

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

56. Sitzung

Berlin, Montag, dem 21. März 2011, 14:00 Uhr
Marie-Elisabeth-Lüders-Haus, Sitzungssaal MELH 3.101

Vorsitz: Abg. Max Straubinger (CDU/CSU)

Tagesordnung

Einzigster Punkt der Tagesordnung895

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des
Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes -**

**Verhinderung von Missbrauch der
Arbeitnehmerüberlassung** (BT-Drucksache
17/4804)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend),
Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und
Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend, Ausschuss für die Angelegenheiten der
Europäischen Union,*

b) Gesetzentwurf der Abgeordneten Jutta
KrellmannSabine ZimmermannDiana Golze, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Gesetz zur strikten Regulierung der
Arbeitnehmerüberlassung** (BT-Drucksache
17/3752)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend),
Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und
Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend, Ausschuss für die Angelegenheiten der
Europäischen Union)*

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

CDU/CSU

Connemann, Gitta
Lehrieder, Paul
Michalk, Maria
Schiewerling, Karl
Straubinger, Max
Weiß (Emmendingen), Peter

Fischbach, Ingrid

SPD

Hiller-Ohm, Gabriele
Juratovic, Josip
Kramme, Anette
Krüger-Leißner, Angelika
Lösekrug-Möller, Gabriele
Mast, Katja

FDP

Kober, Pascal
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard
Vogel (Lüdenscheid), Johannes

DIE LINKE

Kipping, Katja
Krellmann, Jutta
Zimmermann, Sabine

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

Ministerien

Bernstein, ORR Svante (BMAS)
Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)
Räuchle, RR Robert (BMAS)
Schulze-Bahr, RDin Clarissa (BMW)
Shahatit, RD Alexander (BMAS)
Voß-Gundlach, MDgn Christiane (BMAS)

Fraktionen

Aust, Dr. Andreas (Fraktion DIE LINKE.)
Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)
Kolodzik, Alexander (FDP-Fraktion)
Köppen, Kirsten (CDU/CSU-Fraktion)
Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Oeburg, ORRin Patricia (CDU/CSU-Fraktion)
Wischmann, Manuela (Fraktion DIE LINKE.)

Bundesrat

Kalus, RD Christoph (BE)
Piur, OAR Detlef (SN)
Pleß, VAe Brigitte (MV)
Schmidt, ORRin Vera (RP)
Thölke, VAe Rosemarie (BB)
Walz, SRin Mechthild (HB)

Sachverständige

Bosch, Prof. Dr. Gerhard
Buntenbach, Annelie (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Burkhard, Oliver (IG Metall)

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

Clarenbach, Dr. Anja (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.)
Düwell, Prof. Franz Josef
Enkerts, Volker (Bundesverband Zeitarbeit)
Holst, Dr. Hajo
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Junge, Olaf (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V.)
Schneider, Claus-G. (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.)
Schnitzler, Dr. Manfred (Bundesagentur für Arbeit)
Stolz, Werner (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.)
Wagner, Christa (IG Metall)
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)

56. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich entnehme der Uhr, dass es 14 Uhr ist. Es geht um den Gesetzesentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassung - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ auf BT-Drucksache 17/4804 und den Gesetzentwurf der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze und weiterer Abgeordneter der Fraktion DIE LINKE. „Gesetz zur strikten Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung“ auf BT-Drucksache 17/3752. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 17(11)431 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich folgende Erläuterung geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend der jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Ich bitte darum, dass die angesprochenen Sachverständigen auf die einzelnen Fragen direkt antworten. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten geben wird - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dazu einzeln auf:

Von der Bundesagentur für Arbeit Herrn Dr. Manfred Schnitzler, vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Herrn Dr. Ulrich Walwei, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Rainer Huke, vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. Herrn Werner Stolz, vom Bundesverband Zeitarbeit Herrn Volker Enkerts, vom Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. Herrn Claus-G. Schneider, vom Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V. Herrn Olaf Junge, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Annelie Buntenbach und Herrn Johannes Jakob, von der IG Metall Frau Christa Wagner und Herrn Oliver Burkhard sowie die Einzelsachverständigen Herrn Prof. Franz Josef Düwell, Herrn Dr. Hajo Holst und Herrn Prof. Dr. Gerhard Bosch.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der/die Sachverständige genannt wird, an die die Frage gerichtet ist. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Herr Kollege Lehrieder hat das Wort.

Abgeordneter Lehrieder (CDU/CSU): Meine Frage geht an das IAB, an Herrn Dr. Walwei. In den Debatten wird immer wieder behauptet, die Zeitarbeit habe Stamarbeitsplätze verdrängt. Verfügen Sie über Kenntnisse, die nachweisbar belegen, dass der Einsatz von Zeitarbeitsunternehmen die Beschäftigung von Stamarbeitnehmern tatsächlich vermehrt verdrängt?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Gesicherte Kenntnisse dazu liegen uns nicht vor, weil man im Grunde für valide Aussagen tief in die Entleihbetriebe hineinschauen müsste und auch in deren Personaldispositionen. Das heißt also, aus den verfügbaren Daten lassen sich keine abschließenden Folgerungen ziehen. Im Grunde handelt es sich bei der Frage nach dem Austausch von Stamarbeitskräften durch Leiharbeiter um ein Gedankenexperiment, in dem man sich letztendlich die Zeitarbeit wegdenken müsste. Man müsste sich dann fragen, was eigentlich mit der Beschäftigung anderweitig passieren würde. Das ist im Grunde das, was man als Problem zu analysieren hat. Dabei geht es nicht alleine um die Frage von Stamarbeitskräften und Zeitarbeit, sondern die Austauschbeziehungen sind viel komplexer. Es geht auch zum Beispiel um die Relation zum Einsatz von Selbstständigen sowie um die Relation zum Einsatz von Überstunden, von Mini-Jobbern, von befristeten Arbeitsverträgen. Wir würden insgesamt sagen, dass sich aufgrund der überwiegend kurzen Einsätze, die wir im Bereich der Zeitarbeit sehen, sich die Verdrängung von Stammkräften in Grenzen halten dürfte.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Weil jetzt noch mehrere Kollegen eingetroffen sind, begrüße ich Sie ebenfalls und begrüße auch die Bundesregierung in Person von Herrn Dr. Ralf Braukhsiepe. Nächste Frage geht an Herrn Kollegen Schiewerling.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an das IAB, an die Bundesagentur für Arbeit und an die Arbeitgeberverbände. Welche Bedeutung im Sinne des Anteils der Zeitarbeitnehmern an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen hat die Zeitarbeit in Deutschland, auch im Verhältnis zu den anderen EU-Mitgliedstaaten USA, Japan usw.?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Der Anteil der Zeitar-

beitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag in 2010 bei 2,9 Prozent. Wir müssen davon ausgehen, dass der Anteil inzwischen noch einmal leicht zugenommen haben dürfte. Wenn man internationale Vergleiche anstellt, muss man allerdings sagen, dass die Sozialversicherungspflicht etwas typisch Deutsches ist, so etwas gibt es längst nicht in allen Ländern der entwickelten Welt. Deswegen liegen für andere Länder lediglich Anteile an den Erwerbstätigen vor. Im Grunde sind da noch Selbständige, mithelfende Familienangehörige und andere Personen mit dabei. Es gibt Vergleichswerte für das Jahr 2008. Deutschland lag zum damaligen Zeitpunkt bei einem Erwerbstätigenanteil der Zeitarbeit von ungefähr zwei Prozent. Den höchsten Wert hatte das Vereinigte Königreich mit 4,1 Prozent. Die niedrigsten Werte hatten Dänemark und Spanien mit jeweils 0,7 Prozent. Die USA lag beispielsweise mit 1,7 Prozent knapp darunter, Japan mit 2,2 Prozent etwas darüber. Man muss sagen, international nimmt die Bedeutung der Zeitarbeit etwas zu, wenn man sich die letzten Jahre anschaut. Deutschland verzeichnete allerdings ein besonders starkes Wachstum, vor allem seit 2003.

Sachverständiger Dr. Schnitzler (Bundesagentur für Arbeit): Da das IAB und wir auf die gleichen statistischen Daten zurückgreifen, brauche ich zu diesen statistischen Daten nichts mehr hinzuzufügen. Lassen Sie mich lediglich ergänzen, dass in Zeiten des Aufschwungs, wie wir ihn jetzt erlebt haben, zu Beginn des Aufschwungs eine sehr große Anzahl von offenen Stellen aus dem Zeitarbeitsbereich gemeldet wurde. Viel mehr als aus anderen Umfeldern.

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Zu den Zahlen kann ich auch nicht mehr sagen. Auch wir greifen auf die gleichen Zahlen zurück. Wir werten diese aber so, dass die Zeitarbeit in Deutschland im europäischen und internationalen Vergleich noch Wachstumspotential aufweist. Wir haben also keinesfalls einen Stand, dessen Eindruck zum Teil - wenn man sich die Kampagnen der Gewerkschaften anschaut - hervorgerufen wird, dass hier flächendeckend Zeitarbeit zum Einsatz kommt.

Abgeordneter Weiß (CDU/CSU): Ich möchte meine Frage an DGB und BDA richten. In dem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen führen wir jetzt eine Regelung ein, um per Rechtsverordnung eine untere Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit zu definieren. Da würde mich interessieren, wie Ihre Einschätzung ist und deren Wirkung. Wir führen aber nicht - was in der öffentlichen Diskussion eine große Rolle gespielt hat - eine Regelung zu einem Datum ein, ab dem dann gleiche Bezahlung wie für die Stammbeslegschaft zu gewähren wäre und haben uns darauf beschränkt, die Tarifpartner aufzufordern, doch in ihren Tarifverträgen dazu Regelungen zu treffen. Deswegen würde mich interessieren: Gibt es denn seitens der Tarifpartner, die Sie mit repräsentieren, dazu eine Bereitschaft?

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich will damit beginnen, dass die Lohnuntergrenze aus unserer Sicht nicht ausreicht, um den Gesamtschutz für die Beschäftigten zu gewährleisten. Das ist wirklich eine untere Grenze. Es

ist gut, wenn es diese gibt bzw. geben soll, aber dies bedeutet ja nur, dass in Zukunft nicht noch weitere Unterbietungen z.B. durch grenzübergreifende Leiharbeit stattfinden können. Es bedeutet aber nur für wenige der Leiharbeiter wirklich eine Verbesserung. Dieses ausgesprochen große Lohngefälle bedeutet, dass Leiharbeit eben ein Beschäftigungsverhältnis 2. Klasse ist, weil zwei Kollegen nebeneinander arbeiten, von denen der eine die Hälfte weniger bekommt als der andere und damit auch Druck auf das Lohngefüge ausgeübt wird. Das ist mit dem Gesetzentwurf leider nicht geregelt.

Wir haben für gleichen Lohn für gleiche Arbeit plädiert, den der Gesetzgeber für die Branche sicherstellen müsste. Das ist auch weiterhin unbedingt nötig, denn wir werden das nicht über Tarifverträge lösen können. An einzelnen Stellen ist das sicherlich möglich, und wo es geht, auch sehr zu begrüßen. Aber wir brauchen eine gesetzliche Klarstellung, denn wir sind als DGB ja nicht die einzige Tarifvertrag schließende Partei. Auch wenn die CGZP jetzt inzwischen rückwirkend über das Bundesarbeitsgericht als Tarifpartner ausscheidet, ist das aber auch über Jahre weg eben eine der Gewerkschaften - Gewerkschaft will ich nicht sagen -, also eine der Organisationen gewesen, die unsere Tarifverträge unterboten hat. Es gibt nach wie vor andere wie den Handlungsgelhilfeverein oder eben die Christlichen Metaller, die immer noch Tarifverträge abschließen. In diesem Sinne liegt es nicht bei uns allein, wir haben keine Möglichkeit, über Tarifverträge wirklich für gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu sorgen. Der Gesetzgeber ist gefragt, um diesem Unterbietungsdruck einen Riegel vorzuschieben und hier für gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu sorgen.

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Auch die BDA hat sich für den Mindestlohn in der Zeitarbeit eingesetzt, besser gesagt für die Erstreckung des bereits faktisch in Deutschland fast flächendeckend bestehenden Mindestlohnes mit Blick auf 2011. Dafür wäre aus unserer Sicht das Entsendegesetz das richtige Instrument gewesen. Dieses Gesetz wurde ja gerade dafür geschaffen, Fälle abzusichern, in denen durch Entsendearbeitnehmer ggf. soziale Verwerfungen drohen. Der Weg über das AUG und die Lohnuntergrenze verdient sicherlich keinen Schönheitspreis, ist aber akzeptabel und wird das hoffentlich auch sicherstellen, dass es nicht zu solchen Verwerfungen kommt.

Ansonsten sind wir der Auffassung, dass die Tarifvertragsparteien diejenigen sind, die berufen sind, sicherlich besser, als es der Gesetzgeber je kann, die Arbeitsbedingungen auch in der Zeitarbeit sowie in jeder anderen Branche zu regeln. Auch die DGB-Gewerkschaften haben das mit dem Anfang letzten Jahres abgeschlossenen sehr langfristigen Tarifvertrag bis 2013 bewiesen. Ich möchte darauf hinweisen, dass es darüber hinaus in vielen Fällen Tarifverträge gibt, die eine Anlehnung an - ich will nicht sagen equal pay, aber doch einen equal Tariflohn vorsehen. Darüber hinaus gibt es jede Menge betriebliche Vereinbarungen, die in diese Richtung gehen und auch mit der Zustimmung der Gewerkschaften zustande gekommen sind. Insofern hoffe ich, dass es

gelingt, dass auch zukünftig entsprechende Regelungen gemeinsam mit den Gewerkschaften gefunden werden, die dann ein Einschreiten des Gesetzgebers ausschließen sollte.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) : Wenn Sie mir vielleicht noch diese Anmerkung zulassen: Der Umstand, dass der DGB dort auch tarifiert, zeigt natürlich, dass Zeitarbeit kein Arbeitsverhältnis 2. Klasse ist. Um das nochmal richtigzustellen.

Abgeordnete Michalk (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die BDA, den DGB, die Bundesagentur und das IAB. Mit dem Gesetzentwurf wird ja der Begriff der Gewerbmäßigkeit erweitert in den Begriff im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit und berührt damit auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die Aktivitäten für gemeinnützige Werkstätten für Behinderte und auch für gemeinnützige Integrationsprojekte. Droht die Gefahr, dass ein wirksames Instrument für die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt unwirksam wird? Was empfehlen Sie für eine gesetzliche Regelung, damit dieses Instrument für diesen Bereich der Behindertenarbeit weiter genutzt werden kann?

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die mit der Streichung der Gewerbmäßigkeit im AÜG verbundene Ausweitung sehen wir als bedenklich an, zum einen mit Blick auf die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung im Handwerk. Aber auch in dem von Ihnen angesprochenen Punkt. Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung wird zukünftig, wenn das so kommt, erlaubnispflichtig. Damit sind auch Behindertenwerkstätten betroffen, die versuchen, Arbeitnehmer in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und dafür natürlich auch längerfristige Einsatz- und Erprobungsphasen im ersten Arbeitsmarkt brauchen. Darauf haben wir auch in unserer Stellungnahme hingewiesen. Die Möglichkeit des Gesetzgebers ist aus unserer Sicht gegeben, dies als Ausnahme weiter zuzulassen. Natürlich sieht die Richtlinie vor, dass Arbeitnehmerüberlassung alles ist, was im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit stattfindet. Aber die Zeitarbeitsrichtlinie richtet sich nur auf Zeitarbeitsunternehmen, d.h. auf Unternehmen, die Arbeitnehmer zur Überlassung direkt einstellen. Um solche handelt es sich bei diesen gemeinnützigen Einrichtungen aus unserer Sicht nicht, so dass diese Ausnahme weiterhin möglich bleiben müsste.

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es wäre ja unbenommen, dass diese Firmen einen Antrag auf Erlaubnis stellen und das dann geprüft wird. Nach unserer Einschätzung sind diese Änderungen sinnvoll, die der Gesetzentwurf vorsieht. Aus unserer Sicht ist es sinnvoll, möglichst wenige Ausnahmen zu haben und die Gemeinnützigen hier in die normalen Regeln einzubeziehen, damit sie auch im Fall der Fälle einen Antrag stellen müssen. Über den kann ja dann entsprechend entschieden werden.

Sachverständiger Dr. Schnitzler (Bundesagentur für Arbeit): Die Bundesagentur begrüßt die Regelung des Gesetzentwurfes. Zum einen wird hier unserer Meinung nach die EU-Richtlinie korrekt umgesetzt, zum

Zweiten wird das Geschäft dieser Organisation ja nicht behindert, sondern, wie Frau Buntenbach sagte, sie bedürfen lediglich einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Die zu erlangen ist nicht so dramatisch schwer.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Aus Sicht der Forschung ist der Sachverhalt vergleichsweise schwer zu beurteilen. Wir können als IAB nicht auf wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Beschäftigung von behinderten Menschen auf sog. Außenarbeitsplätzen zurückgreifen. So etwas haben wir nicht. Von daher ist es auch ganz schwierig, die Effekte etwaiger Änderungen zu beurteilen.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Wenn wir jetzt am Donnerstag diesen Gesetzentwurf verabschieden werden, um Missbräuchen in der Arbeitnehmerüberlassung entgegenzutreten, sind dem doch zum Teil sehr schmerzhaft Debatten vorgegangen, in denen im Mittelpunkt unter anderem stets auch die Frage der Entlohnungsstruktur für Zeitarbeitnehmer gestanden hat. Und es gibt dort ebenso wie das Argument der Verdrängung von Stammarbeitsplätzen ein weiteres Argument, dass immer und immer wieder auch angeführt wird, dass grundsätzlich in der Zeitarbeitsbranche Lohndumping gepflegt würde. Dies wird gerade in den letzten Wochen durch einen Newsletter des DGB untermauert, in dem darauf verwiesen wird, dass die Zeitarbeit eine Branche sei, in der überproportional viele Niedriglohnverhältnisse bestehen würden. Zwar hat der Verfasser Ungenauigkeiten eingeräumt, aber die Studie bleibt bestehen. Vor dem Hintergrund möchte ich meine Frage an die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit, aber auch an das IAB, soweit es antworten kann und an den DGB richten. Wie beurteilen Sie diese Aussage, generelles Lohndumping sei die übliche Praxis in der Zeitarbeit? Wieviel Prozent der Arbeitsverhältnisse sind eigentlich Tarifverträgen unterworfen? Welche Grundlöhne sind nach den einschlägigen Tarifverträgen auch für ungelernete Mitarbeiter zu zahlen? Können die unterlaufen werden? Wie, in welchem Umfang und ist der Vorwurf in dem Newsletter berechtigt? Wie lässt sich ggf. auch die Entgeltstatistik der BA, auf die Bezug genommen wird, aufschlüsseln?

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Frau Connemann, wer soll von der Zeitarbeit antworten? Davon haben wir vier Vertreter.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Der Bundesverband Zeitarbeit.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Der Bundesverband Zeitarbeit, alles klar. Wer antwortet für die BDA?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir sind ja eigentlich nicht unmittelbar aufgefordert, aber unserer Auffassung nach – das habe ich ja schon angedeutet – gibt es nicht die Möglichkeit, die Vergütungsgrundsätze zu umgehen. Wir haben faktisch einen tariflichen Mindestlohn in der Zeitarbeit. Wenn der nicht eingehalten wird, gilt equal pay. Deswegen stellt sich für uns die Frage so nicht.

Sachverständiger Enkerts (Bundesverband Zeitarbeit): Zu Ihrer ersten Frage zum Lohndumping, Frau Connemann, kann ich mich Herrn Wolf anschließen. Wir haben mittlerweile einen einheitlichen Eingangslohn in der Zeitarbeit. Der liegt bei 7,60 Euro im Westen, im Osten bei 6,40 Euro. Das ist der niedrigste Lohn in der Zeitarbeit. Lohndumping gab es in der Vergangenheit in einigen Haustarifverträgen, die von Gewerkschaften mit einzelnen Zeitarbeitsbetrieben abgeschlossen worden sind. Nach meinem Kenntnisstand sind die alle gekündigt. Diese Haustarifverträge gibt es mittlerweile nicht mehr, so dass wir praktisch im Eingang flächendeckend bei 7,60 Euro im Westen liegen. Und ich kann Ihnen sagen, dass es eine ganze Reihe anderer Tarifverträge, auch von DGB-Gewerkschaften abgeschlossen, gibt, die noch weit darunter liegen und nicht nur im Osten, sondern auch im Westen.

Zu Ihrer Frage nach den Aufstockern. Es war Ihre Kernfrage, wie viele Aufstocker es in der Zeitarbeit gibt. Ich kann Ihnen sagen, dass es naturgemäß für die Zeitarbeitsbranche eine ganze Reihe von Aufstockern gibt. Allerdings so, wie der DGB das in seinem Newsletter schreibt - in anderen Publikationen ist das als Studie bezeichnet worden - stimmt das nicht. Der DGB hat festgestellt, 92.000 Aufstocker solle es in Zeitarbeitsverhältnissen geben. Der DGB hat allerdings dann gewisse methodische Unschärfen eingeräumt. Von diesen 92.000 Aufstockern nämlich sind nur 81.000 Vollzeitbeschäftigte und in diesen 81.000 Vollzeitbeschäftigten sind 33.000 laufende Zu- und Abgänge enthalten. Jedenfalls zu dem Stichtag, an dem das vom IAB erhoben worden ist. Das müsste Herr Dr. Walwei vielleicht noch einmal erläutern. Das heißt, wenn Sie diese laufenden Zu- und Abgänge abziehen, ist es nicht mehr jeder Achte, der in der Zeitarbeit aufstockt, sondern nur noch jeder Fünfzehnte. Das muss man hier noch einmal deutlich klarstellen. Da wird dann auch mit politisch motivierten Zahlen argumentiert. Von diesen übriggebliebenen 47.000 Aufstockern sind natürlich eine ganze Reihe Familien - wie das IAB feststellt - betroffen. Das ist aber eine ordnungspolitische, familienpolitische Maßnahme. Wenn gering Qualifizierte in der Zeitarbeit oder anderswo arbeiten, kann man nicht davon ausgehen, dass man mit einem Lohn von 7,60 Euro/Stunde eine zwei-, drei-, vierköpfige Familie ernähren kann. Das ist aber - wie gesagt - auch in anderen Branchen der Fall. Sie können allerdings davon ausgehen, dass die Zeitarbeit besonders betroffen ist. Sie ist deshalb so besonders betroffen, weil ein Drittel aller Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit im gering qualifizierten Bereich angesiedelt sind. Wenn Sie das mit der Deutschen Industrie vergleichen: In der Deutschen Industrie sind weniger als ein Prozent aller Arbeitsplätze Helfertätigkeiten.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Es gibt gar keinen Zweifel, dass es sich beim Bereich der Zeitarbeit um eine Niedriglohnbranche handelt. Das ist ja schon angeführt worden. Es gibt dort einen hohen Anteil von geringqualifizierten Personen, von Helfertätigkeiten. Was die in der Zeitarbeit tätigen Aufstocker angeht, die Zahlen, die uns hier vorliegen, Stichtag Juni 2010, sind tatsächlich diese 92.000, die eben

angesprochen worden sind. Das sind dann gut 13 Prozent der dort Tätigen, die noch auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen sind, also als Aufstocker zu sehen sind.

Was die Lohndifferenziale angeht: Systematisches Lohndumping können wir in dem Sinne weder bestätigen noch dementieren. Was man nur sagen kann, ist, dass Personen, die in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind, wenn man sie vergleichbaren Tätigkeiten an anderer Stelle gegenüberstellt, Lohn-differenzen zwischen 30 und 50 Prozent aufweisen. Das darf man natürlich so nicht machen; denn man muss natürlich sehen, woher diese Personen kommen, was hatten die bisher für eine Erwerbsbiographie und was für eine Qualifikation bringen sie mit. Wenn man all das kontrolliert, und das muss man in statistischen Analysen, dann liegt man bei einem Differential von 20 Prozent, die man nicht erklären kann. Und entscheidend ist letztendlich, inwieweit die Arbeitnehmerüberlassung dann eine Brücke in Beschäftigung auch außerhalb der Zeitarbeit in der mittleren und längeren Frist darstellt. Und das sollte aus unserer Sicht der entscheidende Aspekt sein.

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Gerade bei der Leiharbeit ist die umfassende Existenz von Tarifverträgen darauf zurückzuführen ist, dass im Gesetz steht, dass die Abweichungsmöglichkeit in equal pay über Tarifvertrag zu regeln ist. Von daher ist das keine Aussage darüber, wie viele Menschen tatsächlich unter Schutz stehen, sondern einfach, wie viele Menschen von equal pay abweichen. Das ist der erste Punkt.

Der zweite Punkt: Es ist gefragt worden, wie insgesamt im Moment das Lohngefüge bezogen auf unsere Studie aussieht. Soeben ist der Stundenlohn von 6,40 Euro zitiert worden. Da finde ich es nicht verwunderlich, wenn aufgestockt werden muss, weil das kein Lohn ist, von dem man wirklich leben kann. Das wollen wir angehoben haben. Gleichzeitig ist klar, die Zahl der Menschen, die hier auf Aufstockung angewiesen sind, haben wir in der Studie aus den Zahlen der Bundesagentur herauskristallisiert. Auf die beziehen sich diese 13 Prozent, die Herr Walwei bestätigt hat. Was dann heißt, jeder Achte ist ergänzend auf Hartz IV angewiesen, weil der Lohn in der Leiharbeit zum Leben nicht reicht. Das hat zur Folge, es werden über 500 Mio. Euro pro Jahr allein in der Branche Leiharbeit für das Aufstocken von Löhnen ausgegeben. Das ist eine Zahl, die aus einer Studie von Herrn Prof. Bosch hervorgeht, die Ihnen auch in seiner Stellungnahme zur Kenntnis gegeben worden ist.

Wenn wir sehen, welche Löhne hier zugrunde liegen, ist auch klar, dass das nicht zu ausreichenden Renten, zu einer ausreichenden Arbeitslosenversicherung oder Ähnlichem führen kann. Und dass wir hier dringend gleiche Löhne für gleiche Arbeit brauchen. Es ist gesagt worden, es liegt am Qualifikationsniveau, dass die Menschen in der Leiharbeit im Durchschnitt weniger bekommen als in anderen Bereichen. Sicherlich gibt es in der Leiharbeit auch mehr niedrig Qualifizierte als im Schnitt. Aber auch wenn wir das Niveau Helfer zu Helfer vergleichen, bei fester Anstellung auf der einen Seite und Leiharbeit auf der anderen Seite, haben wir eine immense

Lohnabweichung zu Ungunsten desjenigen, der in Leiharbeit steht. Aus der Automobilindustrie sind uns Fälle berichtet worden, wo jemand aus der Stammbesellschaft die linke Tür am Auto für 16 Euro die Stunde montiert und der auf der rechten Seite als Leiharbeiter dann für 10 Euro die Stunde. Das sind unerträgliche Zustände. Wenn es hier ganz offensichtlich so hohe Lohnunterschiede gibt und damit natürlich auch Löhne und Absicherungs-niveaus unterboten werden, haben wir in der Tat ein Beschäftigungsverhältnis zweiter Klasse, obwohl die Menschen Schulter an Schulter zusammenarbeiten. Deswegen sagen wir, dass der Gesetzgeber hier gleichen Lohn für gleiche Arbeit herstellen muss.

Die Begründung, dass niedrige Löhne deswegen gerechtfertigt seien, weil die Menschen über Leiharbeit wieder in den Arbeitsmarkt kommen, werden wir aus Gewerkschaftssicht so nicht gelten lassen; denn zum Einen macht die dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt nur 7 bis 10 Prozent aus. Das sind diejenigen, die es schaffen, aus Leiharbeit in feste Beschäftigung zu kommen. Gleichzeitig verschlechtern sich die Chancen für andere, weil feste Beschäftigung durch Leiharbeitsverhältnisse ersetzt wird. Da dreht sich dann wirklich etwas im Kreis, Die feste Beschäftigung ist dann gar nicht mehr da, weil sie inzwischen Leiharbeit ist, was sie dann auch bleibt. Das heißt, es entwickelt sich für die Menschen keine Perspektive. Deswegen lassen sich darüber auch nicht Lohnabweichungen in der Form erklären und die sind an der Stelle auch viel zu hoch.

Sachverständiger Stolz (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.): Ich glaube, das Problem der gerechten Lohnfindung in der Zeitarbeitsbranche liegt an dem Dreiecksverhältnis. Was wir zunächst mit unseren Tarifverträgen mit den DGB-Gewerkschaften erreicht haben, ist das Gleichbehandlungsgebot aus Sicht der Zeitarbeitskräfte zu realisieren und das zu 100 Prozent, inklusive der christlichen Gewerkschaften. Das heißt, der Schlosser, der in der Zeitarbeitsbranche eingestellt ist, hat genau den gleichen Lohn wie sein anderer Schlosserkollege in der Zeitarbeit, insoweit ist equal pay zu 100 Prozent erreicht. Was wir noch nicht erreicht haben ist der Vergleich zu den Kundenbetrieben, vor allen Dingen, wenn Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum dort eingesetzt werden. Wir als IGZ haben uns bereit erklärt genau über diesen Punkt noch einmal zu sprechen, obwohl bei unserem Tarifvertrag, genau wie bei den Kollegen vom BZA, der Abschluss bis Oktober 2013 gerade verabredet worden ist. Wie schafft man es - und das ist die öffentliche Diskussion - in den Hochlohnbranchen, die es natürlich gibt - es gibt auch andere, Herr Enkerts hat darauf hingewiesen, im Metallbereich zum Beispiel, im Bereich von IG BCE und zum Teil auch bei ver.di. Wie kann man hier dieses Delta vernünftigerweise so schließen, dass die Vorteile der Zeitarbeitsbranche, die Flexibilität auf der einen Seite, aber auch die Sicherheitsbedürfnisse der Zeitarbeitskräfte auf der anderen Seite, vernünftig austariert werden können. Wir sind als IGZ jedenfalls dazu bereit, diese Lücke zu schließen.

Abgeordnete Fischbach (CDU/GSU): Die Koalition sieht die Zeitarbeit als ein wichtiges arbeitsmarktpo-

litisches Instrument an, das uns in der Vergangenheit geholfen hat, wirtschaftliches Wachstum schnell in Beschäftigung umzuwandeln und gerade auch Arbeitslosen eine Beschäftigungschance zu geben. Meine Frage geht an Herrn Dr. Walwei und die Arbeitgeberverbände. Sehen Sie mit dem vorliegenden Gesetzentwurf weiterhin diese positive Beschäftigungswirkung der Zeitarbeit vorhanden? Sind sie da? Eine zweite Frage ist: Wie würden Sie diese Frage beantworten, wenn equal treatment ab dem ersten Tag ohne Ausnahmen gelten würde?

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Wir schätzen die geplanten Änderungen als eher moderat ein. Das ist nicht ein Zurückfahren der Hartz-Reform. Deshalb ist eigentlich auch nicht zu erwarten, dass es starke Änderungen mit Blick auf die Inanspruchnahme der Zeitarbeit aufgrund des Gesetzentwurfes geben wird. Die Änderungen, die hier vollzogen werden, schränken sicherlich die Zeitarbeit dort ein, wo Reputationsverluste drohen, also beispielsweise die Drehtüreffekte, extreme Niedriglöhne. Das sind Dinge, die schaden im Grunde der Reputation der Branche. Deshalb können die Änderungen durchaus zur Normalisierung und einer besseren Wahrnehmung der Branche in der Öffentlichkeit beitragen. Bei equal treatment muss man ganz klar sagen, dass dies ab dem ersten Tag und ohne Ausnahme die Zeitarbeit erheblich verteuern würde. Die Inanspruchnahme ginge dann definitiv zurück. Da muss man ganz klar sagen, dass dann Zugangshürden für wettbewerbschwächere Arbeitnehmer wachsen würden. Es käme im Grunde zur Rache des gut Gemeinten. Es ist eben schon ausgeführt worden, dass man aufpassen muss, wenn man auf der einen Seite etwas für die soziale Stabilisierung tun will, aber dabei nicht den Eintritt in den Arbeitsmarkt erschwert. Das ist die Balance vor der man steht.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich kann das im Wesentlichen unterstreichen, was Herr Dr. Walwei eben gesagt hat. Gerade im Aufschwung erweist sich aktuell die Zeitarbeit als ein ganz wichtiger Beschäftigungsmotor neben befristeten Arbeitsverhältnissen. Equal treatment ist schon betriebspraktisch gar nicht durchführbar. Und selbst eine Beschränkung auf equal Tariflohn ab der ersten Stunde würde den Beschäftigungsmotor abwürgen.

Stellvertretender Vorsitzende Straubinger: Danke schön und somit wechselt das Fragerecht zur SPD-Fraktion. Die Kollegin Kramme hat das Wort.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine erste Fragestellung geht an Prof. Düwell. Zielsetzung dieses Gesetzentwurfes ist auch die Umsetzung der europäischen Leiharbeitsrichtlinie. Meine Fragestellung lautet: Genügt dieser Gesetzentwurf den europäischen Vorgaben?

Sachverständiger Prof. Düwell: Dieser Entwurf genügt in mehrfacher Hinsicht den Anforderungen der Richtlinie nicht. Er leidet unter schweren handwerklichen Mängeln. Das wird schon deutlich, wenn es um die Frage der Definition der Arbeitnehmerüberlassung geht. In § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG n. F. wird das Merkmal „vorübergehend“ eingeführt. Das ist so

unbestimmt, dass kein Richter das näher konkretisieren kann. Ein kleines Beispiel: Im § 1 Absatz 3 AÜG a. F. haben wir dieses Merkmal schon für die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. Es kann eine Überlassung, die Jahrzehnte dauert, noch vorübergehend sein, wenn eine Rückkehrmöglichkeit besteht. Ich sehe die Gefahr, dass hier dieser Gesetzentwurf richtlinienwidrig ist. Das führt zu Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und wird sicherlich für Unsicherheit sorgen. Recht sollte kalkulierbar sein. Daran fehlt es. Das wäre relativ einfach zu bewerkstelligen, wenn man dort einige Maßstäbe vorgeben würde, was der Gesetzgeber unter vorübergehend oder nicht vorübergehend versteht. Dazu gehört erstens die Festlegung des Beurteilungszeitraums, zum Beispiel im Voraus oder im Nachhinein. Zweitens Maßstäbe für die Prognose, die anzustellen ist. Da gibt es gute Vorbilder. Man braucht nur in das geltende Recht zu schauen. Bei § 14 Absatz 1 TzBfG gibt es Rechtsprechung, die ohne Weiteres ausgewertet und hier fruchtbar gemacht werden kann.

Es fehlt darüber hinaus jede Form von Sanktionen. Das verstößt eindeutig gegen Artikel 10 Absatz 2 der Richtlinie. Abschreckende Sanktionen müssen im nationalen Recht enthalten sein. Vor dem Job-AQtiv-Gesetz gab es eine Rechtsprechung, die eine abschreckende Sanktion enthielt. Diese Sanktion bestand in der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher. Diese griff dann ein, wenn die üblichen Arbeitsbedingungen nicht eingehalten wurden und die Arbeitnehmerüberlassung sich mehr als Vermittlung darstellte. Das ist ebenso der Fall, wenn sie nicht vorübergehend ist. Diese Rechtsprechung ist vom Siebenten Senat des Bundesarbeitsgerichts unter verfassungsrechtlichen Aspekten aufgegeben worden. Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gesetzgeber ausdrücklich aufgefordert, hier nachzubessern. Er hat es bisher nicht getan und auch dieser Entwurf geht ohne Weiteres darüber hinweg. Das ist für Richter schwer zu verstehen. Aber es bedeutet, dass der Europäische Gerichtshof hier das letzte Wort hat. Jedes Gericht für Arbeitssachen, vermutlich auch, wenn es um Bußgelder geht, jedes Amtsgericht, kann von dem Recht und von der Pflicht, ein Ersuchen um Vorabentscheidung nach Luxemburg zu schicken, Gebrauch machen. Ich halte das schon allein unter diesem Gesichtspunkt, das Recht kalkulierbar zu machen, für einen schweren handwerklichen Fehler.

Es gibt natürlich noch einen dritten Gesichtspunkt, den ich dabei ansprechen möchte, nämlich: Die Richtlinie sieht eine starke Interessenvertretung der Arbeitnehmer, die überlassen werden, vor. Dazu enthält sie die Option, Schwellenwerte für die Stärke der betrieblichen Interessenvertretung so zu bestimmen, dass die Arbeitnehmer, die überlassen werden, im Entleiherbetrieb angerechnet werden. Von dieser Option ist kein Gebrauch gemacht worden. Das halte ich rechtspolitisch für zweifelhaft. Das ist natürlich nicht zwingend, aber, wenn man sich die Gesetzgebung anschaut, doch geboten. Das Betriebsverfassungs-Reformgesetz sah damals den Aspekt vor, dass nach drei Monaten Überlassung auch von Leiharbeitnehmern gewählt werden soll. In

der Regierungsentwurfs-Begründung stand ausdrücklich: Es wird anerkannt, dass diese überlassenen Arbeitnehmer Mitglied der Belegschaft des Entleiherbetriebs sind. Die Rechtsprechung hat gesagt: Ein solches Diktum in der Begründung reicht nicht. Das muss sich irgendwie im Wortlaut der Regelung niederschlagen. Daher müsste man sich doch heute zumindest Gedanken machen, ob man hier nicht auch nachbessert. Eine transparente Entscheidungsbegründung wäre erforderlich. Ich kann diese im Entwurf nicht finden. Also in mehrfacher Hinsicht: Ich halte diesen Entwurf für unzureichend

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich würde gerne nochmal nachfragen. Die EU-Richtlinie geht für die Leiharbeit vom Grundsatz aus: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Wie beurteilen Sie diesen Ansatz? Können Sie uns etwas dazu sagen, wie dies in anderen europäischen Ländern geregelt ist?

Sachverständiger Prof. Düwell: In anderen europäischen Ländern gibt es verschiedene Modelle. Deswegen sieht die Leiharbeitsrichtlinie zwei Modelle vor. Einmal eine Schaffung eines angemessenen Schutzniveaus durch eine unbefristete Leiharbeit. Die Alternative für den Fall, wenn es eine befristete Leiharbeit gibt: das Modell der Gegensteuerung durch equal pay und equal treatment. Das ist in Art. 2, Art. 5 Abs. 3 der Leiharbeitsrichtlinie so geregelt. Jetzt müsste man natürlich fragen, welches Modell wählt dieser Entwurf zum Ausgangspunkt? Da wird es etwas schwierig. Warum? Weil man natürlich in Deutschland die realen Verhältnisse und nicht nur die Verhältnisse auf dem Papier beachten muss. Es gilt ein alter Grundsatz, den Sie alle kennen: Papier ist geduldig. Entscheidend ist nicht nur das, was die Überschrift über einem Vertrag ist, sondern auch, was der Inhalt ist, als so wie der Vertrag durchgeführt wird. In Deutschland ist es so, dass ein großer Teil der Arbeitnehmerüberlassungen eben doch synchron durchgeführt wird und dass Überlassungsdauer mit Vertragsdauer übereinstimmt. Hier setzt meine Kritik an. Es hätte etwas geschehen müssen, wie man das Modell absichert, damit in Deutschland ein angemessenes Schutzniveau verwirklicht wird. Es wird auch ausgeblendet, dass in allen Tarifverträgen - also auch in den von den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen - Befristungsmöglichkeiten ausdrücklich aufgenommen sind. Das muss man sehen. Von daher müsste an sich eine klare Regelung getroffen werden und die wäre ganz einfach: Wenn befristet abgeschlossen wird, dann gilt equal pay.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wir haben ab dem 1. Mai 2011 die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa. Mich interessiert, ob aus Ihrer Sicht die Öffnung der Grenzen für Arbeitnehmer aus Osteuropa die Leiharbeit verschärft und ob die vereinbarte Lohnuntergrenze dazu geeignet ist, den Missbrauch zu verhindern oder ob Sie befürchten, dass es noch zu einem stärkeren Lohndumping kommt.

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Lohnuntergrenze, die vorgesehen ist, wird sicherlich die Möglichkeit, noch unter diese hier festgelegte Lohnuntergrenze zu gehen, ausschließen. Wir haben damit nicht mehr diese Verschlechterung zu befürchten, die mit grenzübergrei-

fender Leiharbeit auch hätte auf uns zukommen können, nämlich hier Leute zu haben, die zu 3 oder 4 Euro arbeiten. Gleichzeitig muss ich sagen, dass wir diese Lohnuntergrenze keinesfalls für ausreichend halten, um den Druck, der durch die Öffnung der Grenzen für Arbeitnehmer aus Osteuropa auf den Arbeitsmarkt ausgelöst wird, abzufangen. Es wäre dringend nötig gewesen, dieses hohe Lohngefälle - was nach wie vor in der Leiharbeit möglich und angelegt ist, weil wir immer noch nicht gleichen Lohn für gleiche Arbeit haben - auszuschließen. Es ist davon auszugehen, dass vor allem qualifizierte Arbeitnehmer wandern und durchaus auch in Branchen, in denen im Moment das Lohngefälle zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitern hoch ist, teilweise um bis zu 50 Prozent. Gerade die Betriebsräte der IG Metall und auch Betriebsräten aus anderen Branchen berichten von vielen solcher Daten und Fakten. Dieses Lohngefälle schließt dieser Gesetzentwurf leider nicht aus. Damit haben diese qualifizierten Arbeitnehmer, die wandern, keinen Schutz vor Lohndumping. Die soziale Situation wird weiter verschärft. Man muss dann noch sehen, wie weit ausländische Tarifverträge Abweichungen von equal pay bedeuten. Wenn das der Fall sein sollte, dann haben wir noch mal ein zusätzliches Problem. Was wir eigentlich brauchen, was aus unserer Sicht geholfen hätte, ist gleicher Lohn für gleiche Arbeit und das ab dem ersten Tag.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich auch an Frau Buntenbach. In Frankreich wird die Zeitarbeit offensichtlich viel positiver bewertet als in Deutschland. Woran liegt das Ihrer Meinung nach? Warum sind gleiche Entgeltbedingungen für den Deutschen Gewerkschaftsbund so wichtig? Ich möchte noch eine weitere kurze Frage anschließen: Es wurde schon gesagt, dass Leiharbeit als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt betrachtet wird. Teilen Sie diese Auffassung auch?

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Nein, wir teilen diese Auffassung nicht. Ich glaube, dass Leiharbeit nur einen sehr geringen Klebeffekt hat. Der liegt zwischen sieben und zehn Prozent. Das wiegt die Nachteile, die diese Form der Beschäftigung in der Masse hat aus unserer Sicht in keiner Weise auf. Insofern ist für uns der zweite wichtige Punkt, dass hier - was wir in Deutschland sehen - Leiharbeit wirklich massenhaft missbraucht wird, um Lohnunterbietung zu betreiben. Reguläre Beschäftigungsverhältnisse werden durch Leiharbeitsverhältnisse ersetzt, die erheblich billiger sind, auch im qualifizierten Bereich. Wenn wir inzwischen - nach der Krise - die Rekordmarke von einer Million Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche schon überschritten haben, dann liegt es auch daran, dass der Aufwuchs von Beschäftigung, wo er denn nach der Krise stattgefunden hat, fast ausschließlich in dieser Form der Beschäftigung, nämlich bei der Leiharbeit stattfindet und feste Anstellung bei den Betrieben direkt kaum noch vorgenommen wird. Das halten wir für eine Verschiebung am Arbeitsmarkt zu Lasten der Stammbeschäftigten, aber auch der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die dringend der Regulierung bedarf und wo eben gleicher Lohn für gleiche Arbeit durch den Gesetzgeber gebraucht wird.

Der Kostenvorteil, den der Arbeitgeber durch Lohndumping hat, führt zu einer Ausweitung der Leiharbeit. Gleichzeitig werden die Arbeitgeberrisiken immer mehr auf die Beschäftigten abgeladen. Deswegen hat der Gesamtschutz der Beschäftigten aus unserer Sicht eine große Bedeutung wie auch die Umsetzung der EU-Richtlinie mit dem gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Wenn in anderen Ländern, wie in Frankreich zum Beispiel, sogar eine Präkaritätszulage gezahlt wird, dann bedeutet das, dass der eigentliche Zweck der Leiharbeit, nämlich die Spitzen der Produktion flexibel abfangen zu können, dann auch entsprechend honoriert wird. Leiharbeit ist eine höhere Belastung und eine schwierigere Tätigkeit. Deswegen bedarf es hier eigentlich ebenso einer Präkaritätszulage, wie in Frankreich. Das - finde ich - ist zumindest die richtige Richtung, in die man da schauen kann.

Abgeordneter Juratovic (SPD): Meine Frage richtet sich an die IG Metall. In der Diskussion werden die Leiharbeiter häufig als Arbeitnehmer zweiter Klasse benannt. Wie sieht die betriebliche Praxis zwischen Leih- und Stammarbeitnehmern aus? Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat bzw. wo sind die Grenzen der Mitbestimmung?

Sachverständiger Burkhard (IG Metall): Wir erleben 2-Klassen-Gesellschaften in Betrieben. Das ist eine Erfahrung von Ungerechtigkeit, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben, und letztendlich eine nicht akzeptable Praxis. Ich gebe mal ein ganz einfaches Beispiel: Leiharbeiter erhalten in der Regel 30 bis 50 Prozent weniger Lohn, zahlen aber in der Kantine einen Preis für ein Gasteessen, um es einfach mal ganz plastisch zu machen mit einem sehr kleinen Beispiel. Diese Ungerechtigkeit ist so nicht mehr zu akzeptieren. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates der Stammbetriebe sind ausgesprochen begrenzt. In der wichtigsten Frage - nämlich dem Einfluss auf die Eingruppierung des Leiharbeiters - haben die Betriebsräte dort keinerlei Möglichkeiten einzuwirken. Das ist einer der wichtigen Punkte. Ich glaube, dass Leiharbeiter in den Betrieben - auch in der Metall- und Elektroindustrie - Benachteiligungen erfahren. Aber gleichzeitig besteht das Paradoxon zu überlegen, dass sie gerne Stammbeschäftigte werden wollen. Das heißt, sie sind dort immer versucht, in den Betrieb hineinzukommen. Wir haben das untersucht in den vergangenen Wochen. 1.500 Betriebsräte haben wir in Nordrhein-Westfalen befragt und von 100 Neueinstellungen - deswegen stimmen Ihre Zahlen nicht so ganz, meine Herren - erfolgen derzeit 42 Prozent über Leiharbeit und 43 Prozent über Befristungen. Das, was dort gerade anwächst, ist das große Problem, weil es nämlich zur Verdrängung von Stammarbeitsplätzen durch Leiharbeit führt. Damit können wir uns nicht zufrieden geben.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht ebenfalls an die IG Metall. Die Bundesregierung hat mehrfach öffentlich verkündet, für equal pay mögen doch die Tarifvertragsparteien sorgen. Ich weiß auch, dass Sie einen wunderbaren Tarifvertrag für den Bereich der Stahlindustrie abgeschlossen haben. Sehen Sie die Möglichkeit, weiter hinausgehend

eine ähnliche Regelung zu erhalten? Ich bin mir sicher, Sie kooperieren natürlich auch mit anderen Gewerkschaften. Sehen Sie dort die Möglichkeiten, eine flächendeckende equal-pay-Regelung herbeizuführen?

Sachverständiger Burkhard (IG Metall): Ich finde diesen Tarifvertrag auch wunderbar. Es ist der erste Flächentarifvertrag, der es möglich macht, gleiche Arbeit für gleiches Geld zu bekommen. In der Stahlindustrie sind die Verhältnisse ein klein wenig anders. Das dürften die Herren vom Arbeitgeberverband hier auch alle wissen. Dort haben wir einen sehr hohen Organisationsgrad von 90 Prozent. Eine Kultur, die sich quasi darin bewegt, dass Montanmitbestimmung noch gelebt und nicht nur darüber gesprochen wird. Ich glaube, es ist nicht vergleichbar mit Situationen, die wir in Dienstleistungsbereichen haben. Ich meine, natürlich haben wir dort Einiges gemacht. In der Stahlindustrie z. B. so ein bisschen nach dem Feuerwehrprinzip: retten, löschen, bergen. Der Brandschutz muss aber schon vom Gesetzgeber kommen: gleiche Arbeit für gleiches Geld. Das brauchen wir als ein Prinzip per Gesetz. Dafür taugt der Stahlabschluss auch nicht. Dies als Referenz für politische Untätigkeit zu rechtfertigen, das wäre mir zu wenig.

Abgeordnete Krüger-Leißner (SPD): Ich hätte den DGB nochmal gefragt: Ist die Leiharbeitsbranche tatsächlich ein Jobmotor und Sprungbrett in regulär gesicherte Beschäftigungsverhältnisse?

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Nein, aus unserer Sicht ist sie das nicht. Der Klebeffekt - ich habe vorhin die Zahlen gesagt, 7 bis 10 Prozent - ist viel zu gering. Wir haben eine Ersetzung von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeitsverhältnisse, die nicht hinnehmbar ist, was u.a. daran liegt, dass hier Lohndumping betrieben wird. Wir brauchen gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Denn wir brauchen mehr reguläre Beschäftigung, vernünftige Beschäftigung mit Perspektive, in die die Leute am ersten Arbeitsmarkt und in den Firmen direkt auch hineinkommen können, aber diese Arbeitsplätze werden im Moment durch Leiharbeit blockiert.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke schön, und damit wechselt das Fragerecht zur Fraktion der FDP Herr Kollege Kolb

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Ja, vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage möchte ich an die Zeitarbeitsverbände aber auch an BDA, DGB und IG Metall stellen. Wir sehen ja mit dem jetzt hier heute vorgelegten Gesetzentwurf die Einführung einer Lohnuntergrenze vor. Voraussetzung für die Einführung einer solchen Lohnuntergrenze ist ja, dass sich die Tarifvertragsparteien in der Zeitarbeit auf ein bundesweit geltendes Mindeststundenentgelt verständigen. Vor dem Hintergrund des Fahrplans, wenn ich das jetzt so abschätze, wird der abschließende Bericht im Bundesrat dann irgendwann Mitte April sein. Vor dem Hintergrund des Fahrplans - ab 1.5. ist es ja die Freizügigkeit, die immer auch als Begründung für die Notwendigkeit gesehen wurde -, wie schätzen Sie denn die Chancen, dass die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit zeitnah dann nach dem

Inkrafttreten der geplanten gesetzlichen Änderungen gemeinsam einen Antrag auf Erstreckung einer tariflich vereinbarten Lohnuntergrenze stellen können?

Sachverständiger Stolz (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.): Herzlichen Dank für die Frage, Herr Dr. Kolb. Sie wissen, wir haben schon vor vier Jahren einen ersten Aufschlag gemacht, zusammen mit den DGB-Gewerkschaften einen Mindestlohntarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche über das Arbeitnehmerentsendegesetz einzuführen. Wir waren jetzt auch wieder tätig. Wir haben vor einigen Monaten einen weiteren Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen. Wenn ich den Gesetzesvorschlag hier richtig verstanden habe, wird praktisch ja das gesamte Verfahren des Arbeitnehmerentsendegesetzes in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz adaptiert. Insoweit sind wir eigentlich präpariert und können zusammen zumindest mit dem Kollegen des BZA - ich nehme an aber auch weitergehend - die Dinge, die da materiell vereinbart worden sind, so schnell auch auf den Weg bringen, dass der Verordnungsgeber - wenn ich das richtig verstanden habe, ist es das BMAS allein und nicht das Bundeskabinett -, dann auch bis zum 1.5. die Dinge umsetzen kann.

Sachverständiger Enkerts (Bundesverband Zeitarbeit): Wir haben ebenfalls bereits einen Mindestlohntarifvertrag mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen. Der gilt im Moment. Der ist bis 2013 mit den Gewerkschaften vereinbart und es ist praktisch eine ganz leichte Übung für alle Arbeitgeberverbände - der AMP kann vielleicht auch gleich noch einmal für sich selber sprechen - einen gemeinsamen Antrag beim BMAS einzureichen, das ja auch zuständig sein wird für die untere Lohnuntergrenze im AÜG. Kein Problem.

Sachverständiger Huke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Für uns war Voraussetzung zur Unterstützung der Bestrebungen nach der Erstreckung eines Mindestlohnes, dass man hier zu einem einheitlichen untersten Lohn kommt. Diese Voraussetzungen sind seit geraumer Zeit gegeben. Von daher gehe ich auch davon aus, dass man jetzt zeitnah mit Inkrafttreten des Gesetzes, aber vielleicht eher schon, den entsprechenden Antrag stellen wird.

Sachverständige Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund): Auch ich sehe an der Stelle kein Problem. Es liegt ein Tarifvertrag vor. Weiteres liegt dann nicht in unserer Hand. Es wäre ja auch schon lange möglich gewesen, über das Arbeitnehmerentsendegesetz eine Lohnuntergrenze einzuziehen. Es gab auch schon vorher einen Tarifvertrag, der gemeinsam vereinbart war. Wenn das Kabinett es gewollt hätte, hätten wir schon lange eine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit. Ich will aber gleichzeitig noch einmal sagen, dass die Lohnuntergrenze aus unserer Sicht nicht ausreichend ist. Bezogen auf die Vorbereitung auf den 1. Mai, muss vor allem für gleichen Lohn für gleiche Arbeit gesorgt werden.

Sachverständiger Burkhard (IG Metall): In der Tat, den Ausführungen meiner Kollegin Buntenbach ist kaum was hinzuzufügen, außer dass diese Lohnuntergrenze geeignet ist, weiteres Dumping unterhalb

des bisherigen Dumpings zu verhindern. Das müssen wir uns immer wieder vor Augen führen. Wenn das so gewollt ist, machen wir das mit, aber ich glaube, es ist immer noch nach wie vor richtig, gleiches Geld für gleiche Arbeit zu fordern.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Und jetzt noch Herr Walwei:

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Herr Walwei war nicht dabei, aber es sind noch zwei weitere Zeitarbeitsverbände vertreten, Herr Vorsitzender. AMP und IGZ haben schon geantwortet. Will noch jemand von den Zeitarbeitsverbänden etwas sagen?

Sachverständiger Schneider (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.): Wir als AMP haben mit den Christlichen Gewerkschaften ebenfalls einen Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen, der auf dem gleichen Niveau ist wie die zwischen BZA, IGZ und den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Mindestlohntarifverträge. Von unserer Seite gibt es kein Problem, das zügig und sofort umzusetzen.

Sachverständiger Junge (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.): Es gilt genau das Gleiche, was Herr Schneider eben gesagt hat.

Abgeordneter Vogel (FDP): Wir haben eben schon von Herrn Walwei gehört, dass er sagt, equal pay gut zu finden und das dem ersten Tag für die Geringqualifizierten, wenn ich Sie richtig verstanden habe. Meine Frage geht daher jetzt an IAB und BA. Was könnte denn gerade für die geringer Qualifizierten getan werden, dass der Steg, so wie Sie die Zeitarbeit einmal beschrieben haben, in den ersten Arbeitsmarkt ausgebaut wird? Ist da Qualifikation die Antwort oder gibt es darüber hinaus noch Weiteres? Und die Frage dann auch an die Zeitarbeitsverbände: Wie bewerten Sie denn die Qualifikationsanstrengung gerade für Hilfsarbeiter Ihrer Branche? Was könnte möglicherweise aus Ihrer Sicht noch mehr getan werden?

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Alle Zeitarbeitsverbände, Herr Vogel?

Abgeordneter Vogel (FDP): Gerne IGZ. Die ändern beiden machen ja eh eine gemeinsame Stellungnahme. Die können ja dann zusammen agieren.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Herr Dr. Walwei.

Sachverständiger Dr. Walwei (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Vielleicht nur noch einmal ganz kurz zum Thema equal pay. Die Aussage von meiner Seite sollte auch nicht missverstanden werden, denn wir sind der Meinung, dass, wenn die Produktivität wächst, letztendlich keine Anpassung der Löhne nach oben erfolgen sollte. Die sollte nur dann möglichst auch nicht abrupt erfolgen, weil dies natürlich auch wiederum Umgehungstendenzen freisetzen würde. Von da aus wäre eine schrittweise Anpassung sehr sinnvoll auch im Sinne der sozialen Stabilisierung.

Die andere Frage, die sich stellt, ist die nach den Übergängen. Dabei geht es ja letztendlich um zwei Brücken, die man zu betrachten hat. Die eine Brücke geht sozusagen aus der Arbeitslosigkeit in die Be-

schäftigung hinein. Da spielt in der Tat die Zeitarbeit eine sehr bedeutende Rolle. Die andere Brücke, über die eben sehr stark gesprochen worden ist, ist diejenige aus der Zeitarbeit heraus in andere Branchen. Um dies zu bewerkstelligen, ist sicherlich Qualifizierung ein ganz bedeutendes Thema. Da sind sicherlich auch die Zeitarbeitsagenturen selber gefragt. Was auch natürlich sehr bedeutend ist, ist, dass die Personen selber den Status der Beschäftigung ausnutzen und diesen - sagen wir mal - verbesserten Status gegenüber einem Arbeitslosen auch insofern ausnutzen, als sie eben nicht nur bei dem Entleihbetrieb anklopfen. Das ist nur eine Option. Das wäre der Klebseffekt im engeren Sinne. Darüber hinaus verbessern sie ihren Lebenslauf und können auch zu anderen Arbeitgebern gehen. Deswegen ist auch die Suche ein ganz wichtiges Element, um die Arbeitsmarktposition zu verbessern.

Sachverständiger Dr. Schnitzler (Bundesagentur für Arbeit): Um eine arbeitslose Person in Arbeit zu bringen, wenden wir das Vier-Phasen-Modell an, das heißt, wir schauen, wo die Person steht, wo sie hin will und was sie für Qualifikationen braucht. Das machen wir mit jeder Person, die arbeitslos ist, egal in welche Branche sie nun hineinwachsen will. In dieser Situation bekommt die Person eine Qualifizierung, die benötigt wird. Die Qualifizierung in der Zeitarbeit selber ist für uns natürlich auch ein großes Stück weit Verantwortung der Unternehmen, wie bei jedem anderen Unternehmen auch. Hier kann man u. U. noch auf das Programm der Bundesagentur zurückgreifen, nämlich WeGebAU, welches speziell für Geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen gedacht ist.

Sachverständiger Stolz (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.): Herr Vogel, wie Sie unserer Stellungnahme heute entnehmen konnten, haben wir gerade darauf hingewiesen, dass im einfachen Helferbereich der Punkt Qualifizierung und Ausbildung ein ganz zentraler Punkt ist. Deswegen haben wir zusammen mit den DGB-Gewerkschaften auch erstmalig in unserem Tarifvertrag eine solche Qualifizierungsklausel implementiert und hoffen, dass wir bis zum Ende des Jahres hier auch Strukturen schaffen, die dies glaubhaft dann auch umsetzen. Denn das Zeitarbeitsmodell ist ja kein Modell, das zu 100 Prozent die Menschen verlieren will über den Steg, wie Sie ihn beschrieben haben bzw. das IAB es beschrieben hat, sondern das Potential der Zeitarbeitsfirmen sind ja gerade die Arbeitskräfte, die man möglichst lange auch behalten will. Um hier aber „Zeitarbeitskarrieren“ zu gewährleisten, muss man für diese Mitarbeiter auch etwas tun und vor allem im einfachen Helferbereich auch für sog. Aufstiegsmobilität sorgen. Ich glaube, das schafft berufliche Qualifizierung und Weiterbildung in einem besseren Maße, als wenn man hier nur über Lohnbestandteile redet. Den Menschen muss geholfen werden, damit man hier tatsächlich zu einer Weiterentwicklung kommt.

Wir haben vorhin die Zahl gehört, ein Prozent aller Arbeitsverhältnisse in den Wirtschaftsbereichen sind nur noch Helfertätigkeiten. Wir haben aber diese Menschen, die darauf angewiesen sind, diese Helfertätigkeiten auszuüben, im großen Stil, denken Sie

mal an das große Migrationspotential, das wir haben in Deutschland. Wer kümmert sich eigentlich in Deutschland noch außerhalb der Zeitarbeit um diese Menschen, dass sie wieder integriert werden in den ersten Arbeitsmarkt? Insoweit sehen Sie, dass dies eine große und bedeutende Aufgabe ist, die die Branche hier zu schultern hat.

Sachverständiger Enkerts (Bundesverband Zeitarbeit): Wir qualifizieren bereits heute in der Praxis sehr viele Geringqualifizierte über verschiedene Modelle. Da gibt es modulare Ausbildungen, Zertifizierungen usw. und so fort. Sie haben recht, Herr Vogel, gerade diese Menschen würde es am härtesten treffen, wenn wir ein equal pay oder sogar equal treatment in der Zeitarbeitsbranche bekämen. Denn diese Personengruppen würden nicht mehr nachgefragt werden. Wenn Sie bitte zur Kenntnis nehmen, dass ein Drittel aller Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche, und das sind fast 300.000 Menschen, dann keine Beschäftigung mehr finden oder nicht mehr so leicht in Beschäftigung zu integrieren sind, dann würde das ein großes arbeitsmarktpolitisches Problem. Aber - und da stimme ich Herrn Stolz sehr zu - wir müssen uns im Bereich Weiterbildung dort auch mit unseren Tarifpartnern kurzschließen. Sie haben das getan, Herr Stolz, wir werden das auch noch in unseren Tarifverhandlungen weiter entwickeln. Helfer sind zu equal treatment-Bedingungen in der regulären Wirtschaft nicht zu beschäftigen. Ich würde sagen, diese Stellen würden ins Ausland verlagert werden und das wäre die schlimmste Folge für die betroffenen Menschen.

Abgeordneter Dr. Kolb (FDP): Die Frage kann ich noch stellen, aber die Antwort wird knapp werden. Mich würde interessieren, wie sich die Einführung der Lohnuntergrenze denn jetzt auf die Bezahlung in der Branche auswirkt, nachdem wir ja schon faktisch für 98 Prozent der Beschäftigten einen tariflichen Mindestlohn haben. Eine Frage vielleicht an BZA und IDZ, wenn das geht?

Sachverständiger Stolz (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.): Ich glaube, die Antwort kann man kurz machen. Wo alle eh schon den Mindestlohn zahlen, gibt es jedenfalls in Deutschland gar kein Problem, diese Dinge auch umzusetzen, ohne dass es hier zu großen Friktionen kommt.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke schön. Damit wechselt das Fragerecht an die Fraktion DIE LINKE. Frau Krellmann bitte.

Abgeordnete Krellmann (Die LINKE.): Meine Frage richtet sich an Dr. Hajo Holst. Ich erinnere mich noch an die Zeit 2003. Da gab es trotzdem Leiharbeit, da war die Welt noch in Ordnung, da wurde equal pay gezahlt und die Deutsche Wirtschaft ist nicht zusammengebrochen. Sie schreiben jetzt in Ihrer Stellungnahme, dass seitdem so etwas wie ein Funktionswandel stattgefunden hat. Meine Bitte ist, erläutern Sie das doch noch ein bisschen mehr und erläutern Sie auch insbesondere, inwieweit die beiden Gesetzesentwürfe, die ja zur Beurteilung auf dem Tisch liegen, dazu dienen, die sich abzeichnenden Probleme auch entsprechend zu lösen.

Sachverständiger Dr. Holst: Der Funktionswandel von Leiharbeit verweist auf den Aspekt der Nutzungsmotive. Warum setzen Einsatzbetriebe Leiharbeit ein? Herr Dr. Walwei hat vorhin schon darauf hingewiesen, dass das gar nicht so leicht ist, das herauszufinden. Es gibt aber seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2003 durchaus eine Verschiebung in Nutzungsmotiven; das lässt sich an verschiedenen Studien nachweisen. Wir haben uns das genauer angesehen, auch unter dem Aspekt, dass gerade die Art, wie Leiharbeit eingesetzt wird, entscheidend ist für die Folgen für die Betroffenen. Sowohl die Risiken, die in einem Leiharbeitsverhältnis liegen, aber natürlich auch die Chancen, die ein solches Leiharbeitsverhältnis beinhaltet. Und wir sehen seit 2003 einen Wandel der Leiharbeit von einem Flexibilisierungsinstrument mit dem Unternehmen auf vorübergehende Auftragspitzen und kurzfristiger Personalbedarf reagieren hin zu einem Instrument der Risikoexternalisierung und Kostenreduktion. Leiharbeit wird eingesetzt, um einen Teil des unternehmerischen Risikos an die Beschäftigten weiterzureichen, die Kosten zu reduzieren und Tarifverträge zu umgehen. Damit ich hier an dieser Stelle nicht falsch verstanden werde, das heißt nicht, dass alle Unternehmen Leiharbeit so einsetzen und alle Leiharbeiter genau mit diesem Ziel eingesetzt werden. Es gibt aber eine ganze Reihe von Befunden, die deutlich machen, dass dieses Nutzungsmotiv, diese Einsatzstrategie wichtiger wird. So gibt es eine Befragung der Universität Nürnberg Erlangen. Lassen Sie mich zitieren aus dem letzten Herbst: Das im Maschinenbau verarbeitende Gewerbe ist klein und mittelbetrieblich geprägt, es ist ein Bereich, der eher unwahrscheinlich ist für die Leiharbeitsnutzung. Dort haben 77 Prozent der Leiharbeit nutzenden Betriebe gesagt, wir setzen Leiharbeiter vor allem ein - und jetzt das Zitat - „wegen der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis schnell und unbürokratisch zu beenden“.

Es gibt eine ganze Reihe weiterer Befunde, die in die gleiche Richtung weisen. Was sind die Folgen? Wir nennen das strategische Nutzung von Leiharbeit, hin zu einem Instrument der strategischen Unternehmensführung. Auf der betrieblichen Ebene sehen wir eine dauerhafte Spaltung der Belegschaft. Auch das ist klar. Es liegt in den Zielen einer solchen Art der Nutzung von Leiharbeit, dass eben keine oder nur sehr wenig Übernahmen stattfinden. Wenn ich Leiharbeit einsetze, um das unternehmerische Risiko zu externalisieren und den Lohn zu reduzieren, dann übernehme ich Leiharbeiter eben gerade nicht. Die Statusunterschiede verschwinden auch nicht, wenn in vielen dieser Betriebe die Leiharbeiter längst die gleiche Arbeit verrichten wie die Stammbeschäftigten. Für die Leiharbeiter heißt es in der Regel, dass sie einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind; das hat man in der Krise auch gesehen. Dass sie an erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt sind, auch darauf sind die verschiedenen Sachverständigen bereits eingegangen. Und natürlich, dass die Qualifizierungschancen stark beeinträchtigt sind. Die Spaltung der Belegschaft ist aber kein reines Arbeitsmarktphänomen. Wir haben uns das genauer angesehen. Die Integrationseffekte der Leiharbeit, die hier bereits angesprochen worden sind -

gerade im geringqualifizierten Bereich würde ich davor warnen, das als reine Integrationseffekte zu sehen. Wenn wir gesamtwirtschaftlich eine Leiharbeitsquote von 3 Prozent haben und im Helferbereich das Zehnfache, dann sagt das nicht automatisch, dass das ein reiner Integrationseffekt ist, sondern das ist genau der Bereich, in dem auch Verdrängung stattfindet. Denn viele von denjenigen, die als Helfer eingesetzt und die auch als Helfer entlohnt werden, haben natürlich eine Ausbildung und sind nicht in dem Sinne geringqualifiziert.

Die Externalisierung von Risiken ist kein rein individuelles Problem, es betrifft im Grunde die gesamte Gesellschaft. Sie belastet die Haushalte der Bundesagentur und der sozialen Sicherungssysteme. Wenn ich mir jetzt die beiden Gesetzesänderungen anschau, welche Effekte haben die beiden? Als Soziologe kann ich die Entwicklung nur beschreiben und einschätzen. Was politisch gewollt ist, ist eine andere Frage. Dazu kann ich an dieser Stelle natürlich nichts sagen. Wenn durch die Entwicklung der Leiharbeit hin zu einem Instrument der Risikoexternalisierung Kostenreduktion gewollt ist, dann ist im Grunde keine weitere Regulierung notwendig. Wenn man aber sagt, nein, die originäre Funktion der Leiharbeit ist das Abdecken von Auftragsspitzen und des kurzfristigen Personalbedarfs, dann ist eine weitere Regulierung notwendig.

Aus der Perspektive des Funktionswandels und seiner Folgen sind meist zwei Elemente zentral, die sogenannte Drehtürklausel zur Vermeidung des Missbrauchs von Leiharbeit und die Umsetzung der europäischen Leiharbeitsrichtlinie im Hinblick auf das Argument vorübergehender Einsatz. Ich denke, dass der Vorschlag der Bundesregierung dort wenig Auswirkungen haben wird. Natürlich wäre der Fall eines großen deutschen Discounters, der in den Medien groß diskutiert worden ist, mit der Drehtürklausel verhindert oder zumindest eingeschränkt worden. Aber meines Erachtens liegt das Problem nicht oder weniger darin, dass ein Unternehmen eine Tochterfirma gründet, um reguläre Beschäftigungsverhältnisse durch Leiharbeit zu ersetzen, sondern dass das überhaupt passiert. Aus der Perspektive der Betroffenen und der Arbeitsmarktentwicklung ist es erst einmal relativ egal, wem die Gewinne aus der Überlassung von Arbeitnehmern zufallen, einer Konzerntochter eines großen Anbieters oder einer kleinen regionalen Verleihfirma. Zudem wird die Regulierung meines Erachtens dem dauerhaften Charakter des Leiharbeitseinsatzes wenig beikommen. Die Forderung der europäischen Richtlinie nach einer zeitlichen Befristung wird relativ weit gefasst. Eine flexible Zeitkomponente, so heißt es in der Begründung. Damit wird die Entscheidung, ob ein Einsatz vorübergehend ist oder nicht, wahrscheinlich den Arbeitsgerichten überlassen worden. Dazu hat der Sachverständige Prof. Düwell bereits einiges gesagt.

Außerdem gibt es noch den Änderungsvorschlag der Bundesregierung über die Einführung einer Lohnuntergrenze. Der verbessert natürlich in der Tat die Einkommenssituation derjenigen, die am unteren Ende der Lohnskala sind. Sie ist deswegen zu befürworten. Vor allem sichert sie natürlich die Be-

schäftigten in der Leiharbeit und die Leiharbeitsfirmen, auch das ist ganz wichtig, gegen die Konkurrenz, die ab Mai 2011 aus anderen Ländern droht. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Gegen den Einsatz von Leiharbeit als Instrument zur Risikoexternalisierung, Weiterreichung an die Beschäftigten und der Kostenreduktion wird der Mindestlohn, die Lohnuntergrenze wenig tun. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE stellt hier den umfangreichsten Regulierungsvorschlag dar. Ich möchte an dieser Stelle nur auf drei Punkte eingehen, den Gleichbehandlungsumsatz vom ersten Tag, nicht equal pay, sondern equal treatment vom ersten Tag, die Begrenzung der Überlassungsdauer und die Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten. Equal treatment vom ersten Tag verhindert in der Tat effektiv, dass Einsatzbetriebe Leiharbeit einsetzen, um die für die eigene Belegschaft verbindlichen Tarifverträge zu umgehen. Eine dauerhafte Schlechterstellung von Leiharbeitern wird dadurch unmöglich. Aus meiner Sicht ist das auch ein ganz wichtiges positives Argument.

Der Einsatz von Leiharbeit zur Abdeckung von Auftragsspitzen und des kurzfristigen Personalbedarfs wird dadurch in keinster Weise beeinträchtigt. Die Flexibilisierungsfunktion im eigentlichen Sinne bleibt erhalten. Aus meiner Sicht ist die Schlechterstellung von Leiharbeitnehmern gegenüber Stammkräften auch dadurch nicht zu begründen, dass Leiharbeiter schlechter qualifiziert sind oder eine längere Arbeitslosigkeit hinter sich haben. Denn in vielen Flächentarifverträgen und Branchenregelungen gibt es ja bereits Regelungen, die genau das beinhalten. Warum sollte ein Leiharbeitnehmer, der die gleiche Qualifikation hat wie ein Festangestellter, der neurekrutiert wird, dort anders behandelt werden? Dafür gibt es keinen Grund. Die formale Begrenzung der Überlassungshöchstdauer würde eine verbindliche Beschränkung beinhalten und keine flexible Zeitkomponente wie im Vorschlag der Bundesregierung und würde eben auch wie in der Vergangenheit vor der Reform die Möglichkeit deutlich reduzieren, mit der Leiharbeit Marktrisiken zu externalisieren. Welcher Zeitraum hier die optimale Lösung beinhaltet, da bin ich mir unsicher, aber grundsätzlich ist eine Überlassungshöchstdauer ein wichtiges Grundelement einer Regulierung, die den Missbrauch der Leiharbeit nachhaltig begrenzt.

Der letzte Punkt: Die Einschränkung der Befristungsmöglichkeiten ist natürlich auch ein wichtiger Aspekt, um die Leiharbeit als sozialen Status sicherer zu machen. Gar keine Frage. Ich habe in einem Gutachten gelesen, dass es vor allem die häufigen Positionswechsel zwischen verschiedenen Betrieben sind, die die Leiharbeitnehmer unsicher machen und belasten. Aus meiner eigenen Forschungserfahrung ist es natürlich nicht so, sondern die drohende Beschäftigungsunsicherheit, die permanent über den Leiharbeitnehmern schwebt, würde genau damit natürlich eingeschränkt werden.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE): Ich persönlich erlebe, dass oftmals Leiharbeitnehmer gar nicht so unqualifiziert sind, wie immer davon geredet wird. Ich habe oftmals Arbeitnehmer, die dahin gedrängt werden und dann qualifiziert eingesetzt werden. Ist das richtig? Teilen Sie das?

Sachverständiger Dr. Holst: Der Anteil der Unqualifizierten ist unter den Leiharbeitnehmern geringfügig höher als unter den regulär Beschäftigten. Das stimmt, aber nur geringfügig. Und in keinsten Weise ist er so hoch wie der Anteil der für Helfertätigkeiten eingesetzten Leiharbeitnehmer. Insofern stimme ich Ihnen da völlig zu.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Das Fragerecht wechselt nun zur Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke bitte.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Prof. Dr. Bosch. Ich würde gern von dem Ist-Zustand weggehen und Sie fragen, welche langfristigen Auswirkungen hat Leiharbeit auf den Arbeitsmarkt, aber auch auf die Sozialversicherungssysteme, die öffentlichen Haushalte und auch für den Bereich Tarifautonomie bzw. Tarifpartner? Werden die geschwächt oder gestärkt? Wenn Sie mir dieses mir bitte einmal ausführen würden.

Sachverständiger Prof. Dr. Bosch: Die langfristigen Auswirkungen kann man eigentlich nur beurteilen, wenn man auch eine Vorstellung davon hat, wie Leiharbeit in Zukunft geregelt sein wird. Wird sie so geregelt sein wie jetzt, oder wird equal pay eingeführt? Dann führt das zu einem Funktionswandel der Leiharbeit und sie hat auch eine andere Auswirkung. Insofern muss man, um Ihre Frage zu beantworten, Szenarien bilden. Ich persönlich glaube, dass angesichts der dramatischen hohen Anteile von geringen Löhnen in der Leiharbeit der politische und soziale Druck hin auf gleiche Bezahlung anhalten wird und dass es langfristig zu einer gleichen Bezahlung kommen wird. Das ist natürlich sehr optimistisch angesichts der heutigen Diskussion, aber die Szenarien müssen unterschiedlich gestaltet werden.

Ich gehe aber von den heutigen Bedingungen aus, um Ihre Frage zu beantworten. Da kann man zunächst einmal sagen, ich habe eine Sonderauswertung des Mikrozensus gemacht über Niedriglohnanteile in der Leiharbeit. Da ist festgestellt worden aus der Verdienststrukturerhebung, dass 2001 der Anteil der niedrig entlohnten Leiharbeitnehmer bei 55,3 Prozent lag. Der lag deutlich über dem Durchschnitt von 17,3 Prozent in der gesamten Wirtschaft. Bis 2006 ist nach der Gesetzesänderung dieser Anteil auf 67,2 Prozent gestiegen. Es ist ein dramatischer Zuwachs in hohen Proportionen. Womöglich finden wir ein weiteres Wachstum in neueren Zahlen, die ich aber noch nicht habe. Das heißt, der Anstieg war vier Mal so hoch wie bei allen anderen Beschäftigten. Das hat natürlich auf die sozialen Sicherungssysteme weitreichende Auswirkungen.

Wir haben einen hohen Anteil an Aufstockern. Es wurde zu Recht gesagt, dass der Anteil auch von der Familiensituation abhängt. Das ist richtig. Aber wenn man mal davon ausgeht, dass die Familienstruktur bei Leiharbeitnehmern ähnlich ist - ich würde sogar vermuten, dass der Anteil der Kinderreichen eher gering ist, weil die Leiharbeit sich sehr stark auf die jüngeren Arbeitnehmer konzentriert -, dann sieht man doch, dass in großem Maße öffentliche Transfers durch schlechte Bezahlung bei der Leiharbeit beansprucht werden. Das hat uns alle

zwischen 2008 und 2009 523 Millionen Euro gekostet. Das sind nur die direkten Effekte. Das Problem ist, dass eigentlich mit solchen Aufstockungen zielgerichtet die Unternehmer subventioniert werden, die am schlechtesten zahlen. Darin sehe ich eigentlich das Problem, das ist eine fehlgeleitete Subvention.

Das Zweite ist: Wir haben möglicherweise, weil es einen häufigen Wechsel gibt zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, weitere Aufstockung in der Arbeitslosigkeit, weil das Arbeitslosengeld nicht langt. Zum Dritten haben wir Langfristkosten, die sich möglicherweise bei der Rente ergeben. Herr Waltermann hat für den Juristentag in seinem Gutachten berechnet, dass wir einen Lohn von 8,20 Euro brauchen, um über die Grundsicherung im Alter zu kommen. Dieser Lohn ist auch mit dem jetzigen avisierten Mindestlohn nicht gewährleistet. Langfristlohnrechnungen zeigen auch - da spielen auch die Niedriglöhne in anderen Branchen eine Rolle -, dass wir mit einem Zuwachs von niedrigen Renten zu rechnen haben. Die Sozialtransfers können in hohem Maße beansprucht werden.

Ich komme zum nächsten Punkt: Tarifautonomie. Es ist ein interessantes Phänomen, dass wir 100 Prozent Tarifbindung in diesem Bereich haben und sehr niedrige Löhne. Das heißt, normalerweise ist das weltweit aus der Forschung zur industriellen Beziehung ziemlich klar, je höher die Tarifbindung, desto höher sind auch die Löhne im Vergleich zum Durchschnitt. In der Leiharbeit ist es genau anders herum. Wie kann man das erklären? Das kann man eigentlich nur damit erklären, das hat damals auch die Gesetzgeber völlig überrascht, dass Gewerkschaften mit sehr wenigen Mitgliedern mit zweifelhafter Mächtigkeit in dieser Branche Dumping-Tariflöhne abgeschlossen haben. Dadurch wurde auch für keinen Leiharbeitnehmer ein Anreiz geschaffen, in diese Gewerkschaft zur Vertretung der eigenen Interessen einzutreten. Ich sehe hier eine echte Gefährdung der Tarifautonomie, weil es hier keine gleiche Verhandlungsstärke gibt, wie etwa im Stahlbereich, wo die Situation völlig anders ist. Es wird also nicht auf gleicher Augenhöhe verhandelt. Von daher ist equal pay die einzige Möglichkeit eine Verhandlungsgleichheit in diesem Bereich, aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit, wieder herzustellen. Wir wissen, dass es gerade in dieser Branche sehr schwer ist, sich zu organisieren, weil man kurze Arbeitsverträge und darüberhinaus auch wechselnde Arbeitsorte hat, das heißt, die Belegschaften treffen sich nicht, um sich zu organisieren.

Letzer Punkt für den Arbeitsmarkt: Ein ganz zentraler Punkt für den Arbeitsmarkt ist die Rechtmäßigkeit, nämlich dass Vorschriften, die wir haben, auch eingehalten werden. Da sehe ich ein Problem bei der Lohnuntergrenze. Wir haben mit dem Arbeitnehmerentendegesetz ein wirkungsvolles Instrumentarium geschaffen. Vor allem ist neu - und das ist für die Bundesrepublik wirklich eine neue positive Erfahrung -, dass die Mindestlöhne vom Zoll kontrolliert und von den Unternehmen respektiert werden, weil die Gefahr besteht, dass die Unternehmen kriminalisiert werden, wenn sie sich nicht an die Vorschriften halten. Die Tatsache, dass die Lohnun-

tergrenze hier ohne entsprechende Sanktionen aufgenommen wird, halte ich für ein ganz problematisches Signal. Es ist nicht klar, wie das kontrolliert wird und wer das kontrolliert. Eine Lohnuntergrenze - das zeigen Erfahrungen aus allen Ländern zu Mindestlöhnen - hat nur einen Sinn, wenn ganz klar ist, dass sich derjenige, der sie nicht einhält, strafbar macht.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine Frage an Sie, Herr Prof. Bosch. Es wurde heute schon angesprochen, dass die Leute, die in die Leiharbeit gehen, aus der Arbeitslosigkeit heraus kommen. Damit wird gesagt, dass es ein gutes Instrument ist. Meine Frage, teilen Sie diese Auffassung und wie erklären Sie sich, dass Leiharbeitskräfte in einem beträchtlichen Maße aus der Arbeitslosigkeit rekrutiert werden?

Sachverständiger Prof. Dr. Bosch: Die Fakten sind völlig klar und völlig unbestritten. Ungefähr zwei Drittel der Leiharbeitnehmer kommen aus der Arbeitslosigkeit und ein recht beträchtlicher Anteil war auch langzeitarbeitslos. Die Frage ist: Wie interpretiere ich das? Es gibt die eine Interpretation, die sagt, das spricht für sich selbst, die Leiharbeit hat eine Integrationsfunktion. Es gibt aber eine ganz andere Interpretationsmöglichkeit, nämlich, dass die Bedingungen in der Leiharbeit so schlecht sind und das Renommee dieser Branche so niedrig ist, dass die Beschäftigten, die ein festes Arbeitsverhältnis haben, nicht bereit sein werden, dieses Arbeitsverhältnis aufzugeben, um eine Leiharbeit anzunehmen. Damit bleiben als einziges Rekrutierungspotenzial für diese Branche die Arbeitslosen, weil die Arbeitslosen durch die Zumutbarkeitsregelung auch in die Leiharbeit hineingezwungen werden können. Das heißt, dass der extrem hohe Anteil von ehemals Arbeitslosen in der Branche auch ein Indikator für das geringe Ansehen ist. Ich glaube, das ist auch ein zentrales Problem für die Branche. Man sieht es auch an den Wünschen, die Branche anders zu benennen und von dem Begriff Leiharbeit wegzukommen, weil der negativ notiert ist. Ich glaube, das Problem liegt aber nicht an den Begriffen, sondern in den realen Arbeitsbedingungen. Ich glaube, wir haben auch langfristig als Volkswirtschaft einen Bedarf an Unternehmen, Leiharbeitsunternehmen und Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen, die spezialisierte Fachkräfte ausleihen, die Spitzen abdecken, die zu ordentlichen Bedingungen zahlen, die Flexibilität in der Wirtschaft garantieren. Ich glaube, da brauchen wir auch gesunde Unternehmen. Am besten kann man das machen, indem man das Renommee durch equal pay verbessert.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Wir kommen nun zur freien Runde. Herr Kollege Schiewerling, bitte.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Prof. Düwell. Sie haben vorhin darauf hingewiesen, dass der vorliegende Gesetzentwurf unzulänglich ist, weil die Sanktionen fehlen. Wären Sie damit einverstanden, wenn in einem anderen Gesetz die Sanktionen geregelt werden, nämlich in dem Gesetz, was für die Überwachung der Einhaltung der Regeln der Zeitarbeit notwendig ist. Das ist deswegen abgekoppelt worden, weil wir

unter allen Umständen vor dem 1. Mai die gesetzlichen Grundlagen geschaffen haben wollen, um in der Zeitarbeit auch den Mindestlohn auf den Weg bringen zu können. Das geht aufgrund der ressortübergreifenden Abstimmungen in diesem etwas komplizierteren Teil der Überwachung nicht in diesem Tempo, aber es wird dann, wenn alles rechtskräftig ist, soweit geregelt sein.

Sachverständiger Prof. Düwell: Vielen Dank für diese Frage. Sie führt auf ein Gebiet, das Prof. Bosch gerade angesprochen hat. Das ist das Problem der Durchsetzung der Lohnuntergrenze nach § 3 a AÜG in der Fassung des Änderungsantrages. Dort fehlen in der Tat die Sanktionen. Das ist ein klarer Verstoß gegen Artikel 10 der Richtlinie, die den effektiven voraussetzt, also abschreckende Wirkung, so wie es im AEntG schon geschehen ist. Das Instrumentarium ist: § 17 Überwachung durch die Zollbehörden und § 23 Bußgelder mit entsprechenden Tatbeständen. Wenn man das jetzt abkoppelt und in ein Sondergesetz bringt, ist die Lohnuntergrenze gesichert. Aber was nicht gesichert ist, das ist das Merkmal „vorübergehend“ in § 1 Abs.1 AÜG nF. Derjenige, der Verträge nicht vorübergehend abschließt, der hat keinerlei Sanktionen zu erwarten. Es sei denn, er wird von der Erlaubnisbehörde, der hier anwesenden Bundesagentur, gepackt. Liest man aber die Stellungnahme der Bundesagentur zur heutigen Anhörung, dann stellt man fest, die Bundesagentur erläutert: Wir haben nur Befugnisse als Erlaubnisbehörde, aber keine Befugnisse, bei den Entleiher zu ermitteln. Dort spielt sich das Geschäft ab. Das heißt: Hier liegt ein handwerklicher Fehler vor. Der wird auch durch das Folgegesetz, das die Lohnuntergrenze nach § 3 a AÜG sichert, nicht behoben. Das ginge nur durch zivilrechtliche, arbeitsrechtliche Sanktionen. Das sind Automatismen, die sich dann ergeben: Entweder - ich habe das in meiner Stellungnahme ausführlich dargestellt - durch die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher mit einem verfassungsrechtlich gebotenen Wahlrecht des Leiharbeitnehmers, bei wem er denn bleiben will, oder andere equal-pay-artige Mechanismen, die man einbauen kann. Da hat der Gesetzgeber einen weiten Spielraum. Den kann er nutzen, aber er muss den Spielraum auch nutzen. Ermessensfehlgebrauch ist nicht so schlimm wie Ermessensnichtgebrauch. Hier liegt ein Fall von Ermessensnichtgebrauch vor.

Abgeordnete Kramme (SPD): Meine Frage geht nochmals an die IG Metall. Bei den Schwellenwerten werden Leiharbeitnehmer nicht mitgezählt. Sehen Sie hier Handlungsbedarf?

Sachverständiger Burkhard (IG-Metall): Ich glaube, sie müssten angepasst werden. Ich habe es eben schon geschildert, Leiharbeitnehmer dürfen mitwählen, zählen aber nicht und haben keine eigenen Repräsentanten in den Betriebsräten. In der Regel ist es dann so, dass, wenn der Betriebsrat gewählt ist und sich konstituiert, bei einer durchschnittlichen Verweildauer von drei Monaten der Leiharbeitnehmer schon wieder aus dem Betrieb raus ist. Deswegen glaube ich, sowohl in dieser Frage, als auch beim Schwellenwert eine deutliche Verbesserung wäre hier angebracht.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Prof. Bosch. Teilen Sie die Auffassung, dass Leiharbeit eine Brücke in den Arbeitsmarkt ist und als arbeitsmarktpolitisches Instrument erfolgreich ist? Wenn nicht, wie hoch müsste der Klebeffekt sein und welche Maßnahme müssten ergriffen werden, damit Leiharbeit eine wirkliche Brücke in den ersten Arbeitsmarkt wird?

Sachverständiger Prof. Dr. Bosch: Die Zahlen zur Brücke sind genannt worden. Sie sind enttäuschend gering. Damals, in den Gesetzentwürfen zu den Hartz-Gesetzen, wurden Übergangsquoten bei den damaligen PSA von 50 Prozent erwartet. Das war die Rechtfertigung für dieses arbeitsmarktpolitische Instrument. Wir sind jetzt bei Quoten von sieben bis 10 Prozent, je nachdem wie man rechnet und über welche Zeiträume man schaut. Ich glaube, dass die geringen Übernahmequoten einen ganz systematischen Grund haben, man hat den Anreiz in die Übernahme abgebaut. Wenn wir equal pay hätten, dann würde das sofort die kalkulatorischen Grundlagen von Unternehmen, die Leiharbeiter ausleihen, verändern. Sie würden weiterhin Leiharbeit attraktiv finden für Spitzen oder für bestimmte Projekte, für bestimmte Spezialqualifikationen. Wenn sie dann aber sehen, dass ein vorübergehender Bedarf zu einem dauernden Bedarf wird - die Konjunktur, von der man nicht genau weiß, wo sie jetzt hinläuft, dann würden die Unternehmen sagen, ja jetzt lohnt es sich für uns, die Leute zu übernehmen. Das heißt, der Klebeffekt ist ein Ergebnis der Ausgestaltung. Dass er so gering ist, ist eine ganz logische Konsequenz. Der Gesetzgeber muss sich auch überlegen, welche Ziele er hat. Natürlich kann es sein, dass equal pay die Geschäftsfelder der Branche verringert. Was ist eigentlich das Interesse des Gesetzgebers? Es muss doch das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsniveau sein und nicht die wirtschaftliche Lage einer einzelnen Branche und es muss der Schutz der Arbeitnehmer sein. Ich denke, die beiden anderen Gründe sprechen auch für equal pay und den Versuch, die Übernahmequoten dadurch zu erhöhen.

Sie haben auch nach einer sinnvollen Quote gefragt. Ich glaube, dass die Branche viel differenzierter ist, als wir das heute diskutieren. Ich kenne Leiharbeitsunternehmen, die keinen Übergang in andere Beschäftigung haben, weil das Spezialistenverleiher sind, mit Ingenieuren, die bestimmte Projekte machen. Die wollen ihre Kräfte halten. Das ist auch gut so. Wir werden einen bestimmten Teil der Branche haben, da wird es gar keine Übergänge geben, muss es auch nicht geben, weil die Arbeitsbedingungen so gut sind. Bei anderen muss das über equal pay geregelt werden. Dann entscheidet über faire Arbeitsbedingungen der Markt.

Abgeordnete Zimmermann (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an die IG Metall, und zwar ist jetzt auch schon gang und gäbe, dass es Leiharbeitsfirmen gibt, die Aufgaben an Drittunternehmen auslagern, dort Outsourcing betreiben und auch mit Werkverträgen hantieren. Ich würde gern von Ihnen wissen, welche Gefahr für die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen besteht da, dass dort mit Werkverträgen gearbeitet wird.

Sachverständiger Burkhard (IG-Metall): Werkverträge sind Leiharbeit hoch zwei, was die negativen Folgen der Entwicklung angeht. Wir haben in vielen Fällen die Androhung bekommen, auch als Gewerkschaften, wenn Leiharbeit irgendwann über equal pay geklärt wird, werden wir das in Zukunft über Werkverträge lösen müssen. Ich glaube, dass man uns mit dieser Drohung nicht erschrecken kann, weil wir im Zweifelsfall dieses Thema genauso auf die Hörner nehmen müssen, wie wir es dieses Mal getan haben beim Thema Leiharbeit. Wir beobachten ganze Abteilungen, die aus den Betrieben heraus verlagert werden. Bei den Werkverträgen ist es das, was uns als Gewerkschaft am meisten stört. Ich habe nichts gegen Flexibilität. Ich habe etwas gegen externe Flexibilität, wenn sie außerhalb der Reichweiten der Einflussmöglichkeiten unserer Betriebsräte und der Gewerkschaften ist. Das ist das ursprüngliche Problem. Wir reden nicht über ein Flexibilitätsproblem, sondern wir reden über die massive Ausweitung von externer Flexibilität. Man kann es über Leiharbeit machen. Darüber diskutieren wir heute. Man kann es aber auch über Werkverträge machen. Das ist noch einmal unschöner. Ich will es deutlich sagen.

Abgeordnete Connemann (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den AMP. Gegenstand war in den zurückliegenden Wortbeiträgen, dass gesagt wurde, diese Richtlinie ist nicht EU-verfassungskonform, weil Spielräume nicht genutzt würden. Wie sehen Sie das, entspricht sie dem EU-Recht oder überspiegelt sie es vielleicht sogar noch?

Sachverständiger Schneider (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.): Im Bauhauptgewerbe wäre die Möglichkeit gegeben, das Überlassungsverbot aufzuheben. Dieses ist ohne Not nicht angefasst worden. Da wären Spielräume gewesen, das zu machen. Das ist der wesentliche Ansatzpunkt.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine ganz kurze Frage an die IGZ. Vorhin ging es um die Qualifizierung von Leiharbeitskräften. Wann soll die Qualifizierung stattfinden und müsste da nicht eigentlich wieder das Synchronisationsverbot eingeführt werden?

Sachverständiger Stolz (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.): Sie haben insoweit recht, dass bei ein/zwei Tageseinsätzen Qualifizierungsmaßnahmen wenig Sinn machen. Deswegen setzen die Qualifizierungsmaßnahmen auch verstetigte Zeitarbeitsverhältnisse voraus. Das wollen wir aber auch erreichen.

Stellvertretender Vorsitzender Straubinger: Danke schön. Damit sind wir am Ende der heutigen Anhörung. Ich bedanke mich bei den Gutachtern und bei den Vertretern und bei den Kolleginnen und Kollegen und bei der Bundesregierung und wünsche noch einen weiteren schönen Tag.

Sitzungsende: 15.36 Uhr

Sprechregister

- Bosch, Prof. Dr. Gerhard 899, 906, 907, 908
Buntenbach, Annelie (Deutscher Gewerkschaftsbund) 896, 897, 898, 900, 901, 902, 903
Burkhard, Oliver (IG Metall) 901 902, 903, 907, 908
Connemann, Gitta 897, 898, 908
Düwell, Prof. Franz Josef 899, 900, 907
Enkerts, Volker (Bundesverband Zeitarbeit) 898, 902, 904
Fischbach, Ingrid 899
Hiller-Ohm, Gabriele 901
Holst, Dr. Hajo 904, 906
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 896, 897, 902
Junge, Olaf (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V.) 903
Juratovic, Josip 901
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard 902, 903, 904
Kramme, Anette 899, 901, 907
Krellmann, Jutta 904, 905
Krüger-Leißner, Angelika 900, 902
Lehrieder, Paul 895
Mast, Katja 900
Michalk, Maria 897
Müller-Gemmeke, Beate 906, 907, 908,
Schiewerling, Karl 895, 907, 908
Schneider, Claus-G. (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.) 903
Schneider, Claus-G. (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V.) 908
Schnitzler, Dr. Manfred (Bundesagentur für Arbeit) 896, 897, 903
Stolz, Werner (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.) 899, 902, 903, 904, 908
Straubinger, Max 895, 897, 898, 899, 902, 903, 904, 906, 907, 908
Vogel, Johannes 903
Walwei, Dr. Ulrich (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) 895, 896, 897, 898, 899, 903
Weiß (Emmendingen), Peter 896
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 897, 898, 899
Zimmermann, Prof. Dr. Klaus F. 908
Zimmermann, Sabine 908