



Pet 4-19-11-8101-011063

Arbeitnehmerüberlassung

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 05.03.2020 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird die Schaffung einer von der Bundesagentur für Arbeit unabhängigen Aufsichtsbehörde zur Kontrolle und Überwachung von Zeitarbeitsunternehmen gefordert.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, dass die Jobcenter, welche zugleich Leistungserbringer bei Arbeitslosigkeit seien, nicht die notwendige Unabhängigkeit als Aufsichtsbehörde besäßen. Ihre Aufgabe sei es, arbeitssuchende Menschen in Arbeit zu bringen. Dazu bedienten diese sich auch der Zeitarbeitsunternehmen. Es wird zudem beanstandet, dass bei Eintritt in den Leistungsbezug nur in den seltensten Fällen geprüft werde, ob die Kündigung durch Zeitarbeitsunternehmen rechtmäßig erfolgt sei.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 91 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 11 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich insbesondere unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:



Wie in der Petition zutreffend ausgeführt wird, ist die Beratung und Vermittlung von Arbeitssuchenden eines der Hauptaufgabenfelder der Agenturen für Arbeit. Darüber hinaus erbringt die Bundesagentur für Arbeit weitere Leistungen. Die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist eine dieser Leistungen.

Die Bundesagentur für Arbeit ist dabei als Teil der öffentlichen Gewalt nach Artikel 20 Absatz 3 des Grundgesetzes an Recht und Gesetz gebunden. Dies gilt sowohl für die Aufgaben, die sie als Trägerin der Arbeitsförderung, als auch für die Aufgaben, die sie nach dem AÜG wahrnimmt. So darf die Agentur für Arbeit zum Beispiel nach § 36 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) nicht vermitteln, wenn ein Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder gegen die guten Sitten verstößt. Daher kommt zum Beispiel eine Vermittlung durch die Agentur für Arbeit in ein Arbeitsverhältnis, das gegen den gesetzlichen Mindestlohn oder gegen die Lohnuntergrenze in der Leiharbeit nach § 3a AÜG verstößt, nicht in Betracht. Im Hinblick auf die Durchführung des AÜG ist zu beachten, dass der Bundesagentur für Arbeit insbesondere die Erlaubniserteilung und der Widerruf von Erlaubnissen sowie die Prüfung der Verleiher auf Einhaltung der im AÜG vorgesehenen Regelungen obliegt (vgl. § 3 AÜG). Auch hierbei ist sie an Recht und Gesetz gebunden und insoweit zum Beispiel gehalten, die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Pflichten des Verleihers zu prüfen.

Um eine sachgerechte Aufgabenerledigung zu gewährleisten, erfolgt die Durchführung des AÜG in spezialisierten Teams der Bundesagentur für Arbeit, die von der allgemeinen Arbeitsvermittlung getrennt sind. Diese spezialisierten Teams arbeiten überwiegend überregional, wobei auch in den übergeordneten Dienststellen die organisatorische Trennung der Fachbereiche gewährleistet ist. Zusätzlich stellt auch die innerhalb des Fachbereichs Arbeitnehmerüberlassung vorgenommene Trennung von Prüf- und Sachbearbeitungsteams sicher, dass die unterschiedlichen Aspekte der Zuverlässigkeitsprüfung von Verleihern hinreichend gewürdigt werden. Ab 2010 wurde die Kontrolle der Erlaubnisinhaber in mehreren Schritten erheblich intensiviert. Die Zahl der Betriebsprüfungen stieg in der Folge von 1.400 im Jahr 2009 auf rund 5.600 im Jahr 2018.

Neben den Prüfteams Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit führt auch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung (FKS) Prüfungen bei



Zeitarbeitsunternehmen durch. Ihre Prüfbefugnis bezieht sich auf die Einhaltung der Lohnuntergrenze nach § 8 Absatz 5 AÜG (§ 17 Absatz 2 AÜG, § 2 Absatz 1 Nummer 5 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG). Durch die FKS wurden in der Branche Arbeitnehmerüberlassung im Jahr 2017 insgesamt 979, im Jahr 2018 insgesamt 1.752 Arbeitgeberprüfungen durchgeführt. Bei der Bewertung dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, dass Prüfungen bei Mischbetrieben, die eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung haben, jedoch nicht überwiegend Personal verleihen, statistisch in der jeweiligen Branche erfasst werden und daher nicht enthalten sind.

Vor diesem Hintergrund ist der Einwand, dass die Arbeitsverwaltung in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den Zeitarbeitsfirmen stehe und deshalb nicht als Durchführungsbehörde des AÜG agieren könne, nicht begründet.

Soweit bemängelt wird, dass nicht geprüft werde, ob Kündigungen und Arbeitsverträge den rechtlichen Bestimmungen entsprechen, ist auf Folgendes hinzuweisen:

Die Einhaltung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) sowie gesetzlicher und tariflicher Kündigungsfristen ist regelmäßig Bestandteil der durch die Prüfteams Arbeitnehmerüberlassung durchgeführten Betriebsprüfungen. Die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung oder ihre Verlängerung ist nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 AÜG zu versagen, wenn der Verleiher die für die Ausübung seiner Tätigkeit erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere wenn er seine arbeitsrechtlichen Pflichten, zum Beispiel aus dem KSchG, nicht einhält. Bei einer Versagung der Erlaubnis sind stets die Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls zu würdigen und es ist der verfassungsrechtliche Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu wahren.

Eine Prüfung von Kündigungen durch die Fachbereiche Arbeitsvermittlung oder Leistungsgewährung erfolgt in der Regel nur im Hinblick auf die Prüfung des Eintritts einer Sperrzeit. Nach rechtsstaatlichen Grundsätzen können nur die Arbeitsgerichte eine verbindliche Entscheidung bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis treffen. Bestehen Zweifel an der Rechtswirksamkeit einer Kündigung und will der Arbeitnehmer diese anfechten, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. Erhebt der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig Klage, gilt die Kündigung nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist als von



Anfang an rechtswirksam. Eine Rechtsberatung des Einzelnen hierzu stellt keine Aufgabe der Agenturen für Arbeit dar.

Aus den genannten Gründen hält der Ausschuss die geltende Rechtslage für sachgerecht und sieht auf Grund der vorliegenden Eingabe keine Veranlassung, im Sinne des vorgetragenen Anliegens tätig zu werden.

Der Petitionsausschuss empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Der von der Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gestellte Antrag, die Petition der Bundesregierung - dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales - als Material zu überweisen, ist mehrheitlich abgelehnt worden.