



**Pet 4-19-11-8101-026438**

76316 Malsch

Arbeitnehmerüberlassung

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 26.11.2020 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen

- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

### **Begründung**

Mit der Petition wird eine Begrenzung der Zeitarbeit gefordert. Zeitarbeitsverhältnisse sollen nur noch für höchstens drei Monate je Arbeitsplatz abgeschlossen werden können und Unternehmensabteilungen höchstens fünf Prozent Leiharbeitskräfte beschäftigen dürfen. Zudem soll die Vergütung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern zehn Prozent über dem Entgelt von direkt bei einem Entleiher beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeitern liegen und ein Nachtzuschlag in Höhe von 25 Prozent festgelegt werden.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung sei ursprünglich dazu gedacht, kurzfristige Produktionsspitzen oder unerwartete Ausfallzeiten zu überbrücken. Heute sei es für viele Unternehmen eine Möglichkeit, um Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuern, das Kündigungsrecht und Arbeitnehmerorganisationen zu umgehen. Im Rahmen der Hartz IV-Gesetzgebung sei Zeitarbeit und Personalvermittlung dereguliert worden und Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern seien zahlreiche Rechte genommen worden. Viele „schlechte“ Stellen seien in Zeitarbeitsstellen umgewandelt worden, so dass es in Produktion, Dienstleistung und Handwerk fast unmöglich sei, reguläre Stellen zu bekommen.

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 204 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 9 Diskussionsbeiträge ein.

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

Einleitend ist anzumerken, dass sich Leiharbeit in den letzten Jahrzehnten zu einer festen Größe auf dem deutschen Arbeitsmarkt entwickelt hat, nachdem das Bundesverfassungsgericht im Jahr 1967 entschieden hatte, dass das damalige Verbot gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung mit dem Grundrecht der freien Berufswahl unvereinbar sei. Die flexible Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht es Unternehmen, den Personalbedarf zügig an Auftragsschwankungen anzupassen: Damit hat Leiharbeit in den letzten Jahren einerseits einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, Beschäftigungspotenziale in Unternehmen zu erschließen und Wirtschaftswachstum schneller in Beschäftigung umzusetzen. Andererseits geht die hohe Flexibilität der Arbeitnehmerüberlassungen für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit einem erhöhten Risiko einher, aus Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden.

Vor diesem Hintergrund ist es ein wesentliches Anliegen, einerseits Arbeitsplätze zu erhalten und andererseits für faire Arbeitsbedingungen insbesondere auch in Leiharbeitsverhältnissen zu sorgen.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, das am 1. April 2017 in Kraft trat, wurde die Arbeitnehmerüberlassung auf ihre Kernfunktion – die Abdeckung von Auftragsspitzen – orientiert. Einer der zentralen Bausteine der damaligen Reform war die Einführung einer Überlassungshöchstdauer von maximal 18 Monaten. Seither müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie weiterhin im selben Unternehmen arbeiten sollen, von diesem übernommen werden. Etwas anderes gilt nur, wenn Tarifpartner der Einsatzbranchen sich auf eine längere Überlassung geeinigt haben. Mehr Flexibilität gibt es also nur, wenn Schutz und Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialpartnerschaftlich vereinbart



werden. So wurden Anreize gesetzt, auch in Einsatzbranchen, in denen es zuvor keine Tarifverträge gab, diese vermehrt abzuschließen.

Auch im Hinblick auf die Entlohnung wurde die Stellung der Leiharbeitskräfte mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze verbessert. Grundsätzlich haben Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Anspruch auf Gewährung der gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts wie vergleichbare Stammbeschäftigte. Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist nur zulässig, wenn ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag eine abweichende Regelung trifft. Mit der Neuregelung zum 1. April 2017 wurde diese Möglichkeit zur Abweichung auf neun Monate begrenzt. Nach neun Monaten müssen Leiharbeitskräfte hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten gleichgestellt werden. Eine längere Abweichung ist nur durch (Branchenzuschlags-) Tarifverträge möglich. Diese müssen sicherstellen, dass Leiharbeitskräfte spätestens nach Ablauf von 6 Wochen stufenweise an ein Arbeitsentgelt herangeführt werden, das von den Tarifvertragsparteien als gleichwertig festgelegt ist. Dieses Arbeitsentgelt muss nach spätestens 15 Monaten erreicht sein. Auch diese Regelung schafft einen Anreiz zum Abschluss und zur Weiterentwicklung von Tarifverträgen und stärkt damit die Sozialpartnerschaft.

Soweit mit der Petition Nachtzuschläge gefordert werden, ist festzustellen, dass diese derzeit durch die Arbeitsvertrags- oder Tarifvertragsparteien geregelt werden. Die konkrete Ausgestaltung findet im Rahmen der Privatautonomie (Arbeitsvertragsparteien) bzw. der Koalitionsfreiheit (Tarifvertragsparteien) statt. Kommt auf das Arbeitsverhältnis eines Leiharbeitnehmers oder einer Leiharbeiterin ein Tarifvertrag zur Anwendung, so gelten die in diesem Tarifvertrag festgeschriebenen Bestimmungen zu Nachtzuschlägen. Ohne Tarifvertrag sind Nachtzuschläge entsprechend der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen im Einsatzbetrieb zu vergüten.

Die mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vorgenommenen Neuregelungen werden nach § 20 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von einem Forschungsinstitut evaluiert. Dabei werden



die Wirkung der Überlassungshöchstdauer und der Neureglung zu Equal Pay eine zentrale Rolle spielen. Die Evaluationsergebnisse bleiben abzuwarten.

Vor diesem Hintergrund hält der Petitionsausschuss die dargelegte geltende Rechtslage für sachgerecht und sieht derzeit keine Veranlassung, im Sinne des vorgetragenen Anliegens tätig zu werden.

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