

# Vorabfassung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

## Wortprotokoll

### 25. Sitzung

Berlin, Montag, den 28. Juni 2010, 13:30 bis 15:00 Uhr  
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (DIE LINKE.)

## Tagesordnung

### **Einziger Punkt der Tagesordnung** .....

*Öffentliche Anhörung von Sachverständigen*

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

**Elfter Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** (BT-Drucksache 17/464)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,*

b) Antrag der Fraktion der SPD

**Fairness in der Leiharbeit** (BT-Drucksache 17/1155)

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

c) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Lohndumping verhindern - Leiharbeit strikt begrenzen** (BT-Drucksache 17/426)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie,*

d) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Zeitarbeitsbranche regulieren - Missbrauch bekämpfen** (BT-Drucksache 17/551)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Rechtsausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie,*

## Anwesenheitsliste\*

---

### Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

#### CDU/CSU

Brehmer, Heike  
Connemann, Gitta  
Heinrich, Frank  
Lange, Ulrich  
Lehrieder, Paul  
Linnemann, Carsten  
Schiewerling, Karl  
Straubinger, Max  
Wadephul, Dr. Johann  
Weiß (Emmendingen), Peter  
Zimmer, Dr. Matthias

Lietz, Matthias  
Michalk, Maria

#### SPD

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

#### FDP

Gruß, Miriam  
Molitor, Gabriele  
Vogel (Lüdenscheid), Johannes

#### DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.  
Kipping, Katja  
Krellmann, Jutta  
Zimmermann, Sabine

#### BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Müller-Gemmeke, Beate

#### Ministerien

Brauksiepe, PStS Dr. Ralf (BMAS)  
Fenske, AR Marcel (BMAS)  
Kasten, RDin Susanne (BPA)  
Räuchle, RR Robert (BMAS)  
Resing, VA Christian (BPA)  
Rösner, Rlin Stefanie (BMAS)  
Voß-Gundlach, MDgn Christiane (BMAS)

#### Fraktionen

Balders, Dr. Sven-Frederik (CDU/CSU-Fraktion)  
Baumgartner, Rosina (SDP-Fraktion)  
Klinger, MR Stefan (SL)  
Wischmann, Manuela (Fraktion DIE LINKE.)

#### Bundesrat

Kalus, RD Christoph (BE)  
Kliemann, ROARin Gabriele (ST)  
Mysegades, RDin Birgit (NDS)  
Oeburg, ORRin Patricia (NRW)  
Pleiß, VAe Brigitte (MV)  
Walz, SRin Mechthild (HB)

#### Sachverständige

Breitscheidel, Markus  
Clarenbach, Dr. Anja (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.)

---

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

Dörre, Prof. Dr. Klaus  
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)  
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund)  
Junge, Olaf (Bundesverband deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V.)  
Lenhard, Norbert  
Marseaut, Samuel (Bundesverband Zeitarbeit)  
Rauch, Christian (Bundesagentur für Arbeit)  
Schneider, Claus-Georg (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.)  
Smits, Gunter (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands)  
Weinkopf, Dr. Claudia  
Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände)

## 25. Sitzung

Beginn: 13:30 Uhr

**Vorsitzende Kipping:** Sehr verehrte Damen und Herren, sehr verehrte Sachverständige, liebe Kolleginnen und Kollegen - wir wollen pünktlich anfangen. Viele von uns haben im Anschluss noch weitere Termine. Ich begrüße Sie nun zu der zweiten öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales ganz herzlich. Gegenstand dieser Anhörung ist zum Einen die Unterrichtung durch die Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf BT-Drs. 17/464, der Antrag der SPD-Fraktion zur Fairness in der Leiharbeit mit der BT-Drs.-Nr. 17/1155, der Antrag der LINKS-Fraktion „Lohndumping verhindern – Leiharbeit strikt begrenzen“ auf BT-Drs.-Nr. 17/426 sowie der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Zeitarbeitsbranche regulieren – Missbrauch bekämpfen“ auf BT-Drs.-Nr. 17/551.

Wir haben Stellungnahmen der Sachverständigen in Ausschuss-Drucksache 17(11)207 vorliegen. Für viele jetzt eine Wiederholung: Die Information über den Ablauf der Anhörung. Es hat eine mehrheitliche Entscheidung gegeben, dass die Fragezeit entsprechend der Stärke der Fraktionen verteilt ist. Diese Zeit wird oben auf dem Schirm eingeblendet und rückwärts gezählt. Wir haben insgesamt 90 Minuten. Die Empfehlung lautet, dass immer auf eine Frage eine Antwort folgt. Am Ende gibt es eine Freie Runde von 10 Minuten. Jetzt möchte ich die Sachverständigen herzlich begrüßen: vom Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Johannes Jakob, vom Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands Herrn Gunter Smits, von der Bundesagentur für Arbeit Herrn Christian Rauch, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Rainer Huke und Dr. Jürgen Wuttke, vom Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. Frau Anja Clarenbach und Herrn Claus-Georg Schneider, vom Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V. Herrn Olaf Junge, vom Bundesverband Zeitarbeit Herrn Samuel Marseaut und die Einzelsachverständigen Frau Dr. Claudia Weinkopf, Herr Norbert Lenhard, Herrn Markus Breitscheidel und Herrn Prof. Dr. Klaus Dörre. Herzlich Willkommen. Wir beginnen mit der Befragung der Sachverständigen und mit den Fragen der CDU/CSU-Fraktion. Als Erstes Herr Karl Schiewerling, bitte.

**Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU):** Meine Frage geht den Deutschen Gewerkschaftsbund und an die Bundesagentur für Arbeit sowie an den CGB. Wie bewerten Sie die Entwicklung der Zeitarbeit in den vergangenen Jahren? Welchen Einfluss hatte die globale Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Entwicklung in der Zeitarbeit? Wie entwickelt sich die Beschäftigung in der Zeitarbeit aktuell?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Man kann sehen, dass die Branche sehr eng an die Konjunktur gekoppelt ist. Bei abnehmender Konjunktur nimmt die Beschäftigung sehr stark ab. Bei anziehender Konjunktur wird wieder Beschäftigung aufgebaut. Das

ist auch der Sinn der Zeitarbeit, dass sie den Unternehmen bei Bedarf Arbeitskräfte zur Verfügung stellt. Wenn Sie danach fragen, was das für den Arbeitsmarkt bedeutet, dann würde ich das nicht so positiv einschätzen. Wir hatten im Jahre 2008 und bis zum zweiten Quartal 2009 mehr Abgänge aus der Zeitarbeit als Eintritte, also eine negative Beschäftigungsentwicklung. Es gibt nach wie vor keine stabile Beschäftigung. Die Beschäftigungszeiten sind extrem kurz, was für die Arbeitnehmer natürlich ein großes Problem ist. Die Lohnunterschiede sind nach wie vor hoch. Sie werden von den Arbeitnehmern auch als ungerecht angesehen.

**Sachverständiger Dr. Wuttke (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.):** Ich kann wirklich nur zum Teil unterstreichen, was Herr Jakob gesagt hat. Es hat sich im letzten Aufschwung gezeigt, in der Krise und im jetzigen Aufschwung. Die Zeitarbeit ist ein regelrechter Jobmotor gerade für Unternehmen, die natürlich angesichts der hohen Hürden durch das deutsche Arbeitsrecht und den Kündigungsschutz mit dauerhaften Neueinstellungen zögern. Es ist eine Chance, sehr kurzfristig auf Beschäftigungsmöglichkeiten zu reagieren. Diese Chancen werden schneller genutzt. Zeitarbeit trägt dazu bei, dass der Jobmotor am Arbeitsmarkt anspringt. Das ist ein sehr positiver Effekt. Das hat zum Beispiel im letzten Aufschwung dazu geführt, dass noch im Frühjahr 2006 der Anteil der Zeitarbeitskräfte an allen neu eingestellten Kräften bei 75 Prozent lag. 2008 war es dann so, dass es gerade nur noch jeder Zehnte war. Zeitarbeit ist ein vorweg laufender Jobmotor, der es den Unternehmen erleichtert, ohne großes Risiko einzustellen, wenn die Beschäftigungschancen da sind. Auf der anderen Seite trägt die Zeitarbeit in der Krise dazu bei, da wird das Arbeitsverhältnis eher stabilisiert werden, weil auch Zeitarbeitskräfte bei den Zeitarbeitsunternehmen in der Regel im vollen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Deswegen tritt dann ein dämpfender Effekt ein. Mittlerweile ist wieder zu sehen, dass Zeitarbeit als anspringender Jobmotor in der sich konjunkturell jetzt erfreulich entwickelnden Phase seit Anfang des Jahres durchaus wieder eine wichtige Rolle spielt. Die Bundesagentur für Arbeit spricht im Moment wieder von etwa knapp 600.000 Zeitarbeitskräften. Also für uns ist das ein positiver Effekt am Arbeitsmarkt, der erhebliche – auch Brückenchancen – gerade für Menschen beinhaltet, die vorher zum Beispiel Langzeitarbeitslose waren.

**Sachverständiger Smits (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands):** Wir konnten sehr große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen beobachten, wie Zeitarbeitnehmer von der Konjunkturkrise betroffen gewesen sind. Die großen Industriebranchen, bei denen auch hohe Anteile an Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer in den Betrieben eingesetzt sind, waren stärker von unmittelbaren Entlassungen betroffen und dann vom Herausziehen aus dem Kundenbetrieb des Zeitarbeitnehmers, als das beispielsweise in Dienstleistungs-

branchen der Fall gewesen ist, in denen die Konjunktur nicht in der Form auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen hat. Wir konnten zum Zweiten feststellen, dass die Freistellung des Zeitarbeitnehmers beim Kundenbetrieb nicht automatisch automatisch dazu führte, dass das Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers verloren gegangen ist. Nur etwa zwei Drittel der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter, die in einem Betrieb vorher eingesetzt gewesen sind, konnten nicht zu einer Folgebeschäftigung an einen anderen Betrieb überlassen werden. Das heißt, dass auch hier hat die Zeitarbeit durchaus beschäftigungssichernd für bestimmte Bereiche gewirkt. Hier muss man stark zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen bezüglich der Qualifikationsniveaus unterscheiden. Generell ist zu beobachten, dass auch im Zeitarbeitsverhältnis ein Arbeitnehmer um so weniger von all den negativen Schlagzeilen betroffen ist, je höher sein Qualifikationsniveau ist. Je besser die Qualifikation, desto besser sind die Arbeitsbedingungen, die den Zeitarbeiter angeboten werden - durch das Zeitarbeitsunternehmen oder durch die Kundenbetriebe.

**Abgeordnete Connemann** (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich gleichlautend sowohl an die Bundesagentur für Arbeit, den AMP, BVD und BZA. Im Mittelpunkt der Anträge stehen auch die sogenannten Reformen aus den Jahren 2002 und 2004, durch die erhebliche Einschränkungen aufgelöst worden sind - was das Thema Zeitarbeit angeht. Entsprechende Änderungen wurden auch in das AAÜG eingebracht. Diese sind vielfältig erwähnt, auch in den Anträgen, über die wir heute sprechen. Für mich stellt sich die Frage: Die Rücknahme der Erweiterung oder der Erleichterung, die in den Jahren 2002 und 2004 beschlossen worden sind, welche Auswirkungen hätten die für die Zeitarbeitsbranche?

**Sachverständiger Huke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): So, wie wir einen starken Aufwuchs sehen konnten in dem Flexibilisierungsinstrument Zeitarbeit durch die Beseitigung dieser massiven zusätzlichen Hürden, muss man ja sagen. Die Zeitarbeit unterliegt auch den sonstigen normalen arbeitsrechtlichen Restriktionen, zum Beispiel bei der Frage der Befristung von der Einstellung so stark, wie die Beseitigung dieser zusätzlichen, aus unserer Sicht auch nicht gerechtfertigten, weil eigentlich auf ein ganz normales sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis aufsetzenden Beschränkungen. So stark, wie das damals gewirkt hat, praktisch die Nutzung von Zeitarbeit auszuweiten, so stark würde das Flexibilisierungsinstrument sicherlich beschädigt für die Unternehmen und damit auch in seiner positiven, von mir gerade beschriebenen Arbeitsmarktwirkung beeinträchtigt.

**Sachverständiger Schneider** (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.): Wir können dem nur zustimmen. Es würde für die Personaldienstleister deutlich schwieriger, Arbeitslose und Berufsanfänger in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das tun die Zeitarbeitsunternehmen sehr erfolgreich. 55 Prozent der Zeitarbeitskräfte waren vorher arbeitssuchend, davon 14 Prozent länger als 1 Jahr. Das heißt, die Zeitarbeit rekrutiert mit insgesamt 62 Prozent ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Personenkreis, der in anderen Wirtschaftszweigen keine Berufschancen hätte.

**Sachverständiger Junge** (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmer e. V.): Ich kann mich dem nur anschließen und darf vielleicht noch darauf hinweisen, was denn die Rücknahme der Reform bedeuten würde: Einführung einer Überlastungshöchstdauer, die letztendlich nur zu Drehtüreffekten geführt hat und von daher völlig überflüssig ist. Aber auch das Synchronisations- oder Wiedereinstellungsverbot ist praxisfern und führt nur zu neuen Beschäftigungshemmnissen. Wie eben gerade schon hervorgehoben wurde, hat sich die Leiharbeit besonders attraktiv für Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und bei der Einstellung von nicht so Qualifizierten bewiesen. Hier sind erhebliche Zugewinne in Dauerbeschäftigung aus der Leiharbeit, zum Beispiel aus Bereichen gefunden worden, die früher über Dienstleistungsverträge im Grunde genommen ähnliche Tätigkeiten gefunden hatten, nur in einem anderen rechtlichen Rahmen ohne den entsprechenden Schutz eines Vollzeit-arbeitsverhältnisses.

**Sachverständiger Marseaut** (Bundesverband Zeitarbeit): Ich kann mich meinen Vorrednern eigentlich auch nur anschließen. Aktuell sehen wir, dass die Zeitarbeitsbranche als Jobmotor wieder funktioniert und dass hier ein erheblicher Beschäftigungsaufbau stattfindet. Der Bundesverband Zeitarbeit ist der Auffassung, dass neue Restriktionen oder die Wiedereinführung alter Restriktionen für die Zeitarbeitsbranche lediglich zur Folge hätte, dass die Arbeitsplätze, die in der Zeitarbeitsbranche geschaffen werden oder aber die dort bereits existierenden Arbeitsplätze möglicherweise verloren gehen könnten. Ich glaube nicht, dass alternativ, wenn dass die Zielsetzung der Anträge sein sollte, so genannte normale Arbeitsverhältnisse geschaffen werden. Im Gegenteil denke ich, werden die Unternehmen auf andere Flexibilisierungsinstrumente setzen, möglicherweise Arbeitsplätze ins Ausland verlagern oder aber zu moderneren Arbeitsmethoden greifen, die dazu führen werden, dass Jobs für Geringqualifizierte einfach weg rationalisiert werden.

**Abgeordneter Zimmer** (CDU/CSU): Eine Frage an die Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Mich hat der Fall Schlecker seit dem letzten Sommer massiv empört. Ich muss dazu sagen, dass ich eine Zeit lang mit dem Gedanken gespielt habe, entweder zum Boykott aufzurufen oder zu demonstrieren, woran mich zunächst mal mein natürliches Phlegma gehindert hat, aber auch die Vermutung, dass die Arbeitgeberverbände ein eigenes Interesse daran haben müssten, solche abscheulichen Praktiken zu unterbinden. Deswegen meine Frage: Welche Möglichkeiten sehen Sie, einen Fall wie Schlecker in Zukunft zu unterbinden oder gar nicht vorkommen zu lassen? Und vor dem Hintergrund Schleckers darüber hinaus gefragt: Welche Möglichkeiten sehen Sie als Verband, die Leiharbeit, die Zeitarbeit aufzuwerten im gesellschaftlichen Bewusstsein?

**Sachverständiger Huke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir wissen nicht abschließend, was genau bei Schlecker passiert ist. Aber in der Bewertung sind wir uns - glaube ich einig -, dass es ein Missbrauch des Instrumentes der Zeitarbeit ist, wenn man Stammarbeitskräfte aus ihrem Zeitarbeitsverhältnis herausholt, in ein Zeitarbeitsverhältnis übernimmt, um diese dann dauerhaft auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz

wieder einzusetzen, letztlich nur mit dem Ziel, damit die Tarife abzusenken. Also in der Bewertung - glaube ich - sind wir uns da völlig einig. Von daher begrüßen wir und haben wir auch begrüßt, dass die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit erstaunlich schnell reagiert und ihre Tarifverträge entsprechend angepasst, so genannte Anti-Schleckerklauseln in die Tarifverträge aufgenommen haben, die genau einen solchen Missbrauch für die Zukunft ausschließen sollen. Inzwischen sind von fast allen Tarifvertragsparteien diese Anti-Schleckerklauseln aufgenommen worden, so dass wir meinen, dass diesem Missbrauch an sich ein Riegel vorgeschoben ist. Es kann natürlich sein, dass es zukünftig neue Tarifverträge ohne diese Klauseln gibt; das ist nicht absolut auszuschließen. Von daher, wenn man meint, noch etwas gesetzlich aufsetzen zu müssen, dann kann man das tun. Aber es sollte sich dabei eng an die Regelung gehalten werden, die die Zeitarbeit getroffen hat, sich an den tarifvertraglichen Regelungen orientiert und angepasst werden, dass man zugleich keine neuen Beschäftigungshürden aufbaut. Zur zweiten Frage, was man tun kann, um die Zeitarbeit in der öffentlichen Wahrnehmung besser dastehen zu lassen. Ich glaube, ein wirksames Mittel wäre bereits, den Begriff Leiharbeit – Leihe – ich verleihe Sachen, keine Menschen - alleine diesen Begriff schon aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu streichen und durch einen anderen Begriff Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung o. ä. zu ersetzen. Das zweite, was sicherlich dazu beiträgt, dass die Zeitarbeit in der öffentlichen Wahrnehmung so negativ wahrgenommen wird, wie sie zum Teil wahrgenommen wird, ist, dass sie immer mit einem atypischen Beschäftigungsverhältnis gleichgesetzt wird. Es ist heute schon mehrfach angeklungen, dass ein Zeitarbeiter in einem ganz normalen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis steht und die gleichen Rechte und Pflichten wie ein jeder anderer Arbeitnehmer hat. Und letztlich muss hervorgehoben werden - das hatte die Bundesregierung im 11. Bericht über die Erfahrungen mit der Anwendung Arbeitnehmerüberlassungsgesetz getan - die Bedeutung der Zeitarbeit für die Entwicklung am Arbeitsmarkt und für die Beschäftigungschance, insbesondere für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte.

**Abgeordneter Weiß** (CDU/CSU): Ich richte meine Frage an die drei hier vertretenen Arbeitgeberverbände im Bereich der Zeitarbeit, an das AMP, BVD und BZA: Welche Auswirkungen erwarten Sie bzw. Ihre Mitgliedsunternehmen von der Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die 2004 neu der EU beigetretenen Staaten Mittel- und Osteuropas ab dem 1. Mai 2011? Wenn Sie uns vielleicht noch einen Hinweis geben könnten, ob Sie die Notwendigkeit sehen und welche Notwendigkeit Sie sehen, darauf eben gesetzgeberisch zu reagieren?

**Sachverständiger Schneider** (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.): Die Frage, was dann passiert, kann im Moment wirklich niemand seriös beantworten. Es gibt aber Untersuchungen, die zeigen, dass es nach dem 1. Mai 2011 nicht zu einem Ansturm von geringqualifizierten Arbeitskräften aus osteuropäischen Ländern kommen wird, weil die integrationswilligen Osteuropäer schon seit Jahren in andere EU-Länder gewandert sind, die ihre Grenzen viel früher geöffnet haben als das am 1. Mai 2011 der Fall sein wird. Im

Übrigen ist es so, dass auch in strukturschwachen deutschen Gebieten heute schon Arbeitnehmer in Polen arbeiten, weil dort Arbeitskräfte gesucht werden und fehlen. Es ist also - wir sehen es, wir wissen die Auswirkungen nicht, aber wir sehen es nicht als zwangsläufig an -, dass wir hier von einer Welle geringqualifizierter Polen und anderen osteuropäischen Arbeitnehmern überschwemmt werden. Von daher ist die Frage, was man macht. In welcher Form eine Lohnuntergrenze im AÜG oder Mindestlohn über das Arbeitnehmerentendegesetz eingeführt wird, kann von uns abschließend nicht beantwortet werden.

**Sachverständiger Junge** (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.): Wir erwarten ebenfalls keine drastischen Auswirkungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Wir können keine Anzeichen erkennen, dass etwa polnische Arbeitnehmer bei Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland beschäftigt sind. Wir erwarten aber auch nicht, dass jetzt über die Tariföffnungsklausel ausländische Unternehmen hier eigene Tarifverträge abschließen. Wir stützen unsere Einschätzungen darauf, dass wir bei der Zeitarbeit sehr genau differenzieren müssen, um was für Tätigkeiten es geht und auch mit welchen Beschäftigungschancen und Beschäftigungsmöglichkeiten hier Arbeitseinsätze erfolgen. Nach den von uns durchgeführten Untersuchungen innerhalb unseres Verbandes werden z.B. von den Vollzeitbeschäftigten mit Qualifikation Null Prozent in den ersten beiden und 80 Prozent auch nicht in den ersten drei Lohnstufen bezahlt oder beschäftigt. Das heißt also, dass qualifizierte Beschäftigung, die möglich wäre, auch in der Zeitarbeit nicht zu Mindestlöhnen heute am Markt führt, sondern es wird qualifiziert bezahlt, wenn qualifiziert gearbeitet wird. Bei den geringfügig Qualifizierten oder weniger Qualifizierten haben wir dagegen einen erheblich geringeren Teil an Beschäftigung, die dazu führt, dass dieses Marktsegment unseres Erachtens nicht attraktiv ist, um hier fast mit einer gewissen Migrationswirkung ausländische Arbeitskräfte über Zeitarbeit nach Deutschland zu locken. Wir sehen daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt keinen aktuellen Handlungsbedarf, würden allerdings, wenn ausländische Tarifverträge hier in einem nennenswerten Umfang überhaupt auf dem Markt zu diesem Zweck abgeschlossen würden, eine entsprechende Initiative ergreifen, um das Abweichen vom Gleichbehandlungsgrundsatz, der immer noch gilt, zu verhindern.

**Sachverständiger Marseaut** (Bundesverband Zeitarbeit): Hier sehen Sie dann jetzt zum ersten Mal, dass es im Arbeitgeberlager eine kleine Divergenz gibt. Es ist so - das wird dem einen oder anderen von Ihnen ja bekannt sein -, dass der Bundesverband Zeitarbeit sich zusammen mit der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes für die Allgemeinverbindlicherklärung unseres gemeinsamen Mindestlohntarifvertrages einsetzt. Daran beteiligt ist auch noch der IGZ, ein weiterer Arbeitgeberverband in der Zeitarbeitsbranche. Wir möchten, dass dieser Mindestlohntarifvertrag für die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa über das Arbeitnehmerentendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt wird, weil wir das für den richtigen Weg halten. Es ist relativ schwer zu quantifizieren, ob und wenn ja, wie viele Arbeitnehmer aus Ost- und Mitteleuropa ab Mai 2011 nach Deutschland kommen könnten. Nichts desto trotz gibt es Zahlen

des IAB, die belegen, dass von 2004 bis 2008 ca. 1 Mio. Ausländer aus Mittel- und Osteuropa nach Westeuropa auf die Arbeitsmärkte geströmt sind und dort dann ihre Arbeitsleistung angeboten haben. Das muss nicht so kommen, es kann aber für Deutschland ab Mai 2011 der Fall sein, wenn der Arbeitsmarkt vollständig geöffnet wird. Deshalb denke ich, dass man es nicht darauf ankommen lassen, sondern die entsprechenden Maßnahmen ergreifen sollte und das wäre, unseren Mindestlohntarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären.

**Abgeordnete Connemann** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich in diesem Fall an die Bundesagentur für Arbeit. Es wird in den Anträgen häufig gegen die Zeitarbeit vorgebracht, dass Zeitarbeit zur Verdrängung von Stammbeslegschaft geführt habe. Wie beurteilen Sie diese Aussage oder Behauptung? Ist es zutreffend, dass Zeitarbeit insbesondere eine Beschäftigungschance für zuvor Arbeitslose, Berufsrückkehrer und Berufseinsteiger bietet, wie auch in der einen oder anderen Stellungnahme deutlich geworden ist. Ich bitte insoweit um Ihre persönliche Einschätzung, ob Zeitarbeit ein Instrument ist, positive wirtschaftliche Entwicklung, wie auch jetzt das Anziehen der Konjunktur, schnell wieder in mehr Beschäftigung umzusetzen?

**Sachverständiger Rauch** (Bundesagentur für Arbeit): Wie von den Vorrednern schon betont ist Zeitarbeit sehr konjunkturreagibel. Wir können beobachten, dass in den letzten Zyklen der Beschäftigungsaufbau deutlich schneller vonstatten ging, als er üblicherweise vorher war. In der Forschung findet man so die Größe einer sogenannten Beschäftigungsschwelle. Wenn man einmal weit in die Vergangenheit zurückblickt, war immer so von 2,3 bzw. 2,5 Prozent Wirtschaftswachstum die Rede, bevor überhaupt ein Beschäftigungsaufbau stattgefunden hat. Man kann heute erste Anzeichen dafür finden, dass durch die Zeitarbeit die Beschäftigungsschwelle deutlich unter zwei Prozent abgesunken ist und sich Richtung 1 Prozent nähert. Wenn man sich aktuell die Entwicklung der Zeitarbeit und auch die Beschäftigtenentwicklung anschaut, muss man sagen, auch in dem sich jetzt abzeichnenden Aufschwung ist wieder erkennbar, dass durch Zeitarbeit Einstellungen aus der Arbeitslosigkeit schneller beginnen, als vor Jahren, wo Zeitarbeit noch einen geringeren Anteil hatte. Zur Verdrängung von Stammbeslegschaften gibt es aus unserer Sicht aus dem Datenmaterial, das uns vorliegt, keine Befunde. Es lässt sich, das muss man seriöser Weise sagen, nicht abschließend beurteilen, weil man die Frage stellen müsste, wie wäre die Beschäftigung ohne Zeitarbeit verlaufen. Es lässt sich nicht ganz sauber simulieren, aber es gibt dafür keine harten Befunde für die Bedeutung für die Arbeitslosigkeit oder für Personengruppen aus der Arbeitslosigkeit, wenn man sich vor Augen führt, dass 62 Prozent derjenigen, die in Zeitarbeit neu eingestellt werden, vorher direkt keine Beschäftigung ausgeübt haben. Da sind Arbeitslose dabei, da sind Berufsrückkehrer dabei usw. Dadurch wird der Stellenwert der Zeitarbeit deutlich. Es gibt auch erste noch ungesicherte Befunde, dass diese sogenannte Brückenfunktion oder dieser Klebeffekt, der immer diskutiert wird, dass der tatsächlich da ist und dass auf jeden Fall auch, wenn man sich die Alternative stellen muss, bleibe ich arbeitslos, suche ich ein sogenanntes Normalarbeitsverhältnis oder wechsele ich in Zeitarbeit, es im

Regelfall die bessere Zeit ist, in Zeitarbeit zu wechseln, als in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben.

**Abgeordneter Schiewerling** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den DGB und noch einmal an den CGB. Wie schätzen Sie die Wirksamkeit der von den Tarifvertragsparteien in diesem Jahr vereinbarten Antimissbrauchsklausel ein?

**Sachverständiger Jakob** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei der sogenannten Antimissbrauchsklausel geht es nur um einen ganz speziellen Tatbestand, nämlich dass Arbeitnehmer vorher entlassen und dann über Leiharbeit erneut eingestellt wurden. Das ist aber am Arbeitsmarkt eher der seltenere Fall. Der Normalfall ist, dass Arbeitskräfte eingestellt werden und anstatt wie früher als Festbeschäftigte oder als befristet Beschäftigte, sie neuerdings über Leiharbeit eingestellt werden. Insofern finden dort selbstverständlich Verdrängungseffekte statt. Wenn es theoretisch keine Leiharbeit geben würde, müsste das Unternehmen diese Arbeitskräfte fest einstellen und sie hätten auch z.B. jetzt von Kurzarbeit profitieren können. Sie müssen sehen, dass in der klassischen Industrie die Stammarbeitskräfte über die Krise gehalten wurden, während sie bei der Leiharbeit entlassen wurden. Also alle diese Risiken nimmt die Leiharbeit mit und insofern ist es sehr problematisch, wenn wir das allzu weit ausdehnen. Ich denke, die beste Hürde wäre, wenn man endlich auch zu gleichen Bezahlungen kommen würde, dann hätte man tatsächlich Flexibilisierungseffekte und würde aber nicht zusätzlich noch Anreize schaffen, Arbeitskräfte zu ersetzen, indem man die Löhne noch billiger macht als bei anderen Arbeitskräften. Bei gleicher Bezahlung wäre der Effekt deutlich geringer.

**Sachverständiger Smits** (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands): Wir haben Anfang dieses Jahres mit der ersten Anti-Schlecker-Klausel angefangen und haben dort uns auf der juristischen, tarifrechtlichen Ebene an dieses Thema herantasten müssen, so dass es dort auch entsprechende Entwicklungen gegeben hat und es jetzt mittlerweile unterschiedliche Klauseln gibt, die tarifvertraglich abgesichert sind. Ich denke, die weitreichendste Klausel ist die jüngste Klausel, die der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands mit der Bundesvereinigung der Deutschen Dienstleistungsunternehmen abgeschlossen hat. Uns ging es im Rahmen des Lehrprozesses auch ganz klar darum, dass man zweierlei Dinge miteinander verknüpfen muss. Man muss auf der anderen Seite das Beschäftigungsverhältnis in diese Klausel mit hineinnehmen, welches betroffen sein könnte. Die Verkäuferin bei Schlecker, die dann in dieses Zeitarbeitsunternehmen Menia mit einem neuen Arbeitsvertrag versehen ist und dann rückverliehen worden ist. Wir müssen zum Zweiten dafür Sorge tragen, dass man einen entsprechenden Unternehmensbezug im Rahmen dieser Konzernüberlassungsdinge dort ebenfalls mit einbezieht. Das gilt für die allgemeine generelle Zeitarbeit. Wir haben durchaus auch das zweite Instrument und das wird durchaus von der Politik bzw. auch von den Gewerkschaften mit unterstützt. Das sind die so genannten Stellenpools, die wir in Großkonzernen kennen, die dann aber auch mit eigenen tarifvertraglichen Regelungen sehr speziell arbeiten. Dort glauben wir, dass wir durch die allgemeinen Flächentarifverträge und die Schlecker-Klauseln nichts erreichen können, sondern nur dadurch,

dass man durch bestimmte besondere haustarifliche Regelungen für ein Konzernzeitarbeitsunternehmen, was wir zum Beispiel bei Daimler Benz kennen oder was wir von der Deutschen Post AG kennen, da mit speziellen Tarifverträgen darauf reagiert, um solche Stellenpoolmodelle auch weiter aufrechterhalten zu können, die dann innerhalb eines Konzerns auch zukünftig diese Personalreserven über das Instrument der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Konzern einsetzen können.

**Abgeordnete Connemann (CDU/CSU):** Meine Frage richtet sich an den BVD. Die Qualität des Beschäftigungsverhältnisses eines Zeitarbeitnehmers wird als atypisch bezeichnet. Es wird häufig dargestellt, als ob kein Sozialversicherungsschutz besteht. Könnten Sie etwas sagen, inwiefern die Mehrzahl der Arbeitnehmer voll oder geringfügig sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, also zur Struktur der Arbeitsverhältnisse, befristet oder unbefristet und weshalb es Gründe dafür gibt, anders als in Frankreich vom Grundsatz des IQP abzuweichen?

**Sachverständiger Junge (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V.):** Einmal müssen wir sehen, dass wir in Frankreich ein völlig anderes System haben, das nicht vergleichbar ist. Die Zeitarbeit kennt nur ordnungsgemäß abgeschlossene und der Sozialversicherung zugehörige Arbeitsverhältnisse. Je nachdem, welcher Form die zeitlichen bzw. Entgeltstrukturen sind, findet dann entweder die Bezahlung über den so genannten 400-Euro-Job statt - das ist eher die Ausnahme -, oder die haben Vollzeit und Teilzeit als die typischen Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit mit weit überwiegenden 80 bis 90 Prozent. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten in der Leiharbeit spielt keine - jedenfalls in unserem Verband - entscheidende Rolle. Bei den Sozialversicherungsverpflichtungen sind Teilzeit- und Vollzeitzeitarbeitszeit gleichgestellt. Es sind ganz normale Arbeitsverhältnisse und die werden auch so behandelt, so dass diese Fragen hier als Unterscheidungskriterium keine Auswirkungen haben. Entgeltauswirkung gibt es im Rahmen der Qualifikation. Das ist in der Tat richtig.

**Vorsitzende Kipping:** Vielen herzlichen Dank Herr Junge, die Zeit ist jetzt leider um. Wir kommen zu den Fragen der SPD. Frau Kramme.

**Abgeordnete Kramme (SPD):** Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine erste Fragestellung geht zunächst an den DGB. Das ursprüngliche Ziel bei der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2003 war es, Arbeitslose über Leiharbeit in eine dauerhafte Beschäftigung hineinzubringen. Die Frage an Sie: Wurde dieses Ziel erreicht bzw. welche Folgen hat ein Tätigwerden als Leiharbeitnehmer typischerweise für die Erwerbsbiografie?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ich denke, man muss die zwei Seiten des Arbeitsmarktes betrachten, zunächst einmal die Seite des Arbeitslosen. Es ist in der Tat so, dass viele Arbeitslose eingestellt werden. Allerdings ist das kein Wunder. Das liegt natürlich daran, dass die vorher entlassen worden sind. Wir wissen, dass die Beschäftigungszeiten relativ kurz sind und insofern ist es ein lustiges Kommen und Gehen. Wenn ein Zeitarbeitnehmer neu eingestellt wird, ist er in der Regel vorher arbeitslos. Das ist aber kein

Beleg dafür, dass Menschen aus Arbeitslosigkeit herausgeholt werden, sondern im Regelfall sind sie nach kurzer Zeit erneut arbeitslos. Ich teile auch nicht die Auffassung meiner Vorredner, was die dauerhafte Integration angeht. Das IAB hat festgestellt, dass lediglich sieben Prozent dauerhaft in den Entleihbetrieb integriert werden. Es ist ursprünglich einmal von 30 Prozent die Rede gewesen. Da kann man sicherlich nicht davon ausgehen, dass das ein arbeitsmarktpolitischer Erfolg ist. Nochmals eine letzte Zahl: 2008 sind 870.000 Leiharbeitsverhältnisse begonnen worden. 970.000 sind beendet worden. Auch da sieht man, dass es sich hier nicht um stabile Beschäftigung handelt, sondern um ein ständiges Kommen und Gehen.

Jetzt komme ich zu der anderen Seite, zum Arbeitsmarkt selbst. Die Leiharbeit vernichtet in gewisser Weise auch einen stabilen Arbeitsmarkt, und zwar insbesondere für die gering Qualifizierten. Während früher gering Qualifizierte nach einer gewissen Zeit in der Regel stabil in den Arbeitsmarkt integriert wurden, sind sie heute häufig auf Leiharbeitsverhältnisse angewiesen, was immer wieder zu Unterbrechungen führt und im höheren Lebensalter dazu führt, dass sie häufig vollständig aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Wir haben in Hamburg zum Beispiel die Situation, dass 50 Prozent der Menschen mit geringer Qualifikation in ein Leiharbeitsverhältnis gehen. Das heißt, der normale Arbeitsmarkt ist für diese Menschen gar nicht mehr erreichbar. Auch das ist ein Argument dafür, dass man nicht die Leiharbeit kaputt macht, aber man muss sie deutlich nachregulieren. Es sind in der Vergangenheit Fehler gemacht worden. Wenn Sie die Arbeitgeber hier fragen, ob es ihnen angenehm wäre, wenn einige Regulierungen zurückgenommen werden, habe ich Verständnis dafür, dass sie das verneinen. Aber aus Arbeitnehmersicht ist das dringend erforderlich. Die Deregulierung ist völlig überzogen worden. Wir haben insofern ausschließlich eine arbeitgeberfreundliche Regelung, weil hier reine Rosinenpickerei betrieben wird. Die Arbeitgeber können sich aussuchen einerseits alle Deregulierungen sind weg und den billigen Lohn kriegen sie noch zusätzlich. So kann es nicht gehen. Entweder nimmt man die Deregulierung zurück. Dafür bin ich nicht, aber man muss mindestens beim Lohn den ursprünglichen Sinn des Gesetzes herstellen, nämlich gleiche Bezahlung.

**Abgeordneter Juratovic (SPD):** Meine Frage richtet sich an Frau Dr. Weinkopf. Der Antrag der SPD geht für die Leiharbeit von dem Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit aus. Auch die EU-Richtlinie sieht diesen Gleichheitsgrundsatz vor, erlaubt allerdings Ausnahmen. Wie beurteilen Sie den Ansatz der EU-Richtlinie und können Sie uns etwas dazu sagen, wie dies in anderen europäischen Ländern geregelt ist bzw. in welchen Punkten muss das deutsche Recht an die EU-Richtlinie angepasst werden?

**Sachverständige Dr. Weinkopf:** Vielen Dank für die Frage. Die EU-Richtlinie sieht vor, dass Zeitarbeitskräfte in den Entleihbetrieben mindestens so gut gestellt werden müssen wie Stammbeschäftigte dieser Entleihbetriebe. Das steht in der EU-Richtlinie hinsichtlich der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Es gibt einige Klauseln, die da Ausnahmen vorsehen. Darauf gehe ich gleich ein. Zunächst einmal muss man sagen, dass in nur wenigen Ländern in Europa bislang überhaupt keine gleiche Be-

zahlung für Leiharbeitskräfte im Gesetz steht. Allerdings ist es in Deutschland und auch in einigen anderen Ländern so, dass es von dieser Regel Ausnahmen gibt. Die sind allerdings mehr oder weniger umfangreich. In Deutschland sind sie besonders umfangreich, was dazu führt, dass 98 Prozent nach Angaben aus der Branche keine gleiche Bezahlung bekommen, sondern entlohnungsmäßig teilweise ganz erheblich geringer bezahlt werden. Das liegt auch daran, dass, anders als in anderen Ländern, in Deutschland nach wie vor die Einsatzschwerpunkte im gewerblichen Bereich liegen, wo normalerweise relativ gute Bezahlung üblich ist, während die Leiharbeitsstarifverträge auf niedrigem Niveau sind.

Was machen andere Länder anders? In Frankreich wird zum Beispiel Equal pay gewährt und auch noch ein Zuschlag bezahlt. Da wird häufig eingewendet - das haben wir eben auch schon gehört -, dass das ein gänzlich anderes Prinzip der Zeitarbeit ist als in Deutschland. Das wäre allerdings eine Frage, die tatsächlich auf der Faktenlage beantwortet werden müsste, wie viel bezahlen denn deutsche Zeitarbeitsunternehmen eigentlich für verleihfreie Zeiten, für Urlaub usw., wenn mindestens die Hälfte der Arbeitsverhältnisse nur maximal drei Monate andauert. Also, ich würde die Frage in den Raum stellen: Gibt es nach der Deregulierung seit 2003 tatsächlich in der Praxis noch einen so gravierenden Unterschied, der es rechtfertigen würde, auf Dauer und für alle vom Equal-pay-Grundsatz abzuweichen, obwohl er in der Richtlinie steht und für alle Länder verbindlich sein soll?

Noch kurz zu einem anderen Land mit einer ähnlichen Regulierung wie Deutschland, nämlich Österreich: Dort gibt es auch Abweichungen vom Equal-pay, die aber deutlich stärker begrenzt sind. Ein Grund dafür ist, dass der Tarifvertrag für die Zeitarbeit allgemein verbindlich ist und allgemein verbindliche Lohnstufen für alle Qualifikationsgruppen vorsieht. In Deutschland reden wir ja nur über einen unteren Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche. Dort gibt es zudem Zuschläge, Referenzzuschläge nennt sich das, für Einsätze in Branchen mit hohen Lohnniveaus, um diesen deutlichen Unterschied - wie er in Deutschland besteht zwischen Löhnen in den Entleihbetrieben u. a. zu begrenzen. Vor allem dort, wo die Differenzen zwischen dem tariflichen Niveau in der Zeitarbeit und den Branchentarifen besonders groß sind.

**Abgeordnete Krüger-Leißner** (SPD): Ich möchte Herrn Norbert Lenhard einige praxisnahe Fragen stellen. Inwiefern ist der Betriebsrat in Ihrem Unternehmen in Schweinfurt bei der Planung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern beteiligt? Kann der Betriebsrat Einfluss auf die Arbeitsbedingung der Leiharbeitnehmer nehmen? Inwieweit ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern an das Auftreten von Auftragsspitzen gekoppelt? Lassen sich Ihre Erfahrungen auf die allgemeinen Verhältnisse in der Leiharbeitsbranche übertragen? Wie hoch ist typischerweise der Lohnunterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten in Ihrem Unternehmen? Werden Ihrer Erfahrung nach durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern Stammarbeitsplätze ersetzt?

**Sachverständiger Lenhard**: Vielen Dank für die Fragen. Als Betriebsrat erleben wir die Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Leiharbeit insoweit, dass das Unternehmen gegen den ausdrücklichen Wunsch des Betriebsrats nach § 100 Betriebsverfassung die Leihar-

beiter einstellt, ohne mit uns über die Bedingungen zu reden.

Zum Zweiten erleben wir, dass das Unternehmen Leiharbeit einsetzt, um dauerhaft einen Niedriglohnsektor zu etablieren. Das Lohnniveau: Über den Daumen gepeilt verdient eine gering qualifizierte Kraft bei uns nach bayerischem Tarifvertrag EG 3 mit Prämie nach drei Monaten 15,95 Euro. Der Vergleich: bei Leiharbeiternehmer liegt der Verdienst bei 7,60 Euro nach BZA EG 1. Das sind die Vergleiche, die 1:1 möglich sind, weil die Qualifizierungsbandbreite in dem Tarifvertrag der Leiharbeiter deutlich breiter ist und so bei uns die unterste Stufe der Facharbeit mit abgedeckt. Das heißt, wir haben von vornherein eine Entgelt Differenz von grob 100 Prozent oder von unserem Metalltarif ausgehend 50 Prozent. Wir haben im Unternehmen umfangreiche Flexibilisierungsmaßnahmen vereinbart. Wir können Konjunkturschwankungen nach unten und nach oben mit vielen Instrumenten tariflicher Natur abfedern. Wir brauchen an sich keine Leiharbeit. Wir erleben aktuell die Verdrängung von dauerhaften Stammarbeitsplätzen durch Leiharbeit in großer Zahl im Unternehmen. Das Unternehmen hat es auch mit uns diskutiert. Sie wollen dauerhaft eine Leiharbeitsquote von 15 bis 20 Prozent in jedem einzelnen Betrieb des Unternehmens als Konjunkturpuffer bis zum Ende der nächsten Konjunktur.

**Abgeordnete Mast** (SPD): Meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund, an Herrn Jakob. Welche praktischen Folgen hat Ihrer Meinung nach die Einführung einer vom Tarifausschuss festgelegten Lohnuntergrenze, wie sie sich im Diskussionsentwurf der Bundesregierung vorfindet? Im Diskussionsentwurf wird eine Lohnuntergrenze festgelegt, die die Senkung der Löhne per Tarifvertrag einschränkt. Aber dieser Diskussionsentwurf erlaubt weiterhin eine Unterschreitung des Niveaus der für die Stammbeschäftigten geltenden Arbeitsbedingungen in jeder anderen Hinsicht außer dem Lohn. Welche Konsequenzen hat diese Möglichkeit in der Praxis? Bietet der Diskussionsentwurf damit aus Ihrer Sicht einen angemessenen Schutz für Leiharbeiternehmer?

**Sachverständiger Jakob** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Nein, der Schutz ist nicht ausreichend. Selbstverständlich ist eine Lohnuntergrenze besser als gar nichts. Wir hatten in der Vergangenheit durchaus Löhne, die zwischen vier und fünf Euro lagen in Einzelfällen. Insofern würden natürlich diese extrem niedrigen Löhne durch die Lohnuntergrenze beseitigt. Andererseits ist es aber so, dass die EU-Richtlinie auch das Prinzip des gleichen Lohnes kennt. Abweichungen sind nur dann erlaubt, wenn der Gesamtschutz der Arbeitnehmer gegeben ist. Gesamtschutz heißt, wenn zum Beispiel beim Lohn Abstriche vorgenommen werden, müssen an anderer Stelle Verbesserungen erfolgen. Da aber große Verbesserungen nicht vorstellbar sind, ist es selbstverständlich so, dass die Angleichung beim Lohn erfolgen muss. Wir haben ein Gutachten dazu in Auftrag gegeben. Der Gutachter hat zum Beispiel vorgeschlagen, dass man entweder eine Lohnuntergrenze für die maximale Abweichung vorsieht - dass beispielsweise maximal zehn Prozent vom Lohn des Einsatzbetriebes abgewichen werden darf. Eine Alternativmöglichkeit wäre, dass man die tarifliche Ausnahme begrenzt, zum Beispiel nach drei

Monaten. Bei einer Einsatzzeit von mehr als drei Monaten müsste dann ohne Ausnahme der gleiche Lohn gezahlt werden. Insofern ist die Lohnuntergrenze ein erster Schritt. Sie beseitigt die schlimmsten Auswirkungen. Aber das Beispiel, was Herr Lenhard gerade genannt hat, ist damit natürlich nicht vom Tisch. Wir haben den Stammarbeitnehmer, der 15,95 Euro verdient, der Leiharbeiter 7,60 Euro. Das ist ein Lohnunterschied von 100 Prozent. Das kann selbstverständlich nicht durch die EU-Leiharbeitsrichtlinie untermauert sein.

**Abgeordnete Kramme (SPD):** Meine Fragestellung geht ebenfalls an Herrn Jakob vom DGB. Sie wissen, wir haben ein Gesetzesentwurf vorgelegt, der einerseits die Entgeltgleichheit zwingend vorschreibt. Andererseits spricht er sich aber dafür aus, die Wiedereinführung des Synchronisierungsverbotes vorzunehmen sowie für weitere Elemente wie die Einschränkungen der Konzernleitungen und die Ausweitung des Mitbestimmungsrechtes der Betriebsräte im Entleihbetrieb. Würden Sie diese Maßnahmen einerseits für ausreichend halten, um den Schutz der Leiharbeiter hinzubekommen? Wie sehen Sie die Auswirkungen auf die Leiharbeitsunternehmen?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Es ist klar, dass gesetzliche Restriktionen Auswirkungen auf die Leiharbeitsunternehmen haben. Aber andererseits ist es so, dass dieses Parlament eine Gesamtverantwortung übernehmen muss. Es kann nicht nur die Interessen der Arbeitgeber im Auge haben, sondern es müssen auch die Interessen der Arbeitnehmer, der Arbeitslosen und der Bundesagentur für Arbeit, also der Versicherungsgemeinschaft im Auge behalten werden. Wir stellen fest, dass im Grunde derzeit eine relativ große Rotation organisiert wird, die insbesondere von den Beitragszahlern in sehr hohem Maße subventioniert wird. Ich will nur daran erinnern, dass wir zum Beispiel bei der Diskussion um die Selbständigen vorgesehen haben, dass sich ein Arbeitnehmer nur zweimal erneut arbeitslos melden darf. Bei der Leiharbeit ist das unbefristet möglich. Bei nur relativ wenigen Beiträgen, die gezahlt werden, werden hohe Leistungen der Bundesagentur in Anspruch genommen und hohe Arbeitsleistung für die Vermittlung. Das Gleiche gilt auch in den Konzernen selbst. Die Konzernleihe ist aus meiner Sicht insofern dann in Ordnung, wenn sie unter Anwendung des gleichen Tarifvertrages stattfindet - dass die Arbeitnehmer also ihren Ursprungstarifvertrag behalten und lediglich den Arbeitsplatz wechseln. Sie ist dann aber nicht in Ordnung, wenn ein anderer Tarifvertrag - also in diesem Fall zum Beispiel der Leiharbeitstarifvertrag - angewendet wird. Insofern sind dort Korrekturen erforderlich.

**Abgeordneter Juratovic (SPD):** Auch meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Der elfte Bericht der Bundesregierung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz stellt die Situation und Entwicklung der Zeitarbeit in den Jahren 2005 bis 2008 dar. Er berücksichtigt teilweise aber auch Entwicklungen im Jahr 2009. Laut Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen zeigt der elfte Arbeitnehmerüberlassungsgesetzbericht, dass die Zeitarbeit in den vergangenen Jahren weiter an Bedeutung gewonnen hat und auch die Dynamik der Arbeitsmarktentwicklungen mitbestimmt. Nach Einschätzung des Arbeitsministeriums beschleunigt die

Zeitarbeit im Aufschwung den Aufbau von Beschäftigung. Trifft diese Einschätzung auch aus Ihrer Sicht zu? Wie schätzen Sie den Arbeitsmarkteffekt dieses Instrumentes ein?

**Sachverständiger Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Insgesamt halten wir den elften Bericht für sehr einseitig. Es sind viele wissenschaftliche Studien, die zu dem Zeitpunkt bereits vorlagen, nicht berücksichtigt worden. Zum Beispiel wird auf den gravierenden Lohnabstand nur sehr kurz eingegangen. Der Beschäftigungsaufbau wird überbewertet. Ich hatte vorhin schon gesagt, dass mit der Leiharbeit selbst selbstverständlich keine Arbeitsplätze geschaffen werden. Es werden nur Arbeitsplätze in Unternehmen besetzt. Jetzt kann man sagen, - wie Herr Rauch es getan hat -, das geschieht aktuell schneller als vorher, weil die Unternehmen die Möglichkeit haben, auf Leiharbeitskräfte zurückzugreifen. Das will ich durchaus zugestehen. Aber dann muss der Gesetzgeber nachkorrigieren, dass Anreize geschaffen werden, dass diese Arbeitskräfte fest übernommen werden. Solange, wie die Leiharbeit so billig ist wie jetzt, sind keine Anreize da. Wenn man zum Beispiel sagen würde, nach drei Monaten musst du den gleichen Lohn bezahlen, dann hätte der Arbeitgeber einen Anreiz, diesen Arbeitsplatz fest zu übernehmen. Dann hätten wir einen positiven Arbeitsmarkteffekt. Der fehlt aber im Moment. Derzeit ist es so, dass die Leiharbeitskräfte langjährig im Unternehmen bleiben, in solchen Fällen, wie das Herr Lenhard geschildert hat. Oder in anderen Fällen ganz kurz im Unternehmen verbleiben, dann wieder entlassen werden, eine Zeit arbeitslos sind und dann erneut eingestellt werden. Alles das ist Arbeitsmarktpolitisch nur begrenzt sinnvoll. Ich denke, wenn man dort nachkorrigieren würde, könnte man den Arbeitsmarkteffekt der Leiharbeit noch deutlich verbessern.

**Vorsitzende Kipping:** Dann kommen wir zu den Fragen der FDP, Herr Vogel bitteschön.

**Abgeordneter Vogel (FDP):** Ich würde gerne noch einmal auf die Frage, Arbeitnehmerfreizügigkeit Mai 2011 eingehen. Und zwar habe ich es eben so verstanden, dass AMP und BVD sagen, eigentlich es möglicherweise kein größeres Problem gibt, das dann in Richtung Lohndumping und so weiter entsteht. BZA war dann ein bisschen kritischer und DBG sowieso. Ich würde deshalb BZA und DGB noch einmal nachfragen, ob Sie denn empirische Belege haben oder zumindest empirische Schätzung, also eine irgendwie fundierte substantiierte Schätzung, dass da größere Zahlen kommen. Eine Nachfrage geht an BDA und BA, warum denn, wenn es zu Problemen führen würde, diese Probleme in Dänemark nicht entstehen? Ich glaube, in Dänemark haben wir relativ eine ähnliche Konstruktion, da gibt es auch Zeitarbeit, da gibt es keinen Mindestlohn, da gibt es nicht den Grundsatz Equal pay und die haben aber im Gegensatz zu uns die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit schon von Anfang an. Bei der Konstellation, die jetzt entsteht, sind mir da aber keine größeren Verwerfungen bekannt, können Sie eine Einschätzung geben, warum es in Deutschland entstehen soll und in Dänemark gibt es das Problem nicht?

**Sachverständiger Marseaut (Bundesverband Zeitarbeit):** Es ist relativ schwierig zu sagen, warum es in Dänemark nicht zu Verwerfungen gekommen ist. Ich kann darüber jetzt wirklich keine Aussage treffen. Ich bin kein

Experte für die dänischen Verhältnisse. Aber nichtsdestotrotz, was die Situation in Deutschland anbetrifft, ist es so, dass wir über keine empirischen Belege verfügen, das muss man so ehrlich konzedieren. Es ist auch relativ schwer zu ermitteln. Nichtsdestotrotz ist es so, dass es gewisse Anhaltspunkte gibt, die dafür sprechen, dass es zu Verwerfungen kommen könnte, wenn keine Lohnuntergrenzen bzw. ein für allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohn in der Zeitarbeit implementiert wird. Es ist so, dass – es ist ja durch einige Zeitungen gegangen – polnische Arbeitgeberverbände in Berlin für einen polnischen Tarifvertrag werben, der vorsehen würde, die Entgelte in der deutschen Zeitarbeitsbranche so abzusenkten, dass man gerade so die Sittenwidrigkeitsrechtsprechung des BAG einhalten würde. Ob diese Tarifverträge in Deutschland wirksam angewendet werden können, ob diese deutsche Tarifverträge gleichwertig sind, ist relativ schwer zu sagen. Nichtsdestotrotz zeigt es, das entsprechende Unternehmer und entsprechende Akteure auf dem Markt in Mittel- und Osteuropa in den Startlöchern sitzen, sich die Entwicklung in Deutschland ganz genau angucken und dann auswerten werden, ob es ihnen Vorteile bringt oder nicht. So würde ich es auch machen. Deshalb denke ich, ist es sachgerecht, die Schritte zu ergreifen, die erforderlich sind, um das zu verhindern. Um zurückzukommen auf die skandinavischen Staaten, in Skandinavien gab es ja einen entsprechenden Aufschrei. Ich erinnere nur an das Urteil in der Rechtssache Rüffert in Deutschland, da war es ähnliche Stoßrichtung. So etwas müssen wir für die Zeitarbeitsbranche verhindern. Hier geht es auch um den Ruf der Zeitarbeitsbranche. Deshalb setzen wir uns für allgemeinverbindliche Erklärung unseres Mindestlohntarifvertrages ein.

**Sachverständiger Jakob** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir gehen schon davon aus, dass bei der Öffnung des Arbeitsmarktes es Auswirkungen geben wird. Allerdings ist die Frage, welche Arbeitnehmergruppen besonders betroffen sind. Ich denke, die Geringqualifizierten sind sicherlich eine Zielgruppe, aber erfahrungsgemäß ist es so, dass bei grenzüberschreitendem Arbeitnehmerwechsel häufig eher qualifiziertere beschäftigte Gruppen wandern. Insofern, für die qualifizierten Beschäftigungsgruppen würde diese Untergrenze nichts bringen. Sie würde allerdings bei den Geringqualifizierten zumindest sicherstellen, dass also der dann vorgesehene deutsche Mindestlohn gezahlt werden müsste. Ich will daran erinnern, dass in diesem Fall bei der Leiharbeit der Arbeitnehmer nicht freiwillig entscheidet, nach Deutschland zu gehen, sondern in der Regel wird er ja von einem Unternehmen hierher geschickt, so dass es nicht vergleichbar ist mit einem freiwilligen Wechsel, wo der Arbeitnehmer selber entscheiden kann, das sind die Konditionen, zu denen ich nach Deutschland gehe. Da kann ich mich entscheiden oder ich kann nein sagen. Das kann der Leiharbeiter häufig nicht, sondern er wird von einem Arbeitgeber dahin geschickt, wie er zu anderen Unternehmen auch geschickt wird. Der Unterschied zu Dänemark scheint mir zu sein, in Dänemark haben wir fast 100 Prozent Tarifbindung, das gilt auch für die Leiharbeit. Die Tarife der Leiharbeiter sind weitgehend an die Branchentarife angelehnt. Das ist dort unter der Hand des Staates reguliert. Es sind selbstverständlich keine staatlichen Tarifverträge, aber der Staat sorgt dafür, dass eine hohe Tarifbindung entsteht. Insofern hat es da keine

Auswirkungen gehabt. Wir wissen allerdings zum Beispiel bei Wanderungen nach England, dass die polnischen Zuwanderer in Großbritannien unter einem sehr hohen Lohnabschlag leiden, also insbesondere auch Qualifizierte. Insofern ist das ein Risiko, das durchaus gegeben ist.

**Sachverständiger Huke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Warum in Dänemark es zu keinen Verwerfungen kam oder es doch kam und wir nichts davon wissen, kann ich auch nicht sagen. Da sind wir keine Experten auf dem Gebiet. Wir können auch keine Zahlen nennen, was ab Mai 2011 zu erwarten ist. Aber ich schließe mich dem an, was Herr Marseaut gesagt hat, wir rechnen damit, das es hier zu einem Einsatz von osteuropäischen Zeitarbeitsunternehmen mit ihren eigenen Belegschaften in Deutschland kommen wird. Was die Zahlen angeht, wir haben es Fall Schlecker erlebt, es reicht auch ein Missbrauch in relativer kleinem Umfang aus, um die gesamte Branche zu diskreditieren. Dem gilt es entgegenzuwirken und deswegen unterstützen wir hier die Arbeitgeberverbände in ihrem Bestreben, Aufnahme mit Wirkung ab Mai 2011. Wobei das natürlich für uns auch zur Voraussetzung hat, dass die Verbände der Zeitarbeitsbranche insgesamt sich darüber verständigen.

**Sachverständiger Rauch** (Bundesagentur für Arbeit): Für die Beurteilung muss man zunächst zwei Risiken unterscheiden. Das eine Risiko der Arbeitnehmerfreizügigkeit führt zu einer größeren Wanderungsbewegung zu den sogenannten G8-Staaten, jetzt noch nach Deutschland, auch im Bereich der Zeitarbeit. Das gibt es nach allem, was man bisher wissenschaftlich beurteilen kann, auf der Makroebene keinen Befund dafür, dass solche Wanderungsbewegungen in der Vergangenheit durch Freizügigkeit freigesetzt worden sind. Mittlerweile glaube ich die Parallelität zu Dänemark. Zweites Phänomen, was man beurteilen muss, ich nenne es einmal so, das ist der Import von Tarifverträgen, was in der jetzigen Konstruktion durchaus möglich wäre nach unserer Einschätzung und was es in der Vergangenheit in anderen Branchen - ich möchte einmal an verschiedene Diskussionen im Bereich Güterkraftverkehr, Güterfernverkehr erinnern - durchaus auch schon gegeben hat. Auch unser Institut IAB kann nicht sagen, wie groß jetzt die Wahrscheinlichkeit ist oder die Chance ist, dass dies passiert. Es ist das Risiko, dass über die Konstruktion im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und durch Import von Tarifverträgen Druck auf das bisherige Lohnniveau stattfindet. Das Risiko ist da und wird auch von uns durchaus als nicht gering eingeschätzt. Und das dürfte aber auch der Unterschied sein zu Dänemark. Nach meinem Kenntnisstand würde bei Dänemark diese Konstruktion Import von Tarifen aus dem Ausland nicht funktionieren.

**Abgeordnete Gruß (FDP):** Frage an AMP und BA: Welche Auswirkungen hätte die Wiederaufnahme des Synchronisationsverbotes von ihrer Seite?

**Sachverständiger Schneider** (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.): Die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes hätte nach unserer Auffassung, zumindest wenn Sie den Stand von 2002 nehmen - also der letzte Stand war ja mal, es war ganz verboten und dann gab es einmal einen Freischuss - für uns oder aus unserer Sicht keine Auswirkungen, weil

wir das Teilzeit- und Befristungsgesetz haben und ich nach 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz, der bei sachgrundlosen Befristungen genauso zu beachten ist wie bei einer einzigen, die Möglichkeit des Freischusses habe. Weil ich Arbeitnehmer befristet ohne Sachgrund nur einstellen kann, wenn sie noch nie vorher bei mir beschäftigt gewesen sind. Das ist, wenn Sie so wollen, genauso ein Synchronisationsverbot wie das alte. Da hätte ein Zurückrubeln keine Auswirkungen.

**Sachverständiger Rauch** (Bundesagentur für Arbeit): Ich kann das rechtlich, was Teilzeit- und Befristungsgesetz betrifft, nur bestätigen. Ergänzend käme die Auswirkungen hinzu, dass die Überprüfung des Synchronisationsverbotes damals ein erheblicher bürokratischer Aufwand war. Wenn man sich vorstellt, es würde hochgerechnet auf die jetzigen Zahlen, einfach für alle Beteiligten eine Menge Kosten, Aufwand und Bürokratie bedeuten, ohne dass zusätzlich ein weiterer rechtlicher Schutz daraus entsteht.

**Abgeordnete Molitor (FDP):** Meine Frage richtet sich an BDA und AMP: BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE. fordern die Einführung einer Flexibilitätsprämie nach französischem Muster. Welche Auswirkungen hätte das für die Zeitarbeitsbranche?

**Sachverständiger Huke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Erstens möchte ich darauf hinweisen, dass zumindest im Bereich des AMP-Tarifvertrages schon Zuschläge vorgesehen sind. Die Tarifpartner zeigen selber, dass sie selber in der Lage sind, zu reagieren. Wenn man eine solche Regelung, einen solchen Flexibilitätsvorschlag zwingend einführen würde, dann würde es die Zeitarbeit erheblich verteuern und hätte dann die entsprechenden Wirkungen, die auch die Rücknahmen der Reformen hätten.

**Sachverständiger Schneider** (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V.): Wir sehen das genauso. Frau Dr. Weinkopf hat es ja auch selbst irgendwo zitiert. Allerdings scheint die Beschäftigung in der Zeitarbeit in Frankreich eher noch instabiler zu sein als in Deutschland. Das ist das unterschiedliche System Frankreich / Deutschland. In Frankreich haben wir das Agenturprinzip, dort sind die Arbeitnehmer nach Ende des Auftrages schutzlos, so dass ich es rechtlich gar nicht vergleichen kann mit dem deutschen System, wo die Arbeitnehmer auch während der Zeit der Nichtbeschäftigung genauso weiterbezahlt werden müssen nach den Tarifverträgen, als wenn sie tätig wären, so dass ich hier Äpfel mit Birnen vergleiche. Das geht nicht und das würde zu erheblichen Verteuerungen der Zeitarbeit führen und damit sicherlich zu nicht mehr Beschäftigungen.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Ich möchte als erstes Markus Breitscheidel fragen. Normalerweise gelingt es uns nicht, Betroffene in Anhörungen zu bekommen. Aber Sie sind sozusagen stellvertretend für alle Leiharbeiter selbst schon einmal in der Leiharbeit tätig gewesen und insofern unser betroffener Sachverständiger an der Stelle. Ich hätte gerne von Ihnen gewusst, welche Erfahrungen Sie in dem Zusammenhang in der Leiharbeit gemacht haben, insbesondere auch mit der Frage, dass Leiharbeiter in Betrieben oftmals Beschäftigte zweiter Klasse sind. Und auch noch einmal in dem Zusammenhang, was im Grunde unter equal pay gesprochen

wird: Was hätte das für eine Bedeutung für die Menschen, wenn wir es denn hätten, außer dass es teurer wird?

**Sachverständiger Breitscheidel:** Ich habe heute hier in Ruhe einmal zugehört, was sogenannte Experten von der Realität halten. Da wird gesprochen von einer Behauptung, dass es zu einem Funktionswandel der Leiharbeit, also Verdrängung von Werksarbeitern gekommen ist. Ich kann nur sagen, dass ich zwei Jahre in der Leiharbeit im Bayer-Schering-Konzern unter cover gearbeitet habe. Die Hälfte der Produktionsarbeiter hat schon durch die werkseigene Leiharbeitsfirma Bayer-Jobaktiv zu 6,42 Euro gearbeitet; meine Werkskollegen an der gleichen Maschine bei gleicher Arbeit - diese Maschine war ausgelastet bis zum Jahre 2011 mit Bestellungen zu 17,50 Euro plus Schichtzulagen. Wir mussten eine andere Kleidung tragen, wir mussten z.B. für das Kantinenessen, obwohl wir weniger als die Hälfte verdient haben, das doppelte an Kantinenessen bezahlen. Wir durften die betriebseigenen Parkplätze nicht benutzen. Wenn ich dann noch weitergehe zu Opel, da habe ich auch am Band gearbeitet für noch weniger Geld. Wenn ich diese Erfahrungen zusammenfasse, dann sehe ich, dass man an der Zukunft der Arbeitsplätze in Deutschland arbeitet, und zwar heißt die Zukunft unserer Arbeitsplätze Leiharbeit. Wenn ich das sehe, wie das Adecco-Zukunftsprojekt für die Opeljugend aufgelegt wird, was heißt, dass die Opeljugend im Jahre 2004, als dieses Arbeitnehmerüberlassungsgesetz abgeändert wurde, das erste Mal nicht komplett übernommen wurde, sondern sie haben alle - und wir reden hier von jungen Facharbeitern - ihre Kündigung bekommen und gleichzeitig mit dem Kündigungsschreiben war das Adecco-Zukunftsprojekt unterschiftsbereit, womit sie an den gleichen Arbeitsplatz zurückkommen als Mitarbeiter der Adecco-Leiharbeitsfirma zu 30 Prozent weniger Bezahlung. Das ist letztendlich die Zukunft. Ich habe mich gestern noch mit einem Vertreter der Caritas getroffen, denn ich bin auch schon als Sachverständiger der Altenpflege durch eine Recherche hier gewesen. Der sagte mir eins ganz deutlich: „Weißt du, Markus, wir können in Zukunft überhaupt gar nicht mehr unsere Tarife halten. Wir fangen jetzt an, unsere eigene Leiharbeitsfirma zu gründen, um eben die Tarife im eigenen Betrieb zu unterwandern. Letztendlich hat das mehrfache Konsequenzen, denn wir können uns das gar nicht leisten.“ Der Mensch von der Bundesagentur für Arbeit wird uns bestätigen, dass die Aufstockung im Jahre 2008 laut Statistik den Steuerzahler 9,3 Mrd. Euro gekostet hat. Weiterhin können wir uns für das solidarische Sicherungssystem solche Löhne gar nicht leisten, denn für 6,42 Euro haben sie einen Krankenversicherungsbeitrag, da haben sie einen Rentenversicherungsbeitrag, der mir nicht einmal eben die Grundrente nach 30 Jahren Arbeit erlauben würde. Sie haben also heute schon Probleme. Das soziale Sicherungssystem bricht uns zusammen, wenn eben Arbeitsplätze durch Niedriglöhne ersetzt werden. Wir haben - und ich bin davon vollkommen überzeugt, egal für welche Partei ich hier unterwegs bin - nur eine Möglichkeit, das equal pay, denn so, wie ich es persönlich erlebt habe, kann ich Ihnen nur eins sagen: Alles das, was ich bisher hier gehört habe von den Arbeitgeberverbänden, erscheint mir doch sehr weit weg von der Realität.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Nach dieser eindrücklichen Schilderung, aus der deutlich wurde, dass Leiharbeit sehr wohl ein prekäres Beschäftigungsverhältnis ist, möchte ich eine Frage an Professor Dörre richten und Sie bitten, auf Grundlage Ihrer soziologischen Forschungsergebnisse einmal darzustellen, weswegen es sich bei dem sogenannten Missbrauch von Leiharbeit wie im Fall Schlecker nicht um einen Einzelfall handelt, sondern aufgrund fehlender Regulierung ein allgemeiner Trend zu erkennen ist, der dazu führt, dass Leiharbeit zunehmend strategisch eingesetzt wird, um Arbeits- und Entlohnungsstandards zu unterlaufen und die Beschäftigten zu disziplinieren.

**Sachverständiger Prof. Dr. Dörre:** Wir haben ein Beispiel für strategische Nutzung schon vom Kollegen Lenhard gehört. Wir unterscheiden drei Typen der Nutzung von Leiharbeit: der eine ist der ad-hoc-Einsatz, z.B. jemand wird krank und sie fliegen ihn aus einer Zeitarbeitsfirma ein. Der andere Typ ist der Flexibilitätspuffer, wobei Flexibilitätsspitzen abgefedert werden und die dritte Variante ist die strategische Nutzung. Strategische Nutzung bedeutet, dass es gar nicht das Ziel ist, Leiharbeit nur kurzfristig zu implementieren, sondern es ist das Ziel, die Leiharbeiter dauerhaft im Betrieb, sie in möglichst allen Funktionen zu haben, d.h. sie finden sie im Ingenieurbüro, im Sekretariat und sie finden sie am Band. Sie machen alles, was die Stammbeschäftigten auch tun. Sie machen es so lange, wie die Konjunktur läuft. Sie machen es aber zu vollständig anderen Bedingungen. BMW Leipzig ist durch die Presse gegangen mit 30-35 Prozent Leiharbeiteranteil; es trafen alle Kriterien der strategischen Nutzung zu. Lohndifferenzial nach BZA-Tarifvertrag in diesem Werk 30-50 Prozent bis die IG-Metall eine Besserstellungsvereinbarung durchgesetzt hat. Das Lohndifferenzial, wenn sie die Eingruppierung usw. nehmen, dass, was Leiharbeiter dann doch eben nicht bekommen, bleibt bei 30 Prozent. Das ist aber die regulierte Spitze eines Eisbergs. Wenn sie tiefer gehen in der Wertschöpfungskette, also zu den Zulieferern, dann finden sie Zulieferer mit folgender Situation: 50 Prozent Leiharbeiteranteil, aber auch die Stammbeschäftigten kommen aus der Leiharbeit. Das geht dann so, um das einmal am Beispiel zu zeigen, was es bedeutet, wenn sie aus der Arbeitslosigkeit kommen: zwei Monate unbezahltes Praktikum am Band, dann entscheiden die Vorgesetzten und Kollegen, ob man die Arbeit schafft. Dann rückt man an, in dem man zur Verleihfirma geschickt wird als Zeitarbeiter. Vielleicht, wenn man Chancen hat, rückt man irgendwann als Befristeter in solche Arbeitsverhältnisse ein. Festanstellung ist der Traum, der die Leiharbeiter umtreibt, der aber in der Regel nicht erreicht wird. Das heißt, sie haben die dauerhafte Implementierung von Arbeitnehmern unterschiedlicher Klasse. Das ist das Ziel der strategischen Nutzung von Leiharbeit. Da geht es gar nicht darum, Beschäftigte in Festanstellungen zu vermitteln im Sinne von nicht Leiharbeit.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Ich hätte jetzt erst einmal eine Frage an Herrn Olaf Junge. Sie zitieren in Ihrer Stellungnahme den Tarifvertrag, den Sie abgeschlossen haben, wo im Grunde beschrieben ist, dass Sie vor Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf dem bisherigen oder vergleichbaren Arbeitsplatz bei Ihrem früheren Arbeitgeber oder einem Arbeitgeber, der mit dem früheren Arbeitgeber

konzernrechtlich verbunden ist, zu ungünstigeren Bedingungen überlassen werden. Durch Tarifvertrag kann von dieser Regelung abgewichen werden, das ist doch die gleiche Öffnungsklausel, wie sie jetzt auch schon im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist und die Türen und Tore öffnet für abweichende Regelungen. Geben Sie mir da recht?

**Sachverständiger Junge (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.):** Ich kann Ihnen in dieser Form nicht recht geben, weil wir mit dieser Klausel, wie wir meinen, die bessere Schlecker-Klausel gefunden haben, weil sie an dem individuellen Arbeitsverhältnis anknüpft. Dass wir trotzdem eine Tariföffnungsklausel drin haben, haben wir genau für das Prinzip der heute vorhandenen Konzernarbeitszeitüberlassung mit aufgenommen, weil dort unter Beteiligung der Gewerkschaften, der IG-Metall und auch des CGM besondere Formen in konjunkturell schwierigen Zeiten durchgeführt werden, die selbst nach den Bekundungen des Vertreters des DGB heute ihre durchaus sinnvolle Struktur haben.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Ich habe eine Frage an Professor Dörre. Wir sprechen momentan immer noch von der Krise. Es gibt immer noch Kurzarbeit und doch steigt die Zahl der Leiharbeitskräfte momentan wieder kräftig an oder ist schon gestiegen. Ich glaube, sie ist schon ungefähr wieder wie vor der Krise. Sie sprechen davon, dass mit der Leiharbeit dauerhaft zwei Klassen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen, bzw. haben Sie gerade schon ein paar Dinge zur strategischen Unternehmensführung ausgeführt. Meine Frage ist: Was meinen Sie genau damit? Welche Folgen hat das für die Zweiklassen in unserer Gesellschaft und vor allem, welche Auswirkungen hat die Leiharbeit in der Arbeitswelt im kommenden Aufschwung bzw. wie sieht denn unsere Arbeitswelt in fünf Jahren aus, wenn die Leiharbeit nicht reguliert wird?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dörre:** Ich beginne mit der Entwicklung nach dem Höhepunkt der Krise. Wir dürften so bei 600.000 Leiharbeitern jetzt sein, also sind wir noch nicht auf dem Stand vor der Krise. Aber wir sehen, wenn sie etwa horchen, was so im Bereich der Metall- und Elektroindustrie an Einstellungspraxis passiert, dass fast ausschließlich neu eingestellt wird nach Leiharbeit. Das heißt, es ist nicht so, dass Leiharbeit Jobs schafft, sondern es ist umgekehrt. Die Unternehmen nutzen die Gelegenheit, für sie günstigere Optionen zu wählen und deshalb stellen sie nach Leiharbeit ein. Was bedeutet diese strategische Nutzung? Eigentlich ist sie nur im angelsächsischen Raum bekannt gewesen, vor der Deregulierung der Leiharbeit. Sie ist überhaupt erst durch die Deregulierung auch in Deutschland möglich geworden. Es gibt zwei Klassen von Arbeitnehmern, das ist fast noch untertrieben, muss man dazu sagen. Wir haben inzwischen eine so ausdifferenzierte Landschaft von Arbeitsbedingungen, dass man schon von mehreren Klassen sprechen muss. Sie haben aber tendenziell Arbeitnehmer, die in allen bei Bereichen gesellschaftlicher Anerkennung, Partizipationschancen, Lohn oder Arbeitsbedingungen unterhalb der Standards bleiben, die für Festangestellte noch relativ gültig sind. Ich will das jetzt nicht zu sehr in den Himmel heben. Das ist der entscheidende Punkt und das fängt bei der Kleidung an.

Es sind schon Beispiele gekommen. Es fängt damit an, dass Sie immer wieder Fälle haben, wo die Leiharbeiter den roten Winkel, wirklich einen roten Winkel, an die Kleidung bekommen, damit man sieht, sie gehören nicht zu den Festangestellten, sie sind andere. Häufig bricht daran der Konflikt auf. Wir haben das in einem großen Automobilwerk erlebt. Darum gab es einen richtigen Kampf. Aber sie haben in der kleinen Stadt des Automobilwerks die Leiharbeiter trotzdem immer erkannt, weil die ihre Monteurskluft anbehalten haben, mit der sie zeigen wollten, wir gehören dazu, während die festangestellten Monteure in normaler Alltagskleidung gegangen sind. Das heißt, auch im Selbstempfinden haben Sie eine Situation, die genau reflektiert, dass Zeitarbeit eines nicht mehr ist, nämlich Basis einer stabilen, in die Zukunft gerichteten Lebensplanung. Das funktioniert einfach nicht mit Leiharbeit aufgrund der Verhältnisse, wie wir schon gehört haben. Das heißt, auch bei den Lebensverhältnissen empfinden sich diejenigen, die lange Zeit in der Zeitarbeit/Leiharbeit sind, als dauerhaft diskriminiert. Das wirkt sich in allen Bereichen aus. Sie können die Kollegen im Betriebsrat mal fragen, wenn er zum Streik aufruft. Beim Warnstreik hatte er die Zeitarbeiter vielleicht beim ersten Mal noch dabei, aber spätestens beim zweiten Mal müssen sie überlegen, ob sie es sich leisten können, sich an solchen Aktionen zu beteiligen. Das ist ein Ungleichheitsverhältnis, eine Ungerechtigkeitsverfährung, die die Menschen prägt. Je näher man an ihren Alltag rückt, desto klarer werden auch die Aussagen dazu.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Noch eine Frage an Prof. Dr. Dörre. Es wird immer wieder behauptet, dass die Leiharbeit neue Beschäftigung schafft. Das wird heute mehrmals als Job-Motor bezeichnet, zusätzlich wird der Klebe- und Übernahmeeffekt immer wieder in den Mittelpunkt gestellt. Sind Sie auch dieser Meinung, dass die Leiharbeit neue Arbeitsplätze schafft? Welche Folgen hätte in diesem Sinne die Regulierung der Leiharbeit? Was wäre dann mit dieser Arbeit, wird die dann niemand mehr machen, die momentan von Leiharbeitskräften gemacht werden? Wie bewerten Sie den Klebe- und Übernahmeeffekt?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dörre:** Ich teile alles, was schon gesagt worden ist, dass die Leiharbeit nicht wirklich im nennenswerten Ausmaß Jobs schafft. Ich sehe eher die Tendenz, dass Gelegenheiten ergriffen werden, Arbeit zu schlechteren Bedingungen anzubieten. Man könnte jetzt viel über das Beispiel Dänemark sprechen. Da wird Beschäftigungssicherheit überbetrieblich hergestellt, aber zu Sozialleistungen, die außerordentlich generös sind, 80 Prozent des letzten Bruttos über vier Jahre Arbeitslosengeld. Darüber könnte man mal reden. Das bedeutet, warum bestimmte Dinge keine Verwerfung auslösen. Aber zum Klebeeffekt. Mich wundert immer, dass die schöne Studie von dem Kollegen Promberger vom IAB so selten zitiert wird. 12 bis 14 Prozent hat er festgestellt, vor der Krise wohl gemerkt. Er kommt zu dem Schluss, dass Leiharbeit überwiegend eine prekäre Beschäftigungsform ist. Ich spitze nochmals zu. Bei der strategischen Nutzung geht es überhaupt nicht um den Klebeeffekt. Es kommt hinzu, gerade im qualifizierten Segment, dass die Leiharbeitsfirmen gar kein Interesse daran haben, dass sich Beschäftigung verstetigt, weil tatsächlich die qualifizierten Arbeitskräfte besonders

rentabel sind. Es gibt bei uns gerade eine Befragung von Zeitarbeitsfirmen in Sachsen, dass die Zeitarbeitsfirmen ein Interesse haben, diese Arbeitskräfte zu behalten. Es gibt auch eine Interessendivergenz in diesem Punkt.

Letzes Argument dazu: Bei dem so genannten Brückeneffekt, dass man irgendwie irgendwann dann doch in ein besseres Beschäftigungsverhältnis kommt, haben Sie manchmal Zahlen, etwa vom DIW, die kommen auf 40 Prozent. Nur dann müsste man seriös vergleichen, was eigentlich passieren würde mit Arbeitnehmern, die nicht durch die Leiharbeit gehen. Die wenigen Studien, die ich kenne hier aus Berlin, die ein solches Maging vornehmen, kommen zu dem Ergebnis, es gibt keinen nennenswerten Brückenklebeeffekt, Beschäftigungseffekt durch Leiharbeit.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Prof. Dr. Dörre, Sie führen in Ihrer Stellungnahme aus, dass die Leiharbeit zur Disziplinierung der Stammbeslegschaft führt und eine Regulierung aus wirtschaftlicher Vernunft notwendig wäre. Würden Sie ganz kurz beschreiben, was diese Disziplinierung der Beschäftigten bedeutet bzw. warum aus wirtschaftlicher Vernunft heraus reguliert werden sollte.

**Sachverständiger Prof. Dr. Dörre:** Ich mache es an einem einprägsamen Beispiel deutlich. Gruppensprecher in einer Belegschaft, die zu 99 Prozent gewerkschaftlich organisiert ist, sagen uns im Interview, wir brauchen die Leiharbeiter. Und dann sagen sie, wir haben gesehen, in jedem unseres Teams war einer und nach sechs Wochen können die alles, was wir auch können, wir machen es aber zu Bedingungen, die wir niemals akzeptieren würden. Dann kommt der entscheidende Nachsatz: Wir fürchten, in der nächsten Krise sind wir das Auslaufmodell und die die Zukunft. Das muss so gar nicht zutreffen, aber die Festanstellung erscheint als Privileg, die man Zähne und Klauen zu verteidigen sucht. Man verzichtet auf anderes. Es reduziert die Ansprüche und es führt zur Produktion vom gefügigen Arbeitnehmer. Wir haben das in ganz vielen Segmenten. Gehen Sie in die Charité in Berlin und testen Sie das mal mit den vielen Leiharbeitskräften. Es entsteht ein ungeheurer disziplinierender Druck, der davon abhält, basale Arbeitnehmerrechte in Anspruch zu nehmen. Das wirkt sich letztendlich auch auf die Loyalität gegenüber den Unternehmen aus. Wir hatten heute schon Beispiele. Dann muss man Einbindungen durch Kontrolle ersetzen. Das ist auch wirtschaftlich disfunktional. Schauen Sie in die Reklamation der Automobilindustrie. Das sind Effekte genau solcher Einsatzformen von Leiharbeit und prekärer Beschäftigung.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Eine Frage an die BA. Sie beschreiben in Ihrer Empfehlung, dass die Regulierung von Leiharbeit Chancen, aber natürlich auch Nachteile haben könnte. Die Stichworte für die Chancen sind aber vielfältig. Ich kann sie jetzt nicht alle aufzählen, Arbeitsmotivation usw. Sie sagen, dass dadurch die Bedeutung und das Wachstum der Branche nicht geschwächt werden. Vor allem weisen Sie darauf hin, dass Equal pay dazu führen würde, dass es weniger Aufstocker geben wird, das heißt, weniger Leistung seitens der BA gezahlt werden müsste. Verstehe ich das richtig, dass Sie durchaus eine Regulierung der Leiharbeit empfehlen?

**Sachverständiger Rauch** (Bundesagentur für Arbeit): Wir weisen in unserer Stellungnahme auf Chancen hin, dass es zu einer Reduzierung der Aufstocker führt. Ungefähr 10 Prozent aller Aufstockerleistungen sind vor allem im Bereich der Zeitarbeit zu finden. Wir weisen aber auch auf Risiken hin im Sinne von Kostensteigerungen, die schon genannt worden sind, und auf Effekte, die wir dann nicht beurteilen können, ob das zu Verschiebungen oder anderen Risiken in der Arbeitslosenversicherung führt. Im Ergebnis geben wir keinerlei Empfehlung ab pro oder contra Equal pay.

**Vorsitzende Kipping:** Das war schon ein fließender Übergang zur freien Runde, für die jetzt etwas weniger als 10 Minuten noch da sind. Wir starten mit der Meldung von Frau Krüger-Leißner.

**Abgeordnete Krüger-Leißner** (SPD): Vielen Dank. Ich möchte gern Frau Dr. Weinkopf fragen, und zwar zu dem Bericht des IAB, der eine sehr repräsentative empirische Untersuchung der Situation der Leiharbeiter in Deutschland darstellt. Er enthält eine Menge Kenntnisse über die Lebens- und Berufswirklichkeit von Leiharbeiterinnen, insbesondere auch bezüglich der Erwerbsbiographien und der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes. Gleichzeitig liegt eine Bewertung der Bundesregierung und des Bundesarbeitsministeriums im 11. AÜG-Bericht vor. Der Diskussionsentwurf, der über die Presse an die Öffentlichkeit kam, verhindert den Missbrauch nicht. Ich erinnere, durch die Presse wurde der Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher zuletzt im Betonwerk Westerwelle bekannt. Frau Dr. Weinkopf, welchen Handlungsbedarf sehen Sie im Hinblick auf die Forschungsergebnisse?

**Sachverständige Dr. Weinkopf:** Darauf könnte man ganz viel antworten. Ich will es vielleicht auf den Punkt bringen, dass die IAB-Ergebnisse sehr differenziert sind oder breit, sie werden aber im Bericht der Bundesregierung nur unzureichend zusammengefasst. Aus meiner Sicht zeigt die IAB-Studie sehr deutlich, dass man überhaupt nicht davon reden kann, dass Leiharbeitskräfte ein ganz normales Arbeitsverhältnis haben, wie das hier heute auch vertreten worden ist. Sie sind in der Regel deutlich schlechter bezahlt, die Beschäftigung ist extrem instabil. Da nützt es den Beschäftigten überhaupt nichts, dass sie in die Sozialversicherung einbezogen sind, wenn mehr als die Hälfte von ihnen nach höchstens drei Monaten wieder auf der Straße steht. Was auch noch nicht so richtig rausgekommen ist, sind die neuesten Ergebnisse des IAB zur Brückenfunktion. Herr Dörre hatte auf frühere verwiesen, aber das IAB schreibt in seinem Bericht, dass Leiharbeit weniger als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, sondern eher der Start für eine dauerhafte „Zeitarbeitskarriere“ ist. Zeitarbeitskarriere heißt in diesem Fall nicht, dass man tatsächlich Karriere in der Zeitarbeit macht, sondern dass man im Regelfall Zwischenphasen der Arbeitslosigkeit meistens auf dem Niveau des Arbeitslosengeldes II und kurze Beschäftigungsphasen hat, die dann auch noch schlecht bezahlt sind. Von daher habe ich nur einen Teil Ihrer Frage beantwortet. Aber die war auch sehr breit. Deswegen denke ich, mache ich an der Stelle einen Punkt, damit auch noch andere zu Wort kommen.

**Abgeordnete Krellmann** (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Frau Dr. Weinkopf. Herr Breitscheidel spricht

davon, dass es hier in Deutschland so etwas wie einen verdeckten Kombilohn gibt. Wir geben ganz viel Geld für Aufstockertätigkeiten aus, einmal direkt an die Betroffenen, aber auch, was den Sozialversicherungen entzogen wird, und zahlen das alles gesellschaftlich. Bei diesem Stichwort verdeckter Kombilohn können Sie das aus Ihren wissenschaftlichen Untersuchungen so bestätigen und was wären die Schritte, die man dann tun müsste, um das zu verhindern?

**Sachverständige Dr. Weinkopf:** Ich denke, dass man tatsächlich das Hartz-IV-System als eine Art verdeckter oder allgemeiner genereller Kombilohn bezeichnen kann, in dem Sinne, als in einem zunehmenden Maße auch Erwerbstätige, die nicht genug für ihren Lebensunterhalt verdienen, subventioniert werden. Das ist schon angesprochen worden, dass die Leiharbeit da besonders stark betroffen ist. Man muss dabei differenzieren: Es gibt zum einen Beschäftigte, die viele Kinder haben und von daher einen hohen Bedarf. Von daher ist es besser, auf die Stundenlöhne zu gucken und wenn man sich die bei den so genannten Aufstockern und Aufstockerinnen anschaut, dann kommt wiederum eine IAB-Studie zu dem Ergebnis, dass 30 Prozent der westdeutschen Aufstocker und 40 Prozent der ostdeutschen Aufstocker unter fünf Euro brutto pro Stunde verdienen, dass Niedrigstlöhne für diese aufstockenden Leistungen einen ganz erheblichen Anteil haben, nicht nur Teilzeitarbeit, große Familien, sondern insbesondere diese niedrigen Stundenlöhne. Von daher ist eine Schlussfolgerung, die auch von Erfahrungen in anderen Ländern gestützt wird, dass es natürlich solche aufstockenden Leistungen für Bedürfnisse braucht, die aus unterschiedlichen Gründen einen hohen Bedarf haben, aber dass man da eine untere Grenze einziehen muss. Großbritannien hat genau mit diesem Argument von gut 10 Jahren den gesetzlichen Mindestlohn dort eingeführt, weil man den Staat davor schützen wollte, dass er für Niedrigstlöhne bei den Betrieben die Ausfallbürgschaft übernimmt. Von daher spricht, dass der Staat für eine Lohnuntergrenze sorgt. Die Zeitarbeitsbranche fordert selbst eine Lohnuntergrenze. Wenn man das aber insgesamt nach unten abdichten will, bräuchte man entweder flächendeckende branchenbezogene Löhne oder einen gesetzlichen Mindestlohn.

**Abgeordneter Lehnrieder** (CDU/CSU): Es wurde schon sehr viel von der Möglichkeit der Zeitarbeit, den Risiken der Zeitarbeit und den Nebenwirkungen der Zeitarbeit gesprochen, beim Klebeeffekt angefangen und allem möglichen. Eine konkrete Frage zur Ausgestaltung der Zeitarbeit, und zwar an den Christlichen Gewerkschaftsbund, Herrn Smits. Welche Möglichkeiten haben die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche und der Entleihbetriebe in der Vergangenheit genutzt, um die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitskräfte sowohl in den Verleih- als auch in den Entleihbetrieben zu gestalten?

**Sachverständiger Smits** (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands): Man muss die Tarifarbeit in der Zeitarbeit über alle Branchen, in die überlassen wird, eben bewerten. Deshalb können Tarifverträge in der Zeitarbeit, die Flächentarifverträge sind, natürlich auch immer nur Mindeststandards setzen, die relativ allgemein gehalten sind, weil sie sowohl Dienstleistungssektoren, aber auch die entsprechenden Bedingungen in den Industriebranchen mit berücksichtigen müssen. Das heißt,

man muss in einem zweiten Schritt, wenn man den allgemeinen Flächentarifvertrag hat, darauf Rücksicht nehmen und schauen, wo es Spezialisierungsmöglichkeiten gibt, wie wir das zum Beispiel mit unserem jüngsten Entgeltabschluss gemacht haben, wo wir gesagt haben, für die Metall- und Elektroindustrie soll ein entsprechender Branchenaufschlag gezahlt werden, wenn dorthin überlassen wird. Wir haben ihn auch erstmals festgelegt in der Höhe, der die Lohnunterschiede dann reduzieren sollte. Wir haben einen zweiten Bereich, der uns sicherlich in Zukunft vor eine große zusätzliche Herausforderung als Tarifvertragsparteien stellen wird. Das ist die Frage: Wie können wir insbesondere in den freien Zeiten die Qualifizierung von Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern insbesondere in den unteren Qualifikationsgruppen verbessern? Wie kann man diese Zeit tatsächlich nutzen, dieses Modell, was ursprünglich mal mit den Personal-Service-Agenturen angedacht worden ist, was aber aufgrund von verschiedenen gesetzlichen Maßnahmen sich dann nicht durchgesetzt hat. Wie kann man als Tarifvertragsparteien dort tätig werden und wie können wir dort durch Arbeitszeitkontenmodelle etc. das auch attraktiv für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer machen? Denn aus unserer Sicht soll das Zeitarbeitsverhältnis, wenn es beim Zeitarbeitsunternehmen auf Dauer ausgerichtet ist, dann auch entsprechende Weiterqualifizierung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für den Zeitarbeitnehmer bieten.

**Abgeordneter Vogel** (FDP): Ich wollte die Redezeit von uns nicht strapazieren, aber habe doch noch einmal eine Nachfrage an Herrn Rauch bezüglich Mai 2011. Sie sagten, dieses Importmodell von Tarifverträgen ist nach Ihrer Ansicht in Dänemark keine potenzielle Gefahr. Mir leuchtet nicht ein, warum.

**Sachverständiger Rauch** (Bundesagentur für Arbeit): Das Importmodell funktioniert nur mit der Konstruktion Equal pay und abweichend durch Tarifvertrag. Nach meinem Kenntnisstand ist in Dänemark das Abweichen von Equal pay mit den Tarifverträgen so nicht möglich. Aus dem Grund würde es nicht funktionieren.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eigentlich wollte ich Herrn Dörre noch einmal etwas fragen, aber ich denke, die Zeit ist zu kurz. Von daher werde ich doch noch Herrn Rauch etwas fragen. Sie haben gerade die Zahl gesagt, was Aufstocker von der Agentur für Arbeit in der Zeitarbeitsbranche kriegen. Ich würde gern noch wissen, welche Rolle spielen denn Eingliederungszuschüsse, das heißt, wie viel Geld wird auf dieser Ebene noch in die Leiharbeitsbranche hineingesteckt und wie bewerten Sie es, dass in der Regel die Leute dann doch wieder relativ schnell bei Ihnen vor der Tür stehen?

**Sachverständiger Rauch** (Bundesagentur für Arbeit): Die Nutzung von Eingliederungszuschüssen über die Branchen hinweg streut in der Größenordnung von null Prozent bis zu über 30 Prozent. In der Zeitarbeitsbranche liegt der Anteil bei etwas unter acht Prozent, das heißt also, unauffällig im Vergleich zu durchaus anderen Branchen.

Was das Thema Dauerhaftigkeit betrifft, sind verschiedene Eingliederungszuschüsse mit einer Nachbeschäftigungsfrist versehen, die dann auch durch die Agenturen überwacht werden, das heißt, in diesen Fällen führt es zu einer deutlich längeren Beschäftigung der Betroffenen Zeitarbeitnehmer.

**Vorsitzende Kipping**: Herzlichen Dank, wir sind damit am Ende unserer öffentlichen Anhörung angelangt. Vielen Dank an die Sachverständigen, dass Sie uns haben teilhaben lassen an Ihrer Expertise. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Es geht hier in wenigen Minuten weiter mit einer ganz kurzen Sitzung des Ausschusses Arbeit und Soziales, einer geschlossenen Sitzung. Deswegen möchte ich die Gäste bitten, zu gehen, und auch die Sachverständigen. An die Mitglieder des Ausschusses Arbeit und Soziales nur die Information, es geht nur um eine Votumsabgabe zu einem Punkt, wo wir mitberatend sind. Die Obleute hatten sich verständigt, Ihnen zu empfehlen, dass wir das ohne Aussprache behandeln. Wir müssen das trotzdem ordnungsgemäß durchführen. Die Sitzung wird dann vom verehrten Kollegen Straubinger geleitet.

Sitzungsende 15.06 Uhr

## Sprechregister

Birkwald, Matthias W. 13  
Breitscheidel, Markus 13  
Connemann, Gitta 5, 7, 8  
Dörre, Prof. Dr. Klaus 13, 14, 15, 16  
Gruß, Miriam 12  
Huke, Rainer (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 5, 6, 12  
Jakob, Johannes (Deutscher Gewerkschaftsbund) 4, 7, 8, 10, 11  
Junge, Olaf (Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V.) 5, 6, 8, 14  
Juratovic, Josip 9, 10  
Kipping, Katja 4, 8, 11, 16, 17  
Kramme, Anette 8, 10  
Krellmann, Jutta 13, 14, 16  
Krüger-Leißner, Angelika 9, 16  
Lehrieder, Paul 16  
Lenhard, Norbert 9  
Marseaut, Samuel (Bundesverband Zeitarbeit) 5, 7, 11  
Mast, Katja 10  
Molitor, Gabriele 12  
Müller-Gemmeke, Beate 14, 15, 17  
Rauch, Christian (Bundesagentur für Arbeit) 7, 12, 15, 17  
Schiewerling, Karl 4, 7  
Schneider, Claus-Georg (Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V.) 5, 6, 12, 13  
Smits, Gunter (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands) 4, 8, 16  
Vogel, Johannes 11, 17  
Weinkopf, Dr. Claudia 9, 16  
Weiß (Emmendingen), Peter 6  
Wuttke, Dr. Jürgen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 4  
Zimmer, Dr. Matthias 5