



---

## **Schriftliche Stellungnahme**

### **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.**

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Juli 2023 zum

- a) Antrag der Abgeordneten Jürgen Pohl, René Springer, Ulrike Schielke-Ziesing, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

**Mehr Redlichkeit in der Paketbranche und faire Löhne für Leiharbeiter**

BT-Drucksache 20/6003

- b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Christian Görke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Leiharbeit – Gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchsetzen**

BT- Drucksache 20/5978

**Siehe Anlage**

## ***Beschäftigungschancen bewahren | Tarifautonomie sichern!***

**Stellungnahme der BDA zu den Anträgen der Fraktionen DIE LINKE „Leiharbeit – Gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchsetzen“ (Drucksache 20/5978) und der AfD „Mehr Redlichkeit in der Paketbranche und faire Löhne für Leiharbeiter“ (Drucksache 20/6003).**

28. Juni 2023

### ***Zusammenfassung***

Zeitarbeit – aber auch der Einsatz von Selbständigen bzw. von Dienst- oder Werkverträgen – sind wichtige Elemente für einen flexiblen Arbeitsmarkt. Gerade die Zeitarbeit öffnet in hohem Maße Beschäftigungschancen. Fast zwei Drittel aller in der Zeitarbeit Beschäftigten waren vor dieser Beschäftigung entweder langzeitarbeitslos, arbeitslos oder noch nie beschäftigt.

Der Erhalt von selbständiger Tätigkeit, von Werk- und Dienstverträgen, und die Stärkung der Zeitarbeit sind daher für einen funktionierenden Arbeitsmarkt und eine funktionierende Wirtschaft von entscheidender Bedeutung! Hinzu kommt, dass gerade die Zeitarbeit ein „Leuchtturm“ für die in der Politik gewünschte Tarifbindung ist.

Die Tarifbindung in der Zeitarbeit ist überdurchschnittlich hoch. Die Tarifbestimmung der Arbeitsverhältnisse de facto flächendeckend. Gerade die Einschränkung der Möglichkeit, durch Tarifverträge Arbeitsbedingungen zu gestalten, ist daher kontraproduktiv. Dies machen auch die jüngsten Judikate des Gerichtshofs der Europäischen Union und des Bundesarbeitsgerichts deutlich. Tarifautonomie stärkt man jedenfalls nicht dadurch, dass man die Möglichkeiten und die Zulässigkeit von Tarifverträgen einschränkt! Tarifbindung stärkt man durch mehr Gestaltungsspielräume für die Tarifpartner.

Es handelt sich bei Zeitarbeit und der Beauftragung Dritter um übliche und anerkannte Vertragsformen, die Aufgabenteilung und Spezialisierung unterstützen, wie auch Betriebsabläufe sinnvoll gestalten helfen. Bei der Zeitarbeit handelt es sich zudem um eine unionsrechtlich geschützte und erwünschte Beschäftigungsform. Beides sind wichtige Instrumente, Beschäftigung zu sichern und Beschäftigungsbedingungen zu gestalten.

Ein beschränkter oder genereller gesetzlicher Ausschluss von Werkverträgen und Zeitarbeit kommt daher nur unter engsten Voraussetzungen in Betracht, für die die vorliegenden Anträge keine hinreichende Basis bieten. Vor diesem Hintergrund sind die Anträge verfassungsrechtlich höchst fragwürdig. In vielen einzelnen Punkten stellt sich die Frage nach ihrer Konformität mit Verfassungs- und Unionsrecht. Solche Eingriffe lassen sich auf Basis der einzuhaltenden hohen verfassungsrechtlichen Anforderungen nicht rechtfertigen.

Die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen und / oder Zeitarbeit ist schon heute (zu Recht) verboten und es können erhebliche Bußgelder bei Verstößen verhängt werden. An sie können unterschiedliche Sanktionen geknüpft werden, die einen empfindlichen Charakter haben.



### **Im Einzelnen**

Beide Anträge zielen auf die Beschränkung der Chancen, die sich durch tarifliche Gestaltung in der Zeitarbeit ergeben. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE zielt dabei auf die Abschaffung aller Öffnungsklauseln in der Zeitarbeit, auch wenn er nur die Tariföffnungsklausel im § 8 AÜG adressiert.

Der Antrag der Fraktion der AfD zielt auf Beschränkungen der Paket-, Kurier- und Expressdienstleistungen bei der Zeitarbeit und der Nutzung von Werk- oder Dienstverträgen (auch wenn das Wort Dienstvertrag oder Geschäftsbesorgungsvertrag nicht fällt). In beiden Fällen handelt es sich um Irrwege, die in dieser Weise nicht beschränkt werden sollten.

#### **I. Antrag der Fraktion DIE LINKE: Drucksache 20/5978**

Die Streichung der Tariföffnungsklausel im AÜG ist abzulehnen. Dies würde zu einem erheblichen Eingriff in die Tarifverträge der Zeitarbeit führen. Zudem hat der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien bewusst einen Gestaltungsspielraum bzgl. Equal Pay in § 8 Abs. 2 und Abs. 4 AÜG eingeräumt, von dieser Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien Gebrauch gemacht und dies ist auch von der Tarifautonomie gedeckt.

Das BAG hat in seiner Entscheidung von 31. Mai 2023 – 5 AZR 143/19 gerade festgestellt, dass eine Abweichung durch Tarifvertrag möglich und der Gesamtschutz gewahrt ist. Die BAG-Entscheidung ist ein positives Signal für die Zeitarbeit als Beschäftigungsinstrument und für die Tarifautonomie. Sie stärkt die bestehenden tariflichen Vereinbarungen und gibt den Sozialpartnern die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen Abweichungsmöglichkeiten für gute Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit zu sorgen.

#### **II. Antrag der Fraktion der AfD: Drucksache 20/6003**

Wir beschränken uns hinsichtlich des Antrags der Fraktion der AfD auf die in den Punkten eins bis drei aufgeworfenen Thesen. Die Thesen zu eins und zwei beschränken sich auf das Zustellgewerbe. Eine Beschränkung der Möglichkeit Personal Dritter durch Dienst- oder Werkverträge bzw. Zeitarbeit einzuschränken, würde die Branche gefährden und dient nicht den Beschäftigten. Die Tariföffnungsklausel von § 8 AÜG sollte erhalten bleiben. Dem widerspricht bereits ein gesetzlicher – offenbar am französischen Recht orientierter – „Prekariatszuschlag“ wie ihn die AfD (und ebenso DIE LINKE) vorschlägt.

#### **Zu Nr.1: Beschränkung „Fremdpersonal“ auf 15 Prozent im Betrieb**

Eine Beschränkung des Einsatzes von „Fremdpersonal“, d. h. Zeitarbeitnehmer und Werkvertragnehmer, auf 15 Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer kann wegen der Intensität des Grundrechtseingriffs nicht gerechtfertigt werden. Eine solche Rechtfertigung dieses schwerwiegenden Eingriffs ist den Anträgen nicht zu entnehmen. Der Einsatz auch in der Paketbranche sollte auch künftig ohne Beschränkungen möglich bleiben. Auf diese Weise lassen sich z. B. Auftragsspitzen abfangen.

Zeitarbeitnehmer sind bei ihrem Personaldienstleister fest angestellt, unterliegen dem deutschen Arbeitsrecht und werden nach Tarif oder auf Basis des Equal Treatment-Grundsatzes entlohnt. Zudem sind die Zeitarbeitnehmer in die Betriebsstruktur des Entleihers eingebunden, unterliegen der dortigen Mitbestimmung und für die Dauer des Einsatzes gelten sämtliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzvorschriften des Einsatzbetriebs auch für Zeitarbeitskräfte.



Die Zeitarbeitsbranche ist bereits heute eine der reguliertesten Branchen in Deutschland, weshalb den dort tätigen Beschäftigten und Unternehmen nicht fortlaufend weitere Steine in den Weg gelegt werden sollten. Es liegt kein sachlicher Grund vor, die Zeitarbeit in der Paketbranche weitgehend zu beschränken. Die behaupteten Subunternehmerketten kann es heute schon nicht in der Zeitarbeit geben, da ein „Kettenverleih“ bereits nach §§ 1 Abs. 1 S. 3, 10a AÜG verboten ist. Der Gesetzgeber hat die im Rahmen der Privatautonomie getroffenen Regelungen zu respektieren. Dies ist verfassungsrechtlich geboten und gilt auch für die Paketbranche.

**Zu Nr. 2: Equal Pay ab dem ersten Tag des Einsatzes**

Equal Pay ab dem ersten Tag des Einsatzes in der Branche Post-, Kurier- und Expressdienste ist abzulehnen, da dies einen erheblichen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen und die Tarifverträge der Zeitarbeit faktisch aushebeln würde. Zudem hat der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien bewusst einen Gestaltungsspielraum bzgl. Equal Pay in § 8 Abs. 2 und Abs. 4 AÜG eingeräumt, von dieser Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien Gebrauch gemacht und dies ist auch von der Tarifautonomie gedeckt.

**Zu Nr. 3: Flexibilitätsprämie in Höhe von 10 Prozent**

Eine Flexibilitätsprämie in Höhe von 10 Prozent des maßgeblichen Arbeitsentgelts eines Stammarbeitnehmers ist systematisch nicht begründbar. Anders als in Ländern mit Prekariatszuschlag haben Zeitarbeitskräfte in Deutschland belastbare Arbeitsverhältnisse zu ihren Arbeitgebern, den Personaldienstleistern. Sie entsprechen dem, was von einigen als Standardarbeitsverhältnis bezeichnet wird – und sind daher keinesfalls „prekär“.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeitsrecht und Tarifpolitik**

T +49 30 2033-1200

[Abteilungsmail-Adresse@arbeitgeber.de](mailto:Abteilungsmail-Adresse@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.