

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Lötzer, Werner Dreibus,  
Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 16/6127 –**

### **Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

In der Presse wird zurzeit über eine Auseinandersetzung am Universitätsklinikum Essen berichtet („Leiharbeiter beim Uniklinikum Essen“ aus der Sendung Westpol, WDR vom 18. Februar 2007 und „Klinik-Tochter wird zum Streitfall“, NRZ, 18. Februar 2007). Das Klinikum hatte im Oktober 2006 die Personalservice GmbH (PSG) gegründet, eine Leiharbeitsfirma, die ihre zurzeit 63 Beschäftigten nur an das Universitätsklinikum ausleiht.

Der Vorgang gründet auf dem Modell, dass Unternehmen Tochterunternehmen gründen, um von diesen für ihre eigene Produktion oder Dienstleistungserbringung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entleihen. Wenn diese Tochterunternehmen die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband der Zeitarbeit erwerben, soll dann die Tarifbindung zu den Tarifverträgen der Zeitarbeit bestehen. Die entlehnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nach diesen für den Arbeitgeber deutlich günstigeren Tarifverträgen vergütet.

1. Darf ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber wie das Universitätsklinikum Essen überhaupt eine konzerneigene Verleih-GmbH gründen?  
Wenn ja, warum?
2. Inwieweit stellt die ausschließliche Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns eine zulässige Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) dar (bitte mit Begründung)?
3. Gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überhaupt für öffentlich-rechtliche Unternehmen (wie das Universitätsklinikum) (bitte mit Begründung)?

Antwort zu den Fragen 1, 2 und 3:

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dient dem Schutz der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Danach bedarf derjenige Arbeitgeber, der

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewerbsmäßig an Dritte zur Arbeitsleistung überlassen will, einer Erlaubnis (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Die Erlaubnis kann versagt werden, wenn der Antragsteller nach dem Gesamteindruck seines Verhaltens keine Gewähr dafür bietet, dass er sein Gewerbe in Zukunft ordnungsgemäß ausüben wird. Zu einer ordnungsgemäßen Gewerbeausübung gehört insbesondere die Beachtung des Sozialversicherungsrechts einschließlich der Melde- und Anzeigepflichten sowie der Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, die Beachtung der Vorschriften über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, der Vorschriften über den Arbeitsschutz und der arbeitsrechtlichen Pflichten. Die Erlaubnis wird zunächst befristet für ein Jahr erteilt und kann dann auf Antrag zweimal um jeweils ein Jahr verlängert werden. Erst wenn der Verleiher drei aufeinanderfolgende Jahre erlaubt tätig war, kann eine unbefristete Erlaubnis erteilt werden. Die Erlaubnis kann zurückgenommen bzw. widerrufen werden, wenn der Schutz der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter dies verlangt.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unterscheidet nicht zwischen privatrechtlich und öffentlich-rechtlich organisierten Arbeitgebern. Die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schützen damit gleichermaßen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die von privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich organisierten Arbeitgebern eingesetzt werden.

Grundsätzlich nicht dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unterliegt die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Vertragsarbeitgeber leistet (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG). Reine Personalführungsgesellschaften, deren einziger Zweck die Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist, die dann zu anderen Konzernunternehmen entliehen werden, sollen schon nach der Gesetzesbegründung nicht von dieser Ausnahme erfasst werden (Bundestagsdrucksache 10/3206, S. 33). Die bindende Entscheidung, ob im Einzelfall ein nach den einschlägigen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs unwirksames Umgehungs- oder Scheingeschäft vorliegt, steht allein den zuständigen Gerichten zu.

4. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass aufgrund der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung existierende Tarifstrukturen unterlaufen und gefährdet werden, und inwieweit besteht im Bezug auf den Schutz der Tarifautonomie Handlungsbedarf?

Um die Arbeitnehmerüberlassung als flexibles Arbeitsmarktinstrument aufzuwerten, hat der Deutsche Bundestag mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) ein neues Leitbild für die Arbeitnehmerüberlassung formuliert. Ziel der Reform war, die Leiharbeit für Verleiher und Entleiher attraktiver zu machen und zugleich ausreichend soziale Sicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewähren. Die positiven Effekte der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts für den Arbeitsmarkt haben unabhängige wissenschaftliche Institute im Rahmen der Bewertung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt bestätigt. Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat auch dazu geführt, dass die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter heute ganz überwiegend von tarifvertraglichen Regelungen bestimmt werden, die im Rahmen der Tarifautonomie von den Sozialpartnern, also Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und einzelnen Arbeitgebern, ausgehandelt wurden.

Die Bundesregierung hat bereits in ihrem zehnten Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes darauf hingewiesen,

dass Tendenzen erkennbar sind, Stammpersonal durch Leiharbeiter zu ersetzen, um sie zu ungünstigeren Tarifbedingungen beschäftigen zu können (Bundestagsdrucksache 15/6008, S. 22). Allerdings spricht der nach wie vor geringe Anteil der überlassenen Leiharbeiter an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von rd. 2,3 Prozent (Stichtag: 30. Juni 2006) und die weiterhin kurze durchschnittliche Beschäftigungsdauer von rd. drei Monaten gegen eine starke Verbreitung dieser Vorgehensweise. Die Bundesregierung wird die Entwicklung weiterhin genau beobachten und gegen etwaige sich abzeichnende Fehlentwicklungen vorgehen.

5. Sind reine Scheinkonstruktionen, die offensichtlich innerhalb eines Konzerns lediglich dazu dienen, die Personalkosten dauerhaft zu senken, im Sinne des AÜG zulässig (bitte mit Begründung)?

Siehe Antwort zu den Fragen 1, 2 und 3.

6. Inwieweit sieht die Bundesregierung vor diesem Hintergrund den Bedarf, das AÜG insbesondere in Bezug auf die derzeit unbefristete Verleihdauer und die Tariföffnung zu verändern, und wie begründet sie ihre Haltung?

Siehe Antwort zu Frage 4.

