

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

70. Sitzung

Berlin, Montag, den 10. Dezember 2007, 11.00 Uhr

Reichstagsgebäude (PRTG), Sitzungssaal 3 S 001

Vorsitz: Abg. Gerald Weiß (Groß-Gerau) (CDU/CSU)

Tagesordnung

Einzigiger Tagesordnungspunkt 955

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (... Arbeitnehmerüberlassungsgesetzänderungsgesetz - ... AÜGÄndG)
(BT-Drucksache 16/4805)

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Brauksiepe, Dr. Ralf
Meckelburg, Wolfgang
Michalk, Maria
Müller (Erlangen), Stefan
Rauen, Peter
Romer, Franz
Schiewerling, Karl
Weiß (Groß-Gerau), Gerald
Weiß (Emmendingen), Peter

SPD

Grotthaus, Wolfgang
Hiller-Ohm, Gabriele
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika
Lösekrug-Möller, Gabriele
Mast, Katja
Nahles, Andrea
Schmidt (Eisleben), Silvia
Steppuhn, Andreas

FDP

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard

DIE LINKE

Dreibus, Werner

Reinke, Elke

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Pothmer, Brigitte

andere Ausschüsse

Mißfelder, Philipp (CDU/CSU)

Ministerien

Böggemann, Stephen (BMAS)
Niendorf, SBin Ulla (BMAS)
Pelzner, RDin Maren (BK)
Shahatit, ORR Alexander (BMAS)

Fraktionen

Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumann, Dr. Arne (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)
Schäfer, MDin Dagmar (FDP-Fraktion)
Wischmann, Manuela (Fraktion DIE LINKE.)

Sachverständige

Auth, Peter (Adecco Personaldienstleistungs GmbH)
Bäumer, Thomas (Adecco Personaldienstleistungs GmbH)
Dombre, Reinhard (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Hoff, Hanno-Lutz (Betriebsrat der Randstad Deutschland)
Hofmann, Ingrid
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Lembke, Dr. Mark
Mumme, Peter (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.)
Promberger, Dr. Markus
Schlagbauer, Jörg
Schneider, Claus G. (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.)
Smits, Gunter
Tech, Swen (Betriebsrat der Randstad Deutschland)
Weitenhagen, Felix

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigefügt.

70. Sitzung

Beginn: 11.00 Uhr

Einziges Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (... Arbeitnehmerüberlassungsgesetzänderungsgesetz - ... AÜGÄndG)
(BT-Drucksache 16/4805)

Vorsitzender Weiß: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, herzlich willkommen zu unserer heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales, deren Gegenstand folgende Vorlage ist: Gesetzentwurf der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer sowie weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. zu einem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, was zum abgekürzten schönen Begriff „Arbeitnehmerüberlassungsgesetzänderungsgesetz“ führt, auf BT-Drucksache 16/4805. Die von den Verbänden, Institutionen und Sachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf der Ausschussdrucksache 16(11)838 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Verbänden, Institutionen und Sachverständigen wollen wir hören, wie Sie den Gesetzentwurf beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich noch Folgendes vorausschicken: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend der jeweiligen Stärke der Fraktionen auf dieselben aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - das heißt also eine Frage, eine Antwort. Ich bitte darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt und möglichst knapp antworten. Wir wollen die knappe Zeit möglichst effektiv nutzen, deshalb auch die Bitte an die Kollegen, präzise Fragen zu stellen, die konkrete Antworten zulassen. Eingangsstatements der Sachverständigen sind nicht vorgesehen. Dazu dienen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Im Einzelnen darf ich nun die Sachverständigen begrüßen. Für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Rainer Huke, für den Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. die Herren Peter Mumme und Claus G. Schneider, für die Personaldienstleistungs GmbH Adecco die Herren Thomas Bäumer und Peter Auth, für den Betriebsrat der Randstad Deutschland Herrn Hanno-Lutz Hoff und Herrn Swen Tech, für den Deutschen Gewerkschaftsbund die Herren Johannes Jakob und Reinhard Dombre, sowie als Sachverständige Herrn Dr. Markus Promberger, Frau Ingrid Hofmann, Herrn Rechtsanwalt Dr. Mark Lembke, Herrn Gunter Smits, Herrn Jörg Schlagbauer und Herrn Felix Weitenhagen.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Die erste Runde bestreitet die CDU/CSU-Fraktion, die ich nunmehr bitte, ihre Fragen zu stellen. Herr Dr. Brauksiepe hat das Wort.

Abgeordneter Dr. Brauksiepe (CDU/CSU): Es gibt über das Thema der Zeitarbeit eine Debatte, die unter anderem auch von europäischer Seite mit dem Grünbuch Arbeitsrecht mit beeinflusst worden ist. Die Bundesregierung hat in ihrer Stellungnahme zu diesem Grünbuch darauf hingewiesen - ich darf einmal zitieren - „dass ein angemessener Schutz der Beschäftigten im Leiharbeitsverhältnis gewährleistet ist und dass somit derzeit ein Regelungsbedarf hinsichtlich des sozialen Schutzes von Leiharbeitnehmern weder auf europäischer noch auf nationaler Ebene besteht“. Ich hätte gern, wenn möglich, sowohl von den Vertretern der BDA als auch vom DGB und Herrn Smits gewusst, ob Sie diese Auffassung der Bundesregierung teilen.

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Einschätzung ist voll und ganz zu teilen. Das Zeitarbeitsverhältnis ist ein reguläres Arbeitsverhältnis in einer inzwischen vollständig anerkannten eigenständigen Branche, nämlich der Zeitarbeitsbranche. Für den Zeitarbeitsbeschäftigten gelten, wie für alle anderen Beschäftigten auch, alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen inklusive Kündigungsschutz und Befristung, darüber hinaus mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz noch weitere zusätzliche Vorschriften, die zu seiner Sicherheit dienen. Darüber hinaus ist die Zeitarbeitsbranche die Branche, in der, anders als in anderen Branchen, fast flächendeckend Tarifverträge Anwendung finden. Ich glaube, wir haben fast 98 Prozent Tarifverträge, die hier gelten, so dass ein umfassender Schutz der Zeitarbeitnehmer gegeben ist. Wir brauchen keine darüber hinausgehenden Regelungen.

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Mit dem jetzigen Zustand kann man nicht zufrieden sein. Wir sind auch der Auffassung, dass der Gesetzgeber mit der Reform ein anderes Leitbild hatte. Das Leitbild der Reform war, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt werden sollte. Mit dem jetzigen Zustand wird dieses Ziel nicht erreicht. Das IAB weist in seiner Stellungnahme darauf hin, dass der Lohnabstand zu den Einsatzbranchen im Schnitt zwischen 30 bis 40 Prozent liegt. In der Metallindustrie ist er zum Teil sogar noch höher. Das führt dazu, dass in den Einsatzbetrieben zum Teil Stammpersonal abgebaut wird. Das ist im Moment noch keine Massenbewegung, aber der Trend nimmt zu. Es gibt Drehtüreffekte, der Klebeffekt von Arbeitslosen ist ebenfalls relativ gering, so dass auch eine Rechtfertigung für den hohen Lohnabstand nicht gegeben ist. Insofern halten wir gesetzliche Korrekturen für notwendig.

Sachverständiger Smits: Ich habe in der Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes bereits darauf hingewiesen, dass eine pauschale Feststellung von großen Lohnabständen zwischen Stammmitarbeitern und Zeitarbeitnehmern in den Betrieben nur für ganz bestimmte Branchen festzustellen ist. Dies ist nicht flächendeckend feststellbar und auch nur für ganz bestimmte Beschäftigungsverhältnisse. Aus unserer Sicht können wir im Allgemeinen mit dem Tarifvorbehalt gut leben, der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgelegt ist. Wie die BDA hier gerade schon dargestellt hat, haben wir auch einen großen Verbreitungsgrad von Tarifverträgen in der Branche der Zeitarbeit.

Damit haben wir an die Tarifvertragsparteien die notwendigen Grundlagen gegeben, um genau diesem Schutzbedürfnis für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Wir sehen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz keinen Veränderungsbedarf. Wir haben auch darauf hingewiesen, dass es möglicherweise im Bereich des Kündigungsschutzgesetzes Veränderungen geben muss, wenn es um die Frage geht, dass in bestimmten Betrieben eine entsprechende Form der Substitution vorgenommen wird, wie sie auch von anderen Gewerkschaften zum Teil für einige Branchen gerügt werden.

Abgeordneter Müller (Erlangen) (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Huke von der BDA und Frau Hofmann. Ich würde gerne etwas wissen wollen zur Situation in der Zeitarbeit als solche, bzw. zur Entwicklung in den vergangenen Jahren. Der Anteil der Zeitarbeit ist doch verhältnismäßig stark angestiegen, und zu einem Teil ist es auch der Zunahme in der Zeitarbeit zu verdanken, dass wir einen Aufwuchs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen haben. Insofern kann man durchaus der Meinung sein, dass die Zeitarbeit einerseits ein Flexibilisierungsinstrument ist, andererseits aber auch eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt darstellt. Da würde mich Ihre Einschätzung auch aus der Praxis heraus interessieren. Wer findet in der Zeitarbeit auch tatsächlich eine volle Beschäftigung?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Zeitarbeit hat in den letzten Jahren doch eine deutlich positive Entwicklung hinter sich gebracht. Wir haben in den letzten Jahren deutliche Zuwächse zu verzeichnen. Dabei hat die Zeitarbeit vor allem im letzten Jahr mit dem Aufschwung einen deutlichen Beitrag - Sie haben es schon gesagt - zum Beschäftigungsaufbau geleistet. Zu Beginn waren nach vorsichtigen Schätzungen drei Viertel aller neuen Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit entstanden. Im vergangenen Jahr - hoch gerechnet - geht der gesamte Beschäftigungsaufbau zu einem Viertel auf die Zeitarbeit zurück. Damit hat die Zeitarbeit geholfen, in den Unternehmen, vor allem in Zeiten, wo sie noch nicht wissen, wo die Entwicklung hingeht, Beschäftigung aufzubauen und hier entsprechend zu reagieren. Insofern spielt die Zeitarbeit für die Unternehmen eine ganz entscheidende Rolle, auch für die Beschäftigten ist sie eine Brücke in den Arbeitsmarkt, die so genannte Sprungbrettfunktion. Zwei Drittel aller Zeitarbeitnehmer, das zeigen auch die aktuellen Zahlen der BA, waren zuvor arbeitslos. Sie haben durch die Zeitarbeit den Weg aus der Arbeitslosigkeit geschafft. Man geht davon aus, dass ungefähr ein Drittel aller Zeitarbeitnehmer über die Zeitarbeit die Möglichkeit erhält, entweder im entleihenden Unternehmen oder in einem anderen Unternehmen auch Beschäftigung zu finden.

Sachverständige Hofmann: Ich kann das nur bestätigen und kann sagen, dass die Zeitarbeit in den letzten Jahren nach den Gesetzesänderungen eine sehr positive Entwicklung genommen hat. Ich persönlich bin auch der Meinung, dass der Aufschwung zum großen Teil von der Zeitarbeit mitgetragen wurde. Denn es war den Unternehmen möglich, relativ schnell Personal aufzubauen, und die Zahlen zeigen auch, dass dies so passiert ist. Ich kann aus dem eigenen Betrieb nur bestätigen, dass wir 65 Prozent der Mitarbeiter aus der Arbeitslosigkeit einstellen. Davon wiederum, und das darf man keinesfalls vergessen, mindestens 15 Prozent aus der Langzeitarbeitslosigkeit. Es wäre zu fatal, wenn man an einer positiven Entwicklung jetzt das Rad zurückdrehen würde.

Abgeordneter Meckelburg (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Dr. Lembke. Der Entwurf der LINKEN behauptet ja, der Tarifinhalt im AÜG würde benutzt werden, um Lohndumping zu betreiben. Meine Frage nun an Sie: Ist die Behauptung Ihrer Auffassung nach überzeugend nachgewiesen?

Sachverständiger Dr. Lembke: Ich denke, bei dem Begriff „Lohndumping“ muss man differenzieren, ob man darunter einen rechtlichen oder einen politischen Begriff sieht. Wenn man einen rechtlichen Begriff darin sieht, dann müsste man sich wohl fragen: Liegt der Tariflohn - und das ist auch die Praxis in der Zeitarbeitsbranche - oberhalb oder unterhalb der Sittenwidrigkeitsgrenze? Wenn er unterhalb der Sittenwidrigkeitsgrenze liegt, so das Bundesarbeitsgericht aus einer Entscheidung aus dem Jahre 2004, dann ist die tarifvertragliche Entgeltregelung unwirksam. Das ist also die Rechtsauskunft. Und für die zweite, die politische Auskunft, fühle ich mich nur bedingt zuständig, eher nicht. Wenn man den Begriff „Lohndumping“ als politischen Begriff ansieht, dann stellt sich so eine ähnliche Frage wie beim Mindestlohn. Da ist meines Erachtens die Kernfrage: Wer zahlt die Differenz zwischen dem erzielbaren Arbeitseinkommen eines Arbeitnehmers, das er am Arbeitsmarkt erzielen kann, und dem existenzsichernden Einkommen. Zahlt diese Differenz der Staat oder der Arbeitgeber? Das ist letztlich eine politische Frage.

Da muss sich natürlich auch - denke ich - die weitere politische Frage stellen: Was ist sozialer? Arbeit gegen Entgelt, selbst wenn es nicht existenzsichernd ist, oder lieber Geld ohne Arbeit?

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an den BDA, an den DGB, an Frau Hofmann, Herrn Dr. Lembke und Herrn Smits. In dem Gesetzentwurf wird eine Regelung des so genannten equal pay vorgesehen und zwar vom ersten Tag der Überlassung an und ohne Ausnahme. Ist eine solche Regelung mit dem Verfassungsrecht vereinbar und wie würde sich die Regelung Ihres Erachtens auf die Branche auswirken?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Auf die Auswirkungen möchte ich hier eingehen. Sie wären sowohl für die Zeitarbeitsbranche selbst als auch für die Branchen, die Zeitarbeit einsetzen, fatal. Die Kostensteigerung, die die Zeitarbeit damit erfahren würde, würde den Einsatz in vielen Fällen nicht mehr tragbar machen. Berücksichtigt werden muss, dass die Zeitarbeitsunternehmen vollwertige Arbeitgeber sind und die Zeitarbeitskräfte auch in überlassungsfreien Zeiten bezahlt werden müssen. Das sind Erträge, die in den Überlassungszeiten erwirtschaftet werden müssen. Letztlich würde eine solche Regelung dazu führen, dass diejenigen, denen es sowieso schon schwer fällt, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, letztlich damit gänzlich vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen würden.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Tarifierung der Zeitarbeit betreibe ich seit 2002. Es ist uns besonders schwer gefallen, einen Tarifabschluss, der von den Christen abgetätigt wurde, mit Entgelten um zwei Euro wieder aufzuholen. Wir hatten Entgelte, die waren höher, und es gab einen Schnellschuss, der uns dann in die Situation brachte, auch von unseren Eckpunkten runterzugehen. Sie wissen, dass im AÜG eine reine Inbezugnahme reicht. Hier brauchen wir dringend eine Änderung. Die Frage der weiteren Entwicklung wollen wir unbedingt, um hier Dumping zu verhindern. Es gibt eine Vielzahl von Hausta-

rifverträgen. Auch wenn es heißt, es gibt Änderungen oder Kündigungen, die aber noch nicht geändert sind, so lange gilt dieser Tarifvertrag noch weiter. Das bedeutet, es sind noch weiter große Konkurrenzvorteile, die wir minimieren wollen und durch faire Bedingungen mit einem Mindestlohn ausgleichen, der schon seit Mai 2006 abgeschlossen wurde. Wir brauchen hier dringend die Umsetzung und Inkraftsetzung durch die Ausweitung des Entsendegesetzes und wir wollen auch hier die Frage des equal pay möglichst schnell herbeiführen. Wir wollen es auch tariflich regeln. Insofern wollen wir ein klein wenig die Textformulierung in unserer Stellungnahme konkretisieren, die ich Ihnen kurz vorlese. „Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss so geändert werden, dass nach einer von den Tarifpartnern festzulegenden angemessenen Einarbeitungszeit für Leiharbeiter die gleiche Bezahlung und die gleichen Arbeitsbedingungen gelten wie für Stammbeschäftigte.“ Weiter heißt es: „Von dieser Regelung soll dann nicht mehr durch Tarifvertrag abgewichen werden können.“ Wir brauchen eine Stabilisierung in diesem Bereich, denn ohne einen solchen Angang wird dem Gesetz nämlich nicht Rechnung getragen. Je weiter man von equal pay weggeht, umso weiter entfernt man sich von diesem Gesetz. Wir möchten hier faire Bedingungen in dieser Branche.

Sachverständige Hofmann: Ich möchte, dass wir als eigenständiger Arbeitgeber akzeptiert werden und dass wir mit den Tarifpartnern Tarifverträge schließen, die unseren Aufgabenstellungen entsprechen und equal pay kann es nicht sein. Hier würden wir immer von den Einsätzen abhängig gemacht, und wenn wir ein selbstständiger Arbeitgeber sind, müssen wir Möglichkeiten haben, dass wir Urlaub, Krankheit, Lohnfortzahlung bei Nichtbeschäftigung entsprechend tragen können und es wäre damit nicht möglich. Auch spricht gegen equal pay, dass wir die Integration von Langzeitarbeitslosen nicht mehr schaffen würden, was doch jetzt - was ich vorhin sagte - bei 15 Prozent in einem erheblichen Maße gelingt.

Sachverständiger Dr. Lembke: Der Gesetzesvorschlag geht in zwei Richtungen. Er sagt, es sollen beide Ausnahmen zum Grundsatz equal pay, equal treatment abgeschafft werden. Ich sehe das differenziert. Ich würde sagen, die erste Ausnahme kann man streichen, denn sie ist praktisch bedeutungslos. Die erste Ausnahme betrifft die Tatsache, dass bestimmte abweichende Vereinbarungen mit einer zuvor arbeitslosen Person zugelassen werden. Das ist zwar im Ansatz gut, aber spielt in der Praxis keine Rolle, wohl aufgrund der Bedeutung der zweiten Ausnahme. Diese allerdings würde ich nicht streichen. Es sei denn, man streicht den gesamten Grundsatz von equal pay einschließlich der Tariföffnungsklausel.

Ich sehe folgende Bedenken, wenn man eine ausnahmslose Zulassung des Grundsatzes von equal pay, equal treatment in das Gesetz schreiben würde. Erstens: Die Zeitarbeit würde erheblich verteuert werden. Man kann sich das plastisch so vorstellen, dass zunächst die Lohnkosten im Sinne von equal pay gegeben sind. Dann kommt ein Entgelt für die Arbeitsbeschaffung durch das Zeitarbeitsunternehmen hinzu und zudem müssten die Verwaltungskosten, die durch den Grundsatz von equal pay, equal treatment ausgelöst werden, noch amortisiert werden. Die Verwaltungskosten sind nicht zu unterschätzen, denn das heißt equal pay, equal treatment. Es muss zunächst ermittelt werden, welcher Arbeitnehmer vergleichbar beim Entleiher im Entleiherbetrieb mit dem Leiharbeiter ist, um den es konkret geht. Das muss im Übrigen in jedem Fall der Überlassung ermittelt werden. Wel-

cher Arbeitnehmer ist vergleichbar? Dann muss ermittelt werden, was die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind. Das Gesetz spricht nur von den wesentlichen Arbeitsbedingungen. Zum Schluss muss ein Vergleich zwischen den Arbeitsbedingungen im Entleiherbetrieb und im Verleiherunternehmen, also zwischen den vereinbarten Arbeitsbedingungen, gemacht werden. Dies wirft ganz schwierige Fragen auf, die einen erheblichen Arbeitsaufwand produzieren. Ich glaube auch, wenn der Grundsatz gelte und das AÜG nach wie vor so ausgestaltet ist wie jetzt, nämlich, dass es eine Aufsichtsbehörde gibt, die die Tätigkeit der Zeitarbeitsunternehmen zu Recht überwacht, dann würde natürlich an sich jeder einzelne Arbeitnehmerüberlassungsvorgang „überwachungspflichtig“. Das würde einen ganz erheblichen Mehraufwand bedeuten, an Überwachungsfunktionen, die ausgeübt werden müssen, und das wäre wahrscheinlich nicht ohne zusätzliche Posten bei der Bundesagentur für Arbeit zu schaffen.

Zum Dritten - das ist meines Erachtens der schwerwiegendste Punkt: Wenn im Gesetz angeordnet würde, dass die Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter kraft Gesetzes sich nach dem Grundsatz von equal pay, equal treatment richten, dann gelten die Arbeitsbedingungen nicht kraft tariflicher Vereinbarungen, sondern tariflich vereinbarte Arbeitsbedingungen würden durch gesetzliche verdrängt. Darin liegt ein klarer - klarer kann man es nicht sagen - Eingriff in die Tarifautonomie. Die Frage ist, ob dieser sich rechtfertigen lässt oder nicht. Ich denke, wir bewegen uns gerade im Kernbereich der Tarifautonomie, nämlich des Aushandelns von Arbeitsentgelt, Urlaub, Kündigungsfristen etc. Im Kernbereich der Tarifautonomie ist höchste Zurückhaltung geboten.

Sachverständiger Smits: Der Grundsatz equal pay und equal treatment hat auch für den Arbeitnehmer gegebenenfalls eine negative Auswirkung, insbesondere bei den Beschäftigungsverhältnissen, die zunehmend in der Zeitarbeit zu beobachten sind, die länger als drei Monate tatsächlich in einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind und qualifizierte Fachkräfte darstellen. In dem Moment, wo eine solche qualifizierte Fachkraft in ein anderes Unternehmen einer anderen Branche überlassen wird, ändern sich damit auch die entsprechenden Grundlagen und Grundsätze nach equal pay und equal treatment. Das kann zu Lohneinbußen auch für den Arbeitnehmer führen, wenn dieser Grundsatz angewendet werden würde. Das heißt, der Arbeitnehmer würde abhängig davon, wohin er tatsächlich überlassen wird, unterschiedliche Arbeitsbedingungen immer für den jeweiligen Überlassungszeitraum haben. Dies bedeutet Unsicherheiten, auch Rechtsunsicherheiten für den Arbeitnehmer. Wir haben in bestimmten Haustarifverträgen genau deswegen darauf reagiert, in dem wir gesagt haben, dass wir für qualifizierte Fachkräfte hier klare Bedingungen haben wollen. So was würde dann auch unterminiert werden. Deshalb kann sich dieser Grundsatz in der Praxis auch für den Arbeitnehmer negativ auswirken.

Abgeordneter Rauen (CDU/CSU): Ich frage die Vertreter der Zeitarbeitsfirmen. Wir nehmen zur Kenntnis, dass die Bundesagentur für Arbeit festgestellt hat, dass 2006 zwei Drittel aller Eingestellten vorher arbeitslos waren und dass ein Drittel davon in einer der Leihfirmen fest angestellt wurde. Man kann davon ausgehen, dass die, die fest angestellt wurden, mit die Besten gewesen sind. Wird diese Entwicklung auch in Zukunft so weitergehen, dass die Zeitarbeitsfirmen Leute einstellen, dann wieder an die Firmen, die entleihen, verlieren? Oder läuft da die Gefahr, dass die Besten eingestellt werden, dass in der Qualität etwas ausgelöhnt

wird und kann auch die Zeitarbeitsfirma einen Beitrag zur Qualifizierung leisten?

Sachverständiger Bäumer (Firma Adecco Personal-dienstleistungs GmbH): Ich kann bestätigen, dass in der Zeitarbeit auf jeden Fall in der Zukunft fest eingestellt wird. Es ist natürlich auch unser Unternehmensgegenstand, Mitarbeiter zu beschäftigen und das vor allem langfristig. Über den Weiterqualifizierungsgrundsatz hat sich die Branche schon lange Gedanken gemacht und wird diesen auch weiter verfolgen, weil wir glauben, dass bei der Arbeitslosensituation in Deutschland eine Weiterqualifizierung unabdingbar ist.

Sachverständiger Hoff (Betriebsrat der Randstad Deutschland): Qualifizierung findet, zumindest bei uns, sehr spontan statt und Qualifizierung findet nur dann statt, wenn es dazu auch Förderung gibt, die die Agenturen für Arbeit mit begleiten. Ich möchte hier noch mal ganz kurz sagen, weil einige hier gesagt haben, dass es ein ganz normales Arbeitsverhältnis sei: Wir stellen fest, nicht nur bei uns, sondern auch in der Branche, dass immer mehr mit Befristung gearbeitet wird, gerade im Helferbereich, und somit faktisch bei einem Einsatz von maximal sechs Monaten bis zu einem Jahr kein Kündigungsschutz stattfindet.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Damit ist die Befragungszeit für die Union sogar noch vor dem Limit beendet. Wir kommen gleich zur SPD. Ich will erst den Parlamentarischen Staatssekretär Klaus Brandner in neuer, ungewohnter Funktion herzlich willkommen heißen. Das Neue bedeutet für ihn die ungewohnte Rolle des hier Zuhörenmüssens und nicht selber Fragendürfens. Wir eröffnen die Runde der SPD mit Frau Kramme.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht zunächst an den DGB, an Herrn Dombre. Ich habe noch nie gehört, dass Gewerkschaften grundsätzlich gegen Zeitarbeit sind, aber ich weiß, dass die Gewerkschaften intensiv beklagen, dass über dieses Instrumentarium Tarifflucht begangen wird, und dass Sie natürlich dies auch als „Schmuddelecke“ beklagen.

Welche gesetzgeberischen Möglichkeiten sehen Sie einerseits, welche Handlungsmöglichkeiten gibt es andererseits über das Betriebsverfassungsgesetz bzw. über den Tarifvertrag?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben in den letzten Jahren teilweise ganz skandalöse Beispiele gelesen. Wir werden sie auch weiter in den Medien verfolgen. Jede kritische Sendung bringt solche Beispiele, und das muss auch die Politik aufrütteln. Wir tun es nicht nur im Rahmen solcher Diskussionen, sondern auch durch die Öffentlichkeit, die mittlerweile feststellt, dass mit diesen Armutslöhnen keine existenzsichernden Einkommen gegeben sind. Wir müssten uns an dieser Stelle schlicht und ergreifend dazu bekennen, dass hier faire Löhne bezahlt werden müssen. Wir stellen fest, dass viele Beschäftigte in Betrieben eingestellt werden, die dann auch nicht qualifikationsgerecht eingruppiert werden. Auch hier gibt es ein großes Spektrum von Dumping. Das liegt auch daran, dass in den Einsatzbetrieben mangels Betriebsratstrukturen oft keine Kontrollen durchgeführt werden, die natürlich auch in den Betrieben der Entleihfirmen oft nicht vorhanden sind. Wir müssen aufpassen, dass der Bereich der Zeitarbeitnehmer nicht noch größer den Bereich der prekären Arbeit aufreißt. Wir müssen aufpassen, dass wir mit dem Instrument, was wir wollen, die Flexibilität in den Betrieben in der Form erfüllen und auch rechtfertigen. Aber in einer Größenord-

nung, wie dann Löhne gezahlt werden, können wir dem nicht zustimmen. Wir brauchen hier dringend Änderungen, wir wollen es auch tariflich versuchen, aber - ich hatte vorhin schon gesagt - dort, wo uns Grenzen durch konkurrierende Tarifverträge gesetzt werden. In der Politik brauchen wir dann auch die gesetzliche Hebelwirkung, damit solche Grundsätze des equal payment praktisch umgesetzt werden können.

Abgeordnete Nahles (SPD): Meine Frage richtet sich an die Vertreter des DGB. Es gibt tatsächlich sehr unterschiedliche zeitliche Vorgaben. Die EU hat gesagt, nach sechs Wochen soll es equal payment geben. Der DGB hatte mal einen Beschluss von drei Monaten. Im Prinzip gibt es allerdings jetzt einige Haustarifverträge, die einfach sagen, nach einer gewissen Einarbeitungszeit gibt es equal payment, und das erscheint mir sinnvoll. Wie würden Sie es einschätzen, dass man das nach unterschiedlichen Anforderungen staffelt und den Tarifparteien überlässt?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Nahles, dieses ist genau der Punkt. Wir müssen versuchen, tariflich so viel zu regeln, wie es eben geht. Das wollen wir auch. Aber dort, wo Grenzen sind, brauchen wir im Sinne einer Klarstellung auch die Hilfe des Gesetzgebers. Ich möchte ein Beispiel geben: Ich glaube, Einarbeitungszeiten braucht man nicht im Bereich des Helfers. Ich glaube auch nicht, dass jemand, der LKW-Fahrer ist, das LKW-Fahren von heute auf morgen verloren und vergessen hat, wie das geht. Hier darf man nicht mit dieser pauschalen Öffnung die Zeitschiene nach hinten schieben. Wir wollen versuchen, das tariflich zu regeln. Es ist aber die Frage, wie lange es zumutbar ist und welche Regelungskompetenz dann letztendlich auch bei uns liegt.

Abgeordneter Grotthaus (SPD): Ich möchte noch mal auf eine Frage zurückkommen, die die Kollegen der CDU/CSU gestellt haben. Darauf haben Herr Huke und Frau Hofmann geantwortet und ich würde gerne Herrn Dr. Promberger und den DGB fragen wollen, ob Sie diese Zahlen bestätigen können? Ich rufe noch mal in Erinnerung, dass von Herrn Huke gesagt worden ist, dass die Zeitarbeit deutlich zugenommen hat, und zwar um ca. 25 Prozent, dass der Anteil derjenigen, die arbeitslos waren, sich zu zwei Dritteln in der Zeitarbeit wiedergefunden haben und von denen, die in Zeitarbeit gearbeitet haben, zu einem Drittel dann in Fest-einstellung übernommen worden ist. Meine Frage an Sie, ob Sie diese Zahlen bestätigen können? Frau Hofmann hat angeführt, dass die Flexibilität durch die Zeitarbeit in den Betrieben größer wäre. Sind Sie mit mir oder könnten Sie mit mir einer Auffassung sein, dass diese Flexibilität auch durch andere Einstellungsmöglichkeiten in den Betrieben gegeben wäre, wie zum Beispiel durch zeitlich befristete Einstellungen direkt durch den Arbeitgeber? Es wird immer wieder gesagt, dann greift der Kündigungsschutz, aber, das sage ich jetzt mal als ehemaliger Betriebsratsvorsitzender, die Möglichkeiten, den Kündigungsschutz im gewissen Maße auszuhebeln, haben Arbeitgeber immer. Und von daher sage ich, ist das nicht für mich das entsprechende Argument. Die Frage ist: Gibt es nicht auch andere Möglichkeiten als Zeitarbeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt in den Betrieb zu integrieren und dann auch zu tariflichen Löhnen zu bezahlen?

Sachverständiger Dr. Promberger: Zunächst: Zeitarbeit nimmt tatsächlich zu. Das können wir überall lesen. Wir müssen uns nur ansehen, ob es sich um Bestandszahlen oder um Stromgrößen handelt. Was die Bestandszahlen betrifft, liegen wir Ende 2006 bei ca. 600.000 Beschäftigungsver-

hältnissen im ermittelten Jahresbestand. Wenn ich mal vorsichtig schätze, kommen 2007 noch mal 100.000 bis 130.000 dazu. Diese Zahl finden Sie noch nicht publiziert und die muss auch verifiziert werden. Der zweite Teil Ihrer Frage richtete sich auf den Anteil der Arbeitslosen, die in Zeitarbeit einmünden. Die Zahl der BA, die vorhin angesprochen worden ist, bezieht sich auf Menschen aus Nichtbeschäftigung, die aber vorher schon mal beschäftigt waren. Das heißt, sie haben Arbeitslose dabei, die tatsächlich vorher schon arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet waren. Sie haben aber auch Zugänge aus der stillen Reserve dabei, die nach den gängigen Definitionen nicht zu Arbeitslosen zählen. Das heißt, die echten Arbeitslosen nach der BA-Definition liegen für die letzten Jahre, in denen das genau anhand der Beschäftigtenstatistik ermittelt wurde, bei etwa 45 Prozent der Zugänge in Leiharbeit und sind jetzt vermutlich gerade ein bisschen höher: zu schätzen wären sie auf 48 bis 50 Prozent. Wir müssen von dieser Zahl 60 Prozent, die die BA publiziert, noch eine stille Reserve und andere Zugänge, zum Beispiel aus Elternzeit abziehen, dann bekommen wir die tatsächlich vorher arbeitslos gewesenen Menschen.

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich denke, es ist sehr unstrittig, dass der Bestand in der Leiharbeit deutlich zugenommen hat. Das ist eine Folge der Gesetzesreform. Die Frage ist jetzt, ob diese Zunahme erfreulich oder weniger erfreulich ist. Aus unserer Sicht ist sie eher weniger erfreulich. Wenn man sich mal anschaut, wo eigentlich diese Zunahme stattgefunden hat, muss man feststellen, der mit Abstand höchste Zuwachs war im verarbeitenden Gewerbe. Die Begründung dafür ist klar. Im verarbeitenden Gewerbe ist der Abstand am größten, das heißt, hier wird Leiharbeit massiv zum Lohndumping eingesetzt. Und es ist auch kein Wunder, dass hier Arbeitsplätze zugenommen haben. Aber es sind in dem Sinne keine echten zusätzlich neuen Arbeitsplätze, sondern die Arbeitsplätze wären ohne Leiharbeiter natürlich auch besetzt worden. Dann ist die Frage, was mit der Integration von Arbeitslosen passiert. Es ist aus meiner Sicht kein Wunder, dass ein hoher Bestand aus Arbeitslosigkeit in Leiharbeit geht. Die Frage ist natürlich, wer soll sich denn sonst dort bewerben? Ein Beschäftigter wird sich niemals in der Leiharbeit bewerben. Es ist klar, dass natürlich aus Arbeitslosigkeit der höchste Zuwachs kommt. Andererseits muss man auch hinzufügen: Zurück in Arbeitslosigkeit ist auch die Branche mit dem höchsten Anteil, das heißt, es wird ein permanenter Umschlag aus Arbeitslosigkeit heraus wieder in Arbeitslosigkeit hinein organisiert. Das als Erfolgsbilanz zu bezeichnen halte ich doch für ein bisschen übertrieben.

Und dann ist die Frage mit dem Klebeeffekt, wie viel schaffen eigentlich tatsächlich den Übergang in unbefristete Beschäftigung? Da stellen wir fest, dass diejenigen, die am besten qualifiziert sind auch am ehesten den Übergang schaffen. Das ist auch wiederum nicht verwunderlich, aber der gut qualifizierte Facharbeiter, der hätte auch ohne Leiharbeit den Übergang geschafft, aber die Problemgruppe, die wir am Arbeitsmarkt haben, nämlich die gering Qualifizierten, schaffen über Leiharbeit leider auch nicht den Übergang. Es gibt dort einen kleinen Klebeeffekt. Das IAB weist auf 15 Prozent hin. Es mag sich in einzelnen Branchen vielleicht etwas in Richtung 20 Prozent bewegen, aber höher liegt er auf keinen Fall. Das heißt, von fünf Leuten sind nach Beendigung der Leiharbeit wieder vier arbeitslos und im Schnitt dauert die Beschäftigung weniger als drei Monate. Hier von einer stabilen Beschäftigung zu sprechen ist sicherlich falsch. Das Arbeitslosenrisiko für die Beschäftigten ist

nach wie vor sehr, sehr hoch. Von einem beruhigenden Zustand für die Arbeitnehmer kann man da sicherlich nicht sprechen.

Abgeordneter Grothaus (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Promberger. Gibt es nicht andere Möglichkeiten als die Leiharbeit, wo ich gesagt habe, man könnte direkt in die Betriebe einstellen über Zeitarbeit oder andere Möglichkeiten? Sehen Sie das als Alternative an? Die Frage geht auch an den DGB.

Sachverständiger Dr. Promberger: Es gibt natürlich funktionale Äquivalente zur Zeitarbeit. An erster Stelle müssen wir interne Flexibilisierung sehen, zum Beispiel Arbeitszeitkonten, die es ermöglichen, Spitzen abzufangen. Zum Zweiten gibt es auch die Möglichkeit, in den Betrieben direkt befristet einzustellen. In der Regel gilt aber als faires befristetes Beschäftigungsverhältnis eines, was zumindest ein paar Monate dauert. Ich denke, für tagesgenaue Einsätze verbietet sich das Instrument der Befristungen. Ich meine, das kann man anders organisieren. Wir müssen uns allerdings auch im Klaren darüber sein, dass früher einzelne Betriebe, gerade im verarbeitenden Gewerbe oft in bestimmten Saisonphasen Aushilfen vom Arbeitsmarkt eingestellt haben, Studenten, Hausfrauen, Gruppen von Arbeitnehmern, die sich nicht regelmäßig dauernd am Arbeitsmarkt beteiligen. Diese Dinge gehen zu Gunsten der Zeitarbeit zurück. Ich denke, es handelt sich um eine organisatorische Umstrukturierung des Jedermannssegments im Arbeitsmarkt.

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich denke, der Normalfall sollte sein, dass der Arbeitnehmer im Betrieb angestellt wird. Es kann allerdings sein, dass ein sehr kurzfristiger Personalbedarf entsteht, zum Beispiel, weil Menschen krank werden, weil eine Anlage ausfällt, kurzfristig eine größere Anzahl Aushilfen benötigt werden. Dann kann die Leiharbeit eine sinnvolle Funktion erfüllen, was wir auch bisher immer gesagt haben. Sie soll aber nicht die Funktion erfüllen, Menschen dauerhaft zu beschäftigen. Leider stellen wir diesen Trend fest. Das berühmte Beispiel von BMW in Leipzig, wo es inzwischen Kollegen gibt, die seit Bestehen des Unternehmens als Leiharbeiter tätig sind. Das ist sicherlich ein Missbrauch der Leiharbeit und kann auch nicht die Funktion der Leiharbeit sein. Man muss da zwischen den einzelnen Zielrichtungen unterscheiden.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Schlagbauer von Audi Ingolstadt. Sie haben im Sommer eine tarifvertragliche Regelung zum begrenzten Einsatz der Leiharbeiternehmer in Ihrem Werk abgeschlossen. Und meine Frage ist jetzt, ob Sie kurz sagen können, wie Sie dort sowohl die Interessen der Stammbeflegschaft als auch die Interessen der eingesetzten Leiharbeiternehmerinnen und Leiharbeiternehmer berücksichtigen?

Sachverständiger Schlagbauer: Für uns ging es mit der Schaffung der tarifvertraglichen Regelung darum, die soziale Balance im Betrieb zu wahren. Wir wollten, wie eben angesprochen, nicht dem Arbeitgeber die Möglichkeit bieten, die Arbeitnehmerschaft, die Stammbeflegschaft durch Leiharbeiter zu ersetzen. Aufgrund dessen war unsere oberste Maxime, in diesem Tarifvertrag eine obere Grenze von fünf Prozent der direkten Beschäftigten und dementsprechend den Grundsatz: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchzusetzen, weil wir uns die Frage gestellt haben, warum sollen zwei Leute, die identische Arbeit machen, unterschiedliche Entgelte bekommen? Wir sind heute guter Dinge. Die Beflegschaft unterstützt das Ganze. Wir haben die Lohnspirale nach unten und auch den Druck auf die Beflegschaft verhin-

dert und ich denke, mit einer guten Betreuung durch die Betriebsräte und die Gewerkschaftsarbeit vor Ort können wir unseren Stammmitarbeitern zusätzlich durch die Leiharbeiter die Möglichkeit bieten, aufgrund der hohen Überlastung, vieler Wochenendarbeit und teilweiser Demotivation sie mehr in die Freizeit zu schicken. Somit passt die Balance und es funktioniert. Ich denke, es ist ein interessanter Ansatz wenn man das so macht, um Auftragsspitzen abzudecken, aber auf keinen Fall, um Stammmitarbeiter zu ersetzen.

Abgeordnete Lösekrug-Möller (SPD): Wir haben jetzt sehr intensiv beraten über die Frage der Quantität der Zeitarbeit. Wir wissen, sie hat zugenommen. Ich möchte mal die Aufmerksamkeit auf die Frage der Arbeitsbedingungen lenken, die sich in den letzten Jahren auch verändert hat. Deshalb frage ich die Vertreter des DGB und auch Herrn Schlagbauer, ob die gesetzliche Öffnung zu tarifvertraglichen Regelungen der richtige Weg ist. Ich möchte das noch mal etwas auf den Punkt bringen und - sollte es die Zeit erlauben - würde ich gerne von Herrn Schlagbauer noch wissen, welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat der Zeitarbeitsunternehmen, diese Arbeitsbedingungen zu verbessern?

Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das ist eine schwierige Frage, weil natürlich zunächst einmal beantwortet werden muss, unter welchen Bedingungen die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit haben, die Arbeitsbedingungen zu regeln. Wir haben uns dazu bekannt, die Arbeitsbedingungen zu regeln, weil wir der Auffassung sind, dass der Gesetzgeber eine Gewerkschaft beauftragt hat, die auch für die übrigen Branchen die Arbeitsbedingungen regelt und gesagt hat, die Gewerkschaft und die Arbeitgeber, die die übrigen Branchen regeln sollen, sollen dieses Feld auch beackern. Das ist aus meiner Sicht ein sinnvoller Weg. Aber man muss sagen, dass dies unter den gegebenen Bedingungen nicht möglich ist. Solange es Konkurrenztarifverträge gibt von Organisationen, die jedes Papier, was die Arbeitgeber ihnen vorhalten, unterschreiben, ist es für den DGB unmöglich, Tarifverträge abzuschließen, die das Ziel verfolgen, was wir anstreben: nämlich möglichst gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Wir haben vorgesehen z. B., dass dieses über Branchenzuschläge erreicht werden soll. Auch dieses ist unter den gegebenen Bedingungen nicht möglich. Insofern muss hier nachkorrigiert werden. Entweder muss jetzt klar gesagt werden, wer überhaupt das Recht haben soll, einen Tarifvertrag in der Branche zu machen oder der Gesetzgeber muss sich entscheiden, eine Obergrenze einzuführen, für die Ausnahmen zugelassen werden sollen.

Sachverständiger Schlagbauer: Ich kann mich dem eigentlich nur anschließen. Ich denke, wir brauchen eine untere Haltelinie, eine Reißleine nach unten. Das wären für mich ganz klar die Mindestlöhne in der Republik, in Ergänzung zu dem BZA-Tarif mit speziellen Lösungen für die Beschäftigtengruppen in den einzelnen Branchen, die dann auf der Tarifvertragsebene vereinbart werden mit dem Fokus auf Entgelte, Urlaub, aber auch Entwicklungsmöglichkeiten. Dies auch für die Zeitarbeiter. Wir haben vorhin das Thema Qualifikation gehört, und ich denke, dazu brauchen wir auch eine Tariföffnung, um hier kreativ gestalten zu können. Zu den Möglichkeiten von Betriebsräten in Zeitarbeitsunternehmen tue ich mich schwer zu antworten, weil ich nicht in einem Zeitarbeitsunternehmen arbeite. Ich möchte aber eines noch mit hinzufügen, dass wir als Betriebsräte hinter den Leiharbeitsbetrieben mit den Betriebsratsvertretern in den Verleihfirmen und natürlich den Gewerkschaften gemeinsam die Gestaltungsmacht ausüben können. Wenn diese drei Faktoren vernünftig miteinander zusammenarbeiten, dann

kann auch für die Leiharbeit, unabhängig vom Gesetzgeber, im Rahmen einer Tariföffnung vieles bewegt werden.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wir haben einen Gesetzentwurf der Linken vorliegen, der fordert, das equal pay ab dem ersten Tag gelten soll. Es sollen die beiden Ausnahmetatbestände, die wir im AÜG haben, gestrichen werden. Wie beurteilen Sie diese Forderung? Können Sie etwas dazu sagen, wie in Europa diese Thematik geregelt ist?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei der Betrachtung des Themas Zeitarbeit - Sie wissen, ich sage immer den Begriff Zeitarbeit, so unterscheidet man sich, vor allen Dingen, wenn man die Tarifverträge selbst abschließt - muss man auch schauen, was in Europa passiert. Europa ist sehr bunt in der Palette. Wir haben in Deutschland eine Situation, dass wir anders als in Frankreich eine unbefristete Tätigkeit abschließen in dem Moment, wenn ein Beschäftigter einen Arbeitsvertrag unterzeichnet. Das ist in anderen europäischen Ländern teilweise völlig anders. Deswegen lässt sich so ein System auch nicht schlicht und ergreifend nur so vergleichen. Wir würden natürlich gerne, das ist vorhin auch schon durch andere Beiträge mehrfach formuliert worden, im Rahmen unserer tariflichen Gestaltung die equal-pay-Frage möglichst schnell nach vorne ziehen. Wir haben deshalb gesagt, dass das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz so geändert werden muss, dass von den Tarifpartnern festzulegende angemessene Einarbeitungszeiten erfolgen. Dieses muss aber ganz bezogen auf die jeweiligen Branchen auch gesehen werden. Die Branchen haben unterschiedliche Anforderungen. Wenn ich Ihnen sage, es gibt Beispiele, wo Zeitarbeitnehmer nur halb so hohe Krankenquoten haben als Beschäftigte in den Einsatzbetrieben, dann sehen Sie schon, unter welchem Druck viele dort arbeiten. Deshalb besteht auch vielfach das Interesse an dieser Tätigkeitsform auf Seiten der Arbeitgeber, um auch hier selbst Druck auf die Beschäftigten in den Stammbeschäftigten auszuüben. Wir brauchen also eine ganz fundierte Aufarbeitung. Ich denke, der Rahmen heute reicht nicht aus, um diese ganze Palette von A bis Z einmal durchzugehen. Wir beschäftigen uns in Tagen und Nächten in den Verhandlungen damit. Man sollte die Gelegenheit noch mal nutzen, im Rahmen eines größeren Kreises die Erfahrungen auszutauschen, um auch die Probleme, die für die Menschen dort bestehen, ausreichend beleuchten zu können. Wir möchten es gerne tariflich machen. Dort, wo es nicht möglich ist, brauchen wir aber auch den Gesetzgeber.

Abgeordnete Kramme (SPD): Herr Dombre, das habe ich also richtig verstanden, dass Sie an sich, wenn Sie von Tarifverträgen sprechen, die Tarifverträge in den Leiharbeitsbetrieben meinen? Und nicht Tarifverträge, die nur für die Verleiher abgeschlossen werden müssten? Das ist Ihre grundsätzliche Auffassung, wenn ich das richtig verstanden habe?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das ist die grundsätzliche Auffassung, dass wir natürlich in der jeweiligen Branche auch sagen müssen, welche Anforderungen bestehen dort, welche Regelungen kann dort eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband abschließen, der dann natürlich nur der Rahmen sein kann für den Bereich der Zeitarbeitsbeschäftigten. Wir haben keine Möglichkeit, einen dreiseitigen Tarifvertrag automatisch zu machen. Beispiele, wie sie löblicherweise bei Audi und BMW auf den Weg gebracht worden sind, zeigen ja auch, dass dann die Gewerkschaft Metall eine entsprechende tarif-

liche Regelung direkt mit der Firma Adecco oder Tuja vornimmt. Und dies erfolgt nicht auf Grund eines Tarifvertrages zwischen der IG Metall und BMW. Aber ich sage noch mal, wir brauchen an dieser Stelle noch ein ganz genaues Hinschauen in dieser Branche, die von den Arbeitgebern bis zum Jahr 2010 - das ist nicht mehr weit hin - in einer Größenordnung von einer Million Beschäftigten prognostiziert wird.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Damit hat die SPD ihr Zeitlimit erreicht. Die nächsten sechs Minuten gehören der FDP, und zwar konkret Herrn Dr. Kolb.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ich finde die Entwicklung bei der Zeitarbeit sehr erfreulich, weil sie vielen zuvor Arbeitslosen neue Chancen am Arbeitsmarkt eröffnet hat. Etwas würde mich sehr interessieren und daher frage ich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände als Vertreter derjenigen, die Zeitarbeit in Anspruch nehmen, und auch den Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V., ebenso wie Adecco: Was sind genau die Gründe für den Einsatz von Zeitarbeit? Wir haben bisher etwas gehört, Auftragsspitzen sind genannt worden. Da wurde eine Zahl aus Ingolstadt genannt von 5 Prozent. Ist das branchenunterschiedlich? Welche Rolle spielt der doch relativ rigide Kündigungsschutz in Deutschland bei der Motivation, Zeitarbeiter anstatt fest eingestellte Arbeitnehmer einzusetzen? Und schließlich würde mich auch interessieren, wie groß muss denn die Spanne, der Overhead sein, damit vor dem Hintergrund dessen, was hier beschrieben worden ist - insbesondere Bürokratie bei der Feststellung von equal pay der jeweils unterschiedlichen Entleiher - man das handeln kann und damit Zeitarbeit auch aus Sicht derjenigen, die sich damit beschäftigen, interessant ist und interessant bleibt?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Zeitarbeit wird von den Entleihunternehmen in erster Linie eingesetzt aus Gründen der Flexibilität. Man kann schnell reagieren mit Zeitarbeit auf Arbeitsausfall, auf Krankheit, Mutterschutz und Ähnlichem. Man kann auch schnell reagieren auf Auftragsspitzen. Hier denke ich vor allem auch an kleinere und mittlere Betriebe. Man kann schwankende Produktionszyklen über die Zeitarbeit sicher abfedern. Und man kann, das zeigte sich im letzten Jahr, eine ungewisse Entwicklung auch über die Zeitarbeit zunächst auffangen. Dabei spielt, das sind unsere Erfahrungen, auch das starre Arbeitsrecht eine gewisse Rolle. Zeitarbeit ist ein Ventil für die ansonsten nicht im Arbeitsrecht bestehende Flexibilität. Das sind aus unserer Erfahrung die Gründe, warum die Zeitarbeit zum Einsatz kommt.

Sachverständiger Mumme (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V.): Aus Sicht der Mittelständischen Personaldienstleister ist festzuhalten, dass die Branche Zeitarbeit neben der bereits beschriebenen Flexibilisierungsreserve für die gesamte deutsche Wirtschaft einen wesentlich weiteren Beitrag erbringt, nämlich den, Rekrutierungsspezialist in ganz bestimmten Arbeitsmarktfeldern zu sein. Das heißt, Personaldienstleister sind heute am lokalen Arbeitsmarkt Experten für die sehr schnelle Besetzung von dringend benötigten Arbeitsplätzen. Diese leisten einen volkswirtschaftlichen Beitrag, der über das reine Flexibilisierungsinstrument weit hinausgeht. Viele Kundenunternehmen haben heute nicht mehr ausreichend Personalabteilungen, um Arbeitsplätze sehr schnell und qualitativ hochwertig zu besetzen. Das leisten heute Personaldienstleister. Das Thema equal pay und equal treatment hat insbesondere

Auswirkungen auf die Kalkulation der vielen kleinen und mittelständischen Betriebe in Deutschland. Von den 760.000 Erlaubnisinhabern, die überwiegend Zeitarbeit betreiben, sind 63 Prozent Betriebe unter 50 Mitarbeitern. Man muss sich einmal vorstellen, dass in einem solchen Betrieb in Zukunft die in Deutschland existierenden 64.000 Tarifverträge beherrscht werden müssten. Das ist unmöglich. Wir befürchten von Seiten unseres Arbeitgeberverbandes, dass die Einführung von equal pay und equal treatment das Aus für eine ganz große Anzahl dieser Kleinstbetriebe bedeuten würde. Damit würde sich unsere Branche exakt genauso entwickeln, wie das im benachbarten Ausland zu beobachten ist. In Frankreich hat equal pay dazu geführt, dass etwa 70 Prozent des gesamten Marktes in den Händen der oberen drei Unternehmen am Markt ist und dass der Mittelstand quasi in Zeitarbeit nicht mehr existiert. Das ist auch für Deutschland zu befürchten. Deswegen lehnen wir equal pay und equal treatment ab.

Sachverständiger Bäumer (Adecco Personaldienstleistungs GmbH): Bezüglich der Daseinsberechtigung für Zeitarbeit hat das Herr Huke treffend formuliert. Das würde ich nicht weiter ergänzen wollen, weil es schon sehr umfassend war. Zum Thema equal pay, equal treatment kann ich hier auch nur feststellen, dass ein equal pay nicht zu administrieren wäre. Equal pay ist hochkompliziert, weil es eben all die verschiedenen und vielen tausend verschiedenen Tarifverträge gibt. Bei Bewertung von gleicher Arbeit fängt es an, schwierig zu werden. Ich denke, wir würden damit auch eine Prozessflut bei den Arbeitsgerichten bekommen, weil sich die Arbeitnehmer immer falsch bezahlt fühlen. Dann die Bewertung; was ist wirklich gleiche Arbeit? Das ist sehr schwierig. Ich denke, die Zeitarbeit muss hier als Arbeitgeber eine eigene Branche bleiben. Ich denke auch an den Vergleich mit Frankreich, wo mittlerweile kein Arbeitgeberprinzip mehr da ist, sondern ein maximales Agenturprinzip, weil nach der Arbeit, die beim Kunden entrichtet worden ist, das Arbeitsverhältnis beendet ist. In Deutschland ist das nicht der Fall. Hier wird der Mitarbeiter weiter beschäftigt und es gelten für ihn alle Arbeitsgesetze.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Die Fragezeit der FDP ist erschöpft. Wir kommen zur Fraktion DIE LINKE., die fünf Minuten Zeit hat für die Befragung. Der Kollege Dreibus nutzt diese.

Abgeordneter Dreibus (DIE LINKE.): Vielen Dank. Ich habe zunächst eine Frage an unseren Sachverständigen, Herrn Weitenhagen, aus seiner Erfahrung in der betrieblichen Praxis. Wie wirkt die derzeitige gesetzliche Lage mit dem Negativtarifvorbehalt beim Grundsatz "gleiche Arbeit für gleichen Lohn" in der Praxis? Bitte versuchen Sie aus der betrieblichen Praxis zu differenzieren, wie dieser auf die so genannten Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmer wirkt und auf die so genannten Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer.

Sachverständiger Weitenhagen: Die bisherige gesetzliche Regelung betrifft die Leiharbeiter insofern, als dass wir im Siemens Schaltwerk, wo 2.300 Beschäftigte sind, zusätzlich 700 Leiharbeiter haben, die mit den bestehenden Tarifverträgen bezahlt werden und einen Nettoverdienst zwischen 700 und 1.000 Euro haben. Das heißt, wir haben diesen Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" im Betrieb nicht verwirklicht. Es ist eine Differenz zu den Kolleginnen und Kollegen, die bei Siemens beschäftigt sind, von 30 bis 50 Prozent, die das am Monatsende ausmachen. Das sind also Armutslöhne. Wir haben auf der letzten Vertrauensleute-

sitzung Kollegen gehabt, die bei Siemens fest arbeiten. Die geben inzwischen den Leiharbeitern das Frühstück aus, weil die Kolleginnen und Kollegen ihre Familien nicht ernähren können. Wir haben mittlerweile auch eine Reihe von Leiharbeitern, das sind hochqualifizierte Facharbeiter, die aber als Helfer eingesetzt werden und mit diesen Niedriglöhnen zusätzlich noch ALG-II-Leistungen in Anspruch nehmen müssen, also Hartz IV. Es ist aber nicht nur so, dass dies dramatische Auswirkungen für die Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer hat, sondern bei einer Situation, wenn 50 bis 70 Prozent in der Produktion mit Leiharbeitsverträgen beschäftigt sind, ist dies auch ein enormer Erpressungsdruck gegenüber der gesamten Belegschaft. Diese Leiharbeiter sind aufgrund ihrer Armutslöhne darauf angewiesen, zum Beispiel jede Überstunde und jede Schicht mitzunehmen usw. Bei uns wurden im Schaltwerk über den Einsatz von Leiharbeitern auch die Wochenendarbeit erweitert und auch die Überstunden weiter erhöht. Das ist auch ein Beispiel dafür, dass es nicht nur die Leiharbeitnehmer betrifft, sondern auch die Stammbeslegschaft. Es ist auch so, dass diese in Tarifaueinandersetzungen geschwächt sind. Wir haben in einem Betrieb keinen einheitlichen Tarifvertrag. Das heißt, wir können nicht zur selben Zeit für dieselbe Tarifforderung eintreten.

Abgeordneter Dreibus (DIE LINKE.): Dann würde ich gern nochmals bei Herrn Dr. Promberger nachfragen. Es geht in unserem Antrag darum, die Möglichkeit zu schaffen, vom ersten Tag an bereits den Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" durchzusetzen. Sie beschreiben in Ihrer Stellungnahme, dass faktisch die Mehrheit oder jedenfalls etwa die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit kürzer als drei Monate sind. Wenn man jetzt eine Regelung schaffen würde, die drei Monate oder länger betrachtet als Grenzzeit für den Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Arbeit", führte das praktisch dazu, dass eine solche Regelung ins Leere stößt, jedenfalls für einen großen Teil der Arbeitsverhältnisse. Das heißt aus unserer Sicht, man muss jedenfalls deutlich unter die drei Monate kommen.

Sachverständiger Dr. Promberger: Die Antwort ist einfach: Das trifft zu. Circa 50 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse sind kürzer als drei Monate. Das würde heißen, bei einer dreimonatigen Aussetzungsfrist des equal pay würden ungefähr 50 Prozent der Belegschaft davon betroffen sein. Wir müssen uns vermutlich über eine Absenkungsfrist unterhalten, die deutlich kürzer ist, wenn wir davon den relevanten Teil der Branche erwischen wollen.

Abgeordneter Dreibus (DIE LINKE.): Vielleicht noch einmal in demselben Zusammenhang an Herrn Dombre: Es wird jetzt die Frage von Einarbeitungszeit thematisiert. Wie ist denn dieses Thema Einarbeitungszeit bei den üblichen Tarifverträgen geregelt?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Dort hat man sich darauf verständigt, dass in Bereichen mit bestimmten hohen Anforderungen zum Beispiel - in der chemischen Industrie haben wir solche Beispiele nicht - die gleiche Produktivität gegeben ist wie bei demjenigen, der im Prozess voll drin geblieben ist. Aber ich hatte in meinem Beispiel vorhin genannt: Der Fahrer eines Gabelstaplers hat diese Situation nicht, ein Fahrer eines Lkws genauso wenig, und ein Helfer auch nicht. Man muss hier ganz genau hinsehen, für welche Gruppen sich so etwas überhaupt rechtfertigen ließe.

Vorsitzender Weiß: Vielen Dank. Damit kommen wir zur Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, die ebenfalls fünf Minuten Fragezeit hat. Frau Pothmer hat sich gemeldet.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Promberger und dann nochmals an Herrn Promberger und den DGB. Zunächst einmal: Herr Jakob hat hier dargestellt, dass die Auffassung, dass über Leiharbeit Arbeitslose in Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt kommen, sich nicht wirklich so darstellt. Dazu hätte ich gern Ihre Auffassung. Teilen Sie die Auffassung von Herrn Jakob?

Zweitens würde ich gern das Spannungsverhältnis thematisieren, das aus meiner Sicht entsteht durch die Forderung, equal pay zu realisieren und andererseits auch einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag für Leiharbeit abzuschließen. Wie wirkt sich das in Bereichen aus, wo ein Tarifvertrag für Leiharbeit auf einem vernünftigen Niveau liegt? Der kann nur bei 7,50 Euro liegen, alles andere ist nicht existenzsichernd. Welche Wirkung wird es entfalten, wenn wir gleichzeitig die Forderung equal pay erheben und wie wirkt das insbesondere in Branchen im Dienstleistungsbereich, in denen es teilweise sehr viel niedrigere Löhne gibt? Wie kommen wir mit diesem Spannungsverhältnis zurecht? Wie wirkt das dann in der Übergabe in den ersten Arbeitsmarkt hinein?

Sachverständiger Dr. Promberger: Um nochmals auf die Arbeitsmarktwirkung von Leiharbeit zu sprechen zu kommen: Wir haben 2003, wo wir es noch genau analysieren konnten, 42,8 Prozent der Zugänge in Leiharbeit, die vorher arbeitslos waren. Dann müssen wir aber ans andere Ende des Beschäftigungsverhältnisses sehen und sagen, aus der Leiharbeit heraus gingen 2003 33,8 Prozent in die Arbeitslosigkeit. Das heißt, es werden Arbeitslose von der Leiharbeit aufgesogen, ein guter Teil geht aber auch wieder in die Arbeitslosigkeit. Zum zweiten Teil der Frage: Was ist besser, ein allgemeiner Tarifvertrag zur Leiharbeit oder equal pay? Ich halte dies für eine politische Frage, für die ich als Wissenschaftler nicht kompetent bin.

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir müssen von den Gegebenheiten ausgehen, die wir versuchen zu gestalten. Ich hatte es vorhin schon erwähnt: Wir haben einen Mindestlohntarifvertrag für die Zeitarbeit mit den beiden großen Verbänden BZA, IGZ, die 65 bzw. 66 Prozent abdecken. Die 50-Prozent-Klausel ist hier deutlich erfüllt. Wir müssen diesen Tarifvertrag deshalb zum Leben bringen, damit Dumpinglöhne, die teilweise bei fünf Euro liegen, verhindert werden. Mir liegen auch Arbeitsverträge vor mit Haustarifverträgen von 4,81 Euro; da ist der Bandbreite nach unten jede Möglichkeit gegeben. Wir brauchen diese Haltelinie, damit sich diese Haltelinie, die dann ab 1. Januar 2008 bei 7,31 Euro liegt, zumindest sich nach oben entwickeln kann. Wir brauchen die Stabilisierung, damit auch hier die öffentlichen Haushalte von ergänzenden Transferleistungen befreit werden. Wir wollen hier einen menschenwürdigen Lohn zahlen. Dazu haben wir uns und die Politik sich am 30.05.2006 bekannt. Deswegen gebe ich den Ball gern zurück. Es ist jetzt gefordert, an der Ecke die Hilfestellung zu geben, dass es in das Entsendegesetz aufgenommen wird. Die Zerrerei um das Thema Mindestlohn bei der Post macht natürlich nicht viel Mut, aber wir brauchen diese Lösung und deswegen spreche ich auch ganz bewusst zur linken Seite hinüber, zu den Abgeordneten der CDU/CSU.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine Nachfrage: Wenn wir einen Mindestlohn in dieser Größenordnung haben, den ich für voll gerechtfertigt halte, wie wirkt das - das war meine Frage - in Branchen, in denen die

Tariflöhne, wo es nicht um das verarbeitende Gewerbe geht, im Dienstleistungsgewerbe zum Beispiel, im Nahrungsmittelgenuss, also im Gaststättenbereich -,wenn es dort einen Mindestlohn von 7,00 Euro gäbe?

Sachverständiger Dombre (Deutscher Gewerkschaftsbund): In die Bereiche, in denen wir heute schon ganz geringe Entgelte haben, werden auch kaum Beschäftigte aus der Zeitarbeit vermittelt. Dies geht genau in die andere Richtung und von daher müssen wir uns diese großen Sorgen nicht machen.

Vorsitzender Weiß: Die Fragerunde ist damit insgesamt abgeschlossen. Ich danke insbesondere den Damen und Herren Sachverständigen und schließe die Anhörung.

Ende der Sitzung: 12.05 Uhr

Sprechregister

Bäumer, Thomas (Adecco Personaldienstleistungs GmbH) 958, 961
Brauksiepe, Dr. Ralf 955
Dombre, Reinhard (Deutscher Gewerkschaftsbund) 956, 958, 960, 962, 963
Dreibus, Werner 961, 962
Grotthaus, Wolfgang 958, 959
Hoff, Hanno-Lutz (Betriebsrat der Randstad Deutschland) 958
Hofmann, Ingrid 956, 957
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 955, 956, 961
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) 955, 959, 960
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 961
Kramme, Anette 958, 960
Lembke, Dr. Mark 956, 957
Lösekrug-Möller, Gabriele 960
Mast, Katja 959
Meckelburg, Wolfgang 956
Müller (Erlangen), Stefan 956
Mumme, Peter (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.) 961
Nahles, Andrea 958
Pothmer, Brigitte 962
Promberger, Dr. Markus 958, 959, 962
Rauen, Peter 957
Schiewerling, Karl 956
Schlagbauer, Jörg 959, 960
Smits, Gunter 955, 957
Weiß (Groß-Gerau), Gerald 955, 958, 961, 962, 963
Weitenhagen, Felix 961