



Wortprotokoll der 88. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 17. Oktober 2016, 12:30 Uhr
 10557 Berlin
 Paul-Löbe-Haus, 4.900

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 1458

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

BT-Drucksache 18/9232

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
 Ausschuss für Wirtschaft und Energie
 Ausschuss für Gesundheit
 Ausschuss für Bildung, Forschung und
 Technikfolgenabschätzung

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

b) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Jutta Krellmann, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Etablierung von Leiharbeit und Missbrauch von Werkverträgen verhindern

BT-Drucksache 18/9664

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie



- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Katja Keul, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern

BT-Drucksache 18/7370

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Lagosky, Uwe Lezius, Antje Linnemann, Dr. Carsten Oellers, Wilfried Schiewerling, Karl Schimke, Jana Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stegemann, Albert Stracke, Stephan Voßbeck-Kayser, Christel Weiß (Emmendingen), Peter Whittaker, Kai Zech, Tobias Zimmer, Dr. Matthias	
SPD	Griese, Kerstin Hiller-Ohm, Gabriele Kapschack, Ralf Mast, Katja Paschke, Markus Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Tack, Kerstin Wolff (Wolmirstedt), Waltraud	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tank, Azize	Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Pothmer, Brigitte	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang



Ministerien	Blanke, RD Dr. Sandro (BMAS) Grebenstein, SB Simone (BMAS) Kramme, PStSin Anette (BMAS) Langer, RDin Dr. Rose (BMAS) Lausen, OARin Silke (BMAS) Loskamp, MDin Britta (BMAS) Ludwig, RD Gerd-Jürgen (BMAS) Preuß, OARin Claudia-Annett (BMAS) Reisinger, RD Oliver (BMAS) Schabiner, RR Kevin (BMAS) Shahatit, RD Alexander (BMAS) Schneider, RD Joschka (BMAS) Voß-Gundlach, MDgin Christiane (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Keuter, Christof (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Peters, Karsten (DIE LINKE.) Sengpiel, Olaf (SPD) Wischmann, Manuela (DIE LINKE.) Wollschläger, Frank (CDU/CSU)
Bundesrat	Hofmann, ROARin Gabi (ST) Moras, RRin (BY) Ratzsch, Refin Michaela (HH)
Sachverständige	Absenger, Dr. Nadine (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) Bäumer, Thomas (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit) Brors, Prof. Dr. Christiane Cellier, Damienne Düwell, Prof. Franz Josef Henssler, Prof. Dr. Martin Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) Kramer, Sven (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit) Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) Nölke, Margit (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Sell, Prof. Dr. Stefan Stiller, Dr. Klaus-Peter (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.) Thüsing, Prof. Dr. Gregor Wankel, Sibylle (IG Metall) Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



Einzigster Punkt der Tagesordnung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

BT-Drucksache 18/9232

b) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Jutta Krellmann, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Etablierung von Leiharbeit und Missbrauch von Werkverträgen verhindern

BT-Drucksache 18/9664

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Katja Keul, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern

BT-Drucksache 18/7370

Vorsitzende Griese: Ich begrüße Sie alle ganz herzlich, liebe Kolleginnen und Kollegen, zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich freue mich auch sehr, dass die Bundesregierung mit Frau Staatssekretärin Kramme vertreten ist.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: unter a) der Gesetzentwurf der Bundesregierung **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze** auf BT-Drs. 18/9232, unter b) der Antrag der Fraktion DIE LINKE. **Etablierung von Leiharbeit und Missbrauch von Werkverträgen verhindern** auf BT-Drs. 18/9664 und unter c) der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN **Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern** auf BT-Drs. 18/7370.

Ich freue mich sehr, dass Sie, die Sachverständigen der Institutionen und Verbände, Ihre Stellungnahmen abgegeben haben und heute hier sind, um uns zu weiteren Erkenntnissen zu verhelfen. Ich freue mich ebenso sehr, dass wir ein großes öffentliches Interesse an diesem auch immer wieder intensiv diskutierten Thema haben. Schön, dass Sie alle da sind.

Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie diese drei Vorlagen beurteilen.

Und ich darf Ihnen zum Ablauf der heutigen Anhörung einige Erläuterungen geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen in zwei Fragerunden aufgeteilt. Wir machen zwei Fragerunden, dann ist das etwas abwechslungsreicher. Dabei wechseln die Fragesteller möglichst nach jeder Frage und das ist immer der Appell an die Abgeordneten, in der Hoffnung dass Sie sich daran halten, möglichst eine Frage und mit klarer Nennung, an welchen Sachverständigen oder höchstens an zwei sie dann geht. Möglichst präzise und wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind hier, das ist hier üblich, Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Aber dazu haben wir auch Ihrer vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich noch der Hinweis, dass wir am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von fünf Minuten machen - da können die Fragen aus allen Fraktionen nochmal kommen, wenn noch ganz dringende Dinge geblieben sind und das Bedürfnis besteht, danach zu fragen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: Wir haben vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Helga Nielebock und Herrn Johannes Jakob, von der IG-Metall Frau Sibylle Wankel, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Margit Nölke und Herrn Roland Wolf, vom Bundesarbeitsgeberverband Chemie e.V. Herrn Dr. Klaus-Peter Stiller, von der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit die Herren Thomas Bäumer und Sven Kramer, vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung Frau Dr. Nadine Absenger. Ebenso darf ich dann die Einzelsachverständigen ganz herzlich willkommen heißen und begrüßen, Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, Herrn Prof. Dr. Martin Henssler, Frau Damiene Cellier, Herrn Professor Franz Josef Düwell, Frau Prof. Dr. Christiane Brors und Herrn Prof. Dr. Stefan Sell.

Wir beginnen direkt mit der Befragung der Sachverständigen. In der ersten Runde ist die CDU/CSU-Fraktion dran. Ich bitte nochmal darum, dass immer direkt dazu gesagt wird, an welchen Sachverständigen Ihre Frage geht. Es hat der Kollege Albert Stegemann das Wort.

Abgeordneter Stegemann (CDU/CSU): Meine Frage geht an die BDA, an Herrn Wolf. Die Zeitarbeit bzw. die Arbeitnehmerüberlassung genießt ja in der öffentlichen Wahrnehmung nicht ausschließlich einen guten Ruf. Wie hat sich die Branche bzw. das Arbeitsfeld Ihrer Einschätzung nach in den letzten Jahren entwickelt?



Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich könnte die Frage zurückspielen – wo genießt sie keinen guten Ruf? Ich glaube, die Branche genießt durchweg bei den wirklich Betroffenen einen hervorragenden Ruf, es sei denn, man geht mit einer gewissen ideologischen Voreingenommenheit heran. Die Zeitarbeit ist ja gerade für die in ihr Beschäftigten ein gewaltiger Beschäftigungsmotor. Ich will jetzt nicht alle positiven Zahlen aufrufen, vielleicht nur so viel: Diejenigen, die heute in der Zeitarbeit beschäftigt sind, sind zu 70 % vorher beschäftigungslos gewesen. 20 % hatten vorher nie eine Beschäftigung oder waren langzeitarbeitslos. Das sind nur wenige Zahlen, die beschreiben, wie wichtig die Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland und gerade für die Schwächsten am Arbeitsmarkt ist.

Nun wird ja immer das Phänomen beschrieben, bei dem man den Eindruck hat, es gäbe in Deutschland nur noch Arbeitsverhältnisse jenseits des Normalarbeitsverhältnisses – wobei kein Mensch sagen kann, was ein Normalarbeitsverhältnis sein soll. Gemeint sind dabei insbesondere Zeitarbeit und Befristung - aber auch da kann ich Ihnen eine ganz beruhigende Nachricht übermitteln. Gerade einmal knapp 3 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in der Zeitarbeit beschäftigt. Und, um das vorwegzunehmen, bevor auch da falsche Zahlen in den Raum kommen, der sogenannte Klebeeffekt in der Zeitarbeit beträgt, wenn man die Zeitarbeit als Branche betrachtet - und das muss man in erster Linie - 90 %. Denn 90 % der in der Zeitarbeit Beschäftigten haben eine Vollzeitstelle und sind zumeist unbefristet beschäftigt. Und der Zweittrunden-Klebeeffekt innerhalb eines Jahres, d. h. die Übernahme in ein anderes Beschäftigungsverhältnis, beträgt immer noch 25 %. Zeitarbeit ist das Beschäftigungsinstrument gerade für diejenigen am Arbeitsmarkt, die es am meisten nötig haben, zurück in Arbeit zu finden.

Vorsitzende Griese: Herr Stegemann stellt auch noch die zweite Frage.

Abgeordneter Stegemann (CDU/CSU): Genau, und die betrifft dasselbe Thema. Ich würde noch ein bisschen mehr darauf einsteigen. Deswegen interessiert mich, wie Frau Cellier dazu steht. Welche Chancen bietet das Instrument der Zeitarbeit besonders Arbeitnehmern mit eher geringeren Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt? Wie beurteilen Sie das aus Ihrer beruflichen Erfahrung?

Sachverständige Cellier: Ich fange einfach mal mit zwei Zahlen an, um ein Bild zu geben. Bei uns, in meinem Unternehmen Randstad, sind 55 % der Kollegen als Helfer tätig und 80 % davon haben überhaupt keine Berufsausbildung. Was die Vorbeschäftigung betrifft, stimme ich zu, zwei Drittel aus der Branche waren vorher arbeitslos. Das heißt, ich sehe ganz große Chancen für diese Kollegen. Das ist ein Instrument der Wiedereingliederung oder der Eingliederung überhaupt in den Arbeitsmarkt. Viele meiner Kollegen hätten überhaupt keine Chance gehabt, wenn es die Zeitarbeit nicht gäbe. Wir sprechen hier auch nicht nur von den Mitarbeitern

ohne Qualifikation, wir sprechen auch von den älteren Mitarbeitern, wir sprechen von den Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, wir sprechen von den Mitarbeitern, die lange nicht gearbeitet haben. Auch diese Menschen hätten keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt, wie man das so schön sagt. Auch bekommen diese Kollegen, die bis jetzt nicht die Chance bekommen haben, etwas zu lernen, die Möglichkeit, durch die Zeitarbeit eine Weiterbildung oder überhaupt eine Bildung anzufangen. Die kann man sogar mit einem Zertifikat abschließen. Ich sehe die Zeitarbeit als eine große Chance für diese Kollegen, die sonst nirgendwo einen Arbeitsplatz bekommen würden.

Abgeordneter Oellers (CDU): Es geht jetzt in den rechtlichen Bereich. Meine Frage richtet sich an Prof. Henssler und Prof. Thüsing. Es geht um § 8 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dort soll der Gleichbehandlungsanspruch gesetzlich festgelegt werden. In Anbetracht der vielen Tarifverträge, die wir haben, gerade auch zum Equal Pay und der Höchstüberlassungsdauer: Wie bewerten Sie den Gesetzesentwurf in verfassungsrechtlicher Hinsicht bezüglich der gesetzlichen Regelung der bestehenden Tarifverträge?

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Der Gesetzesentwurf bemüht sich grundsätzlich schon, die Tarifautonomie auch in diesem Bereich zu achten und sieht Tariföffnungen und weitreichende Rechte der Tarifpartner vor. Meines Erachtens ist das im Bereich von Equal Pay durchaus gelungen. Hier haben wir die Möglichkeiten, in den ersten neun Monaten abzuweichen. Bei Branchenzuschlagstarifverträgen kann sogar bis zu einem Zeitraum von 15 Monaten abgewichen und außerdem definiert werden, was nach 15 Monaten als Equal Pay gelten soll. Hier gibt es eine relativ weite Regelungszuständigkeit der Tarifvertragsparteien.

Nicht gelungen ist die Tariföffnung in dem zweiten Punkt, den Sie angesprochen haben, nämlich bei der Höchstüberlassungsdauer. Hier sieht das Gesetz lediglich vor, dass die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche von der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten abweichen können. Die Regelung ist zunächst deshalb unbefriedigend, weil unklar ist, ob die Tarifvertragsparteien auch variable Höchstgrenzen vorsehen können, etwa für Vertretungsfälle. Es entspricht internationalem Standard, hier nicht mit starren Höchstfristen, die nicht passen, zu operieren.

Außerdem ist es unbefriedigend, dass die Zeitarbeitsbranche vollständig tarifentmündigt wird. Zu berücksichtigen ist, dass die 18 Monate arbeitnehmerbezogen sind und nicht arbeitsplatzbezogen. Es wird also unmittelbar das Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Zeitarbeitsunternehmen geregelt. Die Zuständigkeit liegt also tatsächlich bei den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche. Es ist meines Erachtens dringend verfassungsrechtlich geboten, zumindest eine subsidiäre Tarifzuständigkeit der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche für solche Fälle vorzusehen, in denen keine Tarifverträge der Einsatzbranche existieren.



Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Nur ergänzend zu dem, was Kollege Henssler gesagt hat. Das Equal Pay wird nun eingeschränkter formuliert. Das ist eine rechtspolitische Wertung und meines Erachtens keine verfassungsrechtliche Frage. Es ist eine Frage des gesetzgeberischen Wollens.

Zwei Dinge sollten jedoch angemerkt werden: Einmal die Frage: Inwieweit sind Höchstüberlassungsdauern, wie sie hier formuliert würden, insgesamt gerechtfertigt und zwar auch verfassungsrechtlich und europarechtlich, wenn die Konzeption des Gesetzes doch davon ausgeht, dass ich nach einem bestimmten Zeitpunkt im Ablauf von neun oder 15 Monaten Equal Pay bekomme? Wenn dieser Leiharbeiter dann aber Equal Pay bekommt, dann wird er nicht schlechtergestellt als der Angehörige der Belegschaft des Entleihbetriebs. Und dann stellt sich die Frage, warum es da eine zeitliche Beschränkung der Entlassung geben soll? Denn hier wird dem Mitarbeiter, hier wird der Belegschaft eher kein Unrecht mehr getan, etwas salopp formuliert.

Zum Zweiten: Jenseits dieser verfassungsrechtlichen Erwägung bin ich nicht schlau geworden und vielleicht wird Sie das BMAS da klüger machen. Die Frage des § 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG, diese Vermutungsregelung bringt meines Erachtens so, wie sie jetzt formuliert ist, nichts. Vermutungsregelungen sind dann sinnvoll, wenn es Beweisschwierigkeiten gibt. Hier gibt es aber bei der Frage, was Equal Pay ist, viel mehr Berechnungsschwierigkeiten. Die erste Alternative wird man immer schon gleich widerlegen können, wenn auch nur irgendeine abweichende Besoldung vom Tarifvertrag im Entleihbetrieb vorgenommen wird. Und die zweite Alternative kann meines Erachtens gar nicht relevant werden, weil, um die Vermutungswirkung herbeizuführen, muss ich Vermutungstatsachen beweisen, die die Vermutung selber schon widerlegen. Das heißt also, das ist ein Nichtgebilde. Diese Regelung würde Sinn machen als unwiderlegbare Vermutung und als solche sollte sie auch ins Gesetz aufgenommen werden. Als widerlegbare Vermutung halte ich sie für unvollkommen.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich auch an Herrn Prof. Henssler und Herrn Prof. Thüsing, weil Sie das Thema Equal Pay gerade aufgegriffen haben und auch vor dem zeitlichen Hintergrund etwas ausgeführt haben, ab wann der Grundsatz gelten soll. Mich würde interessieren, wie definiert sich der Begriff Equal Pay, gleicher Lohn für gleiche Arbeit nach geltendem Recht, insbesondere Europarecht und auch der Rechtsprechung? Welche Spielräume bestehen denn hier in der Anwendung vor dem Hintergrund dessen, was jetzt im Gesetzesentwurf als Equal-Pay-Regelung steht? Gibt es die Rechtslage wieder oder gibt es da Möglichkeiten, diese anders zu formulieren, also welche Spielräume habe ich in dem Bereich als nationaler Gesetzgeber?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Equal Pay wird einmal europarechtlich dadurch vordeterminiert, dass

wir in der Richtlinie eine Gleichbehandlung zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen haben, zu denen zwingend das Arbeitsentgelt gehört. Das Arbeitsentgelt ist weit zu verstehen. Jeder vermögenswerte Vorteil, der dem Arbeitnehmer auf Grund seines Beschäftigungsverhältnisses zugewiesen wird, hat eine weite Definition. Die Probleme fangen bei der Umsetzung an, dass man schauen muss, wer ist eigentlich Vergleichsperson, wenn es unterschiedliche Vergütungsschemen im Entleiherbetrieb gibt. Die Frage der Umrechnung, wenn wir Leistungen haben, die eben nicht unmittelbar in Mark und Pfennig ausdrückbar sind - das sind Dinge, wo der Gesetzgeber versucht hat, mit der Vermutungsregelung eine gewissen Erleichterung für die Praxis zu schaffen. Ich halte grundsätzlich eine solche Vermutungsregelung auch im Rahmen des Europarechts mit abgedeckt. Man sollte nur genau schauen, ob diese widerlegbare Vermutung, die wir jetzt haben, der richtige Weg ist, oder ob wir da nicht aus guter gesetzgeberischer Intention heraus einen Schritt weitergehen sollten und sie zu einer unwiderlegbaren Vermutung machen.

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Die Gesetzesbegründung geht selbst von dem weiten Entgeltbegriff aus, den wir hier in der Diskussion zugrunde legen. Erfasst ist also in der Tat die gesamte Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird. Es bedeutet für die Zeitarbeitsbranche aber einen enormen bürokratischen Aufwand, eine Vielzahl von betrieblichen Entgeltstrukturen vorzuhalten. Denn das bedeutet ja auch, dass Tantiemen, Aktienoptionen, Dienstwagen, VWL-Leistungen und Ähnliches mit einbezogen und umgerechnet werden müssen. Das ist aus meiner Sicht nicht praktikabel und entspricht auch nicht dem eigentlichen Anliegen des Gesetzes, nämlich die Zeitarbeit auf ihre Kernfunktion zurückzuführen und sie nicht dazu einzusetzen, Tarifstrukturen beim Entleiher zu unterlaufen.

Es wäre aus meiner Sicht auch dringend geboten, zu definieren, was man unter Equal Pay versteht - nämlich die tarifliche Vergütung nebst Zulagen, die tarifrechtlich vorgesehen sind. Wer diese Tarifstrukturen des Entleihers gewährt, der muss auch die Sicherheit haben, dass er damit den gesetzlichen Anforderungen Genüge tut. Der richtige Weg wäre es also zu sagen, in dem Fall, in dem diese tariflichen Regelungen gewährt werden - bei Tarifungebundenen wäre es dann die entsprechende laufende Vergütung zuzüglich der Zulagen -, ist dem gesetzlichen Gleichstellungsgebot Genüge getan. Umzusetzen wäre dies durch eine unwiderlegliche Vermutung. Die derzeit vorgesehene widerlegliche Vermutung ist ein bloßes Placebo für die Zeitarbeitsbranche. Der Arbeitnehmer muss ja ohnehin beweisen, dass er nicht die Vergütung erhalten hat, die ihm eigentlich zusteht. Eine widerlegliche Vermutung bringt da aus Arbeitgebersicht überhaupt nichts, Sicherheit schafft nur eine unwiderlegliche Vermutung, wenn die Tarifstrukturen gewährt werden.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Herr Prof. Henssler, Sie sprechen davon, dass wir im Gesetzesentwurf einen weiten Entgeltbegriff zugrunde gelegt haben. Ist davon



in irgendeiner Weise eine Abstandnahmemöglichkeit gegeben oder muss ich diesen Begriff so nehmen, wie er ist? Herr Prof. Thüsing hat vom Europarecht gesprochen. Mich würden dann anschließend an Ihre Antwort interessieren, Frau Cellier und Herr Wolf, welcher Aufwand denn auf bürokratischer Seite entsteht, um all diese Dinge des Equal Pay tatsächlich auch praktikabel hinzubekommen und was Sie vor diesem Hintergrund dafür als sinnvoll ansehen würden?

Sachverständiger Prof. Dr. Hensler: Herr Thüsing hat schon darauf hingewiesen, dass das Europarecht nur vorsieht, dass die wesentlichen Vergütungsbestandteile gewährt werden müssen. Das wäre aus meiner Sicht genau dieser Bereich der tarifrechtlichen Vergütung zuzüglich Zulagen. Also europarechtlich - und das wäre die einzig zwingende Vorgabe, die der deutsche Gesetzgeber beachten müsste - wäre eine solche Klarstellung, wie ich sie hier befürwortet habe, durchaus möglich. Ich denke, ich habe das heute schon angesprochen, nur auf diese Weise lässt sich der aus meiner Sicht unverhältnismäßige bürokratische Aufwand für die Zeitarbeitsbranche vermeiden.

Sachverständige Cellier: Der Aufwand ist für das Zeitarbeitsunternehmen extrem hoch. Wir erinnern uns an 2004, das Job-Aktiv-Gesetz war ein Jahr da, das war sehr kompliziert. Das hat auch nicht wirklich so funktioniert, wie man sich das vorgestellt hat. Zum einen fehlt die Definition von Equal Pay, d. h., wenn wir bei unseren Kunden fragen, was meinen sie damit, sie können uns sagen, was sie wollen, angefangen beim Stundenlohn. Sie können auch selbst überlegen, ob sie dann noch die Kantine oder einen Kindergartenzuschuss mit einbeziehen. Das wissen wir alles nicht. Es gibt viele Unternehmen, die das sehr ungerne tun, dem Zeitarbeitsunternehmen einfach zu erklären, was bei ihnen die Belegschaft verdient. Das macht man sehr ungern. Am Ende der Kette ist der Mitarbeiter, der sich wehren muss, wenn er meint, dass es so nicht richtig ist. Sie können sich vorstellen, welche Kraft ein Zeitarbeitnehmer in der Situation hat, nämlich gar keine.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Frage des Equal Pay ist tatsächlich für das Zeitarbeitsunternehmen, das seinen Arbeitnehmer oder seine Arbeitnehmerin in einen Einsatzbetrieb entsendet, kaum zu lösen. Das hat eine gewaltige Bedeutung für die Zeitarbeit. Wir haben zurzeit für ca. 60 % der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche Zuschlagstarifverträge. Wir hoffen natürlich, dass für die auch künftig diese 15-Monatsgrenze durch Branchenzuschlagstarifverträge nach oben weitergeöffnet wird. Aber wie dem auch sei, zumindest für die 40 % stellt sich dann die Frage, wie finden wir dieses Equal Pay heraus? Das würde sich bereits ab dem 9. Monat stellen, das stellt ein Unternehmen in der Zeitarbeit - meine Vorrednerin hat das Jobaktivgesetz genannt, wo das bereits nicht möglich gewesen ist; und dieses Gesetz hat nur von 2003 bis 2004, also nur für einen sehr kurzen Zeitraum gegolten - vor ungeheure bürokratische Folgen. Denn niemand kann Ihnen heute sagen - das ist

auch keine böse Absicht des jeweiligen Einsatzbetriebes oder des Zeitarbeitsunternehmens -, was Equal Pay bedeutet. Deswegen benötigen wir eine klare gesetzliche Definition. Dem steht weder Artikel 5 Absatz 2 noch Artikel 5 Absatz 3 der Zeitarbeitsrichtlinie entgegen. Wenn wir schon von einer unwiderleglichen Vermutung sprechen, dann können wir auch gleich eine gesetzliche Definition in das Gesetz und hier § 8 aufnehmen.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Meine Frage lehnt sich auch an das Thema Equal Pay an und geht an Herrn Bäumer von der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit. Herr Bäumer, wir haben heute schon sehr viel über den Mehrwert der Zeitarbeit für die Branche gehört. Sie kritisieren auch vor diesem Hintergrund die bestehende Equal-Pay-Regelung im Gesetzentwurf. Mich würde interessieren, woran sich Ihre Kritik festmacht und worin Sie eine Lösung sehen.

Sachverständiger Bäumer (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit): Wir haben jetzt schon vieles Richtige in diesem Zusammenhang gehört. Ich kann nur sagen, dass die jetzige Regelung mit der mangelnden Definition von Equal Pay für uns nicht nur nicht tragbar ist, sondern sie ist einfach nicht praktikabel. Wir haben es gerade auch schon von Herrn Wolf gehört, dass das nicht zu administrieren ist. Wir haben in Deutschland weit über 70.000 unterschiedliche Tarifverträge. Das ist das eine. Wir haben aber auch die Welt außerhalb der Tarifverträge, wo wir jeden einzelnen Arbeitnehmer beim Kundenbetrieb abfragen müssen, was sind die Gehaltsbestandteile, was sind die Zusatzbestandteile? Wir begeben uns dann auch in diesem Zusammenhang unmittelbar in die Hände des Entleihbetriebes. Wenn der uns nicht ausreichend informiert, haben wir immer die Gefahr, dass wir hier nicht richtig Equal Pay abbilden und abrechnen.

Somit sind wir dann auch eigentlich schon zeitgleich in der Problematik der Sanktionen, die dahinter stecken. Aber mal losgelöst, was der administrative Aufwand angeht, sehe ich einen kleinen und mittelständischen Betrieb in der Zeitarbeitsbranche nicht in der Lage, dieses abzubilden. Andererseits fehlt mir auch mittlerweile die Phantasie, wie eine Lohnabrechnung aussehen soll, die ein Arbeitnehmer in diesem gesamten Zusammenhang bei diesem bunten Strauß von unterschiedlichen Lohnbestandteilen überhaupt hier noch ansatzweise nachvollziehen kann. Deswegen halte ich das für unbrauchbar, wie es jetzt im Gesetz steht, oder wir als Branchen halten das für unbrauchbar. Ich glaube, wir haben das in der Vergangenheit bewiesen, in der Sozialpartnerschaft die Dinge anders zu lösen.

Es kam gerade das Stichwort Branchenzuschlagstarifverträge. Da haben wir sehr genau auf die einzelne Branche geschaut und haben mit den Sozialpartnern dort Lösungen erarbeitet, wo sich der Mitarbeiter stufenweise an das Equal Pay heran arbeitet. Mir fehlt aber auch die Phantasie - das kann ich Ihnen sagen - bei der Neun-Monatsregelung und in der Verbindung mit Equal Pay. Was



macht der Arbeitnehmer, sofern er in den Equal Pay-Genuß kommt, im 14. oder gar 16. Monat ist, der Auftrag endet und er fängt dann wieder in einem neuen Betrieb an mit einer völlig neuen Entlohnung und am Ende des Tages auch einen erheblichen Mehrwert verliert? Ich sehe dieses Gesetz für die Arbeitnehmer in der Zeitarbeit nicht als förderlich, sondern ich sehe dieses Gesetz, so, wie es jetzt hier steht, dass die Arbeitnehmer am Ende des Tages auch durchaus die Verlierer sein werden. Mal losgelöst von der betrieblichen Praxis, die die Arbeitgeber hier zu erfüllen haben, halte ich das für eine gewagte Sache, die am Arbeitsmarkt am Ende des Tages ihre Spuren zeigen wird.

Abgeordneter Lajosky (CDU/CSU): Ich habe nur eine kurze Frage und vielleicht schaffen wir das in der einen Minute. Meine Frage geht an Herrn Dr. Stiller und an Herrn Wolf. Mit dem vorliegenden Entwurf soll die Tarifbindung erhöht werden. Meinen Sie, dass das funktioniert?

Sachverständiger Dr. Stiller (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.): Es ist anzuerkennen, dass das Gesetz Einiges enthält, was für die Tarifvertragsparteien Öffnungsoptionen enthält. Das ist bei der Entgeltgleichheit ein wesentlicher Punkt, weil Branchenzuschlagstarifverträge im Grunde ein pauschaliertes, aber handbares und händelbares Equal Payment sind. Das ist eine gute Sache. Es ist auch positiv zu vermerken, dass die Höchstüberlassungsdauer per Tarifvertrag von gesetzlich 18 Monaten verkürzt oder verlängert werden kann. Das können tarifgebundene Unternehmen dann tun.

Nicht tarifgebundene Unternehmen können es dann tun, wenn sie eine Betriebsvereinbarung dazu abschließen. Da könnte man sich noch etwas mehr Intensivierung von Tarifgebundenheit vorstellen. Das wäre nämlich dann der Fall, wenn ein Unternehmen, das nicht tarifgebunden ist, nur diesen einen Tarifvertrag – Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer – nimmt, aber alle anderen Tarifverträge der Branche außer Acht lässt. Es wäre besser, wenn zumindest geregelt würde, dass im Grundsatz ein Unternehmen das machen kann, wenn es auch die sonstigen Tarifverträge der Branche in Bezug nimmt, dann noch den zur Höchstüberlassungsdauer.

Vorsitzende Griese: Herrn Wolf müssen wir dann mit in die nächste Runde nehmen. Wir wechseln zur SPD-Fraktion und als Erster fragt Herr Paschke.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine erste Frage richtet sich an Frau Wankel von der IG Metall. Im Gesetzentwurf ist vorgesehen, dass die Leiharbeit pflichtgemäß offengelegt werden muss. Ist das aus Ihrer Sicht hilfreich bei der Abgrenzung zu anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes? Ist die Regelung nach § 611 a BBG ausreichend?

Sachverständige Wankel (IG Metall): Das ist eine sehr komplexe Frage. Da könnte man auf beides relativ lange antworten. Ich würde das Eine etwas hervorheben. Wir halten seitens der IG Metall die Offenlegungspflicht für

eine wichtige und positive Neuerung, weil die tatsächlich einen Riegel vorschiebt gegen das willkürliche Austauschen von Leiharbeitnehmern im Einsatz und den Scheinwerksverträgen. Es war bisher so: Jemand war eingesetzt im Rahmen eines Werkvertrages, wo sich herausgestellt hatte, dass es kein echter Scheinwerksvertrag ist. Dann wurde aus der Tasche die Verleiherlaubnis herausgezogen. Das ist tatsächlich in einem Großteil der Einsatzbetriebe auch Praxis gewesen. Das hat nichts mit der Seriosität der Branche generell zu tun, sondern nach unseren Erfahrungen sind das natürlich übliche Praktiken, was im Übrigen auch nochmal als Empfehlung herausgegeben wird gegenüber allen, die Dienstleistungen in Form von Werkverträgen anbieten. Insofern halten wir das als IG Metall für durchaus positiv.

Die Frage nach der Thematik des § 611 a ist sehr schwer zu beantworten. Es ist sicherlich zunächst zu begrüßen, dass § 611 a BGB den Versuch macht, die Rechtsprechung so stark und ausreichend im Gesetz zu regeln, dass man damit mehr Rechtsklarheit bekommt. In der Anwendung hätten wir uns gleichwohl an der Stelle natürlich klarere Kriterien gewünscht, um genau das dem Rechtsanwender zu erleichtern. Es gab dazu einen Vorwurf. Das führt natürlich nicht zur Rechtssicherheit in jedem Fall. Ich denke, die Rechtsprechung wird selbst bei Kriterien diese auch nochmal so und so auslegen. Aber es hätte uns sicherlich geholfen. Der § 611 a ist ein erster Schritt. Wir sagen ausdrücklich dazu, das würde einem Kriterienkatalog gut zu Gesicht stehen.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Düwell und an Frau Absenger von der Hans-Böckler-Stiftung. Und zwar geht es mir darum, wie Sie die Verfassungsmäßigkeit einschätzen, dass die Entleihbranche die Möglichkeit bekommt, von der Höchstüberlassungsdauer abzuweichen und anderweitige Regelungen zu brechen - und dass sich das eben ausschließlich auf die Tarifvertragsparteien der Entleihbranche bezieht.

Sachverständiger Prof. Düwell: Zunächst muss ich einmal sagen, dass ich durchaus anerkenne, dass es eine seriöse Leiharbeit gibt. Deswegen habe ich mich auch als Mitglied der Konflikt- und Schlichtungsstelle der Zeitarbeit zur Verfügung gestellt. Das ist ein Instrument, das es ermöglicht, dass Probleme, die auftauchen, rechtzeitig erkannt und gelöst werden - ohne gerichtliche Verfahren. Das könnte ich im Übrigen nur vorschlagen für viele andere Branchen.

Jetzt zu Ihrer Frage. Ich glaube nicht, dass das so sehr ein verfassungsrechtliches Problem ist. Ich halte es lieber mit dem einfachen Recht. Und da gibt es im Tarifvertragsgesetz den § 4 Abs. 1 Satz 2. Der sagt, dass Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen zulässig sind und auch dementsprechend von den Tarifvertragsparteien geregelt werden dürfen. Jetzt fragt sich, wer sind die Tarifvertragsparteien, die betriebliche Fragen regeln können? Das sind natürlich die Tarifvertragsparteien, in deren Tarifverträge der Betrieb fällt. Und der Betrieb fällt



eben in den Geltungsbereich der Tarifverträge der Einsatzbranche. Das ist relativ einfach. Wenn man etwas anderes möchte, so wäre das natürlich ohne weiteres möglich. Dann wäre es ein mehrgliedriger Tarifvertrag. Auch an dem könnten sich die Tarifvertragspartner der Verleihbranche beteiligen. Aber das ist ein sehr komplexes Gebilde, denn da geht es nicht nur um den schwierigen Einigungsprozess zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, sondern dann käme noch der Einigungsprozess zwischen Einsatzbranche und Verleihbranche hinzu.

Im Übrigen muss man doch hier mit ganz großer Klarheit sagen, der Gesetzgeber hat einen gewissen Gestaltungsspielraum. Den könnte er auch so nutzen, dass er überhaupt keine tariflichen Verlängerungen zuließe. Er hat sich aber jetzt für ein Modell entschieden, das tarifliche Verlängerung zulässt und zwar bezogen auf den Betrieb - Betriebsnorm. Und da kann man natürlich sagen, der Gesetzgeber hätte noch mehr tun können. Er hat zwar, so wird man das ohne weiteres sehen können, wenn man einmal sich die Mühe macht, die Begründung zu lesen, etwas angedeutet. Nämlich wenn Sie auf der Seite 20 der Drucksache die Begründung zu Buchstabe c nachlesen: „Einer dauerhaften Substitution von Stammbeschäftigten wird entgegengewirkt durch diese Regelung.“ Und auf Seite 21 der gleichen Nummer steht, dass hier eben eine Begrenzung gewählt wird, um den vorübergehenden Charakter der Arbeitnehmerüberlassung sicherzustellen. Es geht nämlich um Überlassung.

Das Gutachten, das hier im Hintergrund eine Rolle spielt, bezieht sich mehr auf Verleih. Verleih und Überlassung ist etwas anderes. Überlassung ist das Tätigwerden im Entleiher-Betrieb. Das ist eine betriebliche Frage, die die Tarifvertragsparteien, die dafür zuständig sind, zu regeln haben. Man hätte sich natürlich gewünscht, insbesondere wenn man das Thema etwas länger bearbeitet, wie ich das gemacht habe auch bei Gericht, dass man hier stärker den Arbeitskräftebedarf betont hätte, der sich im Arbeitsplatzbezug niederschlägt. Aber wenn man in die Begründung schaut, dann hat der Gesetzgeber das durchaus gesehen. Deswegen kann ich meine Antwort auf Ihre Frage so fassen: Ich habe keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Sachverständige Dr. Absenger (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung): Ich kann mich dem nur anschließen. Es ist richtig und verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, die Verlängerungsmöglichkeiten bei der Höchstüberlassung auf die Entleihbranche zu beschränken. Auch heute regeln ausschließlich die Tarifverträge der Entleihbranche Regelungen zu Überlassungszeiten. Es gibt zahlreiche Empirie, die belegt, dass die Einsatzzeiten von Branche zu Branche erheblich variieren, so dass es überhaupt nicht möglich ist, in der Verleihbranche Überlassungsdauern sachgerecht zu regeln. Außerdem sind es in der Tat Betriebsnormen und gerade keine Inhaltsabschluss- oder Beendigungsnormen, die von der Verleihseite zu regeln wären, sondern vielmehr von der Entleihseite. Auch das

BAG hat im vergleichbaren Kontext sogenannte quantitative und qualitative Besetzungsregeln als Betriebsnormen und gerade nicht als Inhaltsabschluss- oder Beendigungsnormen eingestuft, so dass auch aus meiner Sicht keinerlei Bedenken bestehen.

Noch ein Punkt, der hier wiederholt angesprochen wurde: Aus meiner Sicht ist es absolut nötig, die Höchstüberlassungsdauer kombiniert mit einer Equal-Pay-Verpflichtung zu regeln, weil allein die Zahlung von Equal Pay absolut nicht dazu führt, dass Leiharbeiter vergleichbare Arbeitsbedingungen haben, sondern deutlich in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch in sonstigen Arbeitsbedingungen hinter Normal- oder Stammbeschäftigten zurückbleiben.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. In Teilen der öffentlichen Diskussion wird manchmal das Widerspruchsrecht als Einfallstor für Umgehungstatbestände gesehen oder diskutiert. Wir wollen das durch die Erklärung des Arbeitnehmers gegenüber der Bundesagentur regeln. Kann man das dann ausschließen?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es ist erst mal richtig, dass der Gesetzentwurf eine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses einführt, wenn bestimmte Verstöße vorliegen. Das ist leider nicht für alle Verstöße angedacht. Es fehlt beim Kettenverleih zum Beispiel diese Fiktion, wenn die Leiharbeiterlaubnis vorliegt. Einschränkend ist das Widerspruchsrecht insofern, als dem Arbeitnehmer dieses Widerspruchsrecht verfassungsrechtlich zugestanden ist. Er kann nirgends in ein Arbeitsverhältnis reingezwungen werden, wo er nicht den Arbeitgeber selbst wählt. Insofern stellt sich schon die Frage, ob man es überhaupt kodifizieren sollte, weil die Lage in der Praxis typischerweise die ist, dass sich der Arbeitnehmer einklagt und nicht der Entleiher von sich aus versucht, den loszuwerden.

Wenn man jetzt dieses Widerspruchsrecht ermöglichen sollte und daran festhalten will, dann kann das durchaus ein Einfallstor sein, wenn diese schriftlichen Erklärungen, möglicherweise auch vorbereitete, nur noch datiert werden. Deshalb ist eine Möglichkeit sicherlich die, dass einem Dritten gegenüber diese Erklärung schriftlich abgegeben wird. Die Bundesagentur für Arbeit ist sicherlich auch weit verbreitet und insofern auch leicht zugänglich. Es wäre zumindest ein gewisser Schutz. Allerdings muss auch klargestellt werden in diesem Kontext, dass dieser Widerspruch nur für die Zukunft gilt und nicht für die Vergangenheit. Ansonsten wären illegale Arbeitgeber oder der, der sich illegal verhalten hat, privilegiert; für die Zeit müsste er nicht Equal Pay bzw. die höheren Sozialversicherungsabgaben zahlen und wäre möglicherweise wegen sozialversicherungsrechtlicher Hinterziehungen nicht strafbewehrt.

Wenn Sie das beibehalten wollen, müssten Sie mehrere Baustellen hier korrigieren. Eine schriftliche Erklärung



gegenüber der Bundesagentur für Arbeit in der Dienststelle mit einem entsprechenden Merkblatt und Angaben, wer Verleiher und Entleiher ist, wäre möglicherweise ein Schritt in diesem Bündel von Maßnahmen, die hier getroffen werden müssen.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine Frage richtet sich auch an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Es geht noch mal um die Vermutungsregelung Equal Pay. Wir haben vorhin schon gehört, wie das Europarecht aussieht, nämlich, dass es das ziemlich weitfasst. Wie ist Ihre Einschätzung? Ist diese Vermutungsregelung so europarechtskonform oder sollte man sie besser streichen?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich möchte erst einmal klarstellen, im Europarecht steht drin - und ich will es einmal ganz genau vorlesen -, dass es um die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geht. Herr Prof. Thüsing hat gesagt, das Entgelt ist wesentlich. Ich glaube, das ist für alle hier im Raum klar, dass Entgelt als das wesentliche Merkmal neben Arbeitszeit in jedem Fall zu den Arbeitsbedingungen gehört. Deshalb kann das Entgelt gar nicht eingeschränkt werden. Deshalb ist diese Vermutungsregelung aus meiner Sicht falsch, weil sie nicht das abbildet, was das Europarecht will. Wenn hier im Raum Vorschläge sind, dass es sogar eine unwiderlegliche Vermutung sein soll, dann würde das bedeuten, man würde das Europarecht aushebeln. Das geht auf gar keinen Fall und würde die Situation des betroffenen Beschäftigten massiv einschränken.

Abgeordneter Kapschack (SPD): Ich würde vorschlagen, wir nehmen die Zeit in die nächste Runde.

Vorsitzende Griese: Wir gehen dann weiter zur Frageunde der Fraktion DIE LINKE. und da fragt Frau Krellmann, bitte sehr.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Prof. Brors. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung stellt bei der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer auf den einzelnen Arbeitnehmer ab, nicht auf den Arbeitsplatz. Halten Sie diesen Ansatz für sinnvoll und welche Risiken gehen damit einher?

Sachverständige Prof. Dr. Brors: Ich halte diesen Ansatz für völlig ungeeignet, um das Ziel zu erreichen, das der Gesetzgeber will. Wenn man in den Gesetzentwurf schaut, sehr verehrte Abgeordnete, dann sieht man unter a) Problem und Ziel. Was soll das Gesetz? Die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung soll als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitskräftebedarfs geschärft werden. Was macht man mit dieser Regelung in der Praxis? Der Leiharbeiter wird einfach ausgetauscht. Wenn man sogar die dreimonatige Unterbrechungszeit hier beachtet, dann kann man das sogar mit demselben Leiharbeiter tun, der wieder auf seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Achtung, wie viel Geld bekommt er denn dann? Auch bei Equal Pay haben wir eine dreimonatige Unterbrechungszeit. Er fängt auf dem Lohnstreppchen wieder ganz von unten an. Was hat man

dann, wenn man beides unter Strich zusammennimmt? Man kann dauerhaft Stammarbeiter durch kostengünstigere, durch billigere Leiharbeiterkräfte ersetzen. Das Abstellen auf denselben Leiharbeiter zeigt hier, dass der Gesetzgeber seine eigenen Ziele nicht ernst nimmt.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Nochmals an Prof. Brors. Welche Regelungen wären aus Ihrer Sicht nötig, um zu gewährleisten, dass Leiharbeit lediglich vorübergehend ist? Wie bewerten Sie dem gegenüber einer arbeitsplatzbezogenen Begrenzung vorgebrachten Kritikpunkt, dass dies zu einem enormen bürokratischen Aufwand für die Kontrollbehörden einerseits und einer leichteren Umgehungsmöglichkeit durch minimale Anpassung von Arbeitsplatzbeschreibungen durch den Arbeitgeber andererseits führen könnte?

Sachverständige Prof. Dr. Brors: Die Kritik, dass man das gesetzgebungstechnisch nicht in den Griff bekommt, ist ein Scheinproblem. Ich denke, das kann man so sagen. Was möchte der Gesetzgeber, wenn man jetzt wirklich das nimmt, was in der Begründung steht? Er will eine zeitlich begrenzte Deckung eines Arbeitskräftebedarfs erreichen. Da soll Leiharbeit zulässig sein. Das ist ein vorübergehender Bedarf. Da kann man nun wirklich nicht sagen, dass das irgendetwas Neues ist. Das haben wir im Teilzeitbefristungsgesetz im Artikel 14 Absatz 1 Nr. 1 geregelt, als Befristungsgrund den vorübergehenden Bedarf. Wenn man das möchte, dann kann man daran anknüpfen. Das kann wirklich jede Arbeitsrechtlerin und jeder Arbeitsrechtler prüfen; das macht die Rechtsprechung seit Jahrzehnten und das ist nun wirklich kein gesetzgebungstechnisches Problem. Regelungen, wie man das in den Griff bekommt, sind vorgelegt worden. Das kann man so machen.

Es ist auch nicht schwierig zu überlegen, welcher Leiharbeiter ist das jetzt, bei dem die Fiktion greift. Das ist derjenige Arbeitnehmer, der nicht unter den vorübergehenden Bedarf oder die Zeit fällt, die man als Höchstüberlassungszeit setzt. Da könnte man auch überlegen, dass man wie im § 17 Teilzeitbefristungsgesetz eine Drei-Wochenfrist nimmt, und dann könnte sich der- oder diejenige einklagen. Das ist gesetzgebungstechnisch gut in den Griff zu bekommen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich würde dann gerne nochmal bei Frau Brors das Thema „Europarecht“ aufgreifen. Nach Ihrer Stellungnahme ist der Gesetzentwurf nicht europarechtskonform. Vielleicht könnten Sie bitte dazu nochmal etwas sagen.

Sachverständige Prof. Dr. Brors: Da muss man sich überlegen, was will die Richtlinie denn? Wenn man die Regelungen, die jetzt vorgeschlagen sind, tatsächlich so nimmt - und da kann ich an das anknüpfen, was ich gerade gesagt habe. Derselbe Leiharbeiter kehrt nach den drei Monaten wieder zurück. Leiharbeiter werden ausgewechselt, die auch nicht Equal Pay erreichen. Dann sieht man hier, da kann dauerhaft unter Equal Pay beschäftigt werden.



Was will die Richtlinie? Die Richtlinie will letztlich einen Gesamtschutz der Leiharbeiter sichern und nicht nur Arbeitsplätze schaffen und flexiblere Arbeitsformen ermöglichen, sondern es geht dem europäischen Gesetzgeber auch darum, dass letztlich die Leiharbeit zu Equal Pay möglich ist. Dadurch, dass der Gesetzgeber hier eine Möglichkeit schafft, gerade durch dauerhafte Überlassung unter Equal Pay zu beschäftigen, ist dieser Gesamtschutz nicht mehr gewahrt. Vielen Dank.

Vorsitzende Griese: Wir kommen zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und Frau Müller-Gemmeke fragt.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Professor Dr. Sell. Ich möchte nochmal zur Abgrenzung der Werkverträge und der Leiharbeit fragen. Es geht um das Widerspruchsrecht, das ist vorhin schon kurz angeschnitten worden. Es gibt aus der Wissenschaft massive Kritik, dass damit ein neues Schlupfloch geöffnet werden könnte, ähnlich wie der Trick mit der Verleiherlaubnis. Ich habe dazu meine Fragen gestellt und jetzt liegen mir die Antworten der Bundesregierung vor. Ich möchte daraus eine Stelle zitieren: „Es entsteht bei Fortführung einer rechtswidrigen Überlassung nach Abgabe der fristgerechten Widerspruchserklärung ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher, weil der vorherige Widerspruch für einen fortgeführten rechtswidrigen Einsatz nicht greift“. Wenn das so gilt, dann wären alle Probleme gelöst mit dem Widerspruchsrecht. Herr Professor Dr. Sell, stimmt diese Interpretation mit dem Gesetz überein? Ist der Gesetzestext oder die Begründung wirklich eindeutig genug?

Sachverständiger Prof. Dr. Sell: Das ist ein wichtiger Punkt. Die Kritik in der Literatur zu diesem Widerspruchsrecht ist doch sehr massiv. Die auch mir nun vorliegenden Antworten aus dem BMAS, bezogen auf Ihre Anfrage, enthalten einen wichtigen Punkt, nämlich diese von Ihnen zitierte Formulierung, dass die rückwirkende Geltung ausgeschlossen wird. Dieses findet man sowohl im Gesetzestext, wie auch in der Begründung nicht. Deswegen wäre mein Vorschlag, wenn man nicht schon per se auf die Regelung des Widerspruchsrechts verzichten will - auch dafür gibt es durchaus logische Argumente -, dann bitte verwenden Sie auch diese Formulierung in dieser Deutlichkeit, zumindest sollten Sie sie mit in die Begründung aufnehmen. Sollte es später Rechtsstreitigkeiten geben, werden sich die zuständigen Gerichte nicht auf Antworten in einer Kleinen Anfrage - so wichtig diese auch sind - stützen, sondern sie werden sich auf den Gesetzestext und auf den Begründungstext beziehen. Deswegen wäre mein Petition an dieser Stelle, es ausdrücklich aufzunehmen in dieser Deutlichkeit. Es taucht in der Antwort, die Sie bekommen haben - wenn ich richtig gezählt habe - sogar drei bis viermal auf. Also: Aufnehmen in die Begründung.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Könnte ich die eine Minute und 17 Sekunden in die nächste Runde schieben? Dann haben wir einfach mehr Möglichkeiten zu fragen.

Vorsitzende Griese: Natürlich, das machen wir so. Genau mit den 17 Sekunden natürlich. Dann gehen wir wieder über zur Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion. Jetzt sind es 20 Minuten. Und da haben wir noch Herrn Wolfs Antwort ausstehen, die noch gewünscht ist. Bitte sehr.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Frage der Stärkung der Tarifautonomie ist vor dem Hintergrund des Gesetzes tatsächlich eine sehr gute Frage. Equal Pay und Equal Treatment sind ja nun nicht neu. Wir haben zu diesem Thema Tarifverträge. Es ist auch nicht so, dass wir in eine tarifvertragslose Zone in der Zeitarbeit stoßen. Fast 100 %, sagen wir über 90 % der Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit werden heute schon von Tarifverträgen bestimmt. Die Zeitarbeit hat damit eine sehr, sehr gute Quote der Tarifbestimmung, das darf man keinesfalls außer Acht lassen. Durch die vorgesehenen Änderungen wird es notwendig werden, diese Tarifverträge teilweise neu zu verhandeln und anzupassen. Das gilt für die Zeitarbeitsbranche wie für die Einsatzbranchen. Wenn man jetzt sagt, der Weg ist das Ziel, könnte man vielleicht noch sagen, es stärkt die Tarifautonomie. Das glaube ich aber nicht. Aber ich bin auch bescheiden. Es schwächt die Tarifautonomie zumindest nicht, so wie andere Gesetze. Ich will jetzt gar nicht das Mindestlohngesetz aufrufen. Die Änderungen am AÜG schwächen die Tarifautonomie nicht. Es bleiben tarifautonome Regelungen in der Zeitarbeit möglich. Ich glaube, das ist vor dem Hintergrund dieses Gesetzes schon ein gutes Ergebnis.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Kramer. Die Zeitarbeit hat ja unter anderem die Funktion der Flexibilisierung, um auf Produktionsschwankungen entsprechend zu reagieren. Allerdings gilt das nicht, wenn Streiks sind. Welche Regelungen gibt es in bestehenden Tarifverträgen zu dieser Frage? Und wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund das, was im Gesetzentwurf zu dieser Frage formuliert ist?

Sachverständiger Kramer (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit): Wir haben bei dem Abschluss des letzten Flächentarifvertrages gemeinsam mit unserem Sozialpartner bereits vereinbart, dass ein Einsatz in bestreikten Betrieben durch Zeitarbeitnehmer nicht möglich ist. D. h., wenn trotzdem Zeitarbeitnehmer eingesetzt wurden, hat man da schon gegen bestehende Regelungen verstoßen. Ich habe jetzt keine riesigen Bauchschmerzen, weil das jetzt noch einmal gesetzlich normiert wird. Aber die Branche hat das eigentlich schon im letzten Tarifvertrag geregelt.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Henssler und Herrn Prof. Thüsing. Es geht um die Thematik der Sanktionen. Es wurde eben schon einmal angesprochen bei Equal Pay und bei der Höchstüberlassungsdauer, gerade bei Equal Pay sei es schwierig in der Praxis umzusetzen. Wie bewerten



Sie die Sanktionen, auch im Rahmen der Verhältnismäßigkeit, die jetzt in dem Gesetzentwurf enthalten sind?

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Bislang hatten wir es so, dass der Verstoß gegen das Prinzip „vorübergehend“ überhaupt nicht sanktioniert war. Das war möglicherweise ein unbefriedigender Zustand, wie das Bundesarbeitsgericht ja auch festgestellt hat. Jetzt kippt das Ganze in das Gegenteil um. Wir haben geradezu ein Übermaß von Sanktionen. Es wird schon bei einer Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer nur um einen Tag angeordnet, dass für einen Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher entsteht. Wir haben außerdem Bußgelder bis zu 30.000 Euro, im Bereich von Verstößen gegen Equal Pay sogar bis zu 500.000 Euro und es droht der Entzug der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Das ist aus meiner Sicht unter dem Aspekt der Verhältnismäßigkeit eine Überreaktion, jedenfalls wenn es sich nicht um vorsätzliche Verstöße handelt, also nicht um den gezielten Missbrauch. Wir haben ja schon angesprochen, wie schwierig es ist, Equal Pay genau zu definieren. Hier ist es nicht sachgerecht, dass diese massiven Sanktionen bereits bei sehr geringfügigen Verstößen greifen.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Ich mache mir die Ausführungen von Herrn Henssler vollumfänglich zu Eigen und brauche deswegen gar nicht so viel zu sagen. Der Gesetzgeber steht vor der schwierigen Aufgabe einen angemessenen Schutz für Leiharbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, gleichzeitig aber auch die Branche der Leiharbeit nicht übermäßig zu regulieren, denn wir haben ja eben auch eindrucksvoll gehört, was für eine Chance in der Leiharbeit für viele Arbeitnehmer, auch unqualifizierte Arbeitnehmer, liegt. Ich habe gerade insbesondere die Ausführung von Frau Cellier hier als sehr eindeutig empfunden.

Gleichzeitig muss man sagen: Wenn der Gesetzgeber Normen schafft, dann muss er sie auch sanktionieren, sonst meint er sie nicht ernst. Allerdings aus jedem Gesetzesverstoß eine Ordnungswidrigkeit zu machen, ist im Arbeitsrecht ein eher unübliches Verfangen. Wenn ich keine Tariflöhne zahle, dann mag das tarifwidrig sein, führt aber nicht unmittelbar zu einer Ordnungswidrigkeit. Ich glaube, wir sollten hier genau gucken, was an Sanktionen möglich ist, was aber auch nötig ist und deswegen auch die Frage stellen: Können wir Equal Pay - das hat sich nun doch gezeigt - in irgendeiner Weise griffiger machen? Frau Nielebock, ihre europarechtlichen Erwägungen sind ernst zu nehmen, aber wir beide stimmen wahrscheinlich überein, wenn wir sagen, dass Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie im Hinblick auf das Entgelt für Leiharbeitnehmer, die unbefristet beim Verleiher beschäftigt sind, keinerlei Vorgaben erlaubt für die Freistellung im nationalen Gesetz. Deswegen könnte man zumindest hier eine abschließende Definition der Equal Pay-Bestandteile vornehmen, und dann könnte man auch eine unwiderlegbare Vermutung machen. Das heißt also, man müsste versuchen, diese teilweise erschreckend flexibilitätsfeindlichen Ansätze, die sich dort finden, doch daraufhin zu hinterfragen,

was wirklich erforderlich und was vielleicht dann doch ein Schüppchen zu viel ist.

Abgeordneter Dr. Linnemann (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen an Herrn Henssler und an Herrn Thüsing zum Thema Werkverträge. Die erste Frage ist: Beobachten Sie, dass es im Moment in den Branchen, die gerade im digitalen Bereich betroffen sind - Stichwort 4.0 - alleine durch die Debatten der letzten Monate Rechtsunsicherheit gibt? Wenn Sie das mit ja beantworten, dann die Frage: Wie kann man diese Rechtsunsicherheit nehmen? Welche Klarstellungen müsste man vornehmen, dass dieses Gesetz eben nicht in die 4.0-Digitalisierungszukunftsbranche eingreifen will? Ich denke da an Berater, an Projektentwickler, an Menschen, die wahrscheinlich auch diejenigen, die dieses Paket antreiben, gar nicht im Blick hatten. Welche Klarstellungen muss man da vornehmen?

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Wir haben jetzt in dem geplanten § 611 a BGB eine Lösung, mit der der Gesetzgeber en passant die Jahrhundertaufgabe der gesetzlichen Definition des Arbeitnehmerbegriffs lösen möchte. Bislang hat er das aus guten Gründen vermieden. Die jetzt verbliebene Regelung ist eine weitgehend wörtliche Übernahme von einzelnen Leitsätzen und Aussagen des Bundesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht arbeitet sorgfältig, aber es arbeitet nicht als Gesetzgeber. Das heißt, die Aussagen, die wir bei ihm finden, sind als abstrakte Regelung ungeeignet. Die geplante Regelung bekämpft weder Missbräuche noch löst sie die Probleme, die wir derzeit in der Praxis haben. Und da hat Herr Linnemann ganz zutreffend angesprochen, dass wir derzeit im Bereich der IT-Unternehmen oder sonstigen Beratungsunternehmen und Anbietern von Ingenieurdienstleistungen, die in diesem zukunfts-trächtigen Bereich Arbeit 4.0 tätig sind, eine große Rechtsunsicherheit haben. Es geht darum, dass anders, als es die Rechtsprechung bei Werkverträgen fordert, das Werk, das erst noch erstellt werden muss, das quasi erst erfunden werden muss, nicht vorab definiert werden kann, wie es die Rechtsprechung aber derzeit verlangt. Wir brauchen hier dringend eine Klarstellung, dass dort, wo moderne Organisationsformen, das sogenannte agile Projektmanagement, eingesetzt werden, bei denen die Mitarbeiter des Auftraggebers und die des Beratungsunternehmens eng verzahnt zusammenarbeiten, keine Gefahr besteht, dass man in eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung hineingerät. Das hätte dann die gesamten, bereits diskutierten Folgeprobleme.

Ich habe deswegen vorgeschlagen, dass man, wenn man dies nicht im Gesetzeswortlaut klären möchte, doch zumindest eine Klarstellung in die Gesetzesbegründung aufnimmt. So könnte der Ausschuss noch in seiner Beschlussempfehlung klarstellen, dass diese zukunfts-trächtigen Tätigkeitsbereiche nicht tangiert sind, dass diese engen Formen der Zusammenarbeit, die gerade für den IT-Sektor wichtig und der Bundesregierung ein besonderes Anliegen sind, damit Deutschland bei der Digitalisierung weiterhin führend ist, weiterhin möglich sind.



Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Und ein Weg wäre, das zu unterstützen, noch einmal zu hinterfragen, ob das gänzliche Verbot der Reserveerlaubnis, die gänzliche Unwirksamkeit der Reserveerlaubnis tatsächlich der richtige Weg ist. Es ist sicherlich so, wenn Vertragsparteien einen Vertrag falsch deklarieren und von vornherein etwas anderes vorhaben, als eigentlich intendieren, dann kann eine solche Arbeitnehmerüberlassung meines Erachtens keine Rechtsfolgen zeitigen. Wenn es aber so ist, dass wir ein Vertragsverhältnis haben, in das man guten Willens und guten Mutes hineingegangen ist und bei dem sich aus der Zeit heraus gewisse Verschiebungen entwickeln, die es in die Leiharbeit hineinschlittern lassen, aber ungewollt, dann ist die Frage, ob hier nicht die Reserveerlaubnis doch greifen soll, im Hinblick auf die Sicherheit des Unternehmens, dass man sagt, wenn ihr euch bemüht, wenn ihr nicht vorsätzlich handelt, wenn ihr vielleicht nicht schuldhaft handelt, dann müsste es eigentlich möglich sein, dass dann in dem Fall, wo es dann doch schiefgelaufen ist, die Reserveerlaubnis greift. Das wäre immer noch eine Verstärkung des bisherigen Schutzes, aber doch eine sehr viel maßvollere als das kategorische Verbot der Reserveerlaubnis, was zurzeit vorgesehen ist.

Abgeordneter Weiß (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Thüsing. Herr Thüsing. Ihnen sind ja aus reichhaltiger Gutachtertätigkeit die sogenannten Gestellungsverträge bekannt, die vor allen Dingen seit Jahrhunderten katholische Ordensleute oder Diakonissen für ihre Tätigkeit in sozialen Einrichtungen haben, genauso wie die Mitglieder der DRK-Schwesternschaften. Deshalb meine Frage, ist denn deren Tätigkeit überhaupt mit der eines Leiharbeitnehmers vergleichbar? Wäre es zulässig - auch europarechtlich zulässig -, diese Form von sehr spezieller Beschäftigung über die Schwesternschaften aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auszunehmen?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: In der Tat, wir haben Gestellungsverträge schon länger, als es die Bundesrepublik Deutschland gibt. Das ist ein Engagement der beiden christlichen Kirchen im caritativen und sozialen Bereich, das lange Zeit vor dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz stattgefunden hat. Die Frage, die Sie stellen, hat eine aktuelle Berechtigung. Wir haben eine unglückliche Vorlage des Bundesarbeitsgerichtes, die dies meines Erachtens zu Unrecht im Hinblick auf Rote-Kreuz-Schwestern in Frage stellt und sie unter dem Arbeitnehmerbegriff des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes subsumieren will. Ich halte das für falsch. Da gibt es gute und überzeugende Gründe dagegen. Aber der Europäische Gerichtshof hat insofern noch nicht entschieden. Unabhängig davon, wie der Europäische Gerichtshof entscheiden wird, kann das nicht für die gestellten Ordensleute, Diakonieschwestern und Diakonissen gelten, denn die werden aus einer ganz anderen Motivation heraus tätig. Hier findet kein Wettbewerb zu Zeitunternehmen, Arbeitsunternehmen statt. Hier findet eine ganz spezifische, religiöse, motivierte Handlung statt, die insofern auch arbeitsrechtlich anders ge-griffen werden muss. Es ist bislang in der Rechtsprechung völlig

unbestritten und es gibt keinen, der etwas anderes sagt - und da meine ich wirklich niemanden -, dass dies keine Arbeitsverhältnisse sind, wenn man gestellt wird. Es wäre vielleicht gut, auch um zukünftigen dummen Fragen des Bundesarbeitsgerichtes einen Riegel vorzuschieben, dass man dies als Gesetzgeber auch ausdrücklich so reinschreibt und sich so weit zum guten und gesellschaftlich wertvollen Wirken von Caritas und Diakonie noch einmal ausdrücklich bekennt. Erforderlich wäre es allerdings nicht, denn das ist deklaratorisch.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Ich möchte gerne noch mal das Thema Sanktionen ansprechen und meine Frage an Herrn Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Herrn Bäumer von der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit richten. Das Thema Sanktionen wird in dem vorliegenden Gesetzentwurf aufgegriffen. Das wird auch durch die Branche kritisch begleitet. Mich würde da Ihre Einschätzung interessieren, vor allen Dingen Ihre Änderungsvorschläge, Ihre Verbesserungsvorschläge und auch interessieren, wie Sie denn den vorliegenden Vorschlag zur Sanktionierung bei Verstößen gegen Equal Pay und die Höchstüberlassung bewerten. Darüber hinaus würde mich interessieren, ob Sie Erkenntnisse über derzeitige Verstöße nach geltendem Recht haben, also ob bei der geltenden Rechtslage bei der Arbeitnehmerüberlassung Ihnen da etwas zu der Anzahl der Verstöße bekannt ist?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Über die konkreten Zahlen kann ich Ihnen im Augenblick keine Auskunft geben. Was wir aber wissen ist, wenn Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auftreten, ist das schon heute nicht sanktionslos. Auch ohne die Novellierung des AÜG gibt es Sanktionen und es gibt einschneidende Sanktionen, die sowohl den sogenannten Verleiher wie den Entleiher treffen.

Ich sehe für diese partiellen Verschärfungen - erheblichen Verschärfungen - keinen Anlass. Ich will das konkret an zwei Punkten aufgreifen. Das ist einmal die Frage des sogenannten Streikeinsatzverbotes. Hier wird eine Sanktion einseitig zu Lasten der betroffenen Arbeitgeber von bis zu einer halben Mio. Euro geschaffen. Nun ist eben schon ausgeführt worden, ein solches Verbot gibt es doch bereits in den Tarifverträgen der Zeitarbeit. Mit dem Gesetz wird also höchst einseitig zu Lasten der Arbeitgeber ein letztes oder eines der wenigen letzten verbliebenen Mittel, sich in einer Arbeitskampsituation angemessen wehren zu können, ohne den Betrieb zu schließen, dem Arbeitgeber aus der Hand gewunden. Das dann auch noch mit einem Ordnungsgeld in dieser Höhe zu belegen, ist unverhältnismäßig und übermäßig.

Zweiter Punkt der Sanktionen ist das jetzt in mehreren Vorschriften vorgesehene Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses, das in dieser Form neu ist. Ich kann nur dringend vor dem Hintergrund auch der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers davor warnen, jetzt auf Grund von - vorhin ist gesagt worden von vielen Stimmen, ich kenne gerade einmal zwei, aber das lassen wir



einmal dahingestellt - wenigen Stimmen in der Literatur das vorgesehene Widerspruchsrecht abzuschaffen oder einzuschränken. Dieses Widerspruchsrecht ist absolut notwendig, um die Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers zu sichern. Das ist eine sehr sinnvolle Regelung, die keinesfalls wieder aus dem Gesetzentwurf herausgenommen werden sollte.

Sachverständiger Bäumer (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit): Ich kann mich da nur ergänzend anschließen und sagen, bei diesen Sanktionshöhen, die bei Zuwiderhandlung von Equal Pay vorgesehen sind, gerade bei der Tatsache, was ich eben erklärt habe, wird es einem Zeitarbeitsunternehmen sehr schwerfallen, den vergleichbaren Lohn in ganz vielen Fällen zu ermitteln. Bei der kleinsten Unachtsamkeit droht eine drakonische Strafe von bis zu 500.000 Euro, aber dabei bleibt es nicht allein. Es kommt dann auch noch dazu, so ist es zumindest vorgesehen, die Erlaubnis zu entziehen. Das kommt einem Berufsverbot gleich. Das halte ich für maximal übertrieben und auch viel zu hoch. Ich stelle mir gerade vor, wie ein kleiner Betrieb oder Mittelständler zukünftig mit diesem Damoklesschwert über sich in Zukunft in Ruhe seine Arbeit machen wird. Ich glaube sogar darüber hinaus, dass durch diese möglichen sich anbahnenden Strafen sich die Zeitarbeit sich dann zukünftig nur unterhalb von neun Monaten abspielen wird, dass bedauerlicherweise es eher doch zu vermehrten befristeten Arbeitsverträgen kommt und zu viel mehr Rotation am Arbeitsmarkt.

Ich mag mir die praktischen Problematiken, die das zur Auswirkung haben wird, gar nicht vorstellen, was da stattfindet. Deswegen müssen wir von diesen großen Sanktionen wegkommen, oder wenigstens den Vorsatz da hineinnehmen oder den Begriff zum wiederholten Mal - aber gleich bei der ersten Unachtsamkeit mit diesen großen Strafen da unterwegs zu sein, halte ich doch für sehr unangemessen.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Sie haben sich gerade zum Thema des Widerspruchsrechts geäußert. Daran anknüpfend noch meine Nachfrage. Sie halten grundsätzlich das Widerspruchsrecht für sinnvoll. Die Sachverständige Nielebock hat sich dahingehend geäußert, dass sie es durchaus für gut erachten würde, wenn der Widerspruch gegenüber der Bundesarbeitsagentur oder den Jobcentern erklärt würde. Meine Frage, ist das nicht eine doch sehr starke Verkürzung bzw. Verkomplizierung des gesamten Vorgangs, wenn ich erst zur Bundesarbeitsagentur muss, mir da u. U. einen Stempel hole und dann zum Leihbetrieb oder dem Verleiher gehe? Wie ist denn da Ihre Auffassung zu?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das kann ich ganz kurz beantworten. Ja, das wäre erhebliche neue Bürokratie. Das widerspricht auch dem, was wir bisher im Arbeitsrecht haben. Wir arbeiten ja nicht auf einer grünen Wiese. Wir haben ja schon ein Widerspruchsrecht bei einer entscheidenden Norm des Arbeitsrechts, nämlich beim § 613 a BGB. Da muss man auch nicht zur Arbeitsagentur

laufen und sich auch nicht den Stempel vom Arbeitsgericht holen. Das ist dann eben so. Dann bleibt das Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber, wenn beide Parteien damit einverstanden sind. Das ist üblich und gute geübte Praxis.

Abgeordneter Stegemann (CDU/CSU): In 23 Sekunden kann man nur eine ganz kurze Frage stellen und diese geht an Frau Cellier. Wie fühlen Sie sich, wenn Sie hören, dass die Zeitarbeit als prekäre Beschäftigung bezeichnet wird?

Sachverständige Cellier: Ich fühle mich ganz schlecht, weil ich das so nicht sehe. Die Zeitarbeit erfüllt hier in Deutschland alle Merkmale einer normalen Beschäftigung. Die Zeitarbeitnehmer beschäftigen sich abhängig wie Millionen auch von anderen Arbeitnehmern in diesem Land. Sie sind sozialversicherungspflichtig, sie haben Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung. Sie unterliegen den Tarifverträgen und dreiviertel der Mitarbeiter werden unbefristet beschäftigt.

Vorsitzend Griese: Damit ist diese Fragerunde beendet. Wir gehen über zur Fragerunde der SPD-Fraktion, die noch die halbe Minute dazu bekommt. 12.30 müsste es dann sein. Herr Rützel beginnt, wenn wir die Zeit dort oben richtig haben.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an die IG Metall und an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Es geht um die Mitbestimmung. Welche Vorteile sehen Sie in der Klarstellung der Informationsrechte in § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz bei den Betriebsräten in der Praxis? Was nutzt und hilft es denen?

Sachverständige Wankel (IG Metall): Vielen Dank für Frage, Herr Rützel. Wir haben uns gerade verständigt, dass wir zuerst antworten und dann der Deutsche Gewerkschaftsbund. Wir haben uns das angeschaut, das ist sicherlich eine Klarstellung und hilfreich für die Betriebsräte, dass sie noch einmal wissen, was sie nach dem Betriebsverfassungsgesetz ohnehin schon dürfen. Das ist so, dass es in der Frage der Priorisierung der Betriebsratsarbeit hilft, wenn es ausdrücklich nochmal im Gesetz steht, was man tatsächlich an Informationsrechten hat und was man hier auch verlangen kann, was einem vorgelegt wird, wenn man entscheiden muss, ob der Einsatz möglicherweise ein Scheinwerkvertrag - ja oder nein - ist, also im Rahmen der Prüfungen nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz. Das ist hilfreich. Man sagt immer, wenn was aufgeschrieben ist, dann kommt der Betriebsrat auch drauf und tut das auch und schaut sich dies an.

Wir sind allerdings der Meinung, dass das in dieser Form so nicht ausreichend ist, um hier wirklich Scheinwerkverträge auszuschließen. Es ist so, dass der Betriebsrat in der normalen Arbeit doch die Priorisierung so vornimmt, dass er sich die erzwingbaren Mitbestimmungsrechte anschaut. Beim Thema Personalmaßnahmen ist das natürlich ein anderer Fall, Einstellung etc. und auch der § 87. Insofern ist aus unserer Sicht das in



dieser Form, wie es jetzt vorgegeben ist, hilfreich, um eine Priorisierung vorzunehmen, aber eigentlich auch noch nicht ausreichend, um wirklich den Einsatz von Scheinwerksverträgen im betrieblichen Alltag auszuschließen.

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann mich dem anschließen, was Frau Wankel gesagt hat. Uns fehlen ganz konkrete Übergaben der Arbeitsverträge, die Angaben zu der Frage, was das für ein Betrieb ist, wo der Werksvertragsnehmer herkommt, ob dieser betriebsgebunden ist, ob der einen Betriebsrat hat, weil das natürlich für die Einschätzung und die Lage insgesamt wichtig ist. Was ebenfalls fehlt, ist, dass dieses Recht auch wirklich effektiv durchgesetzt werden kann und die Unterrichtungen und Informationen sichergestellt sind, sowie es auch im Koalitionsvertrag drinsteht. Wir sind deshalb der Auffassung, dass hier eine Sanktion nachgeschaltet werden muss, die es dem Betriebsrat ermöglicht, hier die Unterlassungen durchzusetzen, ähnlich wie im § 23 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

Abgeordneter Kapschack (SPD): Meine Frage geht an Frau Wankel. Wir haben schon viel über die Sanktionen gehört bzw. die Angemessenheit von Sanktionen. Halten Sie die vorgesehenen Bußgeldtatbestände, insbesondere den Bußgeldrahmen von bis zu 500.000 Euro bei Verstößen gegen das Streikbrecherverbot für angemessen? Welche Auswirkungen hätte das in der Praxis?

Sachverständige Wankel (IG Metall): Das ist natürlich nicht unbedingt das, womit wir uns originär beschäftigen als Tarifvertragspartei, uns über die Sanktionen Gedanken zu machen. Gleichwohl will ich, nachdem was hier von anderen Sachverständigen auch gesagt worden ist, nochmal deutlich machen, dass die Höhe der Sanktionen am Ende auch der Tatsache geschuldet ist, dass wir es hier mit dem Eingriff in ein erhebliches Recht zu tun haben. Die Frage des Streikbruchs oder des Verbots desselben ist tatsächlich etwas, was die Tarifvertragsparteien in einem rechtmäßigen Streik dann vor die Problematik stellt, dass sie sich in der Ausübung der Tarifautonomie befinden und dadurch erheblich eingeschränkt werden. Insofern halten wir natürlich angesichts des hier in Frage stehenden Rechtsgutes die Thematik nicht für überzogen.

Ich würde an der Stelle auch nochmals ergänzen wollen, dass die Höhe der jetzigen Sanktionen ja auch dem Umstand geschuldet ist, dass sich tatsächlich in der Vergangenheit eben der eine oder andere Verleihernehmer, aber auch Entleiher nicht an die entsprechend bestehenden Verbote gehalten haben. Da muss man schon sagen, so wie man in den Wald hineinruft, so schallt es auch heraus. D. h., da würde ich mich an der Stelle nicht beschweren, sondern einfach schauen, dass in Zukunft diese Maßnahmen nicht greifen müssen, wenn sich nämlich die Verleiher und Entleiher tatsächlich gesetzeskonform verhalten.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine Frage geht an Herrn Prof. Düwell. Wir haben bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung und bei überlangen Einsätzen eine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses bei dem Entleihbetrieb drin. Wie schätzen Sie die Verhältnismäßigkeit ein? In diesem Zusammenhang wurde auch das Widerspruchsrecht gegenüber der BA angesprochen. Der Herr Sachverständige Wolf brachte den Vergleich mit dem § 613a BGB ins Spiel. Wie würden Sie die Regelung einschätzen? Ist die übertragbar, weil sie ja doch noch andere Voraussetzungen hat?

Sachverständiger Prof. Düwell: Ich möchte vielleicht noch einmal kurz das wiederholen, was Prof. Sell gesagt hat. Entscheidend ist, wenn man so ein Widerspruchsrecht - im Gesetz heißt es Festhaltungserklärung - schafft, dass klargestellt ist, dass es nur Rückwirkung hat und keine Zukunftswirkung. Denn ansonsten würde man hier tatsächlich eine Freikarte geben. Das muss klar gestellt werden - am besten noch in der Beschlussempfehlung des Ausschusses. Denn ansonsten kann man alle Sanktionen gleich streichen, sie haben keinerlei Bedeutung. Also es muss klargestellt werden, wie auch die Bundesregierung zutreffend in der Antwort auf die Anfrage das herausgearbeitet hat, es geht nur für die Zeit ab Überlassung bis zum Zugang der Festhaltungserklärung bei den Entleihern oder Verleihern.

Jetzt kommt Ihre Frage: Was macht die BA da? Die BA ist ja praktisch die Aufsichtsbehörde. An sich ist das eine Selbstanzeige, was der DGB vorschlägt. Ich habe gesündigt, Vater vergib mir. Das ist von der Konstruktion hier so angelegt. Man sollte dann vielleicht auch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ehrlichkeitshalber dazu nehmen, weil die zuständig ist für den Verstoß gegen das Tätigwerden beim Entleiher und nicht die BA. Das kann man sich natürlich vorstellen. Was natürlich auch noch richtig ist, es kann nur jemand diese Festhaltungserklärung abgeben, der informiert ist. D. h., es müsste sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer, der sich hier erklären soll, im Vollbesitz seiner geistigen Kräfte und natürlich des Informationsstands ist, der ihn befähigt. Das ist ja in § 613 a Abs. 5 und Abs. 6 BGB in einem sehr schönen Zusammenspiel von zwei Absätzen geregelt und die Rechtsprechung hat das sehr gut ausdifferenziert dargestellt. Das könnte man ohne weiteres übernehmen, an sich wäre das sogar erforderlich. Habe ich damit Ihre Frage ausreichend beantwortet, Herr Abgeordneter?

Vorsitzende Griese: Das wird sich jetzt klären, weil er weiter fragt. Herr Paschke, bitte sehr.

Abgeordneter Paschke (SPD): Doch, das war ausreichend beantwortet. Dankeschön. Meine nächste Frage richtet sich an Frau Wankel von der IG Metall. Die Höchstüberlassungsdauer ist auf den Arbeitnehmer ausgerichtet und es sind im Gesetzentwurf Unterbrechungszeiten von drei Monaten vorgesehen. Ist dieser Zeitraum aus Ihrer Sicht angemessen?



Sachverständige Wankel (IG Metall): Als grundsätzlichen Zeitraum für das Gesetz oder letztlich als Modell für den gesamten Einsatz der Leiharbeit halten wir diesen Zeitraum unter Abwägung der gesamten Situation für zu kurz. Vor dem Hintergrund, dass man natürlich sehen muss, dass hier tatsächlich das so stattfinden kann, wie auch dargestellt worden ist. Also man kann drei Monate warten, dann wird derselbe Arbeitnehmer wieder eingesetzt und das Ganze geht von vorne los. Wenn man da sagen will, dass die Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie ja einen ähnlichen Zeitraum vorsehen, also auch keine längeren als diese drei Monate, dann muss man an der Stelle natürlich sehen, dass die entstanden sind, wie ich schriftlich schon ausgeführt habe, in einer spezifischen Situation - in einer Tarifrunde, wo wir überhaupt erstmals das Thema Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung geregelt haben und gestaltend tätig geworden sind. In dieser Situation ist es ein Kompromiss, der sich in diesen drei Monaten dargestellt hat. Das ist aber keinesfalls eine Modellregelung für den Gesetzgeber, der ja nicht in dieser Kompromissituation einer zugespitzten Tarifrunde ist, wo man erstmals dieses Thema regeln müsste. Deshalb wäre es zielführend, wenn man hier einen längeren Zeitraum in das Gesetz aufnehmen würde.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine nächste Frage geht an Frau Dr. Absenger. Helfen die neuen Vorschriften im § 613a und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, um missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz auch durch Scheinselbstständigkeit zu verhindern?

Sachverständige Dr. Absenger (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung): Der neue § 611a ist nur begrenzt geeignet, die Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit zu ermöglichen. Die § 611a-Regelung bleibt hinter dem Koalitionsvertrag und hinter früheren Entwürfen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zurück, wo ein sogenannter Kriterienkatalog vorgesehen war, mittels dessen es Prüfbehörden, Betriebsräten, Beschäftigten und Unternehmern vereinfacht möglich gewesen wäre, Scheinselbstständigkeit oder andere missbräuchliche Vertragskonstellationen aufzudecken. Es gibt mittlerweile rund 30 Prozent der Selbständigen, die als scheinselbstständig eingestuft werden. Das heißt, wir sprechen hier von einer beachtlichen Größe. Es ist im Ansatz begrüßenswert, dass nach mehr als 100 Jahren Bürgerlichem Gesetzbuch der Arbeitnehmerbegriff im Gesetz definiert wird. Wir haben immerhin auch Definitionen, was ein Werkvertrag und ein Dienstvertrag ist. Der Arbeitnehmerbegriff fehlte bisher. Er ist auch insoweit konsistent, als in Kombination mit der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehenen Definition des Leiharbeitnehmers man hier Möglichkeiten und Ansatzpunkte für eine Abgrenzung hat.

Wenn man allerdings den Arbeitnehmerbegriff auch zur Vereinfachung der Abgrenzung von missbräuchlichen Konstruktionen definieren möchte, muss der Begriff verbessert werden. Es ist aus meiner Sicht die Dauer der Arbeitszeit zu streichen. Sie unterfällt nicht dem Weisungsrecht. Dies ist entgegen § 106; die Frage der Dauer

der Arbeitszeit unterliegt nur im Bereich Arbeit auf Abbruch dem Weisungsrecht. Daher kann man das nicht unzulässig verallgemeinern. Zudem sollte das Merkmal „Eigenart der Tätigkeit“ gestrichen werden.

Vorsitzende Griese: Damit ist diese Fragerunde beendet. Wir kommen wieder zur Fraktion DIE LINKE. und der Herr Ernst fragt.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Prof. Brors. Das Widerspruchsrecht in diesem Gesetz wird damit begründet, dass es nach dem Grundgesetz notwendig wäre, um die Berufsfreiheit nach Artikel 12 Grundgesetz zu schützen. Sehen Sie das genauso?

Sachverständige Prof. Dr. Brors: Es wurde gerade schon angesprochen. Eine Parallele zu § 613a besteht hier nicht. Bei § 613a hat man zwei legale Arbeitsplätze, auf denen man eingesetzt werden kann. Das ist bei dem illegal tätigen Leiharbeitnehmer nicht der Fall. Der geht zum Verleiher zurück. Das ist ein illegal tätiger Leiharbeitnehmer gewesen. Damit ist dort kein legaler Arbeitsplatz vorhanden. Die Tätigkeit ist sofort zu unterbinden. Das steht im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in § 6 und das ist eine Ordnungswidrigkeit. Deshalb ist das nicht verfassungsrechtlich geboten. Im Gegenteil, wie schon von Herrn Prof. Düwell angesprochen, das eröffnet eine ganz großartige Missbrauchsmöglichkeit, mit der alle Vorschriften und Sanktionen des AÜG unterlaufen werden können. Das muss unbedingt korrigiert werden. Wenn es so sein soll, dass die Festhaltungserklärung bzw. der Widerspruch nur rückwirkend greifen soll, dann muss das in die Gesetzesbegründung oder am besten noch in den Text aufgenommen werden.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Habe ich Sie richtig verstanden? Das würde bedeuten, dass aus dem gegenwärtigen Text des Gesetzes, das was jetzt in der Debatte ist, nicht automatisch ableitbar ist?

Sachverständige Prof. Dr. Brors: Das steht da so direkt nicht drin. Das muss man tatsächlich sagen. Der Gesetzgeber ist hier gefordert, die Regelung zu korrigieren oder das ganz klar in die Begründung mit aufzunehmen. Man muss sich dabei klarmachen, da geht es nicht nur um die Frage, wer ist Arbeitgeber, sondern auch um die Frage, wer zahlt die Sozialversicherungsbeiträge und wer macht sich vielleicht wegen einer Beitragshinterziehung strafbar? Das muss klar sein und sollte in die Begründung oder am besten noch in den Gesetzestext aufgenommen werden.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Meine weitere Frage richtet sich auf die Beweislastumkehr bei Werkverträgen und Leiharbeitnehmern. Da haben wir verschiedene Vorschläge, wie man das Problem lösen könnte. Wäre es aus Ihrer Sicht eine Möglichkeit, die Beweislast bei der Frage, was ist nun illegale Arbeitnehmerüberlassung, umzukehren und dem Arbeitgeber aufzulegen zu beweisen, dass er ordentlich handelt? Denn in der Praxis war es oft so, dass die Unterlagen dem einzelnen Mitarbeiter



gar nicht zur Verfügung stehen, dass er gar nicht vor Gericht geltend machen kann, wie eigentlich seine Lage ist. Wäre es da nicht sinnvoll, diese Frage durch eine Beweislastumkehr umzukehren?

Sachverständige Prof. Dr. Brors: Die bisherigen Regelungen, die vorgeschlagen werden, so verstehe ich Ihre Frage, sind nicht ausreichend. Die helfen dem Leiharbeiter nicht, weil er im Prozess Umstände darlegen muss, die er nicht wissen kann. Das ist z. B. die Frage der Haftung und der Gewährleistung, die Frage der Verteilung der Personaleinsatzplanung und Steuerung zwischen den beiden Unternehmen. Das kann der einzelnen Arbeitnehmer nicht wissen. Das ist ein bekanntes Problem. In Rechtsprechung und Literatur ist das auch kritisiert worden. Der Gesetzgeber greift das hier nicht auf. Fair wäre es, wenn man die Beweislast umkehrt oder eine Indizienregelung aufnimmt. Der Leiharbeiter muss vortragen oder der im fremden Betrieb Tätige muss vortragen, dass er weisungsgebunden tätig gewesen ist. Dabei bleibt offen, ob das eine werkvertragliche oder arbeitsvertragliche Weisung ist. Jetzt legt die andere Partei, der Arbeitgeber, dar, das ist ein ordentlicher, echter Werkvertrag. Da hat Gewährleistung stattgefunden. Wir haben andere Haftungsregelungen vereinbart und der Werkunternehmer steuert selbst sein Personal. Das wäre eine gerechte Lösung, die auch verfassungsrechtlich richtig wäre. Denn jeder kann nur im fairen Verfahren das vortragen, was er selbst weiß.

Vorsitzende Griese: Dann kommen wir zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, nehmen die restliche Zeit von vorhin dazu, auf 5,20 Minuten müssen wir dann kommen. Frau Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Prof. Sell. Die Zielsetzung im Gesetz ist ganz eindeutig, dass Leiharbeit auf die zeitlich begrenzte Funktion, Auftragsspitzen abzufedern usw., reduziert werden soll. Deswegen wurde die Höchstüberlassungsdauer eingeführt. Die möchte ich hier noch einmal ansprechen. Ich frage Sie, interpretiere ich das Gesetz richtig, dass die Leiharbeitskräfte nur 18 Monate, also nur vorübergehend bei einem und dem gleichen Entleihbetrieb arbeiten dürfen - die in Entleihbetriebe aber schlussendlich dauerhaft Leiharbeit einsetzen können, weil sie nur wechselnde Leiharbeitskräfte einsetzen müssen? Verliert damit die Leiharbeit den bisherigen vorübergehenden Charakter? Würde sie zur dauerhaften Leiharbeit? In dem Zusammenhang möchte ich Sie gleich auch noch bitten, kurz zu beurteilen, wie Sie diese Drei-Monats-Regelung empfinden? Reicht das aus?

Sachverständiger Prof. Dr. Sell: Eigentlich muss man an dieser Stelle ein logisch nicht auflösbares Dilemma der Regelungen verdeutlichen. Bei den 18 Monaten haben wir zwei Verlierer.

Es wurde hier mehrfach angesprochen, dass die Leiharbeit keine prekäre Beschäftigung sei. Nun wissen wir

aber, dass weit über die Hälfte der beendeten Beschäftigungsverhältnisse die drei Monate nicht überleben und nur relativ wenige überhaupt in die Nähe der hier normierten 18 Monate kommen. Das ist der erste Punkt. Das heißt also faktisch, empirisch und in der wirklichen Wirklichkeit wird es so sein, dass die meisten Leiharbeiter von dieser Regelung gar nichts haben. Es wird dann zu einem echten Problem. Wenn Sie sich Fälle vorstellen von Ingenieursdienstleistern, die tatsächlich ihre Leute im Forschungs- und Entwicklungsbereich länger als 18 Monate von der Aufgabenbeschreibung her überlassen müssten, dann sind die jetzt natürlich genauso negativ betroffen. Die einen haben nichts davon und für die anderen wird es ein Problem.

Es ist heute schon angesprochen worden, das Problem besteht darin, dass es eine arbeitnehmerbezogene und keine arbeitsplatzbezogene Definition ist. Im ersten Entwurf aus dem November 2015 aus dem BMAS standen nicht drei Monate drin, sondern sechs Monate. Nach all unseren Erfahrungen können Sie die drei Monate locker über verschiedene Finanzierungsquellen überbrücken, um dann als gleicher Arbeitnehmer dann auch noch zu schlechteren Bedingungen wieder zurückzukommen. Der Entleiher hat quasi etwas erreicht. Er kann Dauerarbeitsplätze schaffen und diese mit Leiharbeitern besetzen. Das ist für mich eine krasse Verfehlung. Man müsste mindestens auf die sechs Monate zurückkehren, um hier einen Sperreffekt einzubauen. Das eigentliche Ziel wird nicht erreicht, wenn das Ziel darin besteht, dass man wirklich sagt, dass es die Kernfunktion der Leiharbeit ist, es auf Auftragsspitzen zu begrenzen. Das ist die klassische Zieldefinition von Leiharbeit. Dann macht aber auch solch ein Zeitraum keinen Sinn.

Der Zusammenhang zu den anderen Regelungen ist: Hätte ich eine equal-pay-Regelung – ich will das nur einmal in den Raum stellen – ab dem idealen ersten Tag, aber nach einer gewissen Einarbeitungszeit, die ich gerne zugestehe, also ab dem frühestmöglichen Zeitpunkt, dann kann ich im Prinzip auf die Normierung einer Höchstüberlassungsdauer verzichten. Das Problem, was wir hier mit den 18 Monaten und der Umgehung angehen, tritt nur dann auf, wenn ein Arbeitgeber beabsichtigt, auf Dauer Beschäftigungsverhältnisse durch eine zweite Belegschaftsschicht abzudecken. Würde ich eine equal-pay-Regelung schaffen, die es in anderen Ländern durchaus gibt und von daher durchaus zu diskutieren wäre, würde es sich erübrigen, sich über diese Höchstüberlassungsdauer Gedanken zu machen.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielleicht nur noch ganz kurz an Herrn Sell. Vielleicht noch einmal eine Aussage zum Equal Pay nach neun bzw. 15 Monaten. Im Gesetz steht auch das Ziel drin, dass es sozusagen gute Arbeit in der Leiharbeit geben soll.

Sachverständiger Prof. Dr. Sell: Vor dem Hintergrund meiner Ausführungen kann ich noch einmal hervorheben, dass die neun Monate den meisten Leiharbeitern gar nichts tun, weil sie sie nicht erreichen werden. Sie



schaffen auch neue Systemprobleme, dass im tarifrechtlichen Bereich diese Frist auch noch verlängert werden kann, also nicht den Arbeitnehmer besserstellen, sondern faktisch schlechter. Das, finde ich, ist auch ein systematisches Problem. Die neun Monate sind genau wie die 18 Monate für die meisten Leiharbeiter völlig irrelevant.

Vorsitzende Griese: Dann haben wir noch eine sogenannte freie Runde von fünf Minuten, die wir auch einhalten müssen, da wir heute zwei Anhörungen und zweisechendrin ein Obleutegespräch haben. Ich habe schon Herrn Zech, Frau Krellmann und Herrn Paschke. Ich weiß nicht, wie wir alle Wortmeldungen in der freien Runde schaffen sollen. Herr Zech beginnt. Wenn sich alle kurzfassen, schaffen wir so viele wie möglich.

Abgeordneter Zech (CDU/CSU): Eine Frage an Herrn Professor Henssler zum Thema Streik. Wie sehen Sie denn das Streikverbot, wie festgeschrieben, einmal zu dem BAG-Urteil zum Thema Flashmob, Beteiligung von Dritten in Streikhandlungen auf Seiten der Streikenden? Steht das im Widerspruch, ja oder nein?

Frage 2 gleich anschließend: Denken Sie, dass mit der Klarstellung, wie wir sie im Gesetz vorgenommen haben, klar ist, dass wir in dem Betrieb, wo bestreikt wird, nur Nichtstreikende durch Leiharbeitskräfte ersetzt werden dürfen, oder kann dieser Paragraph auch dazu führen, dass überhaupt keine – auch jetzt schon – beschäftigte Leiharbeitskräfte beschäftigt werden?

Sachverständiger Prof. Dr. Henssler: Ich versuche, genauso schnell zu reden wie Herr Zech. Wir haben zwar eine sinnvolle Klarstellung im Bereich des Streikeinsatzverbotes. Es bleiben aber einige Unklarheiten. Es sollte zunächst selbstverständlich sein, dass es sich nur um rechtmäßige Streiks handeln kann. Bei dem von Ihnen angesprochenen Problem des mittelbaren Streikeinsatzes – also der Konstellation, bei der während eines Streiks die Arbeiten neu organisiert werden und ein Stammbetriebschaftsmitarbeiter woanders eingesetzt wird – stellt sich die Frage: Kann dessen Arbeitsplatz nun von einem Leiharbeiter ausgefüllt werden? Hier besteht Klarstellungsbedarf, denn etwas Derartiges sollte möglich sein.

Nicht beachtet worden ist auch, dass die Zeitarbeitsbranche letztlich die gesamten Kosten tragen muss, denn für den Zeitarbeitnehmer, der nun im Entleihunternehmen nicht beschäftigt werden kann, bekommt das Zeitarbeitsunternehmen keine Vergütung, obwohl dieser Streik ja nicht in die Sphäre des Zeitarbeitsunternehmens fällt. Da – meine ich – stimmt das Gesamtkonzept noch nicht.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine Frage richtet sich noch einmal an Herrn Professor Düwell. Wir haben gerade vor kurzem immer wieder Hinweise eines Automobilzulieferers bekommen, wo die Mitbestimmungsrechte nach § 87 und § 99 Betriebsverfassungsgesetz umgangen werden, indem Werkvertragsunternehmen eingesetzt

wurden. Reichen da aus Ihrer Sicht die Sanktionsinformationen und Transparenzrechte, wie der Gesetzentwurf sie vorsieht, aus?

Sachverständiger Prof. Düwell: Der Gesetzentwurf bringt zum ersten Mal ein Transparenzgebot für die sogenannte verdeckte Leiharbeit. Das ist zu begrüßen. Es findet auch für die Personalplanung eine entsprechende Mitteilung statt, wie viel Werkvertrags- und Dienstvertragsmitarbeiter an Fremdpersonal tätig werden. Was allerdings fehlt, ist, dass die Öffentlichkeit auch unterrichtet wird und insbesondere auch die Aktionäre und Gesellschafter eines Unternehmens, denn Werkvertrag, Leiharbeit oder Dienstvertrag wird unter Einkauf in der Bilanz ausgewiesen und nicht unter Personal.

Es gibt jetzt gerade ein Gesetzgebungsvorhaben des Bundesjustizministers über Informationspflichten beim Jahresabschluss. Warum nimmt man nicht das, was man in § 80 Abs. 2 BetriebsVG neu geregelt hat, mit hinein? Dann wären Fehlanreize bekämpft, die dazu führen, dass man, nur um eine Zielgröße für einen Bonus im Vorstand zu erreichen, Stammarbeitsplätze abbaut und dafür Leiharbeitsplätze schafft. Ich würde gerade – und das glaubt man nicht – bei einem großen rheinischen Pharmaunternehmen vom Betriebsrat und der Geschäftsführung gebeten zu prüfen, wie ich es machen könnte, Leiharbeit auf Dauer tatsächlich zu organisieren. Ich habe gesagt, dass das nicht geht. Werkverträge seien es nicht, weil der Unternehmer, der die Arbeitnehmer hinschickt, keinerlei know how habe. Er sei ein Verleiher. Das ist das Problem. Wo kommt es her? Der Vorstand braucht für die Zielvereinbarung die Unterschreitung einer bestimmten Personalstärke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal eine Frage an Herrn Prof. Dr. Sell. Mit dem Gesetz sollen tarifliche Regelungen und die Sozialpartnerschaft gestärkt werden. Auf der anderen Seite ist es so, dass das Gesetz aber auch erlaubt, dass nicht tariflich gebundene Betriebe durch Bezugnahme eben von Equal Pay on der Höchstüberlassungsdauer abweichen können. Meine Frage: Können Sie diese Regelung nachvollziehen, auch unter dem Aspekt, dass es hier um den gesetzlichen Tarifvorrang geht? Werden so die Sozialpartner tatsächlich gestärkt?

Sachverständiger Prof. Dr. Sell: Das ist ein wichtiger Punkt, der mich irritiert. Er irritiert mich deswegen, weil hier die eigentlich klassische Logik von tarifvertraglichen Regelungen in doppelter Hinsicht umgangen wird oder zumindest fragwürdig erscheinen lässt. Es soll um eine Besserstellung der Arbeitnehmer durch tarifvertragliche Regelungen gehen. Hier haben wir aber durch die Abweichungsmöglichkeit eine Verschlechterung, wohlgernekt zu Regelungen – wir haben gerade über die Zeiten geredet -, die die meisten Leiharbeiter gar nicht erreichen können. Auch kommt dann hinzu, dass nicht tarifgebundene Unternehmen an diesem Punkt in den Genuss der tarifvertraglich vereinbarten Abweichungen kommen, ohne alle anderen damit verbundenen Pflichten nicht übernehmen zu müssen. Das



scheint mir doch eine sehr ungleichgewichtige Logik zu sein, die dahintersteckt. Insofern glaube ich nicht, dass das dazu beiträgt, dass die Regelungsprobleme an dieser Stelle verbessert werden.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Herrn Bäumer. Sie haben gesagt, wie kompliziert und welcher bürokratische Aufwand es wäre, gleichen Lohn bei gleicher Arbeit zu organisieren. Jetzt haben wir den Hinweis von Herrn Professor Sell bekommen, dass es woanders schon praktiziert wird. Sind die in Frankreich, wo das üblich ist, besser organisiert als unsere Zeitarbeiterfirmen oder woran liegt das?

Sachverständiger Bäumer (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit): Da ich nicht in Frankreich tätig bin, kann ich das in erster Linie nicht für Frankreich beantworten. Ich kann Ihnen aber sagen, welchen Aufwand wir hier leis-

ten müssen. Wir müssen hier schon heute bei den Branchenzuschlagstarifverträgen Vergleichslöhne heranziehen. Ich kann Ihnen sagen, dass das ein erheblicher Aufwand ist. Noch einmal in Verbindung zu dem, was ich vorhin gesagt habe: Bei der kleinsten Unachtsamkeit sollen dann 500.000 Euro Strafe kommen plus Entzug der Erlaubnis. Ich glaube, dass das nicht angemessen ist und der administrative Aufwand für kleine und mittelständische Betriebe nicht zu leisten ist.

Vorsitzende Griese: Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen Sachverständigen, bei den Abgeordneten-Kolleginnen und -Kollegen, bei der interessierten Öffentlichkeit. Wer sich auch noch für flexible Rentenübergänge interessiert, kann hier um 14.30 Uhr weitermachen. Ansonsten wünsche ich allen einen guten Tag und eine schöne Woche. Uns allen wünsche ich gute Erkenntnisse im Lichte dieser Anhörung. Vielen Dank.

Schluss der Sitzung: 14.12 Uhr

**Personenregister**

- Absenger, Dr. Nadine (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) 1457, 1458, 1462, 1463, 1470
- Bäumer, Thomas (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit) 1457, 1458, 1461, 1467, 1468, 1473
- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1454, 1456, 1458
- Brors, Prof. Dr. Christiane 1457, 1458, 1464, 1470, 1471
- Cellier, Damienne 1457, 1458, 1459, 1461, 1466, 1468
- Düwell, Prof. Franz Josef 1457, 1458, 1462, 1469, 1470, 1472
- Ernst, Klaus (DIE LINKE.) 1454, 1458, 1470, 1473
- Griese, Kerstin (SPD) 1454, 1456, 1458, 1459, 1462, 1464, 1465, 1468, 1469, 1470, 1471, 1472, 1473
- Henssler, Prof. Dr. Martin 1457, 1458, 1459, 1460, 1461, 1465, 1466, 1472
- Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 1456
- Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1457, 1458
- Kapschack, Ralf (SPD) 1456, 1464, 1469
- Kramer, Sven (Tarifgemeinschaft Zeitarbeit) 1457, 1458, 1465
- Kramme, PStS Anette (BMAS) 1457, 1458
- Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1454, 1456, 1458, 1464, 1472
- Lagosky, Uwe (CDU/CSU) 1456, 1462
- Langer, RinLSG Christina (BMAS) 1457
- Lezius, Antje (CDU/CSU) 1456
- Linnemann, Dr. Carsten (CDU/CSU) 1456, 1466
- Mast, Katja (SPD) 1456, 1462
- Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1455, 1456, 1458, 1465, 1471, 1472
- Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1457, 1458, 1463, 1464, 1466, 1468, 1469
- Nölke, Margit (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1457, 1458
- Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 1456, 1459, 1465
- Paschke, Markus (SPD) 1456, 1462, 1464, 1469, 1470, 1472
- Pothmer, Brigitte (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1456
- Rosemann Dr., Martin (SPD) 1456
- Rüffer, Corinna (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1455, 1458
- Rützel, Bernd (SPD) 1456, 1463, 1468
- Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 1456, 1465
- Schimke, Jana (CDU/CSU) 1456, 1461, 1467
- Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 1456
- Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 1456
- Sell, Prof. Dr. Stefan 1457, 1458, 1465, 1469, 1471, 1472, 1473
- Stegemann, Albert (CDU/CSU) 1456, 1458, 1459, 1468
- Stiller, Dr. Klaus-Peter (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.) 1457, 1458, 1462
- Stracke, Stephan (CDU/CSU) 1456, 1460, 1468
- Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1456
- Tack, Kerstin (SPD) 1456
- Thüsing, Prof. Dr. Gregor 1457, 1458, 1459, 1460, 1461, 1464, 1465, 1466, 1467
- Voßbeck-Kayser, Christel (CDU/CSU) 1456
- Wankel, Sibylle (IG Metall) 1457, 1458, 1462, 1468, 1469, 1470
- Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 1456
- Whittaker, Kai (CDU/CSU) 1456
- Wiese (Ehingen), Heinz (CDU/CSU) 1468
- Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1457, 1458, 1459, 1461, 1462, 1465, 1467, 1468, 1469
- Wolff (Wolmirstedt), Waltraud (SPD) 1456
- Zech, Tobias (CDU/CSU) 1456, 1472
- Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 1456