



Schriftliche Stellungnahme

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister 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

Stellungnahme des

Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP)

zur Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales

zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Leiharbeit – Gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchsetzen“ BT-Drucksache 20/5978

sowie

zum Antrag der Fraktion der AfD „Mehr Redlichkeit in der Paketbranche und faire Löhne für Leiharbeiter“ BT-Drucksache 20/6003

am 3. Juli 2023

Berlin, den 28. Juni 2023

Kurzzusammenfassung

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) lehnt den Antrag der Fraktion DIE LINKE ab, nach dem die Tariföffnungsklausel im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ersatzlos gestrichen werden soll und Zeitarbeitskräfte ab dem ersten Einsatztag Anspruch auf Equal Treatment plus einen „Flexibilitätsbonus“ von 10 Prozent haben sollen. Dasselbe gilt auch für den Antrag der Fraktion der AfD, die genauso eine Regelung für die Kurier-, Express- und Paketdienste sowie gleichzeitig eine Quote für den Fremdpersonaleinsatz von 15 Prozent in diesem Bereich fordert.

Der BAP macht darauf aufmerksam, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) auf Basis einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) am 31. Mai 2023 entschieden hat, dass der Gesamtschutz von Zeitarbeitskräften nach Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinie 2008/104/EG (EU-Zeitarbeitsrichtlinie) durch die Anwendung von Tarifverträgen für die Zeitarbeit in Deutschland gewahrt wird.

Der BAP weist gleichzeitig darauf hin, dass die von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Evaluierung der AÜG-Reform festgestellt hat, dass *„beim Vergleich der Löhne zwischen 2012 und 2018 eine signifikante Verringerung des bereinigten Pay Gap zwischen Leiharbeitskräften und anderen Beschäftigten in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung um bis zu 13 PP auf 8 % im Mittel“* stattgefunden hat.¹

¹ Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Endbericht zum Forschungsvorhaben, Forschungsbericht 614, Dezember 2022, S. 299.

Im Detail

Die Bundesregierung hat besonnen gehandelt, indem sie die Rechtsprechung des BAG im sogenannten „Gesamtverfahren“ (Aktenzeichen 5 AZR 143/19) abgewartet hat. Das Bundesarbeitsgericht hat nämlich festgestellt, dass eine Abweichung vom Equal Treatment-Prinzip sehr wohl mit der EU-Zeit-arbeitsrichtlinie vereinbar ist. Dies steht keinesfalls im Widerspruch zur in der Drucksache 20/5978 genannten Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 15. Dezember 2022 – C-311/21). Das BAG hatte in der Sache den EuGH gefragt und kommt nach Einbeziehung der Entscheidung des EuGH zu dem Schluss, dass eine Ungleichbehandlung erlaubt ist, sofern *„Ausgleichsvorteile eine Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen. Ein möglicher Ausgleichsvorteil kann nach der Rechtsprechung des EuGH sowohl bei unbefristeten als auch befristeten Leiharbeitsverhältnissen die Fortzahlung des Entgelts auch in verleihfreien Zeiten sein. [...] Das Tarifwerk von iGZ und ver.di gewährleistet die Fortzahlung der Vergütung in verleihfreien Zeiten. Außerdem hat der deutsche Gesetzgeber mit § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG für den Bereich der Leiharbeit zwingend sichergestellt, dass Verleiher das Wirtschafts- und Betriebsrisiko für verleihfreie Zeiten uneingeschränkt tragen, weil der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung nach § 615 Satz 1 BGB, der an sich abdingbar ist, im Leiharbeitsverhältnis nicht abbedungen werden kann.“* (Pressemitteilung Nr. 25/23 des BAG).

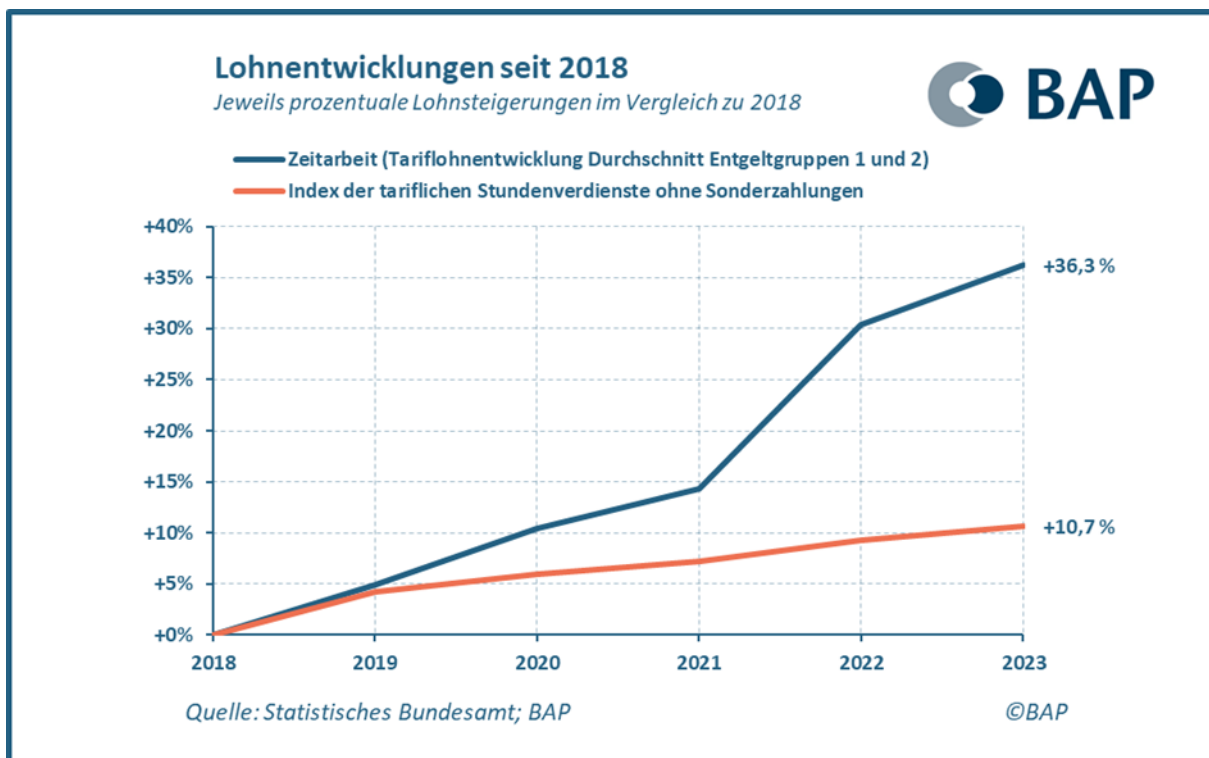
Gemäß dem deutschen Arbeitgebermodell werden Zeitarbeitskräfte – anders als in den meisten anderen europäischen Ländern, in denen Zeitarbeit nach dem Agenturmodell organisiert ist – also in verleihfreien Zeiten (weiter-)bezahlt. Bei Anwendung der mit den zwischen den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit (VGZ – Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit) und der DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit ausgehandelten Tarifverträge geschieht dies auch in verleihfreien Zeiten entsprechend dieser Tarifverträge, die Zeitarbeitskräfte besser stellen als die gesetzliche Regelung. Diese sieht nämlich für verleihfreie Zeiten lediglich die Zahlung der allgemeinen Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit vor (§ 3a Abs. 1 S. 3 AÜG), während die Tarifverträge festschreiben, dass Zeitarbeitskräfte genauso in verleihfreien Zeiten bezahlt werden wie in Einsätzen. Diese Lohnuntergrenze wäre jedoch mit der geforderten Streichung der Tariföffnungsklausel ebenfalls infrage gestellt, weil Equal Treatment plus Flexibilitätsbonus den Sozialpartnern keine Gestaltungsspielräume für tarifliche Regelungen ließe. Mit Wegfall der allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit entfielen aber auch die Regelungen für verleihfreie Zeiten, weil das AÜG ansonsten keine enthält. Das würde dazu führen, dass die Bezahlung in verleihfreien Zeiten individuell zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitskraft ausgehandelt werden könnte. In letzter Konsequenz hätte die Abschaffung der Tariföffnungsklausel eine Schlechterstellung der Zeitarbeitskräfte in verleihfreien Zeiten zur Folge und würde somit auf eine Destabilisierung der Einkommensverhältnisse der Beschäftigten hinauslaufen. Das gilt umso mehr, als die allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Während derzeit in der Zeitarbeit mindestens 13,00 Euro in der Stunde gezahlt werden müssen, sind es beim gesetzlichen Mindestlohn 12,00 Euro. Diese Differenz wird zum 01.01.2024 noch größer werden, denn dann wird in der Zeitarbeit eine Lohnuntergrenze von 13,50 Euro gelten, aber zeitgleich der gesetzliche Mindestlohn „nur“ auf 12,41 Euro steigen.

Dieser Pay Gap von fast plus 9 Prozent zugunsten der Zeitarbeitskräfte im Bereich der Mindestlöhne würde zusätzlich mit dem im vorherigen Absatz skizzierten Wegfall der jetzigen Regelung für die Bezahlung in verleihfreien Zeiten auch nicht durch die von der Fraktion DIE LINKE geforderte Einführung eines **Flexibilitätszuschlags von 10 Prozent** kompensiert werden können. Die Idee für einen derartigen Zuschlag ist offensichtlich an die „prime de précarité“ im französischen Zeitarbeitsmodell angelehnt. Dort erhalten Zeitarbeitskräfte in der Tat eine zehnpromzentige Gehaltszulage – allerdings als Kompensation dafür, dass sie ausschließlich während des Einsatzes bezahlt werden und somit keine Lohnfortzahlung in Nichteinsatzzeiten – wie auch Urlaub und Krankheit – erhalten. Außerdem muss zwingend eine Synchronisation zwischen Beschäftigung und Einsatz in Frankreich stattfinden. Eine solche Prämie wäre in Deutschland folglich systemwidrig. Denn anders als beim in Frankreich vorherrschenden Agenturmodell werden Zeitarbeitskräfte nach dem deutschen Arbeitgebermodell auch in Nichteinsatzzeiten – wie oben ausgeführt – entlohnt.

Im Übrigen spricht viel dafür, dass eine Besserstellung bei der Entlohnung von Produktivstunden von Zeitarbeitskräften gegenüber Stammbeschäftigten ein gutes Rekrutierungsargument für die Personalienstleister sein dürfte. Jedenfalls beklagen sich einige Arbeitgebervertreter der Pflege sowie einige politische Akteure über eine bessere Bezahlung von Zeitarbeitskräften in der Pflege, was angeblich dazu führt, dass Stammarbeitskräfte aus Pflegeeinrichtungen in die Zeitarbeit wechseln. Entsprechend sind bereits Forderungen eines Vergütungsdeckels für Zeitarbeitskräfte (vgl. BR-Drs. 214/23) im Umlauf.

Die geschilderte Entwicklung in der Pflege steht auch im starken Kontrast zu der Behauptung der Antragstellerin in BT-Drs. 20/5978, die außerordentliche hohe Tarifabdeckung der Zeitarbeit wäre etwas Negatives und würde dazu führen, dass „*beinahe keine Leiharbeitnehmer*innen in den Genuss des Gleichstellungsgrundsatzes*“ kämen und Zeitarbeitskräfte im Schnitt 41 Prozent weniger Gehalt verdienen. Die auch von der Fraktion DIE LINKE ins Feld geführte AÜG-Evaluation der Bundesregierung stellt dagegen fest, dass sich die Entgeltunterschiede zwischen 2012 und 2018 aufgrund der starken Lohnzuwächse in der Zeitarbeit spürbar verringert haben: „*Die Entwicklung der Entgeltdifferenz zwischen 2012 und 2018 verlief zu Gunsten der Leiharbeitskräfte, die ein stärkeres Lohnwachstum verzeichneten als die übrigen Beschäftigten.*“² Den Rückgang beim Pay Gap im genannten Zeitraum beziffert die AÜG-Evaluation auf bis zu 13 Prozentpunkte und konstatiert „*im Mittel*“ bereits für 2018 nur noch Entgeltdifferenzen von 8 Prozent.³ Dass die AÜG-Evaluation der Bundesregierung zu einem derart anderen Wert kommt, als die Fraktion DIE LINKE in ihrem Antrag angibt, hängt damit zusammen, dass in der Evaluation richtigerweise der wissenschaftliche Standard des bereinigten Pay Gaps angewendet wurde. Bruttomonatslöhne ohne Berücksichtigung von Einsatz, Bundesland, Anforderungsniveau sowie der Länge der Arbeitszeit und soziodemografischer Merkmale zu vergleichen, führen dagegen zu irreführenden Ergebnissen.

Hauptgrund für den Rückgang waren laut AÜG-Evaluation überdurchschnittliche Lohnzuwächse der Zeitarbeitskräfte zwischen 2012 und 2018 – die von den Tarifvertragsparteien vereinbart wurden. Dieser Trend der überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen hat sich nach 2018 sogar verstärkt fortgesetzt (s. Grafik), so dass von einer weiteren Verringerung des Pay Gaps ausgegangen werden muss.



² ebd., S. 264.

³ ebd., S. 260ff sowie S. 299.

Völlig unklar ist, weshalb die Fraktion der AfD bei ihrer Forderung nach einer 15-prozentigen Quote zur Beschränkung des Fremdpersonaleinsatzes bei den Kurier-, Express- und Paketdiensten auch die Zeitarbeit miteinbezieht. Beim Blick auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigt sich nämlich überdeutlich, dass nur sehr wenige Zeitarbeitskräfte in der **Paketbranche** arbeiten. Laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit liegt der Anteil der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung im Tätigkeitsbereich „Berufe für Post- und Zustelldienste“ bei weniger als 0,7 Prozent. In absoluten Zahlen heißt das: Von den 463.776 Beschäftigten im Tätigkeitsbereich „Berufe für Post- und Zustelldienste“ sind weniger als 2.900 als Zeitarbeitskräfte tätig.⁴ Auch in der Begründung des Antrags ist – wie beim Antrag der LINKEN – erkennbar, dass das unbereinigte Pay Gap als Beleg für eine Schlechterstellung von Zeitarbeitskräften untauglich ist.

Fazit

- Entgeltdifferenzen zwischen Zeitarbeitskräften und Stammbeschäftigten sind nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen, die die Tarifverträge der Zeitarbeit in Deutschland erfüllen, mit der EU-Zeitarbeitsrichtlinie vereinbar.
- Da, wo es Entgeltdifferenzen gibt, schrumpfen diese – getrieben von den Verhandlungsergebnissen der Sozialpartner und den erzielten überdurchschnittlichen Tarifabschlüssen – kontinuierlich. Daher gibt es an dieser Stelle keinen Handlungsbedarf für den Gesetzgeber. Die Sozialpartner der Zeitarbeitsbranche haben bewiesen, dass sie handlungsfähig und -willig sind. Daraus folgt, dass ein Rechtfertigungsgrund dafür fehlt, in das hohe Gut der Tarifautonomie einzugreifen.
- Ein Eingriff in § 8 AÜG birgt das Risiko, die Entlohnung der Zeitarbeitskräfte zu destabilisieren und weniger berechenbar zu machen. Die vermeintliche Wohltat würde sich also als veritabler Boomerang für die Zeitarbeitskräfte erweisen – und am stärksten ausgerechnet für diejenigen, die es als geringer oder wenig Qualifizierte am schwersten am Arbeitsmarkt haben.
- Angesichts des ausgesprochen niedrigen Anteils der Zeitarbeit in der Paketbranche stellt sich hier nicht ernsthaft die Frage, wieso der Gesetzgeber die Zeitarbeit in diesem Bereich einschränken sollte.

⁴ Die Daten beziehen sich auf den Durchschnitt der beiden Stichtage 31.12.2021 und 30.06.2022. „Berufe für Post- und Zustelldienste“ sind laut der Berufsklassifikation der BA folgendermaßen definiert: „Angehörige dieser Berufe sortieren Kurier-, Express- und Postsendungen, planen die Zustellfolge und stellen sie zu“.