

## **Finanzstaatssekretär Hartmut Koschyk bei der Podiumsdiskussion des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) am 11. 9.2013 in Bayreuth**

Mit der Agenda 2010 von Bundeskanzler Gerhard Schröder wurde der Arbeitsmarkt in Deutschland flexibilisiert. Hiervon profitierte die Zeitarbeitsbranche durch die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Jedoch mussten die Tarifvertragsparteien und die unionsgeführte Bundesregierung handeln, um Fehlentwicklungen in der Zeitarbeitsbranche zu korrigieren.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn in der Zeitarbeit hat die christlich-liberale Koalition die sogenannte „Drehtürklausel“ in der Arbeitnehmerüberlassung eingeführt. Seit der Reform gilt: Wenn ehemalige Beschäftigte innerhalb einer Frist von sechs Monaten als Leiharbeitskräfte in dem gleichen Betrieb oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingesetzt werden, haben sie laut „Drehtürklausel“ Anspruch auf gleiche Bezahlung („Equal Pay“). Auf Druck der Bundesregierung hin haben die Zeitarbeitsverbände mit den Gewerkschaften Branchenzuschläge vereinbart, die nach einer bestimmten Einsatzzeit die gleiche Bezahlung wie die der Stammbesellschaft sichern.

Zeitarbeit hat in der Krise als wichtiger Wachstumsmotor fungiert, jedoch ist der dauerhafte Einsatz als Zeitarbeitnehmer in ein und derselben Firma nicht hinnehmbar. Deshalb begrüßen wir die neuen tariflichen Vereinbarungen, dass Zeitarbeiter nach 18 Monaten ein Übernahmeangebot im Stammunternehmen erhalten.

Auch Grüne und Gewerkschaften sollten hier vorbildlich sein. Zehn Prozent aller Zeitarbeitnehmer sind bei Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, die dem DGB oder Ver.di gehören. Wegen Missbrauchs von Werkverträgen und unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung ist gerade die Parteistiftung der Grünen, die Heinrich-Böll-Stiftung verurteilt worden.

Drei Viertel der Arbeitsverhältnisse in Deutschland sind Normalarbeitsverhältnisse. Dieser Anteil ist zuletzt sogar noch leicht angestiegen. Zudem entstanden allein 2012 eine halbe Million zusätzliche reguläre Jobs. Der starke Anstieg der «atypischen» Beschäftigung (dazu zählt u.a auch die Zeitarbeit) in der ersten Zeit nach den rot-grünen Arbeitsmarktreformen ist seit zwei bis drei Jahren zum Erliegen gekommen und 2012 ist die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse sogar zurückgegangen. Erstmals seit 1991 ist damit bei steigender Erwerbstätigkeit die Zahl «atypischer» Jobs gesunken.

Für Arbeitslose, Geringqualifizierte und Berufseinsteiger ist Zeitarbeit oft der einzige Weg in den Arbeitsmarkt: Zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer kommen aus der Beschäftigungslosigkeit und haben doppelt so oft wie andere Beschäftigte keine Berufsausbildung. Für Unternehmen sind atypische Beschäftigungsformen wie die Zeitarbeit wichtige Flexibilisierungsinstrumente, die zur Wettbewerbsfähigkeit der

Wirtschaft beitragen. Die erhöhte Flexibilität und Dynamik des Arbeitsmarktes war mit dafür entscheidend, dass Deutschland gestärkt aus der Krise hervorgegangen ist.

Nachdem ein Drogeriediscounter Ende 2009 / Anfang 2010 beabsichtigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für seine Filialen ausschließlich über ein Zeitarbeitsunternehmen zu akquirieren, haben die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit umgehend nach Bekanntwerden dieses Geschäftsmodell mit tarifvertraglichen Regelungen reagiert, um diesen Missbrauch der Zeitarbeit zur Lohndrückerei zu unterbinden.

In der bereits genannten „Drehtürklausel“ hat die Bundesregierung eine für alle Verleiher verbindliche Regelung in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen, da die tarifvertraglichen Regelungen nicht ausreichend waren, um den missbräuchlichen Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung zuverlässig zu unterbinden. Deswegen hat die Bundesregierung gesetzlich geregelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die entlassen oder nicht weiterbeschäftigt werden und innerhalb der nächsten sechs Monate als Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns eingesetzt werden, dann nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden dürfen als die vergleichbaren Stammarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer.

Des Weiteren wurden im Jahr 2011 die gesetzlichen Voraussetzungen für die Festlegung einer von Tarifvertragsparteien vorgeschlagenen Lohnuntergrenze für die Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer geschaffen. Die Tarifvertragspartner in der Zeitarbeit haben diese Möglichkeit wahrgenommen und beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Antrag auf die verbindliche Festsetzung von Mindeststundenentgelten als Lohnuntergrenze gestellt. Die Lohnuntergrenze gilt seit dem 1. Januar 2012 für alle Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer, auch für diejenigen, die aus dem europäischen Ausland grenzüberschreitend in Deutschland eingesetzt werden.

Schließlich war ein weiterer Meilenstein, dass die Europäische Leiharbeitsrichtlinie fristgerecht zum 1. Dezember 2011 umgesetzt wurde.

Mit der Umsetzung der Richtlinie wurde der Anwendungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes angepasst. Erlaubnispflichtig ist nunmehr die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit. Auf die Gewerbsmäßigkeit kommt es nicht mehr an. Diese Änderung hat insbesondere bei Arbeitgebern, die bisher keine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung ausgeübt haben, zu einer Vielzahl von Umsetzungsfragen geführt. Aber auch hier hat die Bundesregierung in den meisten Fällen mit der Bundesagentur für Arbeit praktikable Lösungen gefunden.

Ein weiteres in der Öffentlichkeit viel diskutiertes Thema ist die Klarstellung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher „vorübergehend“ erfolgt.

Die Auslegung dieses Satzes und insbesondere das Verständnis des Wortes „vorübergehend“ war bereits Gegenstand verschiedener Entscheidungen von Gerichten. Zuletzt hat das Bundesarbeitsgericht in einem ersten Beschluss vom 10. Juli 2013 entschieden, dass die Bestimmung des § 1 Absatz 1 Satz 2 nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz, sondern die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung untersagt. Ob und inwieweit sich aus dieser Entscheidung gesetzgeberischer Handlungsbedarf ergibt, kann erst nach Vorlage und Auswertung der Entscheidungsgründe sowie ggf. weiterer Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts abschließend bewertet werden. Die Entscheidungsgründe sind von Seiten des Gerichts für Mitte Oktober angekündigt.

Sollte das Bundesarbeitsgericht einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf sehen, könnte zur Konkretisierung des Begriffs „vorübergehend“ die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung wieder gesetzlich auf eine bestimmte Dauer begrenzt werden.

Im Rahmen des politischen und öffentlichen Diskurses in den Jahren 2010 und 2011 wurde auch intensiv über gleiche Bezahlung („Equal Pay“), also die Gleichbezahlung von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern mit den vergleichbaren Stammarbeitskräften im Einsatzbetrieb diskutiert.

Heute, etwa zwei Jahre später haben sich die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), bestehend aus Vertretern des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (igz), des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP), einerseits und die DGB-Gewerkschaften IG Metall, IG BCE, ver.di und die Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG) andererseits auf neun Vereinbarungen geeinigt, die für Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter Entgeltzuschläge vorsehen.

Diese Entwicklung kann nur begrüßt werden. Die Tarifabschlüsse zeigen, dass die Tarifautonomie in Deutschland funktioniert. Die Tarifautonomie ist wichtig, denn die Tarifvertragsparteien bieten aufgrund ihrer Sachnähe und Kompetenz die Gewähr für angemessene und praktikable Lösungen.

Die Einführung der Branchenzuschläge stärkt die Zeitarbeitsbranche als eigenständige und sozial verantwortlich agierende Branche. Nicht zuletzt können die Branchenzuschläge die Attraktivität der Zeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen - ein Aspekt, der bei dem Wettbewerb um begehrte Arbeitskräfte wichtig ist.

Die weitere tarifpolitische Entwicklung zum Thema gleiche Bezahlung („Equal Pay“) werden wir genau beobachten und bewerten. Hierzu werden wir im bewährten Kontakt mit der Zeitarbeitsbranche, den anderen Tarifpartnern der Zeitarbeit und den Spitzenverbänden BDA und DGB bleiben.

Die Tarifpartner müssen alle Möglichkeiten ausschöpfen, um eine Annäherung bei der gleichen Bezahlung („Equal Pay“) zu erreichen. Politisches Ziel der

Bundesregierung ist es, gleichzeitig die positiven beschäftigungspolitischen Wirkungen der Zeitarbeit zu erhalten. Hierbei wird es auch in der Zukunft darauf ankommen, die richtige Balance zu wahren.

Regelmäßig, wenn die Zeitarbeit reguliert wird, wird über Ausweichstrategien der Unternehmen und über Werkverträge diskutiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zahlreiche Gespräche mit den Sozialpartnern der einzelnen Branchen und Vertretern von Wissenschaft und Rechtsprechung geführt und ein Symposium zum Thema „Werkverträge“ veranstaltet. Es hat sich gezeigt, dass Werkverträge in der betrieblichen Praxis in sehr unterschiedlicher Weise genutzt werden. Die Erscheinungsformen sind vielgestaltig und facettenreich. Wir müssen sorgfältig differenzieren: Werkverträge sind seit Jahrzehnten Bestandteil unserer arbeitsteiligen Gesellschaft und für Unternehmen unverzichtbar. Es gibt daher keinen Grund Werkverträge einzuschränken oder gar zu verbieten.

Klar ist aber auch: Rechtswidrigen Vertragskonstruktionen, welche die Überschrift „Werkvertrag“ tragen, um arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zu umgehen, muss effektiv begegnet werden. Wo die Grenzen unserer Rechtsordnung überschritten werden, sind jedoch zunächst die Kontrollinstanzen gefragt. Da die Datenlage zur Nutzung von Dienstleistungs- und Werkverträgen für eine abschließende politische Bewertung nicht ausreicht, geht es zunächst darum eine ausreichende Datenbasis zu schaffen. Deshalb beabsichtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arten und Ausmaß des Einsatzes von Werkverträgen in Deutschland wissenschaftlich genauer untersuchen zu lassen.

Die CSU hat in ihrem „Bayernplan“ zur Landtags- und Bundestagswahl ausdrücklich unterstrichen, dass sie sich dafür einsetzt dass Frauen wie Männer gleiches Geld für gleiche Arbeit bekommen. Unternehmen sollen sich dieses Ziel im Wege der Selbstverpflichtung setzen und transparent machen. Zeitarbeit soll feste Beschäftigungsverhältnisse nur ergänzen, darf diese aber nicht ersetzen. Die CSU will sich dafür einsetzen, dass Zeitarbeitnehmer nach einer Übergangszeit das gleiche Arbeitsentgelt erhalten wie vergleichbare fest angestellte Arbeitnehmer.

Auch in ihrem gemeinsamen Regierungsprogramm sprechen sich CDU und CSU dafür aus, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ für Zeitarbeitnehmer konsequent umzusetzen. „Wir wollen die Tarifparteien auf dem Weg unterstützen, diesen Grundsatz unter Berücksichtigung geeigneter Übergangs- und Einarbeitungszeiten auch in der betrieblichen Praxis umzusetzen.“