Personaldienstleister in Sorge

JOB AG, RÜBSAM UND VERBAND warnen vor Folgen neuer Gesetze

Von **Volker Nies**

Die Personaldienstleister sind alarmiert. Die Neuregelung der Zeitarbeit bedeutet für sie erhebliche Risiken, hohe Kosten und ganz viel Bürokratie. Auch die Personaldienstleister in Osthessen stehen vor Veränderungen.

Die Zeitarbeitsbranche bringt der gesamten Wirtschaft mehr Flexibilität. Foto: dpa

„Durch die 18-monatige Höchstdauer wird die Personaldienstleistung unnötig überreguliert – ein Problem vor dem Hintergrund des Fachkräfte-Mangels. Die Regelung geht zu Lasten der Kunden und der Mitarbeiter, die wir aus den Kundeneinsätzen nach dieser Frist abziehen müssen“, sagen Roland Jahn und Frank Bräutigam, Geschäftsführer bei Rübsam Fachkräfte. „Unsere Mitarbeiter werden oft speziell für den Kundeneinsatz weiterqualifiziert, und durch den zusätzlichen Wechsel müssen neue Mitarbeiter wiederum entsprechend eingearbeitet und ausgebildet werden.“

Equal Pay bringe den Fachkräften in der Arbeitnehmerüberlassung nach neun Monaten den gleichen Lohn wie der Stammbelegschaft. Wenn die Fachkräfte nach 18 Monaten gehen müssen, fielen sie zwangsläufig wieder zurück. „Bei Equal Pay ist die Höchstüberlassungsdauer unverständlich“, sagen die Rübsam-Chefs. Insgesamt verteuere sich die Dienstleistung für den Kunden. Das Gesetz biete Rübsam aber die Chance neuer Markt- und Kundenfelder. Die R+S-Gruppe beschäftigt 1110 Mitarbeiter in der Zeitarbeit – 730 bei Rübsam und 380 bei Franke + Pahl in Hamburg.

Noch kritischer äußert sich Wigbert Biedenbach, Vorstandsvorsitzender der JOB AG. Die JOB AG bschäftigt 6600 Mitarbeiter: „Equal Pay hört sich gut an. Aber in der Praxis müssen wir jeden Kunden fragen, welche Vergütung und welche Sachwerte die Stammbeschäftigten erhalten und müssen das dann in den Zeitarbeitssystemen auf Basis der Tarifverträge abbilden. Die Mitwirkungspflicht der Kundenbetriebe ist ungenügend geregelt“, sagt Biedenbach. Es könne also leicht zu einem Verstoß gegen Equal Pay kommen. Die Folgen für Personaldienstleister bei Verstößen: Bußgeld bis 500 000 Euro und sogar Entzug der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis.

Biedenbach moniert so wie die Rübsam-Chefs, dass die Zeitarbeitnehmer nach 18 Monaten zu neuen Kunden geschickt werden müssen – und dann weniger Geld erhalten. „Sehr kritisch sehe ich die erheblichen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten. Insbesondere der kurzfristige Austausch von Zeitarbeitnehmern, der oft vom Kunden gewünscht ist, wird praktisch kaum noch umsetzbar sein. Insoweit werden wir kurzfristige Kundenwünsche nicht mehr bedienen können.“ Insgesamt bringe das Gesetz mehr Bürokratie und begrenze die Flexibilität.

Für die gesamte Branche spricht Thomas Hetz, Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP): „Die Flexibilität der gesamten deutschen Wirtschaft wird weiter eingeschränkt. Klassische Vertretungen wie Eltern- oder Pflegezeit werden mit der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten kaum mehr möglich sein. Leider hat es der Gesetzgeber dann auch noch bei Equal Pay versäumt, eine Definition vorzulegen. Damit entsteht neben höheren bürokratischen Belastungen Rechtsunsicherheit sowohl für Personaldienstleister als auch deren Kunden.“

Deswegen sei es nicht in Ordnung, dass der Staat selbst kleinste Verstöße mit scharfen Strafen ahnde. „Die Gesetzesänderungen helfen nicht einmal den Zeitarbeitnehmern. Denn diese profitieren finanziell von längerfristigen Einsätzen – entweder schon seit langem durch Branchenzuschläge oder demnächst durch Equal Pay, was jedoch beides bei verkürzter Einsatzdauer wegfällt.“

Wohlfühlpolitik

Mindestlohn, Rente mit 63, Lohngleichheitsgesetz – nun die Begrenzung der Zeitarbeit: Die große Koalition beschließt Regeln, die sich gut anhören und Wohlfühlen verbreiten: Mehr Geld für Geringverdiener oder früher in Rente – wer sollte etwas dagegen haben?

Aus all den Gesetzen spricht aber eine Haltung, die die Leistungsträger belastet und den Staat für den besseren Unternehmer hält. Sie misstraut dem freien Unternehmertum zutiefst und gängelt es deshalb mit Vorschriften, Bürokratie und Strafen. Auch das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist von diesem Geist getränkt.

Die Koalition will nicht wahrhaben, dass die Zeitarbeit seit Jahren eine starke Brücke für Arbeitslose in den Arbeitsmarkt ist. Die Zeitarbeit ist auch ein Mittel, um Auftragsspitzen aufzufangen. Das macht die deutsche Wirtschaft flexibel.

Dabei hilft die Neuregelung nicht einmal den Zeitarbeitern. Sobald sie ihren Job richtig gut beherrschen und dehalb – längst geregelt – durch Zuschläge mehr verdienen, müssen sie wieder raus aus dem Unternehmen, in dem sie eingesetzt waren.

Das Gesetz schadet Personaldienstleistern, Auftraggebern und betroffenen Beschäftigten, aber Koalitionspolitiker können sich wieder für ein Gesetz feiern, mit dem zumindest sie sich besser fühlen.

Volker Nies

Silberner Regional-Star in der Kategorie Innovation

TEGUT wird bei Internationaler Grüner Woche für Süßkartoffeln-Engagement geehrt

Das Tegut-Engagement für Bio-Süßkartoffeln ist einzigartig und wurde nun in Berlin mit dem zweiten Platz beim deutschen Regionalpreis der Lebensmittel Praxis und Internationale Grüne Woche gewürdigt.

Überzeugt hat die Jury am 24. Januar, dass neben der Stärkung der regionalen Wertschöpfung auch die Fruchtfolge durch die bessere Auslastung der Felder aufgelockert wird. Süßkartoffeln liegen im Trend. Bio-Süßkartoffeln aus Bayern sind hingegen ein Novum: „Bis Oktober 2015 konnten wir unseren Kunden auch nur Importware meist aus Italien bieten“, sagt André Wagner. Der Einkäufer für Obst und Gemüse bei Tegut ist stolz, dass nun ab Spätsommer die Knollen aus Süddeutschland kommen können: „Der Anbau in Deutschland ist natürlich auch abhängig von der Witterung, aber dort ist es warm genug“. 2016 konnten bereits fünf Tonnen verkauft werden. vn

Monika Waas, André Wagner und Rudolf Waas (von links) freuen sich über die Ehrung.

Weisungsrecht – ohne Wenn und Aber?

STELLENBESCHREIBUNG im Arbeitsvertrag hat in der Praxis enorme Folgen

Von
Jens-Wilhelm Oberwinter

In der betrieblichen Praxis stellt sich häufig die Frage, was ein Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts von seinen Arbeitnehmern verlangen kann. Dies ist nicht immer leicht zu beantworten.

Nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung – einem der ältesten Gesetze in der Bundesrepublik – kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer demnach grundsätzlich Anordnungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit (was) und der konkreten Ausübung der Tätigkeit (wie) geben.

Entscheidend für den Umfang des arbeitgeberlichen Weisungsrechts ist dabei stets, wie im Arbeitsvertrag die durch den betreffenden Arbeitnehmer zu erbringende Tätigkeit beschrieben ist. Die arbeitsvertraglichen Regelungen zum Inhalt der Arbeitspflicht können

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

dabei enger oder weiter gefasst sein.

Das für Arbeitsverträge geltende Transparenzgebot verlangt vom Arbeitgeber gerade nicht, sämtliche mit einer bestimmten Position verbundenen Aufgaben detailliert zu regeln. So reicht es beispielsweise aus, wenn im Arbeitsvertrag schlicht vereinbart ist, dass der Arbeitnehmer als „Sachbearbeiter“ zu beschäftigen ist. Welche Tätigkeiten genau von dem betreffenden Arbeitnehmer zu erbringen sind, können in diesem Fall vom Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts festgelegt werden.

Enthält der Arbeitsvertrag hingegen konkrete Regelungen zum Inhalt der Arbeitspflicht, wird das Direktionsrecht entsprechend eingeschränkt. Dabei gilt der Grundsatz: Je enger die Leistungspflicht im Arbeitsvertrag festgelegt ist, desto enger sind die Grenzen des Weisungsrechts.

Ist eine konkrete Tätigkeit vereinbart oder ist der Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers durch eine Stellenbeschreibung als Bestandteil des Arbeitsvertrags genau bestimmt, so bedeutet jede Zuweisung einer anderen Tätigkeit und eines anderen Arbeitsplatzes eine Änderung des Arbeitsvertrags, die nicht durch Weisungsrecht herbeigeführt werden kann, sondern einer

Dr. Jens-Wilhelm Oberwinter

Änderungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder einer Änderungskündigung bedarf.

Vor diesem Hintergrund ist in der Praxis genau zu überlegen, wie eng oder weit die Position und Tätigkeit eines neuen Mitarbeiters im Arbeitsvertrag festgelegt werden sollen. Um eine gewisse Flexibilität zu wahren, empfiehlt es sich für Arbeitgeber in der Praxis regelmäßig nicht, eine exakte Stellenbeschreibung zum Inhalt des Arbeitsvertrags zu machen.

Umgekehrt sollte die Tätigkeit nicht nur mit einem Schlagwort beschrieben werden oder nur eine bestimmte Abteilung als Einsatzgebiet genannt werden, weil ansonsten die im Falle einer betriebsbedingten Kündigung bei der Sozialauswahl relevante Vergleichbarkeit (arbeitsvertragliche Austauschbarkeit) mit anderen Arbeitnehmern ohne Not ausgedehnt wird.

Im Hinblick darauf, dass der Arbeitgeber regelmäßig ein Interesse daran hat, seine Mitarbeiter während des bestehenden Arbeitsverhältnisses möglichst flexibel durch einseitige Weisung im Rahmen des Direktionsrechts anderweitig einsetzen zu können, enthalten Anstellungsverträge nicht selten Versetzungsklauseln, welche das Direktionsrecht vertraglich absichern sollen.

In der Praxis ist allerdings zu erwägen, diese Klausel nicht aufzunehmen, weil in einem funktionierenden Arbeitsverhältnis Änderungen des Aufgabengebiets oder einzelner Arbeitsinhalte normalerweise einvernehmlich geschehen. Notfalls kann auch zu einer Änderungskündigung gegriffen werden.

Regelmäßig dürfte der mit der Versetzungsklausel verbundene Nachteil im Hinblick auf die Ausdehnung der Sozialauswahl durch Erweiterung der arbeitsvertraglichen Vergleichbarkeit mit anderen Mitarbeitern indes schwerer wiegen als die durch die Versetzungsklausel erhaltende Flexibilität.

Dr. Jens-Wilhelm Oberwinter ist Rechtsanwalt der Kanzlei Greenfort in Frankfurt am Main