

Zeitarbeit und Werkverträge | 02.06.2016 | Lesezeit 4 Min.

Neue Regeln braucht das Land - nicht

Nach monatelanger Hängepartie haben sich die Koalitionspartner auf eine Neuregelung der Zeitarbeit und der Werkverträge geeinigt. Auch wenn einige überzogene Regulierungen des ersten Entwurfs zurückgenommen wurden, bleibt unklar, weshalb es überhaupt einer Novellierung bedarf.

Im Koalitionsvertrag hatten sich die Regierungsparteien darauf verständigt, Zeitarbeit und Werkverträge neu zu regeln. Die Entwicklungen im Einzelnen:

Zeitarbeit. Konkret war 2013 vereinbart worden, eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten einzuführen und die Zeitarbeitsunternehmen zu verpflichten, nach neun Monaten Einsatz in einem Kundenbetrieb den gleichen Lohn zu zahlen, den die Beschäftigten des Einsatzbetriebes erhalten.

Eine solche Equal-Pay-Regelung gibt es zwar schon, von ihr kann aber aufgrund eines Tarifvertrages unbefristet abgewichen werden. Die Novelle begrenzt nun die maximale Dauer der Abweichung auf 15 Monate.

Der erste Gesetzentwurf war nicht ausgereift

Auch die Neuregelung sollte ursprünglich mit sogenannten Tarifvorbehalten versehen werden, um den Tarifpartnern die Möglichkeit zu geben, selbst Lösungen zu entwickeln. Im ersten Gesetzentwurf, den Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) im November 2015 vorlegte, war davon aber nicht viel zu sehen. So konnten im Wesentlichen nur tarifgebundene Einsatzbetriebe eine Vereinbarung zur Abweichung

von der Höchstüberlassungsdauer treffen, die Zeitarbeit als eigentlicher Tarifpartner blieb hingegen außen vor.

Eine Abweichung vom Prinzip gleicher Lohn für Stammbeschäftigte und Zeitarbeitskräfte war nur für die Dauer von zwölf Monaten zulässig, sofern ein Tarifvertrag besteht, der den Zeitarbeitnehmern Lohnzuschläge nach festgelegten Einsatzdauern garantiert.

Zudem war nur unscharf definiert, was ein „gleichwertiges Arbeitsentgelt“ überhaupt ist. Das hätte die Zeitarbeitsunternehmen vor unlösbare Aufgaben gestellt. Denn im Zweifelsfall müssten sie jede tarifliche Vereinbarung der Einsatzbetriebe nachbilden – einschließlich der betrieblichen Altersvorsorge.

Vorgaben wurden entschärft

Nach langer Diskussion hat das Arbeitsministerium Ende Mai einen überarbeiteten Entwurf vorgelegt. Darin haben nun unter bestimmten Voraussetzungen auch Betriebe ohne Tarifbindung die Möglichkeit, durch eine Betriebsvereinbarung von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer abzuweichen.

Die Zeitarbeitsunternehmen dürfen aber nach wie vor keine dementsprechenden Vereinbarungen mit ihren eigenen Mitarbeitern treffen.

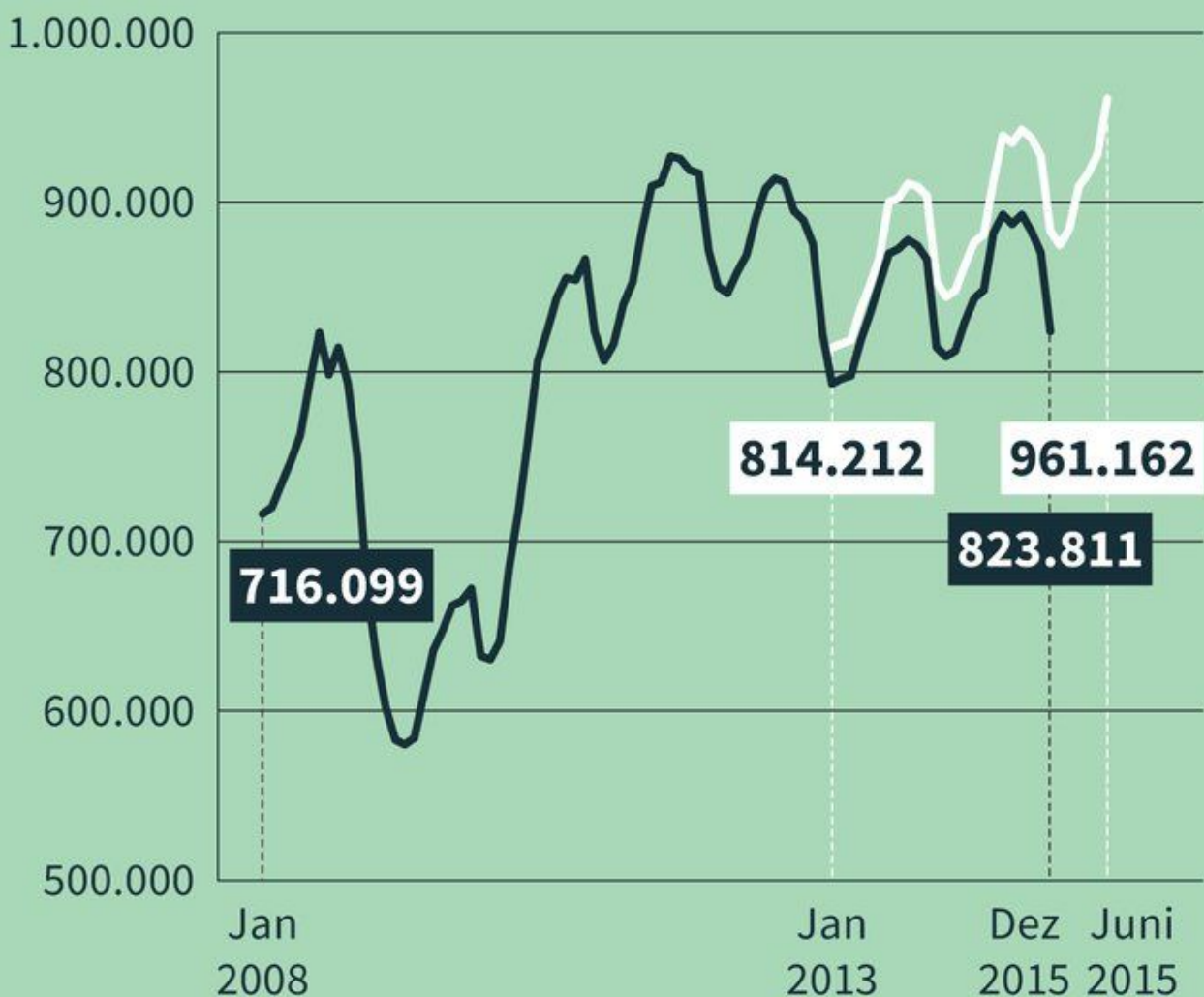
Ein entsprechender Lohn muss nun nach 15 Monaten Einsatzdauer gezahlt werden, wenn ein Stufentarifvertrag vorliegt. Immerhin wurde konkretisiert, dass ein tarifliches Arbeitsentgelt dem Equal-Pay-Gedanken genügt.

Jobmaschine Zeitarbeit

Zeitarbeitnehmer in Deutschland

Seit Januar 2013 wurde die Statistik von Befragungen der Zeitarbeitsunternehmen auf Meldungen zur Sozialversicherung umgestellt.

- Alte Statistik
- Neue Statistik



Quelle: Bundesagentur für Arbeit
© 2016 IW Medien / iwd

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Auch wenn die Regulierungen damit ein Stück weit entschärft worden sind, bleibt die Bundesregierung eine überzeugende Begründung schuldig, wofür die neuen Restriktionen überhaupt nötig sind. Denn die wesentlichen Fragen wie Branchenzuschläge haben die Tarifpartner bereits geklärt.

Früher war die Zeitarbeit ein Job-Motor, doch seit einiger Zeit expandiert die Branche nicht mehr so stark - denn sie kämpft mit immer neuen Einschränkungen.

Unverständlich bleibt, warum die Überlassungsdauer begrenzt werden soll, obwohl die rot-grüne Bundesregierung diese Einschränkung 2003 mit der Begründung abgeschafft hatte, dass sie durch den Equal-Pay-Grundsatz überflüssig werde.

Seither hat sich das Schutzniveau der Zeitarbeitnehmer noch einmal deutlich erhöht, etwa weil ein Mindestlohtarifvertrag abgeschlossen wurde und in den meisten Branchen Zuschlagstarife gezahlt werden.

Begrenzung könnte zum Bumerang für Zeitarbeiter werden

Überdies könnten sich für die Zeitarbeitnehmer selbst die Begrenzungen der Einsatzdauer als Bumerang erweisen: Denn sie verlieren zum einen die Möglichkeit, über eine längere Zeit von Zuschlägen zu profitieren. Zum anderen könnte die Nachfrage nach Zeitarbeit zurückgehen.

Die Zeitarbeit - früher ein Job-Motor - expandiert ohnehin seit einiger Zeit nicht mehr so stark (Grafik), was daran liegen dürfte, dass die Branche mit immer neuen Einschränkungen konfrontiert wird.

Werkverträge. Im Rahmen von Werkverträgen beauftragen Unternehmen andere Firmen oder Selbstständige damit, vertraglich festgelegte Leistungen zu erbringen. Wie der Auftragnehmer dies macht, bleibt ihm überlassen.

Anders als bei der Zeitarbeit hat das Arbeitsministerium bei den Werkverträgen übertriebene Regulierungsideen wieder eingesammelt. So war ursprünglich geplant,

einen Kriterienkatalog aufzustellen, der genau festlegt, wann ein Erwerbstätiger als Arbeitnehmer gilt und wann er als Selbstständiger einen Werkvertrag erfüllt. Dieser Katalog wäre kaum umsetzbar gewesen, da er Einzelfälle unzureichend würdigt.

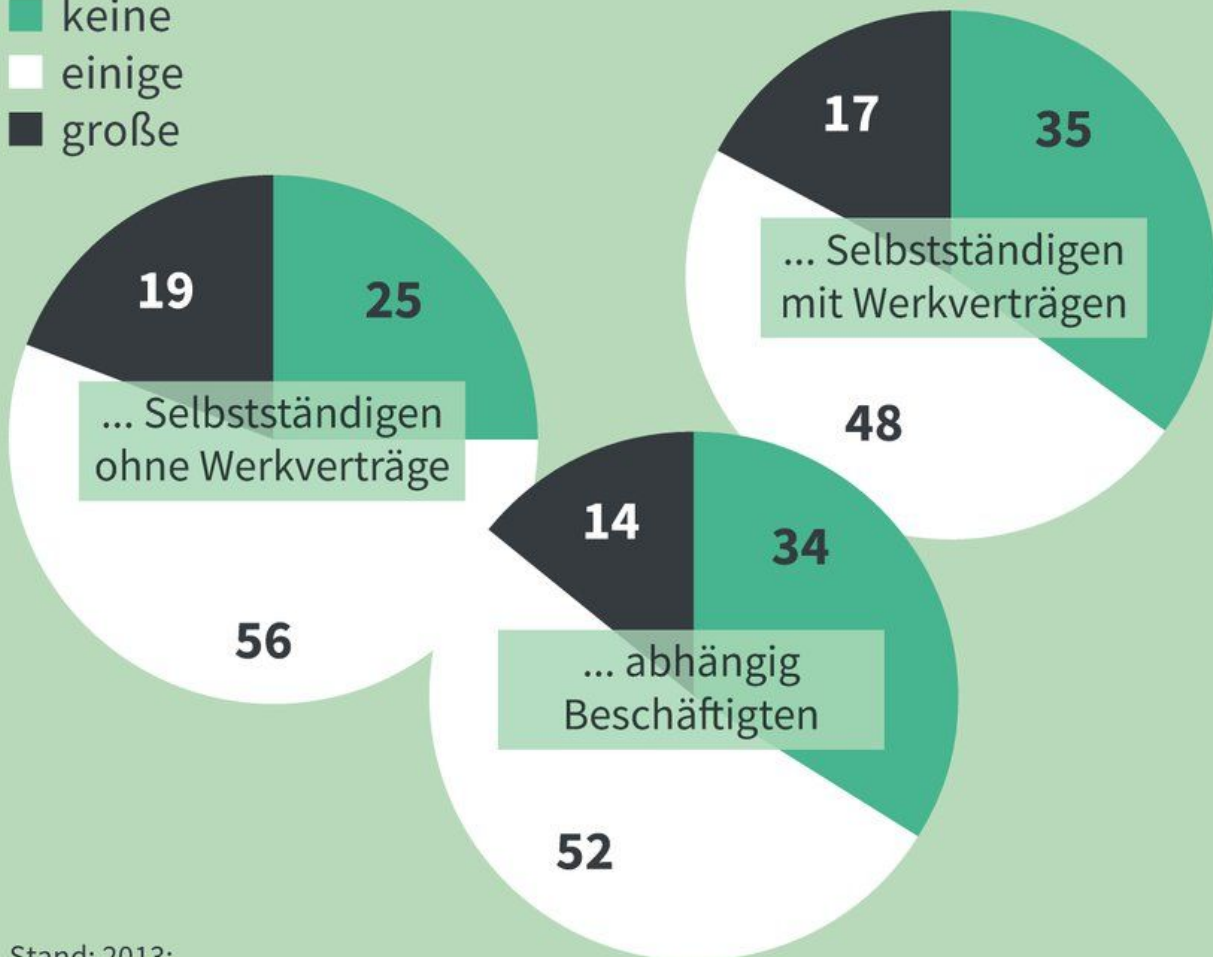
Viele Werkvertragsnehmer arbeiten vor Ort beim Arbeitgeber

So sollte ein Kriterium für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sein, dass der Erwerbstätige die Leistung in den Räumen des Auftraggebers erbringt. Dies ist aber bei vielen typischen Werkvertragsleistungen der Fall – etwa bei IT-Dienstleistern, die beim Kunden mit dessen Equipment Lösungen entwickeln. Somit bestand die Gefahr, dass durch unflexible, praxisuntaugliche Kriterien Selbstständige unversehens – und gegebenenfalls auch unfreiwillig – zu Arbeitnehmern umdeklariert werden.

Kaum Sorgen um die Zukunft

So viel Prozent der ... machen sich Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation

- keine
- einige
- große



Stand: 2013;
Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel
© 2016 IW Medien / iwd

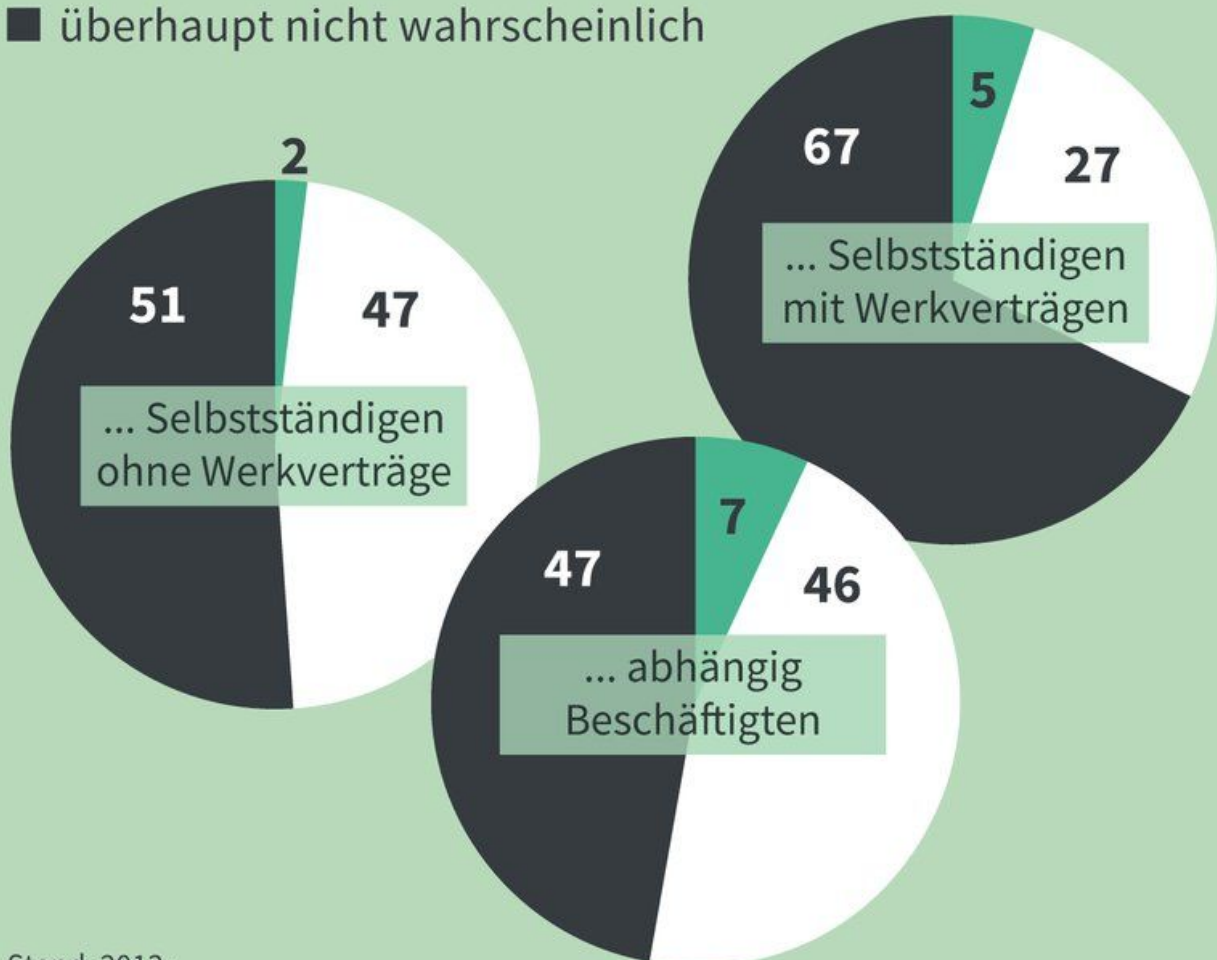
Im neuesten Entwurf ist von einem Kriterienkatalog keine Rede mehr. Stattdessen ist künftig ausschlaggebend, ob der Auftraggeber ein Weisungsrecht ausübt. Dies ist bereits jetzt Stand der Rechtsprechung. Insofern wäre eine gesetzliche Regelung entbehrlich gewesen.

Eine überzeugende Begründung für eine stärkere Regulierung von Werkverträgen fehlt ohnehin. Für die These, dass Werkvertragsnehmer zu den besonders schützenswerten prekären Erwerbstätigen gehören, fehlen belastbare empirische Beweise. Im Gegenteil: Selbstständige Werkvertragsnehmer sind besser qualifiziert als andere Selbstständige und Arbeitnehmer, sie verdienen mehr und machen sich weniger Sorgen um ihre Zukunft als abhängig Beschäftigte (Grafik).

Wie sicher der Job ist

So viel Prozent der ... halten es für so wahrscheinlich, innerhalb der nächsten zwei Jahre den Arbeitsplatz zu verlieren

- 60 bis 100 Prozent wahrscheinlich
- 10 bis 50 Prozent wahrscheinlich
- überhaupt nicht wahrscheinlich



Stand: 2013;
Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel
© 2016 IW Medien / iwd

Kernaussagen in Kürze:

- Zeitarbeit und Werkverträge werden neu geregelt, wozu es aber überhaupt einer Novellierung bedarf, ist unklar.
- Zeitarbeiter verlieren durch die Begrenzung der Einsatzdauer die Möglichkeit, über eine längere Zeit von Zuschlägen zu profitieren.
- Bei den Werkverträgen wäre eine gesetzliche Regelung vollkommen entbehrlich gewesen.