer die Gelegenheit haben sollte – auch Gespräche mit den Landesregierungen sind sinnvoll, weil der Bundesrat das Gesetz intensiv begleitet.

#### **Impressum**

Herausgeber: Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates der DB Zeitarbeit GmbH

DB Zeitarbeit GmbH ✧ Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1 ✧ 10115 Berlin

Verantwortlich: Dieter Posner, stellv. Aufsichtsratsvorsitzender

Fotos: Privat