

Ein Jahr neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Öffnungsklauseln sind dringend notwendig

- Höchstüberlassungsdauer führt zur Beeinträchtigung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Große Investitionen und hohe bürokratische Hürden für alle Beteiligten
- Equal Pay wirkt sich aufgrund hoher Löhne in der Zeitarbeit kaum aus

Eschborn, 14. Mai 2018 – Im April 2018 jährten sich die Anpassungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Sie haben für große Unsicherheit sowohl für Personaldienstleister wie die ManpowerGroup als auch für deren Kunden gesorgt. Während die Auswirkungen des Equal Pays mittlerweile als gering einzuschätzen sind, steht der größte Umbruch noch bevor: Die Höchstüberlassungsdauer von Zeitarbeitern an ein Unternehmen von maximal 18 Monaten wirkt sich erstmals zum 1. Oktober 2018 aus. Die Experten der ManpowerGroup befürchten vor allem Nachteile für Gering- oder Unqualifizierte, da langfristige berufliche Qualifizierungsmaßnahmen durch die zeitliche Begrenzung nicht mehr durchzuführen sind.

Seit April 2017 gilt das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Die gravierendsten Änderungen sind Equal Pay und die Höchstüberlassungsdauer. Equal Pay bedeutet die vollumfängliche Gleichbezahlung von Stammbeschaft und Leiharbeitern nach neun Monaten. Die Höchstüberlassungsdauer beschränkt die Dauer der Beschäftigung bei ein- und demselben Entleiher auf maximal 18 Monate (Ausnahme Metall- und Elektroindustrie). „Rückblickend zeigt sich, dass die meisten Änderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überflüssig waren“, sagt Herwarth Brune, Vorsitzender der Geschäftsführung der ManpowerGroup Deutschland. Das Beispiel Equal Pay verdeutlicht dies: Durch die sukzessiven Branchentarifzuschläge war auch vor Anpassung des AÜG gewährleistet, dass Leiharbeiter und Stammbeschaft in etwa gleich bezahlt werden. „Natürlich begrüßen wir die Einführung von Equal Pay, denn unsere Mitarbeiter sollen fair entlohnt werden. Der Fachkräftemangel in Deutschland führte allerdings bereits in der Vergangenheit zu einer angemessenen Vergütung von Zeitarbeit – denn nur so bekommt man gutes Personal“, so Brune. Teilweise haben Zeitarbeiter sogar mehr verdient als die Stammbeschaft.

Equal Pay ist ein Bürokratiemonster

„Die Komplexität von Equal Pay hat vor allem dazu geführt, dass wir massiv in unsere IT-Systeme und internen Prozesse investieren mussten. Davon hatten unsere Mitarbeiter erstmal nichts“, sagt Brune. Und auch für die Entleiher bedeutet Equal Pay Mehraufwand: Sie müssen den Zeitarbeitsfirmen transparent offenlegen, wie viel ein vergleichbarer Mitarbeiter aus der Stammebelegschaft verdient. Diese Vergleichsentgeltabfrage seitens der Zeitarbeitsfirmen ist jedoch gar nicht so einfach zu beantworten. Der „vergleichbare Mitarbeiter“ muss zunächst definiert werden, auch hinsichtlich Qualifizierungsgrad, Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit. Außerdem ist zu klären, was alles zum Equal Pay gehört. Das AÜG definiert dies bislang nicht genau. Klar ist lediglich, dass neben dem Stundenlohn und den Zuschlägen, zum Beispiel für Schicht- oder Sonntagsarbeit, auch Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Prämien in die Lohnberechnungen einfließen.

Gering Qualifizierte sind die Verlierer

Während Equal Pay für die meisten Zeitarbeiter zumindest keine Nachteile bringt, wird die Einführung der Höchstüberlassungsdauer auch negative Folgen haben. Zeitarbeitsfirmen müssen im Blick haben, wo und wie lange ihre Beschäftigten vorher tätig waren. „Nicht nur der Verwaltungsaufwand ist riesig. Wir sehen vor allem eine Gefahr für all diejenigen, bei denen eine Beschäftigung über die 18 Monate hinaus sinnvoll ist, zum Beispiel Auszubildende“, sagt Brune. Rund 9.500 Qualifizierungsmaßnahmen hat die ManpowerGroup 2017 durchgeführt. „Langfristige, berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen werden schwieriger umzusetzen sein obwohl sie für viele Mitarbeiter das Sprungbrett in die Arbeitswelt sind und die Beschäftigungsfähigkeit langfristig sichern“, sagt Brune.

Anpassungen am AÜG zwingend notwendig

Erst im Jahr 2020 sieht der neue Koalitionsvertrag eine Evaluierung des AÜG vor. Bis dahin müssen alle Beteiligten mit der derzeitigen Fassung leben. „Wir wünschen uns generell mehr Klarheit für Kandidaten und Unternehmen angesichts der Komplexität des AÜG. Beim Punkt Höchstüberlassungsdauer fordern wir eine Öffnungsklausel. Es kann nicht sein, dass sinnvolle Maßnahmen wie Berufsausbildungen durch Gesetze gefährdet werden“, schließt Brune ab.

Über die ManpowerGroup

Die ManpowerGroup ist weltweit führend in der Bereitstellung innovativer Lösungen und Dienstleistungen, mit denen Unternehmen in der sich verändernden Welt der Arbeit erfolgreich sein können. Mit mehr als 29.000 Mitarbeitern zählt die ManpowerGroup zu den drei größten Personaldienstleistern in Deutschland. Unter dem Dach der Unternehmensgruppe agieren an bundesweit 360 Standorten die Gesellschaften Manpower, Stegmann, Experis, ManpowerGroup Solutions, Proservia, Right Management sowie spezialisierte Einzelmarken.

Mehr Informationen erhalten Sie unter <http://www.manpowergroup.de>.

Pressekontakt:

Faktenkontor GmbH

Clemens Hoh / Nicole Schütze

Wiesenhüttenplatz 26

60329 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 2474980-20

E-Mail: manpower@faktenkontor.de