

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Irmingard Schewe-
Gerigk und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 16/1777 –**

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Wirkung der unbegrenzten Entleihdauer

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde 2002 grundlegend novelliert. Unter anderem entfiel mit Wirkung vom 1. Januar 2004 die vorherige Beschränkung der Arbeitnehmerüberlassung auf 24 Monate. Leiharbeiter können seitdem ohne zeitliche Begrenzung demselben Entleiher überlassen werden.

In dem im September 2005 veröffentlichten Zehnten Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – (Bundestagsdrucksache 15/6008) heißt es: „Betrachtet man den nominalen Zuwachs in der Leiharbeit, ist auch zu berücksichtigen, dass es sich nicht immer um zusätzliche neue Arbeitsplätze handelt. Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeiter zu substituieren. Zum Teil werden Mitarbeiter entlassen, um sie über hauseigene Verleihfirmen zumeist zu ungünstigeren Tarifbedingungen in den alten Betrieb zurückzuentleihen. [...] Begründet wird diese Vorgehensweise vor allem mit dem [...] Kostendruck. Bei den neu gegründeten Gesellschaften gelten für die überlassenen Arbeitnehmer nicht mehr die Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und deren Zusatzversorgungssysteme.“ (S. 22).

Tatsächlich häufen sich Beschwerden über diese Praxis. So hat beispielsweise der Deutsche Journalisten-Verband Anfang Mai d. J. eine Liste veröffentlicht, die neun Zeitungsverlage aufzählt, die ihre Redaktionen über Leiharbeit besetzen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Anfrage befasst sich mit dem von der Bundesregierung in ihrem Zehnten Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 30. September 2005 (Bundestagsdrucksache 15/6008) geschilderten Phänomen, dass öffentliche und private Arbeitgeber Stammpersonal durch Leiharbeiter ersetzen.

In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass der Bericht der Bundesregierung bereits die Erkenntnisse der Bundesagentur für Arbeit als durchführende Behörde des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ausgewertet hat. Darüber hinaus liegen der Bundesagentur für Arbeit keine statistisch gestützten Erkenntnisse vor, weil die von den Verleihern nach dem Gesetz (§ 8 AÜG) zu erstattenden Meldungen insoweit keine Angaben vorsehen, die das geschilderte Phänomen beleuchten könnten. Eine Auflistung nach Anzahl der Unternehmen, Mitarbeiter und Bereiche (Fragen 1a bis 1f), die diese Verfahren anwenden, sowie Anteil dieser Praxis an den Überlassungen insgesamt (Frage 2) ist daher nicht möglich.

Die Erkenntnisse der Bundesagentur für Arbeit gründen sich insoweit auf Hinweise, die die Regionaldirektionen aufgrund von Anfragen, Antragstellungen und Prüfungen bei der Durchführung des AÜG erhalten haben. Aus diesen Hinweisen kann in der Tat bei einzelnen Betrieben eine Tendenz beobachtet werden, Stammarbeitskräfte durch Leiharbeiter zu ersetzen. Dies geschieht entweder dadurch, dass reguläre Arbeitsplätze in Zeitarbeitsplätze umgewandelt werden oder indem Teilbereiche ausgegründet werden (Outsourcing).

Die Umwandlung regulärer Arbeitsplätze in Leiharbeit wird zum einen praktiziert durch die Gründung konzerneigener Verleihfirmen (Flughafen, Automobilbranche) oder zum anderen durch Abschluss eines Überlassungsvertrags mit einem bereits am Markt bestehenden Personaldienstleister. Insoweit kann der Anstieg von Erlaubnisansträgen im Servicebereich – genannt werden Nahrungsmittelindustrie, Bankgewerbe, Krankenhäuser, Druckindustrie – als ein Indiz für die geschilderten Outsourcingprozesse betrachtet werden. Aus der Sicht der Verleihfirmen ist jedoch die Tatsache, dass die Zahl der Leiharbeiter seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes stark gestiegen ist, nicht in erster Linie auf die Umwandlung von Stammarbeitsplätzen zurückzuführen, sondern auf das Entstehen neuer und zusätzlicher Arbeitsplätze in der Verleihbranche.

Die Ausgründung von Teilbereichen ist häufig bei öffentlich-rechtlichen Einrichtungen anzutreffen. So gehen Kommunen verstärkt dazu über, Aufgaben aus der Kernverwaltung in alternative institutionelle Arrangements i. d. R. als GmbH oder GbR auszugliedern. Genannt werden hier Abfallentsorgungsbetriebe, Reinigungs-, Wäsche- und Essensdienste in Altenpflegeeinrichtungen und Krankenhäusern sowie die Privatisierung von Schwimmbädern. Auch Rentenversicherungsträger und Krankenkassen verfahren ähnlich. Bei diesen Ausgliederungen werden die Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer durch die Regelungen des § 613a BGB (Betriebsübergang) gewahrt. Neu eingestellte Mitarbeiter werden zu den für das neu gegründete Unternehmen geltenden tariflichen Bedingungen beschäftigt. Die Überlassung der Mitarbeiter an die Kommunen oder andere Einrichtungen erfolgt im Rahmen von Werkverträgen oder als Arbeitnehmerüberlassung.

1. In welchem Umfang, aufgeschlüsselt nach Unternehmen und Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, hat nach Kenntnis der Bundesregierung die oben geschilderte Praxis der Zurückverleihung seit Beginn 2004 stattgefunden:
 - a) insgesamt,
 - b) im Gesundheitswesen,
 - c) bei Verkehrsbetrieben,
 - d) bei anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Kommunen,
 - e) bei Flughäfen,
 - f) im Medienbereich?

Siehe Vorbemerkung.

2. Welchen Anteil an der Arbeitnehmerüberlassung insgesamt hat diese Praxis nach Kenntnis der Bundesregierung?

Siehe Vorbemerkung.

3. Wie beurteilt die Bundesregierung diese Praxis, und teilt sie die Einschätzung, dass die Entwicklung der Zurückverleihung den Zielen der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zuwiderläuft?

Wenn, wie teilweise behauptet wird, dieselben Personen, die zunächst als Stammpersonal beschäftigt worden waren, später als Leiharbeiter auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt werden, so ist dies nach geltendem Recht nicht verboten. Auch können diese Personen ohne zeitliche Begrenzung als Leiharbeiter bei dem gleichen Entleiher eingesetzt werden. Im Zuge der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 ist die bis dahin geltende Einsatzbefristung im Entleiherbetrieb entfallen. Allerdings geschah dies nur, weil heute die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter den Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammarbeiter der Entleiher entsprechen oder in einen tariflichen Rahmen eingebunden sein müssen.

Diese Reform geht zurück auf die Vorschläge der Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und dient im Einklang mit den Zielen der europäischen Beschäftigungsstrategie der Schaffung von mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt.

4. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung, dass die durch das Handelsgesetzbuch eröffnete Möglichkeit der Verbuchung von Personalkosten von Zeitarbeitnehmern als Sachkosten statt als Personalkosten mit dazu beigetragen hat, dass die Praxis der Zurückverleihung für Unternehmen attraktiv ist?

Nein, denn es macht keinen Unterschied, ob eine bestimmte Ausgabe in der nach § 275 HGB vorgegebenen Gliederung der Gewinn- und Verlustrechnung als Personalaufwand nach § 275 Abs. 2 Nr. 6 HGB oder Aufwand für bezogene Leistungen nach § 275 Abs. 2 Nr. 5b HGB bzw. sonstiger betrieblicher Aufwand nach § 275 Abs. 2 Nr. 8 HGB verbucht wird. Denn ebenso wie sich ein – gemessen am Gesamtergebnis – zu hoher Personalaufwand im Rahmen einer Ergebnisanalyse eines Betriebs negativ auswirken kann, ist dies auch bei einem zu hohen Sachkostenaufwand möglich.

5. Plant die Bundesregierung Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder im Handelsgesetzbuch zur Unterbindung dieser Praxis?
 - a) Wenn nein, warum nicht?
 - b) Wenn ja, welche konkrete Änderungen sind in der Diskussion?

Wie alle anderen im Zuge der so genannten Hartz-Reformen eingeführten Gesetze werden auch die Auswirkungen des reformierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von unabhängigen Forschungsinstituten evaluiert. Die Ergebnisse dieser Evaluation werden für Ende des Jahres 2006 erwartet. Der Zwischenbericht der Evaluatoren bewertet die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes als positiv. Nach Vorlage des Endberichts und seiner Auswertung wird die Bundesregierung entscheiden, ob und inwieweit Änderungen der geltenden Rechtslage angezeigt sind (siehe bereits Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 30. September 2005, Bundestagsdrucksache 15/6008, S. 22/23).

Hinsichtlich des Handelsgesetzbuchs besteht, wie sich aus der Antwort zu Frage 4 ergibt, kein Handlungsbedarf.