

Positionspapier

## Rationalisierungsschutz in der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

### Ausgangslage: Das AÜG und Arbeiten bei Deutsche Post DHL Group

Damit in Beschäftigungsverhältnissen der Arbeitnehmerüberlassung berufliche Sicherheit, gleichwertige Arbeitsbedingungen und faire Löhne – sprich: **gute Arbeit** – gewährleistet werden, wurde am 17.02.2016 ein neuer Referentenentwurf zur Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorgelegt. Die Reform zielt darauf, den Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern, die Stellung von Leiharbeiter/innen zu stärken, Unsicherheit für Arbeitnehmer/innen zu beseitigen und trotzdem für Betriebe den Vorteil eines flexiblen Arbeitseinsatzes zu erhalten. **Aus unserer Sicht wird der Gesetzentwurf seinen Zielen in einem Anwendungsfall nicht gerecht: bei der Arbeitnehmerüberlassung vor dem Hintergrund in Unternehmen gewährter Rationalisierungsschutzregelungen.**

Deutsche Post DHL Group (DPDHL, Deutsche Post AG) beschäftigt alleine in Deutschland über 200.000 Arbeitnehmer/innen. Das Ziel, Arbeitgeber der Wahl für unsere Mitarbeiter/innen zu sein, ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert – erfolgreich, wie regelmäßige Auszeichnungen in den letzten Jahren belegen. Auch 20 Jahre nach der Privatisierung sind in unserem Unternehmen noch viele Beschäftigte der ehemaligen Deutschen Bundespost tätig. Aufgrund der veränderten Anforderungen eines global agierenden Wirtschaftsunternehmens und durch Organisations- und Rationalisierungsmaßnahmen gibt es darunter auch einen **Personalüberhang**, der bei der Deutsche Post AG (temporär) nicht adäquat eingesetzt werden kann. Deutsche Post DHL Group gewährt ihren Mitarbeiter/innen im Personalüberhang durch den Haustarifvertrag einen weitgehenden **Rationalisierungsschutz**, wie z. B. den Ausschluss betriebsbedingter Änderungs- und Beendigungskündigungen bis Ende 2019.

### Hintergrund: Rationalisierungsschutz bei Deutsche Post DHL Group

Der Rationalisierungsschutz zielt außerdem darauf ab, betroffene Beschäftigte auf regulären Arbeitsposten bei ihrem Arbeitgeber Deutsche Post AG unterzubringen. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber Deutsche Post AG gelingt aber nicht immer zeitnah bei allen Arbeitnehmer/innen im Personalüberhang, sodass die Deutsche Post AG zahlreiche Lösungsansätze für **vorübergehende Maßnahmen** zur Unterbringung dieser Beschäftigten nutzt, bis eine dauerhafte Lösung gefunden ist. Zu den vorübergehenden Maßnahmen gehört die Abordnung zu anderen Betrieben *innerhalb* des Unternehmens sowie die **Überlassung von Arbeitnehmer/innen im und außerhalb** des Konzerns. In externer Überlassung sind derzeit ca. 800 Personen beschäftigt. Damit sollen sowohl die Arbeitnehmer/innen in Beschäftigung gehalten als auch die aus dem Kündigungsverzicht resultierenden Kosten des überzähligen Personals (zum Teil) refinanziert werden und so der Rationalisierungsschutz bezahlbar bleiben.

Dabei sind uns faire Bedingungen wichtig: Anders als bei gewerblichen Leiharbeitsfirmen stellt die Deutsche Post AG **keine Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung ein**. Auch erfolgt die Überlassung nach den tarif- und arbeitsvertraglichen Regelungen bei Deutsche Post DHL Group grundsätzlich **freiwillig**, d.h. nur unter **Zustimmung des betroffenen Beschäftigten**. Die Überlassung – ebenso wie die Ablehnung des freiwilligen Einsatzes in Personalleihe – lässt den primären **Anspruch** auf eine mögliche Unterbringung bei der Deutsche Post AG unberührt. Aufgrund langjähriger Beschäftigung ist die Mehrheit der Beschäftigten im Personalüberhang noch nach den früheren Entgelttarifverträgen, die mit dem öffentlichen Dienst vergleichbar waren, eingruppiert. Dieses **Lohnniveau** liegt in aller Regel **über einer vergleichbaren Vergütung beim externen Entleiher**.

Daraus folgt, dass die Beschäftigten zwar ein Interesse haben, auch längerfristig einer Beschäftigung beim jeweiligen Entleiher nachzugehen, aber eben **kein Interesse, den Vertragsarbeitgeber zu wechseln und**

auf den jeweiligen Entleiher überzugehen. So haben alle von der Übertragung der Filialen der Deutsche Post AG auf die Postbank Filial GmbH betroffenen Arbeitnehmer/innen seinerzeit dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen und werden heute im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung dort eingesetzt. Hierüber ist mit der Gewerkschaft ver.di auch Einvernehmen durch einen begleitenden Tarifvertrag der Deutsche Post AG erzielt worden.

**Problem: Wirkung der vorgesehenen Regeln auf den Rationalisierungsschutz**

Der jetzige AÜG-Entwurf enthält Vorgaben zur Höchstüberlassungsdauer, die die beschriebenen Rationalisierungsschutzmaßnahmen für Beschäftigte im Personalüberhang massiv einschränken und nicht im Sinne der betroffenen Arbeitnehmer/innen verändern. So sieht der Gesetzentwurf vor, dass (a) nur aufgrund eines Tarifvertrags der Einsatzbranche bzw. auf seiner Grundlage ergehender Betriebs-/ Dienstvereinbarungen eine abweichende Überlassungshöchstdauer möglich sein soll (§1, Abs. 1b AÜG). Allein (b) Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften sollen abweichende Überlassungshöchstdauern setzen (§1, Abs. 1b AÜG) und der öffentliche Sektor Ausnahmen bei Aufgabenverlagerungen vorsehen dürfen (§1 Abs. 3 AÜG). Für die Anwendung im Rationalisierungsschutz ist dabei zu beachten:

**Zu (a):** In unserem Fall beruht der Rationalisierungsschutz auf einem **Tarifvertrag beim Verleiher**. Als Arbeitgeber der überlassenen Beschäftigten von Deutsche Post AG sind wir (und die Beschäftigten) daran interessiert, attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bei gleichzeitigem Verbleib in guten materiellen Arbeitsbedingungen zu sichern – können jedoch **keinen Einfluss** auf den Abschluss kollektivrechtlicher Vereinbarungen durch die **Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche** (also **Entleiher**), wie sie der Entwurfs jetzt vorsieht, nehmen. Es ist nicht nachzuvollziehen, wieso der Rationalisierungsschutz beim Verleiher tarifvertraglich in die Hände des Entleihers gelegt werden soll. Wie bisher sollte die Vereinbarung mit der Tarifgewerkschaft des Verleihers maßgeblich sein.

**Zu (b):** Laut Begründungsteil betrachtet das AÜG die Personalgestellung im öffentlichen Dienst als „besondere Form der Aufgabenverlagerung“, die im „Bestandschutzinteresse der [...] betroffenen Arbeitnehmer/innen erfolgt“ und deswegen von den Regelungen ausgenommen wird. Dieser Gedanke des Bestandschutzinteresses der Beschäftigten wird aber nicht auf vergleichbare Situationen bei Arbeitgebern außerhalb des öffentlichen Sektors übertragen, obwohl – wie beschrieben – insbesondere bei **Betriebsübergängen** die gleiche Sach- und Interessenlage besteht. Diese Ungleichbehandlung sollte bei der AÜG-Novellierung unbedingt vermieden werden. Die bereits bestehende Regelung des §1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG schafft hier keine ausreichende Abhilfe, weil sie nur für Unternehmen desselben Wirtschaftszweigs gilt (und damit z.B. nicht für Deutsche Post AG und Postbank).

**Lösungsvorschlag: Allgemeine Einbeziehung des Rationalisierungsschutzes im novellierten AÜG**

Um tarifvertraglichen Rationalisierungsschutz aufrechtzuerhalten und Arbeitsplätze zu sichern, ist eine Textänderung im Gesetzentwurf notwendig. Vor dem Hintergrund unserer Ausführungen schlagen wir folgende Formulierung vor:

- In Anlehnung an §1 Abs. 3 Nr. 1 in §1 Abs. 3 sollte eine Nr. 2 eingefügt werden:  
*„zwischen Unternehmen, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt wird und die Überlassung zur Vermeidung oder wegen des Verzichts auf Entlassung erfolgt, wenn ein für den Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht. Die Überlassung von Arbeitnehmern erfolgt vorübergehend und kann mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers auch mehrfach ohne zeitliche Unterbrechung erfolgen, wenn dem Arbeitnehmer mindestens die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewährt werden“.*
- Zumindest aber sollten in §1 Abs. 3 Nr. 2b i.d.F. des Referentenentwurfs die Worte „des öffentlichen Dienstes“ gestrichen werden.