



vbw

Die bayerische Wirtschaft

# Deutschland hat Zukunft – Neuregelungen bei Zeitarbeit und Werkverträgen

---

**Freitag, 15.07.2016 um 14:00 Uhr**

Sheraton Carlton Hotel Nürnberg, Burggrafensaal

Eilgutstraße 15, 90443 Nürnberg

---

## Neuregelungen bei Zeitarbeit und Werkverträgen

---

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

---

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserem „Deutschland hat Zukunft“-Kongress.

Die Bundesregierung hat sich Anfang Mai nach langem Ringen auf einen Kompromiss zur Regulierung von Zeitarbeit und Werkverträgen geeinigt.

Inzwischen wurde der Gesetzentwurf auch vom Kabinett beschlossen.

Die Regelungen sollen 01. Januar 2017 in Kraft treten.

Wir wollen heute über diese Neuregelungen bei Zeitarbeit und Werkverträgen reden.

Ich freue mich, dazu den Bundestagsabgeordneten und Mitglied des dortigen Ausschusses für Arbeit und Soziales Tobias Zech begrüßen zu können.

Lieber Tobias,

vielen Dank, dass Du Dir heute Zeit genommen hast, um uns zu erzählen, wie es im Einzelnen zu den neuen Regelungen zu Zeitarbeit und Werkverträgen gekommen ist.

Als Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Bundestag warst Du bei vielen wichtigen Gesprächen zu Zeitarbeit und Werkverträgen hautnah dabei.

Die CSU hat ja ganz maßgeblich dazu beigetragen, Schlimmeres bei der Gesetzgebung zu verhindern.

Darüber hinaus begrüße ich Prof. Dr. Martin Henssler, Dekan und geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Uni Köln.

Er wird heute in seinem Vortrag eine **rechtliche** Bewertung der neuen Regelungen zu Zeitarbeit und Werkverträgen vornehmen.

Ebenfalls begrüße ich recht herzlich Dr. Oliver Stettes, Leiter des Kompetenzfeldes Arbeitsmarkt und Arbeitswelt am Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln.

Dr. Stettes wird den Fokus auf die **wirtschaftlichen Auswirkungen** der jetzt vorliegenden Regelungen zu Zeitarbeit und Werkverträgen legen.

Vielen Dank, dass Sie beide bei uns sind und später auch an der Diskussionsrunde teilnehmen.

#### Bedeutung von Werkverträgen und Zeitarbeit den Standort

Meine Damen und Herren,

wir haben lange und intensiv gegen die weitere Regulierung von Zeitarbeit und Werkverträgen gekämpft. Warum?

Weil beides unserem Standort und unseren Unternehmen die nötige **Flexibilität** gibt.

**Werkverträge** und **Zeitarbeit** sind unverzichtbare Elemente unseres Wirtschaftslebens.

Beide Instrumente haben einen großen Anteil an unserem wirtschaftlichen Erfolg made in Germany.

**Werkverträge** machen die Spezialisierung in unserer arbeitsteiligen Wirtschaft überhaupt erst möglich.

Der Grundsatz „make or buy“ ist Wesenskern der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit – und muss es auch bleiben!

**Zeitarbeit** bietet den Firmen die notwendige Luft zum Atmen in Zeiten volatiler Auslastung.

Gleichzeitig hat die Zeitarbeit sehr positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Gesetzentwurf von November 2015

Zeitarbeit und Werkverträge haben eine viel zu große Bedeutung, als dass man ihre Bedrohung durch eine überzogene Regulierung hätte hinnehmen dürfen.

Genau diese überzogene Regulierung lag Mitte November 2015 aber auf dem Tisch, als das Bundesarbeitsministerium einen ersten Diskussionsentwurf zur Beschränkung von Zeitarbeit und Werkverträgen vorgelegt hat.

Er war praxisfern, bürokratisch, schränkte den Gestaltungsspielraum der Tarifpartner und die Tarifautonomie ein und ging weit über das hinaus, was im Koalitionsvertrag vereinbart wurde.

Besonders kritisch war, dass – um den sogenannten „missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz“ im Rahmen von **Werkverträgen** zu verhindern – in dem Gesetzentwurf neu definiert wurde, wann ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Die damals festgelegten Kriterien waren in dieser Form ungeeignet und völlig untauglich für die Praxis.

Bei der Zeitarbeit gab es im damaligen Entwurf für nicht-tarifgebundene Unternehmen keine Möglichkeit, Zeitarbeitnehmer länger als 18 Monate im Betrieb einzusetzen.

Kurzum: Der damalige Gesetzentwurf hätte Zeitarbeit und vor allem Werkverträge in hohem Umfang bei uns gefährdet.

Und zwar mit massiv negativen Folgen für den Standort, die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, den Arbeitsmarkt und für unsere Fähigkeit, in der digitalen Wirtschaft zu bestehen.

#### Aktuelle Version

Der jetzt vom Kabinett verabschiedete Gesetzentwurf sieht dagegen – vor allem bei den Werkverträgen – ganz anders aus.

Gottseidank!

Bei der jetzt gefundenen Lösung handelt es sich durchaus um einen tragfähigen Kompromiss, mit dem wir gut leben können.

### Werkverträge

Positiv bewerten wir vor allem, dass bei den **Werkverträgen** der geplante Kriterienkatalog zur Arbeitnehmerdefinition weggefallen ist.

Die aktuelle Definition orientiert sich an den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsprechung und ändert das geltende Recht nicht.

Damit ist festgelegt, wer Arbeitnehmer ist und wer nicht. Auf darüber hinausgehende gesetzliche Regelungen, insbesondere auf die im ursprünglichen Gesetzentwurf vorgesehene Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers, wird verzichtet. Dadurch werden Rechtsunsicherheiten vermieden.

### Zeitarbeit

Bei der **Zeitarbeit** bleibt die gesetzliche Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate begrenzt.

Per Tarifvertrag kann die Überlassungshöchstdauer aber auch über 18 Monate hinaus verlängert werden.

Auf diese tarifliche Regelung können jetzt auch nicht-tarifgebundene Unternehmen in

Betriebsvereinbarungen Bezug nehmen oder, soweit der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel vorsieht, eigene Regelungen in Betriebsvereinbarungen festlegen treffen.

Zudem hat man sich darauf verständigt, dass Zeitarbeitnehmern spätestens nach einer Überlassungsdauer von neun Monaten die gleiche Bezahlung wie den Festangestellten im Einsatzbetrieb zusteht. Bis zu diesem Zeitpunkt können abweichende Regelungen in den Zeitarbeits-Tarifverträgen getroffen werden.

Eine unbefristete Abweichung von diesem „Equal Pay“-Grundsatz ist allerdings möglich.

Und zwar dann, wenn per Branchenzuschlags-tarifverträgen nach spätestens 15-monatiger Überlassungsdauer ein als „gleichwertig“ vereinbartes Entgelt festgelegt wird.

Und wenn für die vorherige Überlassungszeit – und zwar spätestens ab der siebten Einsatzwoche – eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt tariflich vereinbart ist.

Dank an Staatsregierung

Meine Damen und Herren,

dass es am Ende so glimpflich ausgegangen ist, verdanken wir auch unserem bayerischen Ministerpräsidenten Horst Seehofer und der CSU.

Horst Seehofer und die CSU haben durch hartnäckigen Einsatz die entscheidenden Verbesserungen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf erreicht.

Werkverträge: Bedrohung von anderer Seite: Grünbuch 4.0.

Trotzdem müssen wir weiter wachsam sein.

Denn es können an anderer Stelle wieder neue Gefahren lauern, etwa im Zuge des von Arbeitsministerin Andrea Nahles angestoßenen Dialog-Prozesses „Arbeiten 4.0“.

Im Rahmen dieses Prozesses hat Frau Nahles im Frühjahr 2015 das „Grünbuch Arbeiten 4.0“ vorgelegt, das eine Reihe von Fragen stellt, die es noch zu beantworten gilt.

Eine davon lautet, ob Erwerbstätige, die auf Basis von **Werkverträgen** über Online-Plattformen ihre Dienstleistungen anbieten, echte Selbstständige sind oder ob es sich nicht unter bestimmten Konstellationen um Scheinselbstständige handeln könnte!

Hier droht also eine neue Konfrontation, wenn das Fass an dieser Stelle erneut aufgemacht wird.

Wir setzen uns bei Solo-Selbstständigen in Werk- und Dienstverträgen für eine Absicherung ihres aktuellen rechtlichen Status ein, so dass Streitigkeiten im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht vermieden werden.

Auf keinen Fall darf es im Zusammenhang mit einer Abgrenzung der Selbständigkeit zu einer Beweislastumkehr kommen.

Schluss

Ich wünsche uns allen jetzt einen interessanten Kongress!