



## Wortprotokoll der 51. Sitzung

**Ausschuss für Arbeit und Soziales**  
Berlin, den 3. Juli 2023, 16:00 Uhr  
10557 Berlin  
Paul-Löbe-Haus, E.200

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

### Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

#### **Einzigster Punkt der Tagesordnung**                      **Seite 3**

- 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**

**Federführend:**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**  
Wirtschaftsausschuss

- 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**

**Federführend:**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**  
Wirtschaftsausschuss

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
SPD	Dieren, Jan Gava, Manuel Gerdes, Michael Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Biadacz, Marc Reichel, Dr. Markus Schimke, Jana	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang	
FDP	Kober, Pascal	
AfD	Pohl, Jürgen	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Ferschl, Susanne	

**Liste der Sachverständigen****Verbände und Institutionen:**

**Stefan Thyroke** (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)

**Roland Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

**Benjamin Stumpp** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

**Florian Swyter** (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.)

**Carsten Hansen** (Bundesverband Paket und Expresslogistik e.V.)

**Holger Schäfer** (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.)

**Martin Schmidt** (Radlogistikverband Deutschland e.V.)

**Einzelverständige:**

**Professor Dr. Peter Schüren, Münster**

**Professor Dr. Christiane Brors, Oldenburg**

**Dr. Paul Kolffhaus, Hamburg**



### **Einzigster Punkt der Tagesordnung**

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, Göky Akbulut, Christian Görke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

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

##### **BT-Drucksache 20/5978**

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich begrüße Sie alle ganz herzlich zu unserer Anhörung im Ausschuss Arbeit und Soziales, und die Frau Staatssekretärin, Frau Kerstin Griese, ist auch gerade im Zulauf und wird jede Minute zu uns stoßen. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind ein Antrag der AfD-Fraktion, "Mehr Redlichkeit in der Paketbranche und faire Löhne für Leiharbeiter" auf Drucksache 20/6003 und ein Antrag der Fraktion DIE LINKE, "Leiharbeit - Gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchsetzen" auf Drucksache 20/5978. Die von Ihnen, von den Verbänden, Institutionen und von den einzelnen Sachverständigen abgegebenen Stellungnahmen finden wir in der Ausschussdrucksache 20(11)374. Von Ihnen, die heute hier sind – übrigens das erste Mal seit der Pandemie alle vollzählig im Raum, ansonsten haben wir immer zugeschaltete, wir sind alle heute im Raum – von Ihnen wollen wir hören, wie Sie diese fachlichen Vorlagen beurteilen. Und diese Anhörungen laufen bei uns im Ausschuss für Arbeit und Soziales immer so ab, dass wir diese 90 Minuten Beratungszeit in Blöcke aufteilen zu sechs Minuten. Sie kennen das vielleicht. Ganz zum Schluss gibt es noch eine freie Runde mit 10 Minuten. Die Zeit ist knapp. Deswegen bitte ich darum, dass wir ganz präzise Fragen stellen. Die lassen dann hoffentlich auch präzise Antworten zu und wir verzichten auf die Eingangstatements. Dafür liegen ja auch schriftlich Ihre Stellungnahmen vor.

Ich begrüße ganz herzlich und rufe einzeln auf von ver.di, Stefan Thyroke. Von der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, Roland Wolf und Benjamin Stumpp. Vom Bundesarbeitgeberverband der

Personaldienstleister begrüße ich herzlich Florian Swyter. Und vom Bundesverband der Paket- und Expresslogistik Carsten Hansen. Vom Institut der deutschen Wirtschaft ist bei uns Holger Schäfer. Und vom Radlogistikverband Deutschland Martin Schmidt. Als Einzelsachverständige heiße ich Sie herzlich, Herrn Professor Dr. Peter Schüren bei uns willkommen. Und genauso Frau Professor Dr. Christiane Brors und auch ebenfalls Herrn Dr. Paul Kolfhaus. Die Öffentlichkeit beteiligen wir mit unserer Live-TV-Übertragung an unserer Anhörung. Und es gibt auch eine Aufzeichnung, die auf den Internetseiten in der Mediathek zur Verfügung gestellt wird und auch dort bleibt und abrufbar ist. Bild- und Tonaufnahmen während der Anhörung sind aus diesem Grund untersagt und wir beginnen nun mit der Befragung der Sachverständigen. Ich wiederhole auch immer, wer gerade spricht. Das ist für das Protokoll wichtig. Ich sag das dazu, für die, die über Leitung zugeschaltet sind und alles in Text bringen. Sie müssen auch wissen, wer was gesagt hat, deswegen immer auch die Wiederholung.

Wir beginnen nun und zuerst kommt die SPD-Fraktion und da beginnt Michael Gerdes.

**Michael Gerdes (SPD)**: Meine erste Frage geht an Professor Schüren und Frau Professor Brors. Ich möchte Sie fragen: Wie ordnen Sie das Urteil des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache TimePartner und das dazu ergangene Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Mai 2023 ein? Und sind die bestehenden Regelungen europarechtskonform?

**Professor Dr. Peter Schüren**: Das ist für mich relativ einfach. Insbesondere die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts entspricht ziemlich exakt meinen Vorstellungen. Das heißt, sie passt zum aktuellen deutschen System, das europarechtskonform ist. Das ist ja gewachsen. Das begann mal relativ schäbig, als die Dumping-Tarifverträge da waren, aber seit 2017 haben wir ein gut funktionierendes System, jedenfalls für Leiharbeitsverhältnisse, die langfristig laufen, und bei denen es Nichteinsatzzeiten gibt, die durchfinanziert werden. Dafür lässt die europäische Regelungsebene die Gestaltungsmöglichkeit zu, die wir in Deutschland seit ewigen Zeiten haben. Und das ist durch eine Absicherung durch den Gesetzgeber unten und darüber ein funktionierendes Tarifsystem einigermaßen korrekt umgesetzt worden. Unser System, das ist auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, ist funktionsfähig für Arbeitsverhältnisse, die nicht einsatzbefristet sind. Für einsatzbefristete funktioniert es nicht, die müssen raus.

**Professor Dr. Christiane Brors**: Man muss die Voraussetzungen, die die Richtlinie an Leiharbeit stellt, und das ist der Artikel 5 Absatz 2 und 3, in unsere Regelungen mit hineinlesen. Wenn man



die Regelung europarechtskonform interpretieren will, dann geht das. Das BAG bringt Artikel 5 Absatz 2 in der aktuellen Entscheidung herein. Der europäische Gesetzgeber lässt es dadurch zu, dass vom Arbeitsentgelt abgewichen werden kann, wenn die Nichteinsatzzeiten bezahlt werden. In der Tat, das ist unser deutsches System. Der EuGH war eigentlich nach etwas anderem gefragt worden, nämlich danach, ob die Tarifverträge den Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer absichern. Das ist allerdings der Artikel 5 Absatz 3. Wir müssen also bei unseren Regelungen den Absatz 2 im Blick behalten und mitlesen. Wenn man das tut, dann kann man – aber in der Tat nicht für Einsatzbefristung (das ist der auf den einzelnen Einsatz befristete Leiharbeitsvertrag) – die deutsche Regelung aufrechterhalten.

**Michael Gerdes (SPD):** Sie haben damit schon einen Teil der zweiten Frage, die ich gehabt hätte, beantwortet. Herzlichen Dank dafür. Jetzt kommt aber dann von mir natürlich eine andere Frage. Gibt es aus Ihrer Sicht rechtlichen Verbesserungsbedarf an den bestehenden Regelungen und wie würde dies aussehen? Die Fragen gehen wieder an Professor Dr. Schüren und Professor Dr. Brors.

**Professor Dr. Christiane Brors:** Selbstverständlich, man könnte als Gesetzgeber die europäischen Vorgaben genauer klären. Im Moment legen wir das deutsche Recht europarechtskonform aus. Man könnte das präzisieren und wir haben im Moment tatsächlich das Problem, dass die tarifliche Abweichungsmöglichkeit für Einsatzbefristungen nicht passt. Nun könnte der Gesetzgeber das auf verschiedene Weise klären. Er könnte das im Wortlaut aufnehmen. Man könnte auch überlegen, ob man bei der Leiharbeit an der Befristung etwas ändert und sagt, dass man in der Leiharbeit keine Befristungen zulässt. Dann würden insgesamt die Tarifverträge unter bestimmten Voraussetzungen wohl passen. Was meine ich damit? Der § 5 Absatz 2 bezieht sich nur auf das Arbeitsentgelt und nicht auf den Gesamtschutz, wenn man also tarifliche Regelungen hat, die nicht das Entgelt betreffen. Da müsste man überlegen, ob man einen Ausgleich bei abweichenden Tarifregelungen außerhalb des Entgelts trifft. Dies würde allerdings zunächst in der Kompetenz der Tarifvertragsparteien liegen, und die Tarifpartner müssten sich so etwas überlegen. Im Ergebnis: Eine gesetzliche Klärung der europäischen Vorgaben in die deutsche Regelung aufnehmen und sich überlegen, was man mit den Einsatzbefristungen macht. Das müsste wohl gesetzlich geändert werden.

**Professor Dr. Peter Schüren:** Wenn man daran anknüpft, da wäre die Möglichkeit, Befristungen bei Leiharbeitsverhältnissen insgesamt auszuschließen. Das wäre keine schlimme Sache. Das würde auch der Konzeption unseres Gesetzes entsprechen. Das könnte man sehr gut machen. Dann müsste man auch klarstellen, dass Überlassungen

aus Mischbetrieben nicht nach den Tarifverträgen erfolgen dürfen, und man sollte deutlich machen, dass Überlassungen aus dem Ausland nicht nach diesen Tarifverträgen abgewickelt werden dürfen, denn da gibt es das Risiko von Nichteinsatzzeiten nicht. Und nur wegen dieses Risikos kann man mit den Löhnen runtergehen, wenn man sagt, das müssen wir immer abdecken.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Wir machen weiter mit der CDU/CSU-Fraktion, da hat Frau Schimke das Wort.

**Jana Schimke (CDU/CSU):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender, weil es so gut passt, meine erste Frage geht an BDA und BAP, auch hier noch mal die Nachfrage im Hinblick auf das Urteil des EuGH und auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, worin die Tarifvertragssystematik bestätigt wurde. Aber mir sind natürlich auch noch die hohen Tarifabschlüsse der letzten Monate im Hinterkopf. Mich würde interessieren, wie sehen Sie Ihre Branche verortet angesichts dieser aktuellen Entscheidungen?

**Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.):** Ich sehe die Branche der Zeitarbeit durch die Tarifverträge und gerade auch durch die Neuabschlüsse der letzten Zeit, für die wir nicht verantwortlich zeichnen, auf einem sehr guten Weg. Ich sehe uns rechtlich und gesamttarifvertraglich auf einem sehr guten Weg. Das Bundesarbeitsgericht hat in Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs in Sachen TimePartner sehr deutlich herausgearbeitet, dass das gesamte Konstrukt aus tariflichem Schutz auf der einen und aus gesetzlichem Schutz auf der anderen Seite alle Voraussetzungen, die auch der Europäische Gerichtshof aufgestellt hat, erfüllt. Wir kennen noch nicht die Entscheidungsgründe im Einzelnen und sind natürlich sehr gespannt, aber die Aussage der Presseerklärung war eindeutig: Daher gibt es für mich keinen Umsetzungsbedarf. Den gibt es, solange ich die Urteilsgründe noch nicht kenne, auch nicht für befristete Arbeitsverhältnisse. Denn es ist ja gerade das gemeinsame Wirken von Tarifverträgen und gesetzlicher Regelung, das den Gesamtschutz der Arbeitnehmer sicherstellt. Und es ist ja auch bei Befristungen so, zumindest bei Zeitbefristungen, die teilweise als sachgrundlos bezeichnet werden, auch bei solchen Befristungen, welche nach Auslaufen des Einsatzes zumindest dann, wenn nicht synchronisiert ist, dass der Arbeitnehmer der Arbeitnehmer des Zeitarbeitgebers bleibt und damit den vollen arbeitsrechtlichen und auch anschließend sozialversicherungsrechtlichen Schutz hat.

**Florian Swyter (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.):** Den Worten von Herrn Wolf kann ich mich anschließen. Ich teile auch die Neugierde auf die Entscheidungsgründe des BAG. Dem wird man vielleicht noch Weiteres



entnehmen können. Bis dahin gilt das, was auch im allgemeinen Arbeitsrecht gilt, dass das Risiko klar verteilt ist. Das gilt auch für die Zeitarbeit. Und ich plädiere dafür, dass man andere Fragen, die jetzt die Zeitarbeit beziehungsweise die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit betreffen, den Tarifvertragsparteien überlässt. Ich kann mich da nur anschließen, das wird aktiv getan. Wir haben erst vor wenigen Tagen oder Wochen einen Tarifabschluss gehabt, der in den Branchen, wo eine Inflationsausgleichsprämie bezahlt wird, eben auch genau eine solche vorsieht. Insofern würde ich jetzt hier keinen akuten Handlungsbedarf sehen.

**Jana Schimke (CDU/CSU):** Eine kurze Nachfrage nochmal bei Herrn Swyter vom BAP. Ich erinnere mich an die sehr interessante Studie des Bundesarbeitsministeriums, die Ihrer Branche, den Mitarbeitern Ihrer Branche eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit bescheinigt hat. Können Sie uns als Praktiker sagen, wodurch diese Zufriedenheit begründet ist und vor allem wie nehmen Ihre Beschäftigten Anträge wie die heute diskutierten wahr?

**Florian Swyter (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.):** Wir haben Gott sei Dank noch keine Umfrage machen müssen, wie man einen solchen Antrag wahrnimmt, der, zumindest auf Seiten der Fraktion DIE LINKE., die Abschaffung der Zeitarbeit vorsieht. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die sich auch in den letzten zehn Jahren gebessert hat, hängt damit zusammen, dass sich die Arbeitssituation vertraglich normalisiert hat. Wir haben jetzt Tarifverträge, die klar berechenbar sind. Das ist ein ganz wichtiger Punkt: Es werden berechenbare, kalkulierbare Tarifverträge für alle Beteiligten gemacht, sowohl für die Unternehmen, für die Arbeitgeber, aber auch für die Arbeitnehmer. Dazu gehören auch die Vergütung der Nichteinsatzzeiten, aber nicht nur, sondern auch die erwähnten Zuschläge bei bestimmten Branchen, Zuschlagstarifverträge. Und insofern haben wir da auch Umfragen gemacht, die zeigen, dass es dort eine große Zufriedenheit gibt, weil es Sicherheit gibt – das wird auch in der AÜG-Evaluation erwähnt. Ich möchte noch erwähnen, dass eine wichtige Funktion, die die Zeitarbeit übernimmt, die Integrationsfunktion von Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind und die nicht ohne weiteres Zugang in den Arbeitsmarkt finden können, ist. Und für die ist es ganz wichtig, dort über die Zeitarbeit- und Personaldienstleistungsunternehmen einen Fuß in die Tür der Beschäftigung zu bekommen, und je nach Branche differiert der Lohn gerade am Anfang nach unten, aber nicht in jeder Branche. Es gibt auch Einsatzbranchen, wo das Vergütungsniveau höher ist als in der Einsatzbranche. Und da zeigt sich auch, dass die Wirtschaft insgesamt eben nicht über einen Kamm geschoren werden kann, sondern hoch differenziert ist. Sowohl die

Einsatzsituationen, die Erfordernisse für die Zeitarbeit als auch die Situation in der Wirtschaft selbst sind, sag ich mal, bunt und vielfältig. Und das in Einklang zu bringen, einerseits mit den Sicherheitsbedürfnissen der Zeitarbeitskräfte, aber auch zum anderen mit den Erfordernissen der Wirtschaft, die Änderungen, dynamischen Prozessen unterworfen ist, da genau ist die Scharnierfunktion, die die Personaldienstleistung, die Zeitarbeit im Besonderen, erfüllt.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Das Wort hat Frau Müller-Gemmeke, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

**Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Fragen gehen an Frau Professorin Dr. Christiane Brors. Jetzt wurde über die Tariföffnungsklauseln gesprochen. Meine Frage wäre jetzt, wie Sie denn aus rechtlicher Sicht den Flexibilitätszuschlag von 10 Prozent sehen und bewerten.

**Professor Dr. Christiane Brors:** Sowohl die Vorgaben der Richtlinie als auch Equal Pay und der Flexibilisierungszuschlag sind Eingriffe in die Tarifautonomie und solche Eingriffe müssen gerechtfertigt werden vor dem Grundrecht aus Artikel 9 Absatz 3. Man muss, wenn es um eine solche verfassungsrechtliche Rechtfertigung geht, überlegen, ob so ein Vorschlag verhältnismäßig ist oder ob es mildere Mittel gibt, um dasselbe Ziel zu erreichen. Das Ziel ist richtig. Viele Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter befinden sich in einer prekären Situation, und es geht darum, faire Löhne zu zahlen. Da muss man überlegen: Kann man das Ziel nicht auf einem milderem Weg erreichen? Ansonsten ist eine Regelung verfassungswidrig. Und meines Erachtens gibt es damit Schwierigkeiten. Zum einen gibt der europäische Gesetzgeber einen Weg vor, wie es gemacht werden soll, und dabei spielen die Tarifvertragsparteien eine Rolle. Sie sollen den Gesamtschutz wahren, aber ansonsten können sie es regeln. Das muss man beachten, wenn man jetzt auf einmal einen Flexi-Zuschlag gesetzlich einführen will. Dann kommt das zweite Bedenken dazu: Auf europäischer Ebene ist es eben möglich in einem System, in dem Nichteinsatzzeiten bezahlt werden, eine Absenkung des Equal Pay durch diese Zahlungen zu kompensieren. Der EuGH spricht das in seinem Urteil auch an. Deshalb habe ich da Bedenken, ob es nicht ein milderes Mittel gibt, als den § 8 zu streichen und einen Flexibilisierungszuschlag gesetzlich vorzuschreiben. Vielmehr sind die Tarifvertragsparteien gefragt. Das wäre das mildere Mittel.

**Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Noch eine Frage an Frau Professorin Dr. Brors. Wenn die Tariföffnungsklauseln nicht gehen, schwierig sind, Flexibilitätszuschlag auch nicht, aber wir auf der anderen Seite eben doch prekäre Beschäftigung haben und somit durchaus Handlungsbedarf sehen, dann ist die Frage: Was



wäre noch eine Möglichkeit? In Ihrer Stellungnahme haben Sie erwähnt, dass es auch um die Arbeitszeiterfassung geht und dass das eine Möglichkeit wäre, und von daher würde ich Sie jetzt bitten, dass Sie uns das ein bisschen ausführlicher erläutern.

**Professor Dr. Christiane Brors:** Ich werde das versuchen. Natürlich, Arbeitszeiterfassung. Die Arbeitszeit ist der Parameter zur Bezahlung. Oftmals wird gearbeitet, ohne dass die Zeiten erfasst werden. Es gibt Vor- und Nacharbeitszeiten, die damit unter den Tisch fallen. Und es wäre vielen Beschäftigten geholfen, wenn man einfach die geleistete Arbeit vergütet bekommt und das auch gerichtlich durchsetzen kann. Wir haben im Moment die Schwierigkeit, dass selbst bei einer elektronischen Zeiterfassung die Arbeitnehmer im Prozess vortragen müssen, dass zum Beispiel Überstunden angeordnet worden sind. Hier müsste man tatsächlich etwas tun. Man könnte sich überlegen, eine Beweislastumkehr einzuführen. Man könnte aber auch überlegen, das ist bereits in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angedeutet, dass man sagt, dass diese Arbeitszeiterfassung die erfassten Stunden indiziert, dass das auch die angeordnete Arbeitszeit ist. Die Frage, ob die Arbeitszeit erfasst werden muss, ist selbstverständlich nicht mehr zu überlegen, sondern der Europäische Gerichtshof hat das vorgegeben. Schon jetzt müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Arbeitszeit erfassen. Und damit das Ganze auch tatsächlich effektiv wird für die Beschäftigten und sich auch nicht nur im Gesundheitsschutz, sondern auch bei der Bezahlung auswirkt, ist es sehr wichtig, den Leuten im Prozess zu helfen und eine Beweislastumkehr oder zumindest ein Indiz dabei gesetzlich zu kodifizieren, damit diese Arbeit bezahlt wird. Damit wäre nicht nur den Leuten in der Leiharbeit, sondern darüber hinaus den Beschäftigten insgesamt sehr geholfen.

**Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Da würde ich nochmal kurz bei der Arbeitszeiterfassung nachfragen. Da gehe ich mal davon aus, dass sie dann, neben der Beweislastumkehr, elektronisch sein muss, manipulationssicher. Da gehe ich jetzt mal davon aus. Was hätten Sie für Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung?

**Professor Dr. Christiane Brors:** Die Arbeitszeiterfassung hat der Europäische Gerichtshof umschrieben, vorgegeben, in dem entsprechenden Urteil. Genau so muss man es umsetzen. Es muss ein manipulationsfreies System sein. Es muss transparent sein für die Arbeitsvertragsparteien. Es muss handhabbar sein. Es muss objektiv sein, und es muss so sein, dass es die Last von den Beschäftigten nimmt, die Stundenzahl nachzuweisen. Das ist im Verantwortungsbereich der Arbeitgeberinnen und der Arbeitgeber. Das ist ganz klar die Pflicht, der Leute, die Menschen beschäftigen, die Stunden ordnungsgemäß abzurechnen. Und

der Gesetzgeber sollte das so tun, dass es den Leuten leichter wird, die geleistete Arbeit vergütet zu bekommen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Wir kommen zur nächsten Fragerunde. Es ist die der AfD und da hat Herr Pohl das Wort.

**Jürgen Pohl (AfD):** Ich bedanke mich bei Frau Professor Dr. Brors, die anerkennt und einräumt, dass es prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit gibt. Wenn ich mir die Sachverständigen-gutachten durchlese, ist das nicht immer der Fall. Und wenn Sie sagen, es müsste den 15-prozentigen oder 10-prozentigen Flexi-Zuschlag geben, aber nicht über den Weg der gesetzlichen Regelung, so habe ich das verstanden, denn dann würden wir in die Tarifautonomie eingreifen. Wir hatten mal finstere Zeiten in Ihrer Branche, als wir als Tarifpartner wegen der Tarifautonomie die christlichen Gewerkschaften an Bord hatten und was da bezahlt wurde, das wissen Sie als Sachverständige alle. Aber bleiben wir bei dem Thema Tarifautonomie, und deswegen die Frage an Herrn Thyroke von ver.di. Was sagt denn ver.di? Zwei Fragen. Erstens: Warum haben Sie die Leiharbeiter gegenüber den Arbeitnehmern, die gleichartige Tätigkeiten ausüben, finanziell schlechter gestellt? Das ist die erste Frage. Und zweite Frage: Ist denn mit Ihnen im Wege von Tarifvereinbarungen ein Flexi-Zuschlag zu machen? Dann bräuchten wir die Auflösung der Tarifautonomie nicht.

**Stefan Thyroke (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft):** Zum einen ist es so, Herr Swyter hat das eben schon angedeutet, es gibt Tarifverträge, da ist der Zeitarbeitsvertrag besser als der Logistiktarifvertrag. Das ist hier der Fall. Von daher gibt es zwar einen Pay Gap, aber andersrum in dem Fall. Und alles andere, in der Tat, würden wir den Tarifvertragsparteien überlassen.

**Jürgen Pohl (AfD):** Noch mal die Nachfrage. 15 Prozent Flexi-Zuschlag mit ver.di – ja oder nein?

**Stefan Thyroke (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft):** Unabhängig davon, wie Inhalte des Tarifvertrages heißen, sind wir natürlich immer bemüht, möglichst viel rauszuholen für die Beschäftigten. Aber nochmal, vor allem seit, ich glaube, dem 1. Mai 2021 ist die Ost-West-Angleichung im Zeitarbeitsvertrag. Vor allem seitdem haben wir in der KEP-Branche nicht mit den Leistungen des Zeitarbeitsvertrages zu kämpfen, sondern mit dem Logistiktarifvertrag an sich, und von daher sehe ich die Problemlage hier nicht so wie die Antragsteller des Gesetzes.

**Jürgen Pohl (AfD):** Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Kolffhaus. Bestimmte Sachverständige sehen den Untergang des Abendlandes als Gefahr, wenn wir die Tarifautonomie in der Frage Leiharbeiter ein wenig einschränken oder wenn wir



das positiver betrachten, wie die ver.di das sagt. Sie sagen als Schutzpatron der Mitgliedergruppen zugunsten einer anderen, wesentlich größeren Arbeitnehmergruppe, ergänze ich: Sind die Gewerkschaften wegen des Interessenkonflikts eine Fehlbesetzung, wenn es darum geht, Leiharbeiter zu vertreten? Könnten Sie dazu bitte Ausführung machen?

**Dr. Paul Kolfhaus:** Ich höre zwei Fragen bei Ihnen raus. Einmal zur Tarifautonomie: Es gibt Fälle, in denen der Leiharbeitsvertrag aktuell bessere Bedingungen vorsieht, als es die Flächentarifverträge tun. In den allermeisten Fällen ist das nicht der Fall, hier haben wir eine Verschlechterung. Insofern, würde ich sagen, steht die Tarifautonomie hier auf dem Kopf oder wird verkehrt herum ausgeübt. Der Tarifvertrag soll ermächtigen, soll Bedingungen verbessern. Deswegen sehe ich den Eingriff darein, halte ihn aber für gerechtfertigt. Ich glaube auch nicht, dass leichte gesetzliche Verbesserungen ein milderer Mittel wären, weil ein milderer Mittel nur dann in der Angemessenheitsprüfung anzubringen ist, wenn es gleich geeignet ist. Ich sehe kein gleich geeignetes Mittel. Im Hinblick auf die Schutzpatronfunktion der Gewerkschaften haben wir das Problem, dass die Gewerkschaften einerseits selbstverständlich die Interessen der Leiharbeitskräfte vertreten, gleichzeitig aber auch die Interessen aller anderen Mitglieder. Dazu sind sie berufen. Und die anderen Mitglieder sind in der weit überwiegenden Mehrzahl. Es gibt sehr wenige Leiharbeitskräfte als Mitglieder in den Gewerkschaften. Teilweise haben diese beiden Mitgliedergruppen abweichende, widersprüchliche Interessen. Das macht es schwierig für die Gewerkschaften, weil sie eben diese widersprüchlichen Interessen austarieren müssen. Und das führt momentan dazu, dass die Interessen der Leiharbeitskräfte teilweise geopfert werden zugunsten der Interessen der wesentlich stärkeren Mitgliedergruppe der Stammbeschäftigten. Deswegen, glaube ich, sind die Gewerkschaft an dieser Stelle eine Fehlbesetzung, um einen wirksamen Schutz für ihre Arbeitskräfte aufrecht zu halten. Ich glaube sogar, jeder hier hätte weniger Aktien in der Frage der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitskräfte als die Gewerkschaften und wäre deswegen vielleicht ein besserer Schutzpatron.

**Jürgen Pohl (AfD):** Eine weiterkurze Nachfrage. Was halten Sie vom Flexibilitätszuschlag? Ist der schon allein dadurch aufgebraucht, dass man die Lohnfortzahlung im Nicht-Beschäftigungsfall, also nicht im Krankheitsfall, sondern Nicht-Beschäftigungsfall, absichert? Oder hat der Leiharbeiter noch weitere Erschwernisse hinzunehmen, wie fehlenden Aufstieg im Arbeitsverhältnis, fehlende soziale Bindungen im Falle des betrieblichen Wechsels, etc.? Wie stehen Sie dazu?

**Dr. Paul Kolfhaus:** Ich denke, das ist eine politische Frage. Ich denke, die Vorteile der

Leiharbeitskräfte durch die Fortzahlung des Entgelts in den einsatzfreien Zeiten ist praktisch wenig wirksam, weil entweder das Leiharbeitsverhältnis häufig durch Kündigung bei Einsatzende endet oder ein Arbeitszeitkonto greift und die Leute scheinbar freiwillig Überstunden abbauen. Ob da ein Prekaritätszuschlag draufkommt, ist eine politische Frage, um die Unsicherheiten, die Prekarität des Arbeitsverhältnisses zu kompensieren. Das ist, glaube ich, Ihnen überlassen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Wir kommen zur nächsten Befragungsrunde. Das ist die der FDP-Fraktion und da hat Herr Kober hat das Wort.

**Pascal Kober (FDP):** Meine erste Frage richtet sich an Holger Schäfer vom Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln. Im Antrag der Linken ist davon die Rede, dass Zeitarbeitskräfte im Schnitt 41 Prozent weniger Gehalt bekommen würden. Wie würden Sie diese Zahl „41 Prozent“ wissenschaftlich einordnen?

**Holger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.):** Ich muss dafür ausholen. Die Entlohnung eines Arbeitnehmers wird determiniert durch die Produktivität, die er mit seiner Arbeit für das Unternehmen insgesamt, für die Produktion, was dort an Gütern oder Dienstleistungen erstellt wird, beitragen kann. Und diese Produktivität ist determiniert durch das Anforderungsniveau der Tätigkeit, also, wie viel Qualifikationen muss er haben, um die Tätigkeit, die er macht, ausüben zu können, und natürlich seiner persönlichen Fähigkeit, diese Anforderungen zu erfüllen. Daneben gibt es noch weitere Faktoren. Also zum Beispiel die Frage nach Knappheitsverhältnissen am Arbeitsmarkt oder nach Komplementarität. Es gibt bestimmte Schlüsselfunktionen, die man unbedingt haben muss. Dort kann sich dann zum Beispiel eine höhere Entlohnung ergeben, aber auch ein Faktor wie Diskriminierung kann eine Rolle spielen. In der Frage der Zeitarbeit und den 41 Prozent Lohndifferenz muss man sehen: Was vergleiche ich miteinander? Ich vergleiche dort an der Stelle einfach nur Arbeitnehmer, nämlich Zeitarbeitnehmer und andere Arbeitnehmer, und berücksichtige überhaupt nicht, was für Tätigkeiten da gemacht werden. Ich vergleiche im Grunde genommen den Hilfsarbeiter mit dem Ingenieur und stelle dann fest: Der Ingenieur verdient mehr. Das ist aber noch keine Benachteiligung, sondern ich muss die unterschiedliche Struktur der Tätigkeiten kontrollieren, insbesondere auch die unterschiedliche Struktur des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten. Wir haben in der Zeitarbeit einen Anteil von über 50 Prozent von Arbeitnehmern, die auf dem Anforderungsniveau "Helfer" arbeiten. Das sind Tätigkeiten, die in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. In der Gesamtwirtschaft beträgt dieser Anteil 16 Prozent. Das heißt, die Zeitarbeit beschäftigt zu einem viel höheren Anteil als andere Branchen Personen in



eher einfachen Tätigkeiten. Dass da die Entlohnung niedriger ist, ist völlig selbstverständlich und insofern natürlich kein Anzeichen einer Benachteiligung. Es gibt Studien und Berechnungen, unter anderem von der Bundesagentur für Arbeit, die versuchen, diese strukturellen Faktoren, die die Entlohnung beeinflussen, bei der Berechnung des Pay Gaps zwischen Zeitarbeitnehmern und anderen Arbeitnehmern entsprechend zu berücksichtigen. Das macht die Bundesagentur für Arbeit ganz regelmäßig in ihrer Berichterstattung über die Arbeitnehmerüberlassung. Und die kommen zu dem Ergebnis, dass der Großteil dieses Verdienstunterschiedes durch die Faktoren, die dort einfließen, erklärt werden kann. Das Residuum, das da bleibt, ist ungefähr in der Größenordnung, was ich mich recht erinnere, von 16, 17 Prozent. Dort gehen allerdings längst nicht alle Faktoren ein, die für den Lohn relevant sind. Was zum Beispiel nicht eingeht, ist die Frage der Arbeitszeit, weil in der zugrunde liegenden Datenbasis, die dort verwendet wird, generiert aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, da werden keine Arbeitsstunden erfasst, sondern es wird nur ganz grob zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden. Wir haben aber Vollzeitbeschäftigung zu recht unterschiedlichen Stunden- und Wochenarbeitszeiten. Bei der Zeitarbeit haben wir teilweise das Spezifikum, dass dort mit einer 35-Stunden-Woche die Wochenarbeitszeit relativ gering ist. Also ist das gar nicht berücksichtigt in diesem Lohnvergleich. Sodass, wenn man diese weiteren Faktoren, es gibt noch weitere Faktoren, auf die ich gleich noch zu sprechen komme, berücksichtigt würde, dann würde der Lohnvergleich noch einmal anders ausfallen. Was insbesondere wichtig daraus mitzunehmen ist, ist, dass dieser Pay Gap bleibt, auch nach der Bereinigung. Dieser ist nicht gleichzusetzen mit einer Benachteiligung, sondern kann gegebenenfalls erklärt werden durch die Faktoren, die aus Gründen der Datenverfügbarkeit nicht in diese Berechnung eingeflossen sind. Bei der Zeitarbeit kommt noch hinzu, dass Zeitarbeitnehmer in der Regel nur vorübergehend und kurzfristig im Betrieb sind. Das heißt, sie haben nicht das gleiche betriebsspezifische Humankapital, was Mitarbeiter der Stammbeslegschaft mitbringen. Sie bleiben auch nicht so lange. Das heißt, sie sind gar nicht so sehr in betriebliche Abläufe eingebunden wie Stammbeslegschaften. Zeitarbeitnehmer und Stammbeslegschaften sind nicht beliebig gegeneinander austauschbar, und das wirkt sich auf die Produktivität aus. Und insofern kann ein Verdienstunterschied am Ende sogar gerechtfertigt sein.

**Pascal Kober** (FDP): Meine zweite Frage richtet sich an Martin Schmidt vom Radlogistikverband Deutschland e.V. Welchen Einfluss hat das Paketbotenschutzgesetz mit der eingeführten Nachunternehmerhaftung? Wie viele Verstöße gab es vor der Regelung? Wie viele nach der Regelung?

**Martin Schmidt** (Radlogistikverband Deutschland e.V.): Die Evaluierung des Ministeriums zu der Frage, wie wirksam das Paketbotenschutzgesetz ist, sollten wir abwarten. Fakt ist, dass das eine oder andere schwarze Schaf identifiziert wurde. Das Paketbotenschutzgesetz ist hilfreich. Die großen Paketdienste wenden es sehr strikt an. Darüber hinaus gibt es weitere Auditierungsverfahren. Ich selbst muss mich diversen Auditierungsverfahren unterziehen, um nachzuprüfen oder zu belegen, wie ich arbeite, dass ich Arbeitszeiten aufzeichne, dass ich ordentliche Arbeitsverträge habe. Die Klauseln der Arbeitsverträge werden geprüft und ich muss die Lohnstreifen vorlegen, um zu zeigen, dass nicht nur der Mindestlohn eingehalten wird, sondern ein angemessener, etwas erhöhter Lohn, der mindestens bezahlt werden soll, weil der Paketdienst es so vorgibt und auf der Grundlage die Sendungs- oder die Zustellerpreise kalkuliert sind. Da wird klar gearbeitet. Die Wirksamkeit des Gesetzes ist gegeben. Über das Thema Redlichkeit in der Paketbranche weiter zu streiten, entzieht sich meinem Verständnis, weil es schon so viele Gesetze gibt, die man durchsetzen müsste, um das Thema Redlichkeit vielleicht weiter zu hinterfragen. Mindestlohngesetz, Arbeitszeitgesetz. Es gibt genug, was man kontrollieren könnte. Der Zoll sollte seine Arbeit tun.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Wir kommen zur nächsten Befragungsrunde, die der Fraktion DIE LINKE., Frau Ferschl.

**Susanne Ferschl** (DIE LINKE.): Mit meiner Frage an Herrn Dr. Kolfhaus würde mich interessieren: Was sind für Sie die drängendsten Probleme in der Leiharbeit?

**Dr. Paul Kolfhaus:** Ich denke, es gibt Probleme sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene. Das ist gerade schon angeklungen. Ich denke, das größte Problem auf individueller Ebene ist, dass für die meisten Leiharbeitskräfte die Leiharbeit schlicht keine gute Arbeit ist, ich bin etwas überrascht über die angenommene Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit. Der Lohn in der Leiharbeit ist, wie beschrieben, weit unterdurchschnittlich. Es bleibt eine Lohnlücke. Das Risiko, den Arbeitsplatz wieder zu verlieren, ist weit überdurchschnittlich. Die Lohnlücke bei der größten Gruppe, den Helferinnen und Helfern, wenn wir uns die spezifische Tätigkeit anschauen, beträgt nur noch 29 Prozent, ist also fast ein Drittel weniger. Es ist, als wären Ihre Diäten teilweise auf dem Niveau von 2008 eingefroren worden. Das ist insofern ein bisschen bitter, weil es für viele Leiharbeitskräfte schlicht Armut bedeutet. 61 Prozent, über die Hälfte der Leiharbeitskräfte, arbeiten im Niedriglohnbereich und damit unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle, viele davon in eigentlichen Hochlohnbranchen. Es ist aber auch ungerecht, oder es erscheint vielen Menschen ungerecht, weil der Grundsatz "Gleicher





Lohn für gleiche Arbeit" eindeutig verletzt wird und die Gerechtigkeitserwartungen enttäuscht werden. Das ist zuletzt auch juristisch sehr unbefriedigend, weil wir jahrzehntelang für ein Antidiskriminierungsrecht gekämpft haben, und das Antidiskriminierungsrecht die Leiharbeit nicht zu packen bekommt. Die Aufteilung der Arbeitgeber/-innenrolle lässt das alles Makulatur werden. Wir können beobachten, dass Menschen ohne deutschen Pass weit überdurchschnittlich oft in Leiharbeit beschäftigt werden und die damit einhergehende Schlechterstellung erfahren. Wir können nichts dagegen machen. Wir kommen da mit dem Antidiskriminierungsrecht – Artikel 3 Grundgesetz, Artikel 31 EU-Grundrechtecharta, das AGG – nicht ran. Das heißt, für die Leiharbeitskräfte ist die Situation oft schlicht prekär. Für die Stammbeschäftigten haben wir das Problem, dass sie häufig in ihren Betrieben eigentlich ein geschlossenes Entgeltsystem haben. Das ist entweder tariflich oder betriebsvereinbarungsrechtlich geregelt worden. Und jetzt kommt die Leiharbeit von außen rein, ist häufig günstiger. Das bedeutet Verdrängung, und wenn es keine Verdrängung bedeutet, bedeutet es Disziplinierung, weil die Leute Angst haben, ersetzt zu werden. Auf kollektiver Ebene, ich hatte es schon angesprochen, ist die Tarifautonomie in der Leiharbeit durch sich verschlechternde Tarifverträge auf den Kopf gestellt worden. Das widerspricht ihrer Funktion. Tarifverträge sollen nach dem Bundesverfassungsgericht durch kollektives Handeln die strukturelle Unterlegenheit der Beschäftigten ausgleichen. Das ist hier nicht der Fall. Stattdessen werden die Arbeitsbedingungen gegenüber der vortariflichen Lage stark verschlechtert. Insgesamt ist der momentane Zustand eindeutig ungerecht und auch dysfunktional.

**Susanne Ferschl (DIE LINKE.):** Meine zweite Frage geht auch an Herrn Dr. Kolfhaus, und zwar: Wenn unser Antrag in der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz münden würde, was wären aus Ihrer Sicht die Auswirkungen?

**Dr. Paul Kolfhaus:** Die auf der Hand liegende Auswirkung ist erstmal die bessere Entlohnung für viele, viele Leiharbeitskräfte. Die Lohnlücke würde geschlossen. Es gibt Branchen, wo das keinen Vorteil bedeutet. In den allermeisten Branchen wäre es ein erheblicher Vorteil. Und der Zuschlag würde zusätzlich die mit dem Leiharbeitsfeld verbundene Unsicherheit kompensieren. Das Schöne dabei ist, dass nicht irgendein Entgelt bezahlt werden würde. Es gäbe nicht einfach mehr Geld. Es gäbe genau das Geld, was von den sachnahen Tarifparteien der Einsatzbranchen als angemessen für exakt die Tätigkeit, die Leiharbeitskräfte in diesem Moment ausüben, verhandelt wurde. Wir hätten tatsächlich eine inhaltliche Stärkung der Tarifautonomie. Für die Stammbeschäftigten gäbe es einmal den Nachteil, dass es kein Sicherheitsnetz mehr gäbe. Es gäbe keine

Gruppe, die zuerst entlassen wird, bevor ich entlassen werde. Dafür habe ich aber auch keine Verdrängung mehr und keine Disziplinierung. Alle säßen wieder in einem Boot. Auf kollektiver Ebene – deswegen habe ich meine Schwierigkeiten mit dem Verstoß gegen die Tarifautonomie – hätten wir kein Problem damit, wenn die Beschäftigten der Leiharbeitsbranche sich tatsächlich organisieren, sich selbst ermächtigen und durch Streik oder durch Arbeitskampfmaßnahmen einen Tarifvertrag erstreiten. Der Vorschlag macht keinen Deckel nach oben, die Arbeitsbedingungen können problemlos über den Gleichstellungsgrundsatz hinausgehen, sie dürfen nur nicht drunter. Es ist einfach ein Sockel, so wie auch der Mindestlohn ein Sockel ist, das heißt, die Funktion der Tarifautonomie, die Möglichkeit, bessere Arbeitsbedingungen zu erstreiten, bliebe gewahrt. Falls es nicht klappt, und es sieht nicht danach aus angesichts der katastrophalen Organisationsraten, gelten für viele Leiharbeitskräfte mittels des Gleichstellungsgrundsatzes die tariflich bestimmten Arbeitsbedingungen aus den Einsatzbranchen. Das heißt, wir haben auch da sinnvolle, im Sinne des Grundgesetzes verhandelte Arbeitsbedingungen. Für die Stammbeschäftigten würde der Vorschlag dazu führen, dass ein wahrgenommener oder bestehender Lohndruck nicht weiter externalisiert werden könnte. Man könnte keine "Bad Bank" mehr gründen, wo man die Leiharbeitskräfte parkt und sagt: Durch euch drücken wir die Lohnkosten. Dafür gäbe es aber auch keine Konkurrenz mehr, kein Unterlaufen der eigenen Tarifbindung. Es gäbe gemeinsame Verhandlungen aller Leute, die gemeinsam in einem Betrieb irgendwas herstellen, ein Produkt machen, eine Dienstleistung erbringen. Und so, wie wir im heutigen AUG schon sagen, wenn Streik ist, dann sollen die Leiharbeitskräfte den nicht unterbrechen, sollen nicht die Bemühungen der Streikbewegung unterlaufen, so hätten wir das dauerhaft, auch während der Zeit des Tarifvertrages. Insgesamt würde der Niedriglohnsektor schmelzen, weil die Löhne besser würden. Die Sozialkassen würden dadurch entlastet, die momentan einfach Quersubventionierung der Verleihbetriebe machen. Wie immer, wenn es die Besserstellung von Beschäftigten gibt, würden die Unternehmen etwas abgeben müssen. Die Lohneinbußen fließen gerade einfach zu den Entleihunternehmen. Das würde nicht mehr passieren. Und die Nutzung der Leiharbeit würde wirksam auf die Kernfunktionen zurückgeschraubt werden, weil nur bei vorübergehenden Bedarfen die Verleihunternehmen ihre strukturellen Vorteile, nämlich die Zusammenfassung vorübergehender Bedarfe und die schnelle, günstige Bereitstellung vorübergehender Arbeitskräfte, ausüben können. Das heißt, wir hätten insgesamt weniger Armut. Wir hätten tarifliche Strukturen, die tatsächlich im Sinne des Grundgesetzes sind, und wir können trotzdem weiterhin auf flexible Arbeitskraftbedarfe reagieren.



**Vorsitzender Bernd Rützel:** Wir kommen zur nächsten Runde. Herr Gava von der SPD-Fraktion.

**Manuel Gava (SPD):** Meine erste Frage geht an Stefan Thyroke von ver.di. Ganz allgemein, weil wir in einer öffentlichen Anhörung sind und vielleicht auch Bürgerinnen und Bürger haben, die hier zuschauen: Wie bewerten Sie die Leiharbeit in der Post-, Kurier- und Paketdienstbranche grundsätzlich? Und vielleicht auch noch eine kleine Ergänzung, weil ich an einer Aussage von Herrn Kolfhaus ein bisschen hängen geblieben bin, dass ver.di, dass die Gewerkschaften eine Fehlbesetzung bei der Vertretung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wären, weil Interessen von Stammbesetzung und Leiharbeit diametral gegeneinanderstehen. Könnten Sie einen Satz dazu sagen?

**Stefan Thyroke (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft):** Ich fange mit dem zweiten Teil an, der letzten Frage. Das halte ich nicht für richtig. Selbstverständlich vertreten wir die Interessen aller Beschäftigten, egal ob es konkurrierende Unternehmen sind, ob es konkurrierende Tarifverträge sind. Klar ist aber auch, dass wir Tarifmächtigkeit nur da aufbauen können, wo sie vorhanden ist und wir sie uns nicht aus den Fingern saugen können. Offensichtlich ist es momentan so, dass es uns in der Leiharbeit aufgrund höherer Organisationsgrade und eines höheren Drucks gelingt, besser Tarifverträge abzuschließen, als es zum Beispiel in Teilen der Logistikbranche der Fall ist. Uns wird immer wieder vorgeworfen, dass wir zum Beispiel nur Interessen des Branchenriesen wahrnehmen. Aber dem ist nicht so, und ich glaube, wir sind gut in der Lage, beide Beschäftigungsgruppen zu vertreten, die der Stammbesetzung und die der Leiharbeit. Ich möchte nochmal auf die erste Frage eingehen. Ich möchte vielleicht nochmal, damit ich nicht falsch verstanden werde, sagen, dass Leiharbeit natürlich ein Mittel ist, was auf ein absolutes Mindestmaß zu begrenzen ist. Aber ich habe vorher die Äußerungen getätigt, weil ich glaube, dass es größere Probleme in der Branche gibt. Zum einen die Frage von Befristungen und zum anderen natürlich die Frage von Subunternehmen, die in der Branche keine Ausnahme mehr sind, sondern die Regel. Deswegen geht es darum, wenn man sich den Antrag anschaut, der AfD, aber auch der LINKS-Partei, dass der nach meiner Auffassung zumindest von der Begründung her nicht richtig ist und nicht haltbar. Hier wird geschrieben, von der Leiharbeit berichtet und geschlussfolgert, dass der Gesetzgeber reagiert hätte. Es wird das Paketbotenschutzgesetz angeführt im AfD-Antrag, der hat mit der Leiharbeit gar nichts zu tun. Das Paketbotenschutzgesetz regelt lediglich die Nachunternehmerhaftung für die Sozialversicherungsbeiträge. Nach unserer Information im Übrigen wirkt das Gesetz, um das vielleicht auch schon mal hier einfließen zu lassen. Das heißt, weiterhin schreibt die AfD, das

Verbot von Werkverträgen – und da referiert sie an uns, an ver.di –, sei keine Lösung, denn Spitzen sollen weiterhin mit Leiharbeit abgedeckt werden können. Auch hier noch einmal mein Hinweis: Leiharbeit und das Verbot von Werkverträgen hat nichts miteinander zu tun. Selbstverständlich soll und muss es Unternehmen möglich sein, saisonale Spitzen mit der Leiharbeit aufzufangen. Das ist durchaus in Ordnung. Ich glaube, dass das ein gesellschaftlicher Konsens ist. Aber auch hier hat es nichts damit zu tun, dass Werkverträge verboten werden. Weiterhin führt die AfD an, dass die Subventionierung der DHL Grund ist für niedrige Löhne in der Branche. Das entbehrt nun tatsächlich jeder wirtschaftlichen Grundlage. Von daher schließen wir zumindest daraus, dass der Antrag, so wie er vorliegt, auch der von der LINKEN, der ist zwar substantiell richtiger, um das zu sagen, aber auch der geht natürlich am Kern des Problems vorbei. Die Beschäftigten in der Kurier-, Express- und Paketbranche leiden unter vielen Dingen, aber bestimmt nicht unter der Leiharbeit. Das sieht in anderen Branchen ganz anders aus. Ich will hier keine Lanze für Leiharbeit brechen, nicht dass wir uns falsch verstehen, aber in der KEP-Branche gibt es wirklich dringendere Probleme.

**Manuel Gava (SPD):** Probleme sind eigentlich das Stichwort. Vielleicht könnten Sie nochmal skizzieren, welche strukturellen Probleme tatsächlich in dieser Branche da sind und welche Lösungsansätze möglich wären?

**Stefan Thyroke (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft):** Ja, wir haben schon berichtet, ver.di führt eine Kampagne. Das, glaube ich, ist kein Geheimnis, dass wir möchten, dass die Beschäftigten bei den KEP-Unternehmen selbst beschäftigt sind. Wir gehen davon aus, dass die Beschäftigten aktuell, wir reden von circa 50 Prozent, 45.000 Zustellerinnen und Zusteller momentan, aufgrund der strukturellen Lage, an der Wahrnehmung ihres eigentlichen Grundrechts nach Artikel 9, sich gewerkschaftlich organisieren zu können, gehindert werden, und zwar dadurch, dass die KEP-Unternehmen die Zustellung auf Subunternehmen aufgliedern. Die BIEK-Studie von vor zwei Wochen fürs Jahr 2022 zeigt recht deutlich, dass 86 Prozent der Unternehmen weniger als 19 Beschäftigte haben. Das heißt, sowohl die Bildung von Betriebsräten als auch die Frage "Kann ich mich organisieren in der Gewerkschaft?" wird den Beschäftigten erschwert, es ist eine hohe Hürde. Von daher gehen wir davon aus, dass das im Moment verfassungswidrig ist, so wie es jetzt läuft, und der Gesetzgeber dort dringend reagieren muss.

**Manuel Gava (SPD):** Eine schnelle Frage: Wenn Sie einmal die Unterschiede zwischen der Paketbranche und anderer Branchen, in denen auch eine hohe Anzahl an Leiharbeitnehmern beschäftigt ist, skizzieren könnten.



**Stefan Thyroke** (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Auch hier gibt es einen großen Unterschied. Es wurde schon erwähnt, es ist natürlich die Frage, dass wir eine hohe Quote von Migrantinnen haben, die hier eingesetzt werden. Das hat häufig damit zu tun, dass hier Tätigkeiten zu machen sind, die mit Ungelernten besetzt werden können. Die Zahlen, Daten und Fakten von fairer Mobilität, die sich um entsendete Beschäftigte aus anderen EU-Ländern, und von anderen, die sich um Drittstaaten-Beschäftigte kümmern, belegen das, wir haben sowohl, was die Quantität als auch, was die Qualität beziehungsweise die Skandalösität der Fälle angeht, in der KEP-Branche ein Riesenproblem. Das ist der große Unterschied. Ich denke, das liegt daran, dass wir ein rasantes Wachstum in den letzten 20 Jahren im Bereich gesehen haben, damit einhergehend einen ordentlichen Aufwuchs von Beschäftigung in der Branche, und jetzt ist es an der Zeit, dass der Gesetzgeber einen ordnungspolitischen Rahmen setzt. Aber wie gesagt, nicht mit dem Thema der Leiharbeit, da gibt es andere Möglichkeiten.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Wir machen weiter mit der CDU/CSU-Fraktion, da hat Frau Schimke das Wort.

**Jana Schimke** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die BDA. Die Anträge, die uns vorliegen, befassen sich weitestgehend mit einer nochmaligen Regulierung der Zeitarbeit. Was denken Sie, wie flexibel wäre bei einer Umsetzung der deutsche Arbeitsmarkt noch, wenn die Zeitarbeit nicht mehr das tun könnte, was sie tut?

**Roland Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Der deutsche Arbeitsmarkt würde ein Höchstmaß an Flexibilität verlieren. Die Zeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sind zwei unterschiedliche, aber wichtige Elemente, die in einem kleinen Segment – wir reden hier nicht von einer überschießenden Zahl von Arbeitnehmern – Flexibilität für Unternehmen und damit Sicherheit für Arbeitsplätze bedeuten. Bei allem, was ich herausgehört habe, bei den Fragen und Antworten, die diese Überlegungen zum Abbau von Tariföffnungsklauseln in der Zeitarbeit propagieren, wird eines vergessen: Die Zeitarbeit ist eine eigenständige Branche, und die Arbeitnehmer fallen nicht ins Nichts, wenn ihre Arbeit, wenn ihr Einsatzverhältnis endet. Diese Arbeitnehmer kommen zurück zu ihrem Arbeitgeber, und für sie gilt dann dessen tarifliche Regelung. Das dürfen wir unter keinen Umständen vergessen. Man kann das anders organisieren. In fast ganz Europa ist das anders organisiert, aber ich glaube, wir können auf unsere Formen von Zeitarbeit mit einem festen Arbeitgeber, nämlich mit den Zeitarbeitsunternehmen, einige sprechen von Verleiher, stolz sein. Es wäre ein ganz, ganz schwerer Anschlag auf die Tarifautonomie in der Zeitarbeit, wenn man das einschränken wollte.

Das halte ich für ein grundsätzliches Umsteuern. Das gibt es in keiner anderen Branche. Bundesweit sind die Tarifbindung, die Tarifabdeckung, nirgendwo so hoch wie in der Zeitarbeit, annähernd 100 Prozent. Wir wollen eine hohe Tarifbindung. Und jetzt sagt man, wir schaffen die Tarifbindung ab. Das passt nicht so richtig zusammen.

**Jana Schimke** (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an den BAP. In den Anträgen ist die Rede von einem Flexibilisierungszuschlag von 10 Prozent und das angesichts der Tatsache, dass wir es in der deutschen Zeitarbeitsbranche mit dem Arbeitgeberprinzip zu tun haben. Wir haben Tarifverträge, und wir haben natürlich auch eine Marktentwicklung, die mitunter dazu führt, dass Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer bessergestellt sind als die Stammebelegschaft. Wie bewerten Sie den sogenannten Flexibilitätszuschlag juristisch, finanziell, betriebswirtschaftlich und braucht es das?

**Florian Swyter** (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.): Mit der letzten Frage angefangen: Wir brauchen das nicht. Aus verschiedenen Gründen, einige wurden schon genannt. Ein wesentlicher Punkt ist, dass wir eine Tarifabdeckung, Herr Wolf hat es schon gesagt, von 100 Prozent haben. Wir haben Basistarifverträge, die auch, das klingt schon an, oberhalb der Einsatzbranche liegen. Natürlich nicht überall. Das ist klar, aber wir haben einen allgemeinen Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche, der deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, und ich füge hinzu, auch liegen wird, sind jetzt schon bei 13 Euro, was den Mindestlohn anbetrifft, wird zum Jahreswechsel auf 13,50 Euro steigen. Das ist signifikant mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Wir haben am unteren Rand ohnehin eine Abdeckung, die soziale Sicherheit für die Beschäftigten gewährleistet. Wir haben bei dem Flexibilitätszuschlag diese 10 Prozent, das ist entlehnt aus dem französischen Modell, Prekaritätszuschlag genannt. Und zu Ihrer Frage, ob das rechtlich umsetzbar ist: Ich halte das für sehr schwierig umsetzbar, denn da wäre die Frage: Was ist eigentlich der Ausgangslohn, den man zugrunde legt? Redet man nicht, wenn man den Antrag im Zusammenhang liest, dann über ein komplettes Equal Treatment, da ist nicht nur das Vergütungsniveau selbst isoliert betrachtet, sondern das gesamte Gehaltsniveau nebst weiteren Sozialleistungen. Das wäre also schwer zu finden, und insofern wäre es schon allein in der Praxis nicht ganz leicht. Es kommt da noch was anderes hinzu. Dieser Prekaritätszuschlag von 10 Prozent in Frankreich ist der Tatsache geschuldet, dass es ein Agenturprinzip in Frankreich gibt, das heißt, dort sind die Einsätze der Zeitarbeitskräfte genau auf die Einsätze abgestimmt. Die Bezahlung der Zeitarbeitskräfte ist genau begrenzt und abgestimmt auf die Einsätze. Das heißt, mit dem letzten Tag des Einsatzes



endet auch die Bezahlung der Zeitarbeitskräfte in Frankreich. Dieser Umstand ist eine unsichere Situation gegenüber den Stammbeschäftigten in Frankreich. Dieser Umstand wird durch den Flexibilitätszuschlag, Prekaritätszuschlag, vergütet. Die Situation ist hier eine völlig andere: Endet der Einsatz, endet damit nicht das Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister. In aller Regel bemüht sich der Personaldienstleister schon aus eigenem Interesse um einen nächsten Einsatz. Wenn es nicht zum nächsten Einsatz kommt oder der sich verzögert, wird weiterbezahlt. Und das ist ein ganz wesentlicher Unterschied neben den Bestandteilen wie Urlaubsvergütung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Das Bundesarbeitsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen. Als letzten Punkt noch: Es ist nicht leicht für uns als Personaldienstleistungsbranche, es allen recht zu machen, ist vielleicht auch gar nicht unser Ziel. Aber wir haben auch Branchen, die wir tendenziell als besser bezeichnen, die Pflegebranche. Da wird die Diskussion von anderer Seite geführt. Da sind wir zu gut. Da gibt es Anträge im Bundesrat, die darauf hinwirken, dass wir schlechter bezahlen sollen. Man muss – und das sage ich hier zum Schluss – wissen, was man in diesem Zusammenhang will. So haben wir jedenfalls Kalkulierbarkeit, Berechenbarkeit oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns und das ist ein Wert für sich.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Damit sind wir am Ende dieser Befragungsrunde und gehen zur Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Müller-Gemmeke.

**Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage geht an Frau Professorin Brors zur in der Stellungnahme erwähnten BAG-Entscheidung zum Thema Equal Pay und Gesamtschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ich finde es ein überraschendes Urteil, aber auch ein spannendes Urteil. Ich hätte dazu drei Fragen und würde jetzt alle auf einmal stellen, weil der Zusammenhang da ist. Erstens: Sie und andere haben erwähnt, dass das BAG-Urteil nur für Fälle von sachgrundlosen befristeten Leiharbeitsverhältnissen gilt. Um es nochmal klarzustellen, heißt es, dass für andere Leiharbeitsverhältnisse auch nach der BAG-Entscheidung völlig offen ist, ob und in welchem Umfang Equal Pay erforderlich ist? Dies ist die erste Frage. Das zweite: Sie erwähnen auch, dass es in der Rechtswissenschaft eine anhaltende Debatte gibt, ob die aktuellen Tarifverträge zur Leiharbeit das europarechtlich geforderte Gesamtschutzniveau tatsächlich gewährleisten oder nicht. Können Sie vielleicht dazu ausführen, wo die Pro- und Contraargumente liegen? Und drittens: Wie müsste ein Gesamtschutzniveau aussehen, das den Beschäftigten in der Leiharbeit tatsächlich den besagten angemessenen Ausgleich für geringen Lohn bietet?

**Professor Dr. Christiane Brors:** Die erste Frage: Worauf bezieht sich das BAG-Urteil? Das BAG konnte nur über das entscheiden, was es entscheiden musste. Und das war zufällig in diesem Fall ein Arbeitsverhältnis, das sachgrundlos befristet war. Man kann der Argumentation folgen oder man kann die Argumentation des BAG vielleicht halten, wenn man, wie ich gerade schon ausgeführt habe, den Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie mit dazu nimmt, also die Frage, die Besonderheit des deutschen Systems, das in der Tat anders ist als das französische, da die Nichteinsatzzeiten bezahlt werden. Die Richtlinie lässt das in Bezug auf das Arbeitsentgelt, also Equal Pay, zu. Wenn man in den Blick nimmt, dass die Nichteinsatzzeiten bezahlt werden, dann sagt die Richtlinie, dass man von Equal Pay abweichen kann. Wenn man das jetzt mit dem BAG-Urteil zusammenbringt, heißt das, dass das BAG wahrscheinlich gesagt hat – die Begründung habe ich noch nicht gelesen –, dass bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Chance besteht, dass man zurückkommt und dann die Nichteinsatzzeit bezahlt bekommt. Anders ist es, wenn insgesamt das Arbeitsverhältnis beim Verleiher auf den Einsatz befristet ist. Da wird es auch nach der Richtlinie keine Möglichkeit geben, vom Equal Pay abzuweichen. Die zweite Frage: Die Diskussion in der arbeitsrechtlichen Literatur. Die arbeitsrechtliche Literatur dazu ist noch etwas dünn. Wir haben das EuGH-Urteil. Dazu ist Stellung genommen worden. Und natürlich schreibt jetzt noch niemand zur Entscheidung des BAG, da wartet man die Gründe des BAG ab. Man kann schon vorab problematische Punkte nennen, im Blick war immer der Absatz 3 der Richtlinie. Man muss aber den Absatz 2 dazu lesen. Wie tut man das nun? Das ist in der Tat eine Frage, wie europäisches Recht auszulegen ist. Da gibt es Pro und Contra. Es gibt Stellungnahmen, die sagen: Nein, der deutsche Gesetzgeber hat den Absatz 2 gar nicht umgesetzt. Man muss nur den Absatz 3 beachten, bei dem es um den Gesamtschutz geht. Ich meine, man muss den Absatz 2 auch dazu lesen, die Berücksichtigung der Nichteinsatzzeiten als Kompensation. Dann muss man auch die Berücksichtigung der Nichteinsatzzeiten überlegen, und das ist noch zu diskutieren, als Kompensation. Das bezieht sich aber nur auf das Entgelt, auf Equal Pay. Dagegen bezieht sich der Absatz 3 auf Equal Pay und Equal Treatment, also alle Arbeitsbedingungen. Und in der Tat, die Leiharbeitstarifverträge weichen da von einem Gesamtschutz im Bereich Equal Treatment ab. Da muss man überlegen. Wie ist das denn nun rechtlich auszugleichen? Da kann man erst mal sagen: Nein, das ist überhaupt nicht auszugleichen, denn wir haben hier die Berücksichtigung der Nichteinsatzzeiten. Da kann man aber wieder sagen: Nein, das steht nicht im Absatz 2. Das bezieht sich nur auf das Entgelt. Dann könnte man überlegen, müssen vielleicht die Tarifvertragsparteien doch eine nicht entgeltbezogene Abweichung ausgleichen? Das ist



eine diskussionswürdige Frage, die noch offen ist. Da hat man also so eine Art gespaltene Auslegung, einmal mit Blick auf Equal Pay und einmal mit Blick auf Equal Treatment und den Gesamtschutz. Wie soll jetzt ein Gesamtschutz aussehen? Man könnte überlegen, ob man eine Kompensation zahlen muss, wenn man auf Equal Treatment blickt. Ansonsten ist es sicherlich wünschenswert, das möchte ich noch mal betonen, Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen abzuschirmen und prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Man muss das Ganze aber aus der europäischen Blickrichtung sehen. Und da haben wir die Vorgaben, wenn der europäische Gesetzgeber Absenkungen in Grenzen zulässt und auf der anderen Seite auch sagt, in Artikel 4, dass man die Leiharbeit nur aus Gründen des Allgemeinwohls einschränken kann, und in der Richtlinie selbst die Grenzen einer Absenkung vorgegeben werden, dann ist es sehr schwierig, aus der europäischen Perspektive einen darüberhinausgehenden Schutz zu halten.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Wir kommen zur nächsten Fragerunde, und zwar zur FDP-Fraktion, Herr Kober.

**Pascal Kober** (FDP): Meine Frage richtet sich an Holger Schäfer vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V. Es sollte jedenfalls unbestritten sein, dass Arbeitsteilung für unsere Wirtschaft von großer Bedeutung ist. Können Sie beschreiben, welche Bedeutung gerade die Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt, also für die Menschen im Arbeitsmarkt, haben kann oder hat?

**Holger Schäfer** (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.): Der Arbeitsmarkt, um es allgemein zu formulieren, braucht eine gewisse Flexibilität. Er muss atmen können. Ein Arbeitsmarkt, bei dem nichts passiert, wäre überhaupt nicht gesund, weil sich dann zum Beispiel für Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, keine Chancen ergeben würden, und auch Menschen, die sich verändern wollen, keine Chancen hätten. Wir brauchen auch ein Stück weit Bewegung auf dem Arbeitsmarkt und Flexibilität. Es gibt verschiedene Instrumente, mit denen Flexibilität hergestellt werden kann.

Nun haben wir, die OECD hält dafür Indikatoren bereit, in Deutschland einen sehr stark regulierten Arbeitsmarkt, wenn es um den Kündigungsschutz geht. Da liegen wir weit an der Spitze. Die Regulative im deutschen Arbeitsmarkt, um ein gewisses Mindestmaß an Flexibilität zu schaffen, sind im Wesentlichen zwei Instrumente, Herr Wolf hat sie genannt. Das ist zum einen die Befristung und zum anderen die Arbeitnehmerüberlassung. Um eine gewisse Flexibilität herzustellen ist es insofern schon entscheidend, dass es die Arbeitnehmerüberlassung gibt. Auch, dass es ihr erlaubt ist, so zu operieren, dass sie dann im Markt

erfolgreich sein kann und ihre Kunden finden kann. Wir haben diverse Untersuchungen zu Unternehmen gemacht, die Zeitarbeit anwenden und verwenden. Wie die sich stellen im Wettbewerb mit Unternehmen, die das nicht tun. Wir haben festgestellt, dass im Regelfall die Unternehmen, die Zeitarbeit anwenden, also die Zeitarbeitnehmer im Betrieb beschäftigen, dass die sich in aller Regel besser entwickeln, innovativer und erfolgreicher sind als Unternehmen, die das nicht tun.

Das ist nicht nur für den Arbeitsmarkt insgesamt, aber natürlich auch für die Unternehmen, die Zeitarbeit benutzen, ein wichtiger Faktor, um wettbewerbsfähig sein zu können. Es ist letztlich auch ein wichtiger Punkt, wenn es darum geht, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die es in anderen Branchen vielleicht nicht so einfach haben. Ich hatte in meinem ersten Statement erwähnt, dass 56 Prozent der Arbeitnehmer in der Zeitarbeit eine Tätigkeit ausführen, die in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. Damit ist die Zeitarbeit einer der größten Arbeitgeber für Menschen in diesem Bereich, die vielleicht keine großen Qualifikationen haben. Sie hat damit auch eine sehr wichtige Integrationsfunktion. Wir haben auch Studien gemacht dazu, wie Langzeitarbeitslose oder Menschen generell mit geringeren Qualifikationen, die es schwer haben, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, mit welchen Instrumenten, denen das gelingt. Dabei spielt bei der Integration dieser Gruppen die Zeitarbeit eine sehr wichtige Rolle

**Pascal Kober** (FDP): Meine zweite Frage richtet sich an den Radlogistikverband Deutschland e.V., an Herrn Martin Schmidt. Es ist gelegentlich die Rede davon, dass die KEP-Branche Rekordgewinne verzeichnen würde. Vielleicht könnten Sie das bitte aus Ihrer Perspektive noch einmal differenziert betrachten.

**Martin Schmidt** (Radlogistikverband Deutschland e.V.): Da ist im Antrag ein „hervorragendes“ Stück Recherche passiert. Die Deutsche Post zu nehmen als Stellvertreter für die ganze Branche ist schlichtweg einfach nicht weit genug geschaut. Wenn man sich die Mühe macht, die veröffentlichten Unternehmensergebnisse in der KEP-Branche anzuschauen, dort gibt es Große wie Hermes und DPD und GLS. Dort sieht man, dass da durchaus teilweise große Verluste gefahren werden. Hermes hat zwei Jahre in Folge große Verluste eingefahren, im zweistelligen Millionenbereich. Bei DPD ist es ebenso der Fall. GLS hat, glaube ich, einen Gewinn erwirtschaftet. Die liegen aber bei unter 5 Prozent Umsatzrendite. Bei GÖ! kann man nicht genau gucken, weil es viele Einzelgesellschaften sind. Zu sagen, der Branche geht es gut, ist durchweg verkehrt. Die Deutsche Post erwirtschaftet ihre Gewinne bestimmt überall, aber nicht im Paketbereich. Das ist der eine Punkt.



Der zweite Punkt ist, um das zu ergänzen: Große Gewinne der Branche zuzuschreiben oder zuzuschreiben zu wollen ist das eine. Da wird auch immer erzählt: Gleichzeitig sind dort diese prekären Arbeitsverhältnisse. Das klingt so, als würden Unternehmen in diesem Bereich ihre Mitarbeiter betrügen, um Arbeitszeit, um Lohn, um ihre Rechte. Ich höre immer nur prekäre Arbeitsverhältnisse. Aber wieviel prekäre Arbeitsverhältnisse haben wir denn? Ich habe vorhin gesagt, wir haben Gesetze, um alles durchzusetzen. Das wird immer hier so polemisch gesagt, es ist sehr prekär. Ich wüsste gerne einmal, was prekär eigentlich bedeutet, in welchen Bereichen das passiert. Ja, es gibt sicherlich einzelne schwarze Schafe, die möglicherweise auch mit einer großen Energie versuchen, ihre Belegschaft um Erträge zu prellen, die sie dann in die eigene Tasche schaffen wollen. Das kann durchaus sein, das ist medienwirksam bereits berichtet worden, aber das trifft einzelne Ausnahmen, nicht die breite Branche.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Dann gehen wir in die nächste Beratungsrunde. Das ist die der SPD-Fraktion und Herr Dieren hat das Wort.

**Jan Dieren (SPD):** Meine erste Frage richtet sich an Herrn Professor Schüren. Und zwar würde ich Sie gerne fragen, wie Sie die Forderung nach einem Verbot der Leiharbeit in einzelnen Branchen bewerten, welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssten, um ein solches Verbot zu erlassen, und ob darüber hinaus, nicht nur beschränkt auf einzelne Branchen, sondern ein generelles Verbot von Leiharbeit aus Ihrer Sicht rechtlich umsetzbar und/oder sinnvoll wäre?

**Professor Dr. Peter Schüren:** Das ist ein feuriges Thema. Die Leiharbeit war seit 1941 verboten in Deutschland. Das hat sehr viel mit dem faschistischem Arbeitsrecht zu tun. Weil, der Grundsatz war, der Betriebsführer verleiht seine Gefolgschaft nicht. Diese Geschichte wurde übernommen nach dem Krieg und ist dann gekippt worden vom Bundesverfassungsgericht. Es hat klipp und klar gesagt: Wir können so etwas nur verbieten, wenn es kein milderes Mittel gibt, um die schrecklichen Dinge zu verhindern, die da passieren. Ansonsten ist es eine normale, mögliche wirtschaftliche Betätigung. Dann wurde es gesetzlich geregelt. Seit über 50 Jahren haben wir dieses deutsche Modell. Von Anfang an war der Lohn in der Leiharbeit in der Beziehung Verleiher – Leiharbeitnehmer nicht am Entleiher ausgerichtet. Es gab fast keine Tarifverträge in der Branche. Bis dann die Regelung 2002/2003 mit den Hartz-Gesetzen kam. Dann gab es erst einmal eine Wildwest-Zeit, was die Tariflöhne angeht. Wegen der christlichen Gewerkschaften und ab etwa 2010, insbesondere in den letzten Jahren, eine ganz normale Tarifentwicklung mit vernünftigen Regelungen. Wichtig ist auch dabei zu verstehen: Unser System Leiharbeit – Dauerarbeitsverhältnisse als Konzept. Deshalb

ist es zum Beispiel nicht möglich, Gleichbehandlung durchzuziehen. Stellen Sie sich vor, jemand arbeitet in einem Jahr bei vier verschiedenen Entleihern. Die haben alle unterschiedliche Urlaubsregelungen, insbesondere für Neueingestellte. Der eine vier Wochen, der andere fünf Wochen, der nächste wieder vier Wochen, der nächste vielleicht sechs Wochen. Wieviel Urlaub hat der Leiharbeitnehmer? Das heißt, diese Dinge, die Arbeitsbedingungen, die durchgehen, die müssen auch tariflich geregelt werden. Das ist Aufgabe der Leiharbeitsstarife, dass die klare Urlaubsregelungen haben. Dass ein Leiharbeitnehmer, der drei Jahre bei seinem Verleiher ist, nicht vier Wochen Urlaub kriegt, sondern fünf oder sechs Wochen. Diese Dinge, die laufen dann in der Beziehung normal durch. Oder was passiert, wenn der Lebenspartner stirbt? Das ist auch im Tarifvertrag geregelt. Das richtet sich nicht nach dem Entleiher, bei dem man gerade zufällig ist. Der Leiharbeitsstarif regelt durchgehend die Arbeitsbedingungen.

Wir haben also eine Branche, der es nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1967 erlaubt ist, die man nur einschränken darf, wenn es echt kracht, wenn etwas ganz Schreckliches los ist. Ansonsten muss man es regeln, um Missstände zu beeinflussen. Das heißt also, wenn zum Beispiel die Leute die Stunden nicht anständig abrechnen, dann ist es nicht damit getan, dass man etwas verbietet, sondern man muss dafür sorgen, dass die Stunden anständig abgerechnet werden. Wenn wir sagen: „Oh je, die kriegen alle viel zu wenig Geld“, dann müssen wir über Mindestlohn reden, aber können nicht eine Branche ausschalten, das ist das Problem dabei.

Wir haben jetzt zum ersten Mal eine einigermaßen gute Situation. Ich beobachte das Geschäft schon sehr lange und da ist einiges schief gegangen und einiges schlecht gelaufen. Aber im Moment läuft es relativ gut, würde ich als Jurist, der seit über 30 Jahren beobachtet, sagen. Also das System funktioniert ganz ordentlich. Das hat schon viel schwieriger funktioniert. Das wäre ungefähr mein Bild. Noch mal eines zu der französischen Geschichte: Dieses französische Modell würde zum Beispiel mit unserem Befristungsrecht nicht harmonieren. Wir haben seit 1920 ein richtiges Befristungsrecht, das gewachsen ist. Wir dürfen nicht beliebig befristen. Das französische Modell führt dazu, dass sie beliebig befristen können, nämlich über Leiharbeit. Das ist ein Systembruch bei uns. Darüber muss man auch einmal reden. Worauf man schauen müsste, wären Einsatzbefristungen bei der Leiharbeit. Das geht nicht mehr. Bei Einsatzbefristungen: Gleichbehandlung muss klar werden. Bei durchgehenden Arbeitsverhältnissen ist die Tarifautonomie unser System und innerhalb der Tarifautonomie müssen wir unsere Lösungen finden. Das ist verdammt wichtig, weil es ein sehr hohes Gut ist.



**Jan Dieren** (SPD): Ganz schnell an Herrn Thyroke. Sie haben gerade das ausgeführt, was bei den Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche verändert werden muss, und gleichzeitig die Unterschiede, die die Branche hat: Kann man diese Forderungen oder diese Vorschläge auf andere Branchen übertragen, wo es Leiharbeit gibt? Oder wenn nicht, wie müssten die angepasst werden?

**Stefan Thyroke** (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Natürlich ist ein bisschen etwas richtig an den Anträgen. Aber ich will noch einmal versuchen, ein Bild zu zeichnen. Stellen Sie sich aus Sicht der Beschäftigten vor, das Haus brennt und die Anträge, die heute hier zur Debatte stehen, dienen lediglich dazu, den Vorgarten zu löschen. Von daher geht es am Thema ein bisschen vorbei. Ich hatte es eingangs schon gesagt. Vielleicht noch ein Satz. Der Antrag der AfD spricht von mehr Redlichkeit. Ja, das braucht die Branche auf jeden Fall. Das von Herrn Schmidt geschilderte Bild kann ich ausdrücklich nicht bestätigen. Wir reden nicht nur von der Spitze des Eisberges, sondern wir reden vom Eisberg selbst. Von daher muss sich dringend etwas ändern.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Wir machen weiter mit der CDU/CSU-Fraktion, Frau Schimke hat das Wort.

**Jana Schimke** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an BIEK, insbesondere Herrn Hansen. Sie haben sicherlich in den Anträgen festgestellt, dass Sie sich hier mit Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie oder der chemischen Industrie vergleichen dürfen, und dann auch noch beklagt wird, dass die Gehälter in Ihrer Branche innerhalb von zehn Jahren nur um 15 Prozent angestiegen sind und darüber hinaus auch Ihre Branche sich unterhalb des deutschen Spitzenwertes, was Einkommen angeht, einfindet. Bitte führen Sie uns doch einmal ein in die Verortung Ihrer Branche. Wie stellen Sie sich dar in der Gesamtwirtschaft und wie ist vor allen Dingen die Lage bei Ihnen?

**Carsten Hansen** (Bundesverband Paket und Expresslogistik e.V.): Zunächst einmal: Es ist tatsächlich so, wie Herr Schäfer das schon ausgeführt hat. Man muss die Spezifika der Branche beachten. Zu diesen Spezifika gehört, dass ein sehr großer Anteil der Beschäftigten erfreulicherweise bei uns, bei unseren Mitgliedern arbeiten kann, ohne dass sie formale Qualifikationen aufweisen müssen. Das heißt, wir reden hier von einem sehr hohen Anteil an Menschen, die Basisarbeit leisten, die einfache Tätigkeiten ausüben, Helfertätigkeiten. Das ist natürlich so, dass diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht das gleiche Gehalt bekommen können wie Ingenieure. Der Anteil an hochspezialisierten Fachkräften ist vergleichsweise gering. Das heißt, in der Gesamtheit betrachtet, dass weniger Menschen diese hohen Löhne bekommen, die dann auch die

Durchschnitte nach oben ziehen. Wir haben gerade Anfang dieses Jahres eine Bundestagsdrucksache gehabt, in der darauf hingewiesen wurde, dass über 90 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in der Paketbranche immerhin über 2.700 Euro brutto bekommen. Da gibt es eine Reihe von anderen Branchen, bei denen das nicht der Fall ist. Da möchte ich nicht mit dem Finger auf andere zeigen. Das ist für jeden ersichtlich, der die entsprechenden Statistiken der Bundesagentur für Arbeit herausucht oder analysieren kann.

Ich möchte auch darauf hinweisen, dass die Tätigkeit bei den Paketdiensten einen sehr integrativen Aspekt hat. Die Menschen, auch wenn sie aus dem Ausland kommen, wenn sie sonst keine Möglichkeiten haben oder wenig Möglichkeiten haben, in den Arbeitsmarkt einzutreten, können hier anfangen zu arbeiten, selbst verdientes Geld erwirtschaften, emanzipierte Beschäftigte sein und auch in diese Gesellschaft integriert werden. Vielleicht darf ich die Gelegenheit nutzen, auch noch darauf hinzuweisen, dass eine Zahl, die hier genannt wurde, falsch ist, um es ganz deutlich zu sagen: Die Untersuchung zum KEP-Markt, die wir gerade veröffentlicht haben vor zwei Wochen, die zeigt, dass in der Gesamtwirtschaft 85 Prozent der Unternehmen bis 9 Mitarbeiter haben. Im Bereich der Paketdienste ist es aber anders. Dort beträgt der Anteil der Unternehmen, die derartig wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben, lediglich 42 Prozent. Das heißt, der Anteil der Unternehmen, die mehr Mitarbeiter haben, ist deutlich größer.

**Jana Schimke** (CDU/CSU): Noch eine weitere Nachfrage, Herr Hansen. Wie würde es sich eigentlich in Ihrer Branche auswirken, wenn man den Einsatz von Fremdpersonal bei Ihnen auf 15 Prozent gesetzlich begrenzen würde? Wie beurteilen Sie vor allen Dingen aus betriebswirtschaftlicher Sicht zum Beispiel diesen Flexibilitätszuschlag? Vielleicht könnten Sie auch noch etwas zu dem Vorwurf sagen, dass bei Ihnen sehr viele Scheinselbstständige beschäftigt sind?

**Carsten Hansen** (Bundesverband Paket und Expresslogistik e.V.): Ich glaube, wenn wir über Fremdbeschäftigung reden, dann reden wir über Werkverträge. Es wurde schon aus den bisherigen Fragen deutlich, dass Leiharbeit in der Paketbranche keine wirklich große Rolle spielt. Das sind Unternehmen, die in einem sehr geringen Prozentsatz überhaupt auf dieses Instrument zurückgreifen. Auf jeden Fall deutlich unterhalb dieser 15 Prozent, die in den Anträgen genannt werden. Insofern beziehe ich mich jetzt auf die Auswirkungen eines faktischen Verbotes von Werkverträgen. Wenn man sagt, dass die Auftraggeber in diesem Markt lediglich bis zu 15 Prozent der Beschäftigung über Werkverträge organisieren dürfen? Das ist, um es ganz klar zu sagen, einfach mittelstandsfeindlich. Diese Werkvertragspartner,



das sind keine Solo-Selbstständigen, das sind keine Scheinselbstständige, das sind Unternehmen, das sind kleine und mittlere Unternehmen. Das sind im Bereich der Paketlogistik circa 4000. Denen würde man einfach die Betätigung untersagen, wenn man ihnen die Möglichkeit verweigert, Aufträge im Rahmen eines Werkvertrages von Auftraggebern anzunehmen. Das bedeutet dann natürlich auch für die Auftraggeber, dass sie ein erhebliches Instrument der Flexibilität verlieren, dass sie ihre Arbeitsprozesse nicht so organisieren können, wie sie es für richtig halten. Das ist eine individuelle betriebswirtschaftliche Frage der einzelnen Unternehmen, ob sie jetzt, in diesem Falle, die Zustellung selbst durchführen oder ob sie das an Vertragspartner vergeben. Wir haben beide Modelle in der Mitgliedschaft. Es gibt aus unserer Sicht überhaupt keinen Grund, das jetzt gesetzlich einzuschränken.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Damit sind wir am Ende der Befragungsrunden und kommen zur freien Runde. Es beginnt Herr Pohl, bitte.

**Jürgen Pohl (AfD)**: Meine Frage richtet sich an die BDA. Wir haben unterschiedliche Aussagen zum Erfolg der Zeitarbeitsbranche einerseits und der Kurzarbeit. Da wird Zeit in Anspruch genommen. Andererseits heißt es: Es ist ein sehr erfolgreiches Arbeiten und auch wichtig für die Vermittlung der Arbeitnehmer, und auch wichtig für die kleinen Mitarbeiter, unausgebildeten Helfer. Zwei Fragen ganz kurz: Gibt es Erhebungen, wenn der Helfer 13 Euro die Stunde bekommt, was kostet dieser eigentlich den Leiharbeiter, ohne dass Sie Ihre Kalkulation offenlegen? Zweitens: Wie viele Arbeitnehmer aus diesen unteren Bereichen werden erfolgreich vermittelt in ihrem Einsatz? Gibt es dazu Erhebungen?

**Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)**: Ich kenne keine Erhebung zur Frage der erfolgreichen Vermittlung. Aber ich glaube, die Frage ist falsch gestellt. Erfolgreich vermittelt ist man bereits, wenn man in der Zeitarbeit tätig ist. Wenn man in der Zeitarbeit arbeitet, dann ist man nämlich aus der Arbeitslosigkeit herausgeholt. Das mögen zwei Zahlen unterstreichen: Fast zwei Drittel der in der Zeitarbeit Beschäftigten, die eine eigene Branche darstellt, waren vorher langzeitarbeitslos, arbeitslos oder noch nie beschäftigt. Das muss man sich einfach einmal vor Augen führen. Ich glaube, das sagt schon alles zu den Möglichkeiten, die die Zeitarbeit den Betroffenen, die dort arbeiten, bietet.

Zu der Frage der Vergütung: Lassen Sie mich vielleicht Folgendes sagen, um auch zu noch einmal zu zeigen, wie wichtig und hilfreich die Tarifautonomie in der Zeitarbeit wirkt. In den letzten elf Jahren sind die durchschnittlichen Verdienste, über alle Branchen gerechnet, zwischen 25 und 30 Prozent gestiegen, in der Zeitarbeit um 45

Prozent. Das heißt, diese 15 bis 20 Prozentpunkte zeigen, wie erfolgreich die Tarifautonomie in der Zeitarbeit wirkt. Das sollte man unterstreichen. Das macht doch deutlich, was die Arbeit in der Zeitarbeit alles für den einzelnen Arbeitnehmer bewirken kann.

**Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**: Meine Frage geht noch einmal an Frau Professorin Brors. Ich bin immer noch auf den Spuren des Gesamtschutzes. Deswegen möchte ich noch einmal ansprechen, dass Sie in Ihrer Stellungnahme das Verbandsklagerecht angesprochen haben. Von daher meine Frage: Wie beurteilen Sie denn die aktuellen Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

**Professor Dr. Christiane Brors**: Es geht um das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Da muss man eben als milderer Mittel gegenüber der Streichung der tariflichen Absenkungsmöglichkeit überlegen: Was kann der Gesetzgeber ansonsten tun, um tatsächlich zu erreichen, dass Beschäftigte den Lohn für die erbrachte Arbeit bekommen? Nun ist es oftmals so, da muss man sich nur die Beschäftigten ansehen, die jetzt in einem befristeten Arbeitsvertrag sind, würde man da wirklich lebensklug raten, zu klagen und danach zu hoffen, dass der Vertrag verlängert wird? Das tut man wahrscheinlich doch nicht. Genauso ist es für Arbeitsverhältnisse außerhalb des gesetzlichen Kündigungsschutzes. Würde man da wirklich raten: „Klage dein Recht ein. Du wirst wahrscheinlich weiter beschäftigt werden“? Nein, und die Beschäftigten wissen das ja auch. Deshalb ist das eine Abwägung. Ist es dann wirklich richtig, diese Last bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu lassen und auf den Individualrechtsschutz zu setzen? Das zeigt sich genauso im Antidiskriminierungsrecht. Da sieht man auch, das überfordert die Leute insoweit. Nicht, weil sie das nicht können, sondern sie haben Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Dann schreckt man vor einer Klage zurück. Trotzdem, die Leute sind im Recht. Für eine Entlastung der Beschäftigten wäre da ein Verbandsklagerecht wirklich sehr hilfreich. Es kann doch nicht sein, dass das Reklamieren eines kaputten „Topf-Sets“ einfacher ist, durch eine Verbandsklage, als tatsächlich seinen Lohn durchzusetzen für die Arbeit, die man erbracht hat. Das wäre auch möglich, gesetzlich einzuführen, dass in bestimmten Fällen zum Beispiel die Gewerkschaften dort Rechte der Beschäftigten wahrnehmen und klagen können. Das wäre eine Hilfe in der Tat.

**Susanne Ferschl (DIE LINKE.)**: Meine Frage geht noch einmal an Herrn Dr. Kolfhaus. Und zwar ist heute in der Diskussion mehrmals auf den Gesamtschutz abgestellt worden, und zwar auf die Bezahlung in den verleihtfreien Zeiten. Mich





würde Ihre Einschätzung dazu interessieren, wie die Realität dort aussieht.

**Dr. Paul Kolfhaus:** Ich glaube, die Vorstellung ist ganz schön, dass man drei Wochen arbeitet und eine Woche Urlaub macht und dann noch einmal drei Wochen arbeitet und ein ordentliches Gehalt bekommt. Das entspricht, glaube ich, auf gar keinen Fall der Realität. Wenn man es sich ansieht, wann Leiharbeitskräfte gekündigt werden, ist es so, dass 29 Prozent, also jede dritte Leiharbeitskraft, binnen des ersten Monats die Anstellung verliert. Man kann sich denken, was passiert ist. Der Einsatz hat geendet. Das Unternehmen entlässt, weil es Kosten sparen möchte. Insgesamt verlieren zwei von drei Leiharbeitskräften innerhalb der ersten sechs Monate ihre Anstellung und damit vor Geltung des von Kollegin Brors angesprochenen Kündigungsschutzgesetzes. Sie können wenig dagegen tun. Falls tatsächlich mal eine verleihsfreie Zeit auftaucht und der Person nicht gekündigt wird, haben die Tarifparteien ein Arbeitszeitkonto vereinbart, auf das Plusstunden eingezahlt werden, die eingerechnet sind, weil eben eine geringe Wochenarbeitszeit vereinbart wurde. Dann werden diese Plus-Stunden in ein-satzfreien Zeiten abgebaut. Das heißt, der Mehrwert dieses schönen bezahlten „Urlaub-machens“, das findet, glaube ich, kaum statt.

**Pascal Kober (FDP):** Meine Frage richtet sich an den Radlogistikverband Deutschland, Herrn Schmidt. Sie haben gehört, was der Vertreter der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft über Ihre Branche gesagt hat: Sie würden die Hälfte, 45.000 Zustellerinnen und Zusteller, in Subunternehmen eingliedern, um die Mitbestimmung und die Betriebsräte zu unterlaufen. Vielleicht nehmen Sie uns einmal mit in die Wirklichkeit und die Bedeutung Ihrer Branche und gerade der kleineren Unternehmen für Ihre Branche.

**Martin Schmidt (Radlogistikverband Deutschland e.V.):** Das wird ein langer Vortrag. Die Vielfalt in unserem Lande, was Unternehmen angeht, ist, glaube ich, so groß und würde ganz massiv eingeschränkt werden, wenn wir diese Vielfalt nicht hätten. Wir sind viele kleine und mittlere Unternehmen. Wir haben gerade gelernt, dass 58 Prozent der Unternehmen der KEP-Branche von diesen 4.000 Unternehmen durch die Bank weg zehn und mehr Mitarbeiter und Beschäftigte in den eigenen vier Wänden haben. Das ist der eine Punkt. Das Zweite ist, dass dort natürlich ein extrem hohes Maß an Flexibilität in diesen kleinen Unternehmen stattfindet. Ich selbst mache mit Fahrrädern Paketlogistik, aber auch anderes. Wir liefern auch Lebensmittel aus. Wir liefern sogar Betten aus. Das ist alles nicht KEP, das ist Lieferung letzte Meile, aber nicht KEP. Wir müssen uns einmal anschauen, was wir überhaupt noch so transportieren. Es wird immer auf den KEP abgezielt. Herr Thyroke, Sie bleiben nach wie vor Zahlen

schuldig, was denn so viel prekär sein soll, was denn die Spitze des Eisberges ist oder auch alles ist. Fakt ist: Wir haben extrem viele kleine und mittlere Unternehmen, die eine Vielfalt an Flexibilität, auch an Innovationskraft hierherbringen und eben nicht nur homogen KEP tun. Ich glaube, an der Stelle einmal die Ressourcen auch flexibel einzusetzen oder auch einmal möglicherweise im Verlagswesen einsetzen, Zeitungen zu transportieren, oder nachts die Fahrzeuge für andere Tätigkeiten zu nutzen als tagsüber. Wir sind hier in einer Vielzahl von einer verzahnten Wirtschaft mit vielen kleineren und mittleren Unternehmen, die eben nicht nur homogene KEP sind. Wir sollten nicht auf KEP herumreiten. Noch einmal, was das Thema Leiharbeit angeht: Leiharbeit, habe ich als einziges gesehen, dass Amazon zum Sortieren in ihren Hallen, wenn es um Vorsortierung geht für Touren, dort wird Leiharbeit nachgefragt. Das habe ich einmal erlebt. Ich kenne kein einziges KEP-Unternehmen, in dem ich unterwegs bin, weder bei unseren Mitgliedern noch bei denen, die ich in Deutschland kenne, die mit Leiharbeit arbeiten, weil Leiharbeit an sich schon viel zu teuer ist. Das, was am Markt da ist an Arbeitskräften, das verleihen wir uns sofort ein. Wir sind heilfroh, wenn wir Leute finden, die einigermaßen gerade denken können, die auch einigermaßen gerade sprechen können. Um die dann eben zu qualifizieren und anzulernen und dann mit einer guten und hochwertigen Lieferdienstleistung draußen in die Stadt oder auf die Lande zu schicken, um die Leute mit den Waren zu versorgen, die sie sich bestellen. Das ist die Vielfalt. Das ist einmal das Tatsächliche. Wir reden hier viel von Theorie. Aber wenn wir über prekäre Verhältnisse reden, oder über Schwierigkeiten und Missstände: Ich möchte bitte Zahlen wissen, ganz klare Zahlen. Dann können wir das mal wirklich evaluieren und sagen: Ok, das passt.

**Jana Schimke (CDU/CSU):** Wir haben heute einiges über die Geschichte der Zeitarbeit erfahren. Nicht zuletzt von Professor Schüren. Herr Wolf, Sie machen schon sehr lange Tarifpolitik. Können Sie uns bitte Ihre Einschätzung geben über die tarifpolitische Geschichte der Zeitarbeit in Deutschland?

**Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.):** Die tarifpolitische Geschichte der Zeitarbeit in Deutschland ist, seitdem wir den Grundsatz von Abweichungen durch Tarifvertrag haben, dem Grunde nach ein Erfolgsmodell. Deswegen halte ich auch nichts davon, von verschlechternden Tarifverträgen oder „Wild West“ zu sprechen. Zum damaligen Zeitpunkt gab es im Wesentlichen eine oder eine Gruppe von Gewerkschaften, die bereit war, Tarifverträge zu schließen. Diese Tarifverträge sind geschlossen worden. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Tarifverträge oder hat, genauer gesagt, nicht die Tarifverträge, sondern die Tariffähigkeit dieser



Gewerkschaftsorganisationen, am Ende in Zweifel gezogen. Das lassen wir dahingestellt. Heute werden Tarifverträge nur noch von einer Gruppe von Tarifpartnern auf der Arbeitnehmerseite geschlossen. Das sind die hier durch ver.di vertretenen, im DGB organisierten Gewerkschaften. Ich habe auch schon deutlich gemacht: Seit dieser Zeit sind die Tarifvergütungen in der Zeitarbeit weit überdurchschnittlich gewachsen. Wir haben seit 20 Jahren eine Kultur der Tarifverträge. Gerade in den letzten zehn, elf Jahren ist die Vergütung richtig gut nach oben gegangen. Das ist eine absolute Erfolgsgeschichte bei einer Tarifbindung, um das noch einmal zu wiederholen, von 100 Prozent. Wenn man Tarifverträge irgendwo unterstützen will, dann sind das die in der Zeitarbeit.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Damit sind wir am Ende unserer öffentlichen Anhörung. Ich bedanke mich ganz herzlich bei denen, die Fragen gestellt haben, bei Ihnen, die für die Beantwortung zur Verfügung gestanden haben, auch im Vorfeld schon mit den schriftlichen Stellungnahmen. Ich bedanke mich beim Ausschussesekretariat für die Organisation, für die Vorbereitungen, vor allem auch für die Erstellung des Protokolls. Ich bedanke mich bei den Kameraleuten, die uns ins rechte Bild gesetzt haben. Haben Sie noch einen schönen Tag. Die Sitzung ist geschlossen. Unsere nächste Sitzung ist übermorgen, am Mittwoch, als nichtöffentliche Sitzung.

*Ende der Sitzung: 17:35 Uhr*