

Nr. 6

Antragsteller: Kommission Soziales und Arbeit

Beschluss des MIT-Bundesvorstands vom 24.11.2014

## **Tariföffnungsklauseln in der Zeitarbeit**

### **Grundsatz: Vorrang Tarifautonomie**

Bei der weiteren Ausgestaltung sozial- und arbeitspolitischer Maßnahmen hat die Tarifautonomie Vorrang. Das muss auch für die geplanten Neuregelungen bei Werkverträgen und der Zeitarbeit als Grundsatz gelten.

### **Werkverträge: unternehmerische Freiheit schützen**

Für die missbräuchliche Anwendung von Werkverträgen gibt es bereits heute Sanktionsmöglichkeiten, die konsequent angewandt werden sollten. Von unnötiger zusätzlicher Regulierung ist Abstand zu nehmen. Die für Werkverträge vereinbarten Informationspflichten müssen so ausgestaltet werden, dass sie den Einsatz von Werkverträgen nicht unnötig verzögern oder gar verhindern. Darüber hinaus darf es keine Einschränkungen von Werkverträgen geben. Eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte und Zuständigkeiten des Betriebsrates beim Einsatz von Werkvertragsunternehmen beschränkt die unternehmerische Freiheit, wäre verfassungswidrig und ist daher abzulehnen.

### **Zeitarbeit: Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt beibehalten**

Bei den geplanten 18 Monaten für die Höchstüberlassungsdauer in der Zeitarbeit ist eine Tariföffnungsklausel für die Einsatzbranchen und die Zeitarbeitsbranche vorzusehen, die wiederum auch Regelungen auf der Betriebsebene mit den Betriebsräten zulassen. Auch den Unternehmen in den Verbänden ohne Tarifbindung (OT) sollten betriebliche Lösungen ermöglicht werden. Da über die Zeitarbeit auch Umschulungen und Ausbildungsmaßnahmen vorgenommen werden, die Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung Teilqualifikationen ermöglichen, sollten Zeiten der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung nicht auf die Höchstüberlassungsdauer angerechnet werden. Um den Einsatz von Zeitarbeit z.B. für Hochqualifizierte im Projektgeschäft oder bei Elternzeitvertretung zu gewährleisten, ist eine direkte Öffnung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) für befristeten, nachweisbaren und vorübergehenden Mehrbedarf, der über 18 Monate hinausgeht, einzuführen. Bei der Regelung der Höchstüberlassungsdauer muss auf die Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers abgestellt werden, nicht auf den Arbeitsplatz im Einsatzbetrieb. Eine gesetzliche Equal-Pay-Regelung muss die tariflich gefundenen Lösungen für Branchenzuschläge als Equal-Pay-Lösung anerkennen. Das bedeutet eine echte Stärkung der Tarifautonomie.

### ***Begründung:***

Zeitarbeit und Werkverträge sind sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer wichtige flexible Instrumente auf dem Arbeitsmarkt. Lösungen auf tariflicher oder betrieblicher Ebene dürfen nicht durch den Gesetzgeber überflüssig gemacht werden.