



**Vorbereitende Stellungnahme  
des Bundesverbandes Zeitarbeit (BZA)  
zum  
Zehnten Bericht der Bundesregierung  
über Erfahrungen bei der Anwendung des  
Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes  
in den Jahren 2000 bis 2004**

Bonn/Berlin, den 27.01.2005

BUNDESVERBAND  
ZEITARBEIT PERSONAL-  
DIENSTLEISTUNGEN E.V.

ZEITARBEIT  
PERSONALVERMITTLUNG  
PERSONALBERATUNG  
OUTSOURCING  
OUTPLACEMENT U.A.

PRINZ-ALBERT-STR. 73  
53113 BONN

**FON: 0228-76612-0**  
FAX: 0228-76612-26

DEUTSCHE BANK BONN  
BLZ 38070059  
KTO 0248211

VEREINSREGISTER BONN  
NR. VR 4874

BÜRO BERLIN:  
UNIVERSITÄTSSTR. 2-3 A  
10117 BERLIN  
FON: 030-28880714  
FAX: 030-28880710

E-MAIL:  
INFO@BZA.DE  
INTERNET: WWW.BZA.DE

STEUER-NR. 205/5782/1470

## Gliederung

<b>A</b>	<b>Überblick zur Entwicklung</b> .....	S. 1
<b>B</b>	<b>Stellungnahme</b> .....	S. 3
<b>1.</b>	<b><u>Wesentliche Rechtsänderungen</u></b> .....	S. 3
<b>1.1.</b>	<b>Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)</b> .....	S. 3
1.1.1.	Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, sog. Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001 .....	S. 3
1.1.2.	Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz-Gesetze.....	S. 5
1.1.2.1.	Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz I-Gesetz.....	S. 5
1.1.2.1.1.	Deregulierungen des AÜG.....	S. 6
1.1.2.1.2.	Equal-Treatment-Grundsatz und Tariföffnungsklausel .....	S. 8
1.1.2.1.3.	Dokumentationspflichten des Verleihers, § 11 AÜG .....	S. 11
1.1.2.1.4.	Dokumentationspflicht des Entleihers, § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG .....	S. 11
1.1.2.1.5.	Auskunftspflicht des Entleihers, § 13 AÜG.....	S. 12

1.1.2.2.	Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz II-Gesetz.....	S. 13
1.1.2.3.	Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz III-Gesetz.....	S. 13
1.1.2.3.1.	Zuständigkeit der Zollverwaltung, § 16 Abs. 3 AÜG.....	S. 13
1.1.2.3.2.	Gesetz zur Änderung des § 37 c SGB III, so genannte Personal-Service-Agenturen .....	S. 14
1.1.2.3.3.	Vermittlungsprovision nach vorangegangener Arbeitnehmer- überlassung, § 9 Nr. 3 AÜG .....	S. 15
1.1.3.	Änderung des Berichtswesens über Erfahrungen mit dem AÜG .....	S. 16
<b>1.2.</b>	<b>Berufsausbildungssicherungsgesetz (BerASichG).....</b>	<b>S. 16</b>
<b>1.3.</b>	<b>Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), § 1 Abs. 2a AentG .....</b>	<b>S. 17</b>
1.3.1.	Mindestlohn Elektrohandwerk.....	S. 18
1.3.2.	Mindestlohn Maler- und Lackiererhandwerk .....	S. 18
<b>1.4.</b>	<b>Betriebsverfassungsgesetz, § 7 Satz 2 BetrVG .....</b>	<b>S. 19</b>
<b>2.</b>	<b><u>Funktionen der Zeitarbeit</u>.....</b>	<b>S. 20</b>
<b>2.1.</b>	<b>Funktionen im Arbeitsmarkt .....</b>	<b>S. 20</b>

<b>2.2.</b>	<b>Funktionen für Einsatzbetriebe .....</b>	<b>S. 21</b>
<b>3.</b>	<b><u>Lage der Zeitarbeitunternehmen</u> .....</b>	<b>S. 23</b>
<b>3.1.</b>	<b>Unternehmen im Bundesverband Zeitarbeit (BZA), Bonn/Berlin .....</b>	<b>S. 23</b>
3.1.1.	Mitgliedschaft im BZA als Arbeitgeberverband .....	S. 24
3.1.2.	Mitgliedschaft im BZA als Unternehmensverband .....	S. 24
3.1.3.	Grundsätze für die Berufsausübung als Zeitarbeitunternehmen (BZA-Kodex Zeitarbeit) .....	S. 24
3.1.4.	Sozialer Schutz für Mitarbeiter bei BZA-Mitgliedsfirmen .....	S. 25
3.1.5.	Qualitätsstandards für private Arbeitsvermittlung.....	S. 26
3.1.6.	Arbeitsicherheit und Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VGB)	S. 26
3.1.7.	Regionalkreise des BZA.....	S. 27
3.1.8.	Deutsches Institut Zeitarbeit im BZA.....	S. 27
3.1.9.	Weitere BZA-Aktivitäten und –Veranstaltungen.....	S. 27
<b>3.2.</b>	<b>Nichtorganisierte Unternehmen .....</b>	<b>S. 28</b>
<b>3.3.</b>	<b>Weitere Verbände und Organisationen der Zeitarbeit .....</b>	<b>S. 28</b>

3.3.1.	Interessenverband Deutscher Zeitarbeits- unternehmen e.V. (IGZ), Münster .....	S. 29
3.3.2.	Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeits- unternehmen e.V. (INZ), Nürnberg .....	S. 29
3.3.3.	Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V. (MVZ), Berlin .....	S. 29
3.3.4.	Zukunftsvertrag Zeitarbeit e.V., Berlin .....	S. 30
<b>4.</b>	<b><u>Lage der Zeitarbeitnehmer</u></b> .....	S. 30
4.1.	<b>Statistische Angaben 2000 – 2004</b> .....	S. 30
4.2.	<b>Beschäftigungsperspektiven</b> .....	S. 32
<b>5.</b>	<b><u>Lage der Einsatzbetriebe / Zeitarbeitskunden</u></b> .....	S. 33
<b>6.</b>	<b><u>Tarifverträge in der Zeitarbeit</u></b> .....	S. 34
6.1.	<b>Tarifverträge BZA mit DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit</b> .....	S. 34
6.2.	<b>Flächendeckende Tarifverträge</b> .....	S. 38
<b>7.</b>	<b><u>Bundesagentur für Arbeit</u></b> .....	S. 40
7.1.	<b>Kooperationsvereinbarung BA – BZA vom 14.07.2000</b> .....	S. 40

<b>7.2.</b>	<b>Prüfungspraxis</b> .....	S. 40
<b>7.3.</b>	<b>Personal-Service-Agenturen (PSA)</b> .....	S. 41
7.3.1.	PSA-Konstruktion .....	S. 41
7.3.2.	PSA-Daten .....	S. 42
7.3.3.	Bewertung .....	S. 43
7.3.4.	Alternativen zu PSA .....	S. 44
<b>8.</b>	<b><u>Initiativen in Richtung Rechtsänderungen</u></b> .....	S. 45
<b>8.1.</b>	<b>Vorschläge des BZA zur Änderung des AÜG</b> .....	S. 45
8.1.1.	Abschaffung des „Equal Treatment“ und des faktischen Tarifzwangs (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG) .....	S. 45
8.1.2.	Abschaffung allgemeinverbindlicher Tarifpflicht für die Zulassung von Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe (§ 1 b AÜG).....	S. 45
8.1.3.	Integration arbeits- und sozialrechtlicher Sonderbestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in bestehende allgemeine Arbeits- und Sozialgesetze (BGB, ArbSchG, BetrVG) .....	S. 46
<b>8.2.</b>	<b>Erweiterung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§ 14 Abs. 1 u. 2 TzBfG)</b> .....	S. 46

8.3.	<b>Wegfall der Verpflichtung zur Zahlung von Mindestentgelten eines allgemeinverbindlichen, unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallenden Tarifvertrages</b> (§ 1 Abs. 2a AEntG) .....	S. 47
8.4.	<b>Abschaffung der Personal-Service-Agenturen</b> (§ 37c SGB III) .....	S. 48
8.5.	<b>Kurzarbeitergeld gem. §§ 169 ff SGB III auch für Zeitarbeiter einführen</b> .....	S. 48
8.6.	<b>Keine Wahlberechtigung der Zeitarbeiter im Einsatzbetrieb (§ 7 S. 2 BetrVG)</b> .....	S. 49
8.7.	<b>Schaffung eines gesetzlichen Berufsbildes „Kaufmann für Personal-Dienstleistungen“</b> .....	S. 49
8.8.	<b>Gesetzgebungsverfahren zur „Ausbildungsplatzabgabe“ endgültig einstellen</b> .....	S. 49
9.	<b><u>Öffentliche Berichterstattung</u></b> .....	S. 50
10.	<b><u>Internationale Entwicklung</u></b> .....	S. 51
10.1.	<b>Weltverband Zeitarbeit (CIETT)</b> .....	S. 51
10.2.	<b>Sozialer Dialog auf EU-Ebene</b> .....	S. 52
10.3.	<b>Europäische Richtlinien</b> .....	S. 52

10.3.1.	Entwurf einer EU-Richtlinie zur Zeitarbeit vom 20.03.2002 .....	S. 52
10.3.2.	Entwurf einer EU-Dienstleistungsrichtlinie vom 25.02.2004 .....	S. 53
<b>10.4.</b>	<b>EU-Erweiterung</b> .....	S. 54
<b>C</b>	<b>Schlussbemerkung</b> .....	S. 55

## Anlagenverzeichnis

- Anlage 1 zu Nr. 1.1.1. Stellungnahme BZA „Entwurf eines Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz)“
- Anlage 2 zu Nr. 1.1.1. Stellungnahme Prof. Dr. Wolfgang Böhm „Verleihfrist in der Zeitarbeit zwischen Beschäftigungspolitik und Tarifzwang“
- Anlage 3 zu Nr. 1.1.2.1.2. Pressemitteilung vom 05.01.05 „Umstrittene AÜG-Änderung verfassungsgemäß“
- Anlage 4 zu Nr. 1.1.2.1.2. FAZ vom 06.01.05 „Ohne Sachverstand“
- Anlage 5 zu Nr. 1.2. Stellungnahme BZA „Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung und Förderung des Fachkräftenachwuchses und der Berufsausbildungschancen der jungen Generation (Berufsausbildungssicherungsgesetz – BerA-SichG)
- Anlage 6 zu Nr. 3.1.  
zu Nr. 3.1.3. Satzung des BZA
- Anlage 7 zu Nr. 3.1.4. Arbeits- und Sozialbedingungen der Mitgliedsfirmen des Bundesverbandes Zeitarbeit (ABS-BZA)
- Anlage 8 zu Nr. 3.1.4.  
zu Nr. 6.1. Tarifverträge Zeitarbeit BZA – DGB-Tarifgemeinschaft vom 22.07.2003

- Anlage 9 zu Nr. 3.1.5. Vereinbarung über die Qualitätsstandards für die private Personal- und Arbeitsvermittlung
- Anlage 10 zu Nr. 3.1.6. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft „Statistische Eckdaten aus dem Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Unfälle, Entgeltsummen, Entschädigungsleistungen 1990-2003)
- Anlage 11 zu Nr. 3.1.7. Regionalkreis-Geschäftsordnung gemäß § 15 Nr. 2 der Satzung (RK-GO)
- Anlage 12 zu Nr. 7.1. Runderlass vom 14.07.2000 der Bundesanstalt für Arbeit
- Anlage 13 zu Nr. 7.3.3. Pressemitteilung vom 16.02.04 „Insolvenz von Maatwerk keine Überraschung“
- Anlage 14 zu Nr. 7.3.3. Pressemitteilung vom 28.08.02 „BZA sieht Chancen im Hartz-Konzept, ist aber skeptisch ‘Außerkräftsetzen von AÜG-Bestimmungen durch Tariföffnungsklausel wäre verfassungswidrig‘“
- Anlage 15 zu Nr. 7.3.3. Stellungnahme BZA „Vorschläge der Hartz-Kommission zu Personal-Service-Agenturen (PSAen)“
- Anlage 16 zu Nr. 7.3.3. Stellungnahme BZA zu den geplanten Änderungen des AÜG und des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 11.11.02
- Anlage 17 zu Nr. 7.3.4. Vorschläge des BZA zur „Verbesserung der Personal-Service-Agenturen (PSA)

- Anlage 18 zu Nr. 10.1. Studie McKinsey & Company, Deloitte & Touche Bakkenist „Geordnete Entwicklung der Personal-Dienstleister für eine stärkere Gesellschaft“
- Anlage 19 zu Nr. 10.2. Euro-CIETT/Uni-Europa “Joint Declaration Objectives of the European Directive on Private Agency Work”
- Anlage 20 zu Nr. 10.3.1. EURO-CIETT POSITION “Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the working conditions for temporary agency workers (COM 2002 (701) Final)”
- Anlage 21 zu Nr. 10.3.2. Stellungnahme BZA “Vorschlag der EU-Kommission für eine Rahmenrichtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt KOM (2004) 2 endgültig/2”
- Anlage 22 zu Nr. 10.3.2. BZA Position „Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Services in the Internal Market COM (2004) 2 final“
- Anlage 23 zu Nr. 10.4. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit “Informationen über die Anwendung des EU-Beitrittsvertrages bei der Beschäftigung von Staatsangehörigen der Beitrittsstaaten“

## **A Überblick zur Entwicklung**

Die Zeit von Januar 2000 bis Ende 2004 war in der Zeitarbeit gekennzeichnet von fallender Konjunktur bis Ende 2001/Anfang 2002, langer Talsohle und einem Anstieg bis Ende 2004. Dementsprechend kam es zu Insolvenzen und Geschäftsaufgaben bei Zeitarbeitunternehmen. Des Weiteren gab es eine Reihe von Rechtsänderungen in der Zeitarbeit, insbesondere durch die so genannten Hartz-Gesetze I bis III in 2002 und 2003 und dem so genannten Job-AQTIV-Gesetz 2001 als Vorläufer zu dem durch das Hartz I-Gesetz eingeführten Gleichbehandlungsgrundsatz im AÜG (Equal Treatment-Regelung). Das Hartz I-Gesetz hat zu den tiefgreifendsten Veränderungen in der Zeitarbeitbranche geführt seit Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 1972.

Die Zeitarbeitbranche war durch den Equal Treatment-Grundsatz in Verbindung mit der gesetzlichen Tariföffnungsklausel faktisch gezwungen, mit Gewerkschaften Tarifverträge in der Zeitarbeit abzuschließen. Die Gesetzgebung bewirkte, dass die Gewerkschaften bei den faktisch erzwungenen Tarifverhandlungen zum Nachteil der Arbeitgeber mit erheblicher Verhandlungsmacht ausgestattet sind bis hin zur Möglichkeit, Forderungen ohne Arbeitskampf durchsetzen zu können. Beim Bundesverfassungsgericht eingereichte Beschwerden gegen die gesetzliche Neuregelung wurden im Dezember 2004 abgewiesen.

Als Folge des gesetzlichen Tarifvorbehalts traten in der Zeitarbeitbranche neue Arbeitgeberverbände in Erscheinung. Sie und die etablierten Verbände verzeichneten erheblichen Mitgliederzuwachs. Es wurden mehrere Tarifverträge in der Zeitarbeit geschlossen. Sie stehen zueinander im Wettbewerb. Dies gilt vor allem für die Flächentarifverträge mit einer DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und für Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP). Die ausgehandelten Tarifverträge werden vor dem Hintergrund der Equal Treatment-Regelung von den Tarifvertragsparteien als insgesamt positiv

bezeichnet. Ihre Umsetzung in die betriebliche Praxis ist ohne unüberwindliche Schwierigkeiten erfolgt. Alle an der Zeitarbeit Beteiligten, Zeitarbeitskunden, Zeitarbeitnehmer und die Zeitarbeitsunternehmen, haben sich auf die neue Lage eingestellt und kommen mit ihr zurecht.

Die mit dem Hartz I-Gesetz gleichzeitig vorgenommenen Deregulierungen mit Aufhebung überkommener Verbote im AÜG haben sich, wenn auch derzeit noch nicht messbar, insgesamt positiv ausgewirkt. Sie verblassen aber in ihrer effektiven Bedeutung vor dem Hintergrund der neuen Equal Treatment- und Tarifregelung. Insbesondere die Aufhebung der zeitlichen Überlassungsbegrenzung eröffnet der Wirtschaft neue Perspektiven, deren positive Effekte auch für den Arbeitsmarkt künftig noch stärker spürbar werden.

## **B Stellungnahme**

### **1. Wesentliche Rechtsänderungen**

#### **1.1. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**

Das AÜG wurde im Berichtszeitraum vornehmlich durch die Verabschiedung des Job-AQTIV-Gesetzes vom 10.12.2001 sowie der so genannten Hartz-Gesetze I, II und III betroffen.

##### **1.1.1. Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, sog. Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001**

Am 01.01.2002 ist das Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 10.12.2001 (BGBl I S. 3443; sog. Job-AQTIV-Gesetz) in Kraft getreten. Danach wurde die Dauer der zulässigen Überlassungen desselben Zeitarbeitnehmers an einen Einsatzbetrieb von 12 auf 24 aufeinander folgende Monate verlängert. Nach § 10 Abs. 5 AÜG hatte der Verleiher bei einer länger als zwölf aufeinander folgende Monate dauernden Überlassung desselben Leiharbeitnehmers an einen Entleiher dem Leiharbeitnehmer die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Zu den Arbeitsbedingungen zählten Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen, Arbeitszeiten und Ruhezeiten sowie bezahlter Jahresurlaub einschließlich Sonderurlaub und Urlaubsgeld. Die Einhaltung des so genannten Equal Treatment-Grundsatzes ab dem 13. Monat der Überlassungsdauer wurde in den Ordnungswidrigkeitenkatalog des § 16 AÜG mit aufgenommen (§ 16 Abs. 1 Nr. 7 a, 9; Abs. 2 AÜG).

Die Verlängerung der höchst zulässigen Überlassungsdauer auf 24 Monate eröffnete einen neuen Weg der Beschäftigungsförderung. Bei Entleihbetrieben bestand nach einer längeren Überlassungsdauer, insbesondere im Rahmen von zeitaufwändigeren Projekten, entsprechend große Nachfrage besonders im Bereich der Überlassung hoch qualifizierter Arbeitnehmer.

Nach Auffassung des BZA hat der neu eingefügte § 10 Abs. 5 AÜG gegen die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie gem. Art. 9 Grundgesetz verstoßen. (Anlage 1; BZA-Stellungnahme vom 08.10.2001). Gestützt wurde diese Auffassung von Herrn Prof. Dr. Wolfgang Böhm, der eine kurze verfassungsrechtliche Bewertung zu diesem Thema gefertigt hat (Anlage 2; Kurzgutachten Böhm, August 2001). Den Zeitarbeitunternehmen als Arbeitgeber wurden bei dieser Änderung fremd bestimmte Arbeitsbedingungen einschließlich der Vergütungen gesetzlich vorge-schrieben, was zu einer Einschränkung der unternehmerischen Handlungsfreiheit und Handlungsmöglichkeit führte.

Unbestritten ist, dass zwar Bedarf an einer über 12 Monate hinausgehenden Überlassung besteht, dass jedoch Einsatzbetriebe sich oft nicht in der Lage sehen bzw. nur ungern bereit sind, das Zeitarbeitunternehmen über die kompletten Arbeitsbedingungen seiner eigenen Mitarbeiter vollständig aufzuklären. Die Neuregelung führte zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand, der von Entleihern und Zeitarbeitunternehmen weder als praxisgerecht noch als zumutbar empfunden wurde. Eine Information über sämtliche Arbeitsbedingungen beinhaltet nicht nur Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen wie Entgelt, Arbeitszeit und Urlaub, sondern darüber hinaus eventuell den Arbeitnehmern des Einsatzbetriebes gewährte Leistungen wie Versicherungen, Firmen-PKW, Deputate oder Freiflüge. Eine Angabe dieser firmeninternen Arbeitsbedingungen wurde von vielen Einsatzbetrieben abgelehnt. Es ist festzustellen, dass die Informationspflicht des Entleihers an das Zeitarbeitunternehmen über die Arbeitsbedingungen der eigenen Mitarbeiter

zu einem Austausch der Zeitarbeitnehmer nach Ablauf des 12. Überlassungsmonats seitens des Einsatzbetriebes führte, um diesen Informationspflichten nicht zu unterliegen. Die Mitarbeiter wurden in der Regel nach dem 12. Überlassungsmonat an das Zeitarbeitunternehmen zurückgesandt, auch wenn im Einzelfall ein Interesse an der Fortsetzung der Tätigkeit des Mitarbeiters beim Entleiher durchaus bestanden hat.

Die Ausdehnung der Überlassungsdauer auf 24 Monate hat in einem nicht spürbaren Umfang zum Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen, da von der Möglichkeit der längeren Überlassungsdauer wegen der oben beschriebenen Hürden kaum Gebrauch gemacht wurde.

## **1.1.2. Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz-Gesetze**

Als Folge der von der Regierung eingesetzten so genannten Hartz-Kommission, deren Bericht am 16.08.2002 offiziell vorgestellt wurde, wurde nach der Bundestagswahl vom 22.10.2002 bereits am 05.11.2002 der Entwurf zum ersten Hartz-Gesetz eingebracht. Nach Beratung in nur wenigen Tagen wurde es schon am 15.11.2002 im Bundestag nach 2. und 3. Lesung verabschiedet. Die Möglichkeiten des BZA zur Aufklärung über die Sichtweise des Verbandes, waren dementsprechend auf wenige Tage beschränkt.

### **1.1.2.1. Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz I-Gesetz**

Durch das Hartz I-Gesetz, das am 01.01.2003 in Kraft getreten ist, wurde das AÜG erheblich geändert.

### 1.1.2.1.1. Deregulierungen des AÜG

Zum 01.01.2004 wurden wesentliche Beschränkungen des AÜG durch Änderung des § 1 b AÜG sowie durch Streichung der §§ 3 Abs.1 Nr. 3-6; 10 Abs. 5 AÜG a. F. aufgehoben:

- Einschränkungen im Bauhauptgewerbe, § 1 b AÜG  
§ 1 b Satz 2 AÜG wurde dahingehend modifiziert, dass nunmehr auch Betriebe anderer Wirtschaftszweige Arbeitnehmer in Baubetriebe überlassen können, wenn ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag, der sowohl für Ver- als auch für Entleiher gilt, dies zulässt.
  
- Befristungsverbot, § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG a. F.  
Danach war die Erlaubnis oder ihre Verlängerung zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller mit dem Leiharbeiter wiederholt einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt, es sei denn, dass sich für die Befristung aus der Person des Leiharbeiters ein sachlicher Grund ergibt oder die Befristung für einen Arbeitsvertrag vorgesehen ist, der unmittelbar an einen mit demselben Verleiher geschlossenen Arbeitsvertrag anschließt.
  
- Wiedereinstellungsverbot, § 3 Abs. 1 Nr. 4 AÜG a. F.  
Danach war die Erlaubnis oder ihre Verlängerung zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller mit dem Leiharbeiter jeweils unbefristete Arbeitsverträge abschließt, diese Verträge jedoch durch Kündigung beendet und den Leiharbeiter wiederholt innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erneut einstellt.

- Synchronisationsverbot, § 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG a. F.  
 Danach war die Erlaubnis oder ihre Verlängerung zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer wiederholt auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt, es sei denn, der Leiharbeitnehmer tritt unmittelbar nach der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis zu dem Entleiher ein und war dem Verleiher von der Bundesanstalt für Arbeit als schwervermittelbar vermittelt worden.
  
- Höchstüberlassungsdauer, § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG a. F.  
 Danach war die Erlaubnis oder ihre Verlängerung zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller einem Entleiher denselben Leiharbeitnehmer länger als 24 aufeinander folgende Monate überlässt; der Zeitraum einer unmittelbar vorangehenden Überlassung durch einen anderen Verleiher war hierbei anzurechnen.
  
- Pflicht des Zeitarbeitunternehmens, seinen Mitarbeitern ab dem 13. Monat der Überlassung an denselben Einsatzbetrieb die Arbeitsbedingungen des Entleihers zu gewähren, § 10 Abs. 5 AÜG a. F.  
 Danach hatte der Verleiher bei einer nach § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG länger als zwölf aufeinander folgende Monate dauernden Überlassung desselben Leiharbeitnehmers an einen Entleiher nach Ablauf des zwölften Monats dem Leiharbeitnehmer die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.

Sofern Restriktionen aufgehoben wurden, wird dies vom BZA begrüßt.

Nennenswerte Veränderungen aufgrund des § 1 b Satz 2 AÜG sind bisher nicht bekannt geworden. Ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarif-

vertrag im Sinne des § 1 b AÜG, der die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Bauhauptgewerbes erlauben würde, existiert derzeit nicht.

Der BZA beurteilt die Änderung des § 1 b Satz 2 AÜG zurückhaltend, da an einen solchen Tarifvertrag hohe Anforderungen gestellt werden, insbesondere müsste die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von öffentlichem Interesse sein und der Tarifvertrag müsste auf 50% der Arbeitnehmer der Branche anwendbar sein. Durch die Gesetzesänderung ist somit eine Möglichkeit der Überlassung geschaffen worden, die jedoch eine erhebliche Hürde darstellt. Daher fordert der BZA weiterhin die uneingeschränkte Wiederzulassung der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe (vgl. BZA-Forderung Punkt 8.1.2.).

Die Wirkung der Aufhebung des Befristungsverbotes ist ebenfalls zurückhaltend zu beurteilen, weil sämtliche Arbeitsverträge den Vorschriften des TzBfG unterliegen. Somit ist § 14 TzBfG auch auf die Arbeitsverträge in der Zeitarbeit anzuwenden. Danach ist zwar die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund möglich. Eingeschränkt wird diese Befristungsmöglichkeit jedoch durch § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, nach dem es nicht zulässig ist, ohne Sachgrund zu befristen, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Regelung führt dazu, dass die Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Form der Abschaffung des Synchronisations- und Befristungsverbotes relativiert wird, da eine Befristung entsprechend der Einsatzdauer eines Arbeitnehmers beim Einsatzbetrieb nur ein einziges Mal zulässig ist (vgl. BZA-Forderung Punkt 8.2.).

#### **1.1.2.1.2. Equal Treatment-Grundsatz und Tariföffnungsklausel**

Nach dem neu eingefügten § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG ist die Erlaubnis oder ihre Verlängerung zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller dem Leiharbeiter für die Zeit der Über-

lassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt, es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeiter für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeiter zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind dabei so weit auszulegen, dass hierunter sämtliche materiellen sowie immateriellen Vorteile zu verstehen sind, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhalten kann. Gleichzeitig sind unter dem Arbeitsentgelt nicht nur das laufende Entgelt, sondern auch Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Sozialleistungen sowie andere Lohnbestandteile zu verstehen.

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2, 3 AÜG n. F. kann ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen, wobei im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können. Die Anforderungen an einen solchen abweichenden Tarifvertrag ergeben sich in Auslegung des § 19 AÜG. Danach muss der Tarifvertrag zwei Voraussetzungen erfüllen: Zum einen darf der Tarifvertrag erst nach dem Stichtag 15. November 2002 in Kraft getreten sein. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass der Tarifvertrag in Kenntnis und unter Berücksichtigung des Gleichstellungsgrundsatzes abgeschlossen wurde. Zum anderen muss der Tarifvertrag ausdrücklich für als Zeitarbeiter eingesetzte Arbeitnehmer gelten.

Obwohl das Hartz I-Gesetz bereits zum 01.01.2003 in Kraft getreten ist, galten die Vorschriften des alten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) für eine Übergangszeit von einem Jahr zunächst weiter. In seiner neuen Fassung findet das AÜG damit grundsätzlich erst seit dem

01.01.2004 Anwendung. Nur für Arbeitsverhältnisse, für welche die Anwendung eines abweichenden Tarifvertrages im Sinne des neuen Rechts bereits konkret vereinbart wurde, galt bereits ab diesem Zeitpunkt das neue Recht.

Aus der Praxis wird berichtet, dass der gesetzliche Gleichstellungsgrundsatz in der Regel nicht angewandt wird. Die Informationspflicht des Einsatzbetriebes an das Zeitarbeitunternehmen über die Arbeitsbedingungen der eigenen Mitarbeiter und die entsprechende Auskunftspflicht des Einsatzbetriebes gegenüber dem Zeitarbeitnehmer bedeuten neuen administrativen Aufwand und haben insgesamt eine Verteuerung der Dienstleistung Zeitarbeit zur Folge (vgl. auch 1.1.2.1.4. ff.). In der Regel werden daher Mitarbeiter nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt.

Der gesetzliche Gleichstellungsgrundsatz entspricht weder dem System des deutschen Arbeitsrechts noch den gewachsenen Strukturen der Zeitarbeit. Er greift in die Vertragsfreiheit zwischen Zeitarbeitunternehmen und Mitarbeiter ein, denn Arbeitgeber ist nicht der Einsatzbetrieb, sondern das Zeitarbeitunternehmen. Er schränkt die Beschäftigungsmöglichkeiten der Zeitarbeitunternehmen ein, weil Arbeitsverträge nicht mehr entsprechend den Marktbedingungen geschlossen werden können, sondern zu den beim Entleiher geltenden Bedingungen. Der Equal Treatment-Grundsatz schmälert letztendlich die Beschäftigungschancen der Zeitarbeitnehmer. Der Gleichstellungsgrundsatz ist kein geeignetes System zur Beschäftigungsförderung speziell in der Zeitarbeit.

Der BZA hat seine Bedenken zur Einführung des gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatzes aus dem Job-AQTIV-Gesetz wiederholt (vgl. Ausführungen zu Punkt 1.1.1.), diese mit Verfassungsbeschwerde vom 10.11.2003 geltend gemacht und einen Verstoß u. a. gegen Art. 9 GG gerügt. Das Bundesverfassungsgericht hat am 29.12.2004 beschlossen, die Verfassungsbeschwerde des BZA nicht zur Entscheidung anzuneh-

men (vgl. Anlage 3; BZA-Pressemitteilung vom 05.01.2005 und Anlage 4; FAZ vom 06.01.2005). Der BZA wird sich jedoch politisch weiter dafür einsetzen, das gesetzlich veranlasste Ungleichgewicht bei Tarifverhandlungen zu Lasten der Arbeitgeber zu beseitigen, indem er die Abschaffung des Equal Treatments einschließlich des Tarifvorbehalts im AÜG fordert. Zu den weiteren Auswirkungen des Equal Treatment mit Tariföffnungsklausel vgl. auch Punkt 6.

#### **1.1.2.1.3. Dokumentationspflichten des Verleihers, § 11 AÜG**

Nach der Neufassung des § 11 Abs. 1 Satz 1 AÜG durch das Hartz I-Gesetz richtet sich der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 AÜG sind zusätzlich zu den in § 2 Abs. 1 des Nachweisgesetzes genannten Angaben in die Niederschrift aufzunehmen: 1. Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1, 2. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist. Damit entfällt die bislang für den Verleiher bestehende Verpflichtung, Vertragsunterlagen drei Jahre lang aufbewahren zu müssen. Das „Merkblatt für Zeitarbeitnehmer“ der Bundesagentur für Arbeit sowie der Nachweis der Arbeitsbedingungen muss ausländischen Arbeitnehmern lediglich noch auf Verlangen in der jeweiligen Muttersprache ausgehändigt werden.

Der BZA hält diese Gesetzesänderung für praxisgerecht. Erkenntnisse über eventuelle Nachteile liegen nicht vor.

#### **1.1.2.1.4. Dokumentationspflicht des Entleihers, § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG**

Durch die Verabschiedung des Hartz I-Gesetzes wurde § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG mit Wirkung ab 01.01.2004 dahingehend geändert, dass der Entleiher in der Urkunde anzugeben hat, welche besonderen Merkmale die

für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten. Nach Einfügung des § 12 Abs. 1 Satz 2 letzter Halbsatz AÜG gilt dies jedoch nur, soweit bei der konkreten Überlassung der Gleichstellungsgrundsatz gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG einzuhalten ist.

Die Einschränkung der Dokumentationspflicht auf die Fälle, in denen dem Zeitarbeitnehmer Equal Treatment i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 3 gewährt wird, wird seitens des BZA begrüßt, da anderenfalls dem Einsatzbetrieb ein hoher Verwaltungsaufwand keinerlei Nutzen gegenüberstünde.

#### **1.1.2.1.5. Auskunftspflicht des Entleihers, § 13 AÜG**

Nach dem mit dem Hartz I-Gesetz eingefügten § 13 AÜG kann der Leiharbeitnehmer im Fall der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen; dies gilt nicht, soweit die Voraussetzungen einer der beiden in § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG genannten Ausnahmen vorliegen.

Die durch den Gesetzgeber nachträglich vorgenommene Klarstellung im letzten Halbsatz wird seitens des BZA begrüßt, da anderenfalls ein Auskunftsanspruch des Zeitarbeitnehmers auch dann gegen den Einsatzbetrieb bestanden hätte, wenn dem Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag zugrunde läge und arbeitsvertraglich in keiner Weise auf die Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb abgestellt werden müsste. Ein gleichwohl bestehender Auskunftsanspruch des Zeitarbeitnehmers würde den Einsatzbetrieb mit unverhältnismäßig hohem Aufwand belasten (vgl. schon oben Punkt 1.1.1.).

### **1.1.2.2. Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz II-Gesetz**

Nach dem Hartz II-Gesetz entfiel die Verpflichtung zur Abgabe der so genannten Entleiherkontrollmeldung gem. § 12 Abs. 3 AÜG i.V.m. § 28 a Abs. 4 SGB IV (alte Fassung). Der Wegfall des § 12 Abs. 3 AÜG, der die Pflicht des Verleihers beinhaltete, dem Entleiher die für die Meldung nach § 28 a Abs. 4 SGB IV erforderlichen Angaben zu machen, war gemäß Übergangsbestimmung des § 19 AÜG für den 01.01.2004 vorgesehen. Eine nachträgliche Klarstellung des Gesetzgebers ergab jedoch die Wirksamkeit der Regelung ab dem 01.01.2003. Der Wegfall der so genannten Entleiherkontrollmeldung gem. § 28 a SGB IV führte dazu, dass der Nachweis dieser Meldung als Voraussetzung für die Ausnahme von der Entleiherhaftung gem. § 42 d EstG nicht mehr erforderlich war.

Nach einer kurzen Umstellungsphase, in der auch die Einsatzbetriebe über die Entbindung des Zeitarbeitunternehmens von der Meldepflicht informiert werden mussten, stellte sich die Streichung des § 12 Abs. 3 AÜG als Erleichterung für Zeitarbeitunternehmen und Einsatzbetriebe dar. Nachteile sind nicht bekannt geworden.

### **1.1.2.3. Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sog. Hartz III-Gesetz**

#### **1.1.2.3.1. Zuständigkeit der Zollverwaltung, § 16 Abs. 3 AÜG**

Im Hartz III-Gesetz hat der Gesetzgeber die Zuständigkeit der Verwaltungsbehörde für Ordnungswidrigkeiten durch Änderung des § 16 Abs. 3 AÜG neu geregelt. Danach sind Verwaltungsbehörden im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) für die Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 bis 2a die Behörden der Zollverwaltung, für die Ordnungswidrigkeiten nach Abs. 1 Nr. 3 bis 8 die

Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus haben gem. § 18 Abs. 2 AÜG auch die Behörden der Zollverwaltung die für die Verfolgung und Ahndung zuständigen Behörden über im Einzelfall festgestellte Verstöße zu unterrichten.

Durch diese Änderung sind nunmehr die Behörden der Zollverwaltung auch für die Fälle der illegalen Arbeitnehmerüberlassung zuständig. Diese Ausgliederung von Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit illegaler Arbeitnehmerüberlassung stehen, ist als Folge der generellen Übertragung der Zuständigkeit bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung von der Bundesagentur für Arbeit auf die Zollverwaltung konsequent, insbesondere da Ordnungswidrigkeitentatbestände im Zusammenhang mit erlaubter Arbeitnehmerüberlassung in der Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit bleiben. Erkenntnisse über Auswirkungen der Verschiebung der Zuständigkeiten liegen dem BZA nicht vor.

#### **1.1.2.3.2. Gesetz zur Änderung des § 37 c SGB III, so genannte Personal-Service-Agenturen**

Mit Inkrafttreten des „Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde das Instrument der Personal-Service-Agentur (PSA) als „Herzstück“ der „Hartz-Reform“ eingeführt. Rechtsgrundlage für die Errichtung von PSA sind die Vorschriften §§ 37 c und 434 g Abs. 5 SGB III. Gemäß § 37 c SGB III hat jede Agentur für Arbeit die Einrichtung mindestens einer Personal-Service-Agentur sicherzustellen. Aufgabe der PSA ist insbesondere, eine Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeit durchzuführen sowie ihre Beschäftigten in verbleibenden freien Zeiten zu qualifizieren und weiterzubilden.

Nach § 37 Abs. 2 SGB III schließt die Agentur für Arbeit zur Einrichtung von PSA namens der Bundesagentur mit erlaubten Verleihern Verträge. Für die Verträge mit den PSA gilt das Vergaberecht. Kommen auf diese Weise Verträge nicht zu Stande, ist das ursprüngliche Vergabever-

fahren aufzuheben und ein neues Vergabeverfahren über denselben Leistungsgegenstand durchzuführen. Die Agentur für Arbeit kann für die Tätigkeit der PSA ein Honorar vereinbaren. Eine Pauschalierung ist zulässig. Werden Arbeitnehmer von der PSA an einen früheren Arbeitgeber, bei dem sie während der letzten vier Jahre mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt waren, überlassen, ist das Honorar entsprechend zu kürzen.

Gemäß § 434 g Abs. 5 SGB III darf die Agentur für Arbeit einen Vertrag zur Einrichtung einer PSA nur schließen, wenn sich die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts der in der PSA beschäftigten Arbeitnehmer bis zum 31.12.2003 nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richten.

Der BZA hat gegen die gewählte Konstruktion der PSA grundlegende Bedenken geltend gemacht. Insbesondere sind ungerechtfertigte Wettbewerbsverzerrungen die Folge (Näheres vgl. Punkte 7.3. und 8.4.).

#### **1.1.2.3.3. Vermittlungsprovision nach vorangegangener Arbeitnehmerüberlassung, § 9 Nr. 3 AÜG**

Mit Verabschiedung des „Dritten Gesetzes über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ hat der Gesetzgeber durch Änderung des § 9 Nr. 3 AÜG die Vereinbarung einer Vermittlungsprovision zwischen dem Zeit- arbeitsunternehmen und dem Einsatzbetrieb nach vorangegangener Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich für zulässig erklärt. Nach § 9 Abs. 3 2. Halbsatz AÜG schließt die Unwirksamkeit eines Einstellungsverbot es die Vereinbarung einer angemessenen Vergütung zwischen Verleiher und Entleiher für die nach vorangegangenem Verleih oder mittels vorangegangenem Verleih erfolgte Vergütung nicht aus.

Für eine solche Regelung hatte sich insbesondere der BZA eingesetzt, nachdem der BGH mit einer Entscheidung vom 03.07.2003 die Verein-

barung einer Vermittlungsprovision nach vorangegangener Arbeitnehmerüberlassung für grundsätzlich unzulässig erklärt hatte. Nach Ansicht des Gerichts sind solche Provisionsvereinbarungen wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot unwirksam und verletzen das Recht des Zeitarbeitnehmers auf freie Wahl seines Arbeitsplatzes. Solche Provisionsvereinbarungen waren jedoch in der Zeitarbeit gang und gäbe und gerade im Hinblick auf die gewollte Integration von Arbeitsuchenden über die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung in den Einsatzbetrieben wirtschaftlich notwendig. Deshalb hat der Gesetzgeber mit der vorgenommenen Rechtsänderung die Fortsetzung der bisherigen Praxis ermöglicht. Die getroffene Regelung entspricht den Bedürfnissen von Entleiher und Verleiher. Nachteile für Zeitarbeitnehmer sind nicht bekannt geworden.

### **1.1.3. Änderung des Berichtswesens über Erfahrungen mit dem AÜG**

Der Bundestag hat am 17.10.2003 beschlossen, die Erfahrungen mit dem neuen Recht der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr zusammen mit den Erfahrungen bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit zu berichten, um „das Ansehen des wichtigen Instruments der Arbeitnehmerüberlassung weiter zu stärken“. Die Entschließung wurde im Rahmen des „Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ beschlossen. Damit ist der Gesetzgeber einem entsprechenden Vorschlag aus dem AÜG-Erfahrungsbericht vom 04.10.2000, BT-Drucksache 14/4220, gefolgt.

Der BZA hält diese Trennung auf Grund der Entwicklungen in der Zeitarbeit für sachgerecht.

## **1.2. Berufsausbildungssicherungsgesetz (BerASichG)**

Das am 07.05.2004 im Bundestag beschlossene Berufsausbildungssicherungsgesetz sieht die Entrichtung einer so genannten Ausbildungsplatzabgabe für Unternehmen vor. Diese soll gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 BerA-

SichG ausgelöst werden, wenn eine verbindliche Vereinbarung insbesondere mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft mit dem Ziel, alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen, nicht zustande gekommen, gescheitert oder für die Zielerreichung nicht geeignet ist.

Einen solchen Ausbildungspakt haben die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK und ZDH) und die Bundesregierung am 16.08.2004 unterzeichnet. Dadurch trat das die Zeitarbeitbranche erheblich betreffende Gesetz vorerst nicht in Kraft. Vielmehr soll im Herbst 2005 überprüft werden, ob es ergänzender gesetzlicher oder sonstiger Initiativen bedarf und ob der Pakt zwischen den Beteiligten weitergeführt wird.

Der BZA teilt die gravierenden Bedenken der Wirtschaft. Die Abgabepflicht würde für Zeitarbeitunternehmen eine ungerechtfertigte und besondere unzumutbare Härte bedeuten, da nicht nur die internen (Stamm-) Mitarbeiter des Zeitarbeitunternehmens, sondern darüber hinaus auch die externen Mitarbeiter (Zeitarbeitnehmer) dieser Berechnung zugrunde gelegt würden (vgl. Forderungen Punkt 8.8. und Anlage 5; BZA-Stellungnahme vom 30.03.2004). Mit Erleichterung hat der BZA das Zustandekommen des Ausbildungspaktes zur Kenntnis genommen. Er selbst hat mehrfach - mit Erfolg - an seine Mitglieder appelliert, weitere Auszubildende einzustellen. Gemessen an der Zahl der intern Beschäftigten bilden Zeitarbeitunternehmen bereits in hohem Maße aus.

### **1.3. Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), § 1 Abs. 2a AEntG**

Gem. § 1 Abs. 2a AEntG gelten die für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlöhne im Bauhaupt- und Baunebengewerbe auch für Zeitarbeitnehmer. Aufgrund des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden (§ 1b AÜG), kommt für die Zeitarbeit die Anwendung allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohtarifverträge im Bereich des

verbindlich erklärter Mindestlohtarifverträge im Bereich des Bauneben-  
gewerbes in Betracht.

### **1.3.1. Mindestlohn Elektrohandwerk**

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages über Mindestent-  
gelte im Elektrohandwerk vom 25.02.2002 endete mit Ablauf des  
30.04.2003.

Die Gewährung von Mindestentgelten für Zeitarbeitnehmer, die im  
Elektrohandwerk eingesetzt wurden, führte zu einer Erhöhung der Ver-  
rechnungssätze gegenüber dem Einsatzbetrieb und verteuerte damit die  
Dienstleistung Zeitarbeit. Nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung  
des Mindestentgelttarifvertrages sind marktgerechte Verrechnungssätze  
wieder möglich, die auch von den Einsatzbetrieben akzeptiert werden.

### **1.3.2. Mindestlohn Maler- und Lackiererhandwerk**

Seit dem 01.01.2003 gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die im Maler- und  
Lackiererhandwerk eingesetzt werden, ein Mindestlohn auf Grund des  
für allgemeinverbindlich erklärten „Tarifvertrages zur Regelung eines  
Mindestlohnes für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackierer-  
handwerk“. Der Tarifvertrag „Mindestlöhne Maler- und Lackiererhand-  
werk“ gilt bis zum 31.03.2006. Die Gewährung von Mindestentgelten  
im Maler- und Lackiererhandwerk führte ebenfalls zu einer Erhöhung der  
Verrechnungssätze mit der Folge, dass die Nachfrage nach dieser Be-  
rufsguppe teils rückläufig bis Null war.

Die Pflicht zur Gewährung eines Mindestlohns besteht unabhängig von  
der Pflicht zur Anwendung eines Branchentarifvertrages Zeitarbeit bzw.  
Equal Treatment.

Aus Sicht des BZA sind Zeitarbeitnehmer durch die Neuregelungen des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG (Equal Treatment oder Tarifvertrag) hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts hinreichend geschützt, so dass es einer ergänzenden Mindestlohnregelung nicht bedarf. Daher setzt er sich dafür ein, dass Branchentarifverträge der Zeitarbeit Vorrang haben (vgl. BZA-Forderung Punkt 8.3).

#### **1.4. Betriebsverfassungsgesetz, § 7 Satz 2 BetrVG**

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 wurde Zeitarbeitnehmern das aktive Wahlrecht im Einsatzbetrieb eingeräumt (§ 7 Satz 2 BetrVG). Mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.04.2003 hat das Gericht klar gestellt, dass Zeitarbeitnehmer, die länger als drei Monate bei einem Einsatzbetrieb eingesetzt sind, bei Betriebsratswahlen im Entleihbetrieb zwar wahlberechtigt sind, jedoch nicht zu den Arbeitnehmern i. S. von § 9 BetrVG zählen. Zeitarbeitnehmer sind damit nicht bei der Ermittlung der Betriebsratsgröße zu berücksichtigen.

Mit dem aktiven Wahlrecht im Einsatzbetrieb erhält der Arbeitnehmer Wahlrecht sowohl beim Zeitarbeitunternehmen als Arbeitgeber als auch im Einsatzbetrieb und somit die Möglichkeit zur Mitbestimmung in zwei Betriebsräten.

Nach Auffassung des BZA ist ein solches doppeltes Wahlrecht betriebsverfassungsrechtlich bedenklich, da für das aktive Wahlrecht eines Arbeitnehmers auf die Betriebszugehörigkeit abzustellen ist. Zwar besteht durch die Tätigkeit im Einsatzbetrieb eine Nähe des Zeitarbeitnehmers zum Einsatzbetrieb. Eine Betriebszugehörigkeit wird dadurch jedoch nicht begründet, da dieser ein Arbeitsvertragsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer zu Grunde liegen muss. Ein Arbeitnehmer hat daher lediglich bei seinem Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht. In der Zeitarbeit schließt immer das Zeitarbeitunternehmen als Arbeitgeber einen Arbeits-

vertrag mit dem Zeitarbeitnehmer, so dass ein Zeitarbeitnehmer auch nur im Zeitarbeitsunternehmen ein Mitspracherecht hat (vgl. BZA-Forderung Punkt 8.6.).

## **2. Funktionen der Zeitarbeit**

### **2.1. Funktionen im Arbeitsmarkt**

Die Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland beschäftigten im Berichtszeitraum jährlich insgesamt über 700.000 Menschen in vollwertigen Zeitarbeitsverhältnissen. Der Vorzug von Zeitarbeit ist, dass zeitweilige Vakanzen bei mehreren Einsatzbetrieben zu eigenen Vollzeitarbeitsplätzen gebündelt werden. Zeitarbeit hilft, konventionelle Arbeitsverhältnisse bei den Einsatzbetrieben zu schützen, indem Auftragsspitzen, die nicht durch Mehrarbeit geleistet werden können, erledigt werden. Zeitarbeit hat einen ergänzenden Charakter und eröffnet vielen Erwerbslosen eine Beschäftigungsperspektive. Seit Jahren kommen über 60% der Zeitarbeitnehmer aus der Erwerbslosigkeit. Rund 30% aller Mitarbeiter werden vom Einsatzbetrieb auf Dauer in ein eigenes Anstellungsverhältnis übernommen. Der Arbeitsmarkt und die öffentlichen Kassen werden damit in einem nicht unerheblichen Ausmaß entlastet. Der jährliche Einspareffekt bei Lohnersatzleistungen beträgt mehrere hundert Millionen Euro und kostet die öffentlichen Kassen keinen Cent. Über 6.500 Niederlassungen von Zeitarbeitsunternehmen bieten auch den so genannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes, wie beispielsweise Langzeitarbeitslosen, älteren Arbeitsuchenden, Berufsrückkehrern oder -einsteigern, eine Beschäftigungs- und Qualifikationsperspektive. Dementsprechend erkannte die Hartz-Kommission in ihrem Bericht „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 12.08.2002 Zeitarbeit als ein probates Instrument an, um Arbeitsuchende wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Zeitarbeitnehmer sind Arbeitnehmer wie andere Arbeitnehmer auch. Für sie gilt das allgemeine deutsche Arbeits- und Vertragsrecht einschließlich aller Arbeitnehmerschutzgesetze. Sie sind wie jeder Arbeitnehmer gesetzlich sozialversichert (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Unfall- und Pflegeversicherung), haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen und fallen auch unter das Kündigungsschutz-, das Mutterschutz- oder das Arbeitszeitgesetz. Auch nach der AÜG-Änderung ab 01.01.2004 erhalten Zeitarbeitnehmer in der Regel unbefristete Arbeitsverträge auf Grundlage eines Tarifvertrages für Arbeitnehmerüberlassung.

## **2.2. Funktionen für Einsatzbetriebe**

Zeitarbeit ist ein besonders geeignetes Mittel, Personalengpässe zu überbrücken. Als Instrument einer flexiblen Personalwirtschaft hat es sich bewährt:

Der Ausfall von Stammmitarbeitern für eine begrenzte Zeit durch Krankheit, Erziehungsurlaub, Wehrdienst oder Fortbildung, kann mittels Zeitarbeit wirkungsvoll und sozialverträglich überbrückt werden.

In Einsatzbetrieben sind in der Regel Überstunden das erste Mittel, (saisonale) Auftragsspitzen zu erledigen. Überstunden sind einerseits begrenzt, andererseits können sie auch zu Lasten der Produktivität gehen. Häufig sind Überstunden überhaupt nicht geeignet, weil zusätzliches Personal während der Kernarbeitszeit benötigt wird. Mit Zeitarbeit können Auftragsspitzen deshalb besonders flexibel erledigt werden. Das kommt auch der Stammbesetzung zugute. Zeitarbeit trägt bei den Einsatzbetrieben zur Optimierung der Produktivität und der Auslastung des eigenen Personals bei und schützt damit auch deren Arbeitsplätze.

Durch Großprojekte oder Sonderaufgaben entstehen bei Einsatzbetrieben häufig zeitlich begrenzte Personalengpässe. Zeitarbeit bietet dafür eine

flexible Personalreserve just in time. Dadurch können Einsatzbetriebe flexibel auf die Auftragslage reagieren, ihren Kunden die sichere Auftragsdurchführung garantieren und damit Bestand und Wachstum des Unternehmens sichern.

Zeitarbeitunternehmen beschaffen Spezialisten (Ingenieure, IT-Spezialisten, Techniker etc.), die nicht dauerhaft im Einsatzbetrieb benötigt werden und bei denen der Werkvertrag kein probates Mittel zur Beschäftigung ist.

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern stellt zudem kein Beschäftigungsrisiko für die Einsatzbetriebe dar. Das Arbeitgeberrisiko (Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub etc.) trägt das Zeitarbeitunternehmen. Zeitarbeitnehmer werden für die Einsatzbetriebe erst bei Einsatz kostenwirksam, da nur die effektiv geleisteten Arbeitsstunden berechnet werden. Dadurch entstehen effektive Kostenvorteile. Des Weiteren stellt das Zeitarbeitunternehmen dem Einsatzbetrieb bei Nicht-Akzeptanz eines von ihm entsandten Mitarbeiters häufig neues Personal ohne zusätzliche Kosten zur Verfügung.

Die Personal-Dienstleistung Zeitarbeit bietet mehr als Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit zur Verfügung zu stellen. Zeitarbeitunternehmen übernehmen die kosten- und zeitintensive Suche und Auswahl von geeigneten Mitarbeitern, unabhängig davon, ob sie als künftige Stammarbeitnehmer eingestellt oder als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden. Zeitarbeitunternehmen erledigen für ihre Mitarbeiter die Personalabrechnung (Abführung von Steuern, Sozialversicherungs- und Berufsgenossenschaftsbeiträge etc.). Zeitarbeit entlastet erheblich von zusätzlichen Aufgaben und Kosten.

### **3. Lage der Zeitarbeitunternehmen**

#### **3.1. Unternehmen im Bundesverband Zeitarbeit (BZA), Bonn/Berlin**

Der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. vertritt die gewerbepolitischen Interessen von Unternehmen, die im Sinne der BZA-Satzung (vgl. Anlage 6) jedenfalls mindestens Zeitarbeit zum Geschäftszweck haben, aber darüber hinaus auch andere Personal-Dienstleistungen wie Personalvermittlung, Personalberatung, Outsourcing, Outplacement u.a. anbieten. Die Unternehmen im Bundesverband Zeitarbeit verstehen sich als Zeitarbeitunternehmen, die durch ihre Verbandsmitgliedschaft ein besonderes Qualitätsmerkmal in Richtung Einsatzbetriebe, Arbeitsuchende und Öffentlichkeit setzen. Den Verbandsstatuten entsprechend kann im BZA nur Mitglied werden, wer die folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Gültige Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung
- Eintrag im Handelsregister
- Einwandfreie Auskunft der Hausbank des Antragstellers
- Einwandfreie Auskunft einer Auskunftsei
- Einwandfreie Referenzangaben
- Anerkennung der Verbandsstatuten
- Anerkennung der BZA-Berufsgrundsätze als Zeitarbeitunternehmen/BZA-Kodex Zeitarbeit

Der BZA ist zugleich Unternehmensverband und Arbeitgeberverband, wobei die Eigenschaft des Arbeitgeberverbandes durch sein satzungsmäßiges Recht begründet wird, Tarifverträge abzuschließen (§ 2 der BZA-Satzung). Der BZA vertritt nach eigenem Verständnis als einziger Verband der Zeitarbeit die Interessen kleinerer, mittlerer und großer Zeitarbeitunternehmen, die zusammen rund 1.800 Mitgliedsbetriebe umfassen.

### **3.1.1. Mitgliedschaft im BZA als Arbeitgeberverband**

Tarifgebundene Mitglieder des BZA sind Mitglied im Arbeitgeberverband BZA. Voraussetzung ist die Anerkennung der Tarifpolitik des Verbandes und damit einhergehend die grundsätzliche Anwendung der Tarifverträge, die der BZA mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes abgeschlossen hat. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, einzelvertraglich den so genannten Equal Treatment-Grundsatz mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren. Diese Mitglieder dürfen das BZA-Logo zu Werbezwecken verwenden und werden auf der Homepage des BZA ([www.bza.de](http://www.bza.de)) unter Angabe ihrer Niederlassungen und der vollständigen Kommunikationsdaten veröffentlicht.

### **3.1.2. Mitgliedschaft im BZA als Unternehmensverband**

Zeitarbeitunternehmen, die die Tarifverträge des BZA mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht anwenden, können als Fördermitglied in den Unternehmensverband BZA aufgenommen werden. Sie dürfen nicht mit dem Logo des BZA werben, ihre Adressen werden auf der Homepage des BZA nicht publiziert und sie haben auch keinen Anspruch auf Beratung in Tariffragen. Solche Unternehmen möchten den Unternehmensverband BZA fördern, um z. B. seine politische Arbeit und Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen und Verbandsinformationen zu erhalten.

### **3.1.3. Grundsätze für die Berufsausübung als Zeitarbeitunternehmen (BZA-Kodex Zeitarbeit)**

Die BZA-Mitgliedsfirmen haben sich verpflichtet, die vom Verband aufgestellten Grundsätze zur Berufsausübung als Zeitarbeitunternehmen (BZA-Kodex Zeitarbeit, abgedruckt im Anhang der Satzung, vgl. Anlage 6) einzuhalten. Die Grundsätze enthalten besondere Bestimmungen über das Verhalten von Zeitarbeitunternehmen gegenüber Mitarbeitern, Mitbe-

werben, Einsatzbetrieben sowie der Allgemeinheit, den Behörden usw. So gilt beispielsweise für BZA-Mitgliedsfirmen, dass über die geltende Gesetzeslage hinaus in legal bestreikten Betriebsteilen der Einsatz von Zeitarbeitnehmern unzulässig ist, vgl. III Nr. 11 des BZA-Kodex Zeitarbeit. Auch die im allgemeinen Arbeitsrecht zulässigen, minder geschützten Aushilfsarbeitsverhältnisse sind bei BZA-Mitgliedsunternehmen nicht gestattet. Im Berichtszeitraum hat es kein schiedsgerichtliches Verfahren gemäß BZA-Kodex gegeben.

#### **3.1.4. Sozialer Schutz für Mitarbeiter bei BZA-Mitgliedsfirmen**

Bis zum Inkrafttreten des geänderten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und damit einhergehend die Anwendung der Tarifverträge BZA waren die Mitglieder zur Einhaltung der so genannten Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen der Mitgliedsfirmen des Bundesverbandes Zeitarbeit (ABS-BZA) (vgl. Anlage 7) verpflichtet. BZA-Firmen gewährten Mindestarbeitsbedingungen, die insgesamt über den gesetzlichen Mindeststandards lagen. § 18 ABS-BZA sah eine Beschwerdestelle des Verbandes für Arbeitnehmer vor, wenn sie der Ansicht waren, dass eine BZA-Mitgliedsfirma als ihr Arbeitgeber die ABS-BZA nicht einhielt. Im Berichtszeitraum wurden Rechtsverstöße gegen die ABS-BZA nicht festgestellt. Insgesamt wirkte die Beschwerdestelle aufklärend und streitverhindernd.

Ab dem 22.07.2003 konnten die Tarifverträge Zeitarbeit des BZA mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (vgl. Anlage 8) zur Anwendung gebracht werden. Sie bieten einen umfassenden sozialen Schutz für Mitarbeiter in der Zeitarbeit. Die Beibehaltung der ABS-BZA war nicht mehr erforderlich. Sie wurde deshalb zum 01.01.2004 außer Kraft gesetzt. Seit Geltung der Tarifverträge BZA gab es vermehrt Anfragen der Mitgliedsfirmen nach einer Bescheinigung der tarifgebundenen Mitgliedschaft im BZA, weil Einsatzbetriebe gerade die Einhaltung der Tarifverträge BZA - DGB gegenüber Zeitarbeitnehmern forderten.

### **3.1.5. Qualitätsstandards für private Arbeitsvermittlung**

Mit dem Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat, das am 27.03.2003 in Kraft trat, beschloss der Deutsche Bundestag u. a. die Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittlung aufzuheben und forderte gleichzeitig die Verbände der Arbeitsvermittlung zur Entwicklung eigener Qualitätsstandards auf. In Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Personalvermittlung, Bonn, hat sich der BZA an der Entwicklung dieser Standards beteiligt, die unter der Moderation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit erarbeitet und am 16.12.2003 formell bekannt gegeben wurden (vgl. Anlage 9). Der BZA hat diese Standards für seine Mitglieder verbindlich gemacht, sofern sie auch gewerbliche Arbeitsvermittlung betreiben.

### **3.1.6. Arbeitssicherheit und Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)**

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in der Zeitarbeit ist, unabhängig davon, für welche Tätigkeit ein Mitarbeiter überlassen wird, die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Berufsgenossenschaft der Banken, Versicherungen, Verwaltungen, freien Berufe und besonderer Unternehmen; VBG). Das Unfallgeschehen in der Zeitarbeit ist, verglichen mit anderen Mitgliedern der VBG (z. B. Banken, Versicherungen, Verwaltungen) bedingt durch die hohe Zahl von Einsätzen mit gewerblicher Tätigkeit vergleichsweise hoch. Gleichwohl ist die Zahl der Unfälle in den vergangenen Jahren wegen erhöhter Präventionsmaßnahmen in der Zeitarbeit stetig gesunken. VBG und BZA arbeiten kontinuierlich seit vielen Jahren mit dem Ziel zusammen, das Unfallgeschehen in der Branche weiter zu senken (vgl. Anlage 10 „statistische Eckdaten“).

Hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Gehaltstarife 1998 und 2001 betreffend die Zeitarbeitunternehmen bestehen unterschiedliche Auffassungen. Hierzu wird demnächst eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erwartet.

### **3.1.7. Regionalkreise des BZA**

Der BZA hat sieben über das Bundesgebiet verteilte so genannte Regionalkreise gebildet. Die dort ansässigen Mitgliedsfirmen halten Versammlungen ab und behandeln die sie interessierenden Fachfragen. Ein Exemplar der für die Aufgaben maßgeblichen Geschäftsordnung für die Regionalkreise ist als Anlage 11 beigefügt. Die Regionalkreise pflegen auch den Gedankenaustausch mit Vertretern der zuständigen Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit. Insbesondere ist es im Berichtszeitraum zur Veranstaltung mehrerer gemeinsamer so genannter Job-Börsen mit Arbeitsagenturen und Repräsentanten der Regionaldirektionen gekommen, bei denen Vertreter der Zeitarbeitunternehmen und Arbeitsuchende in Kontakt zueinander traten, vgl. hierzu auch die Ausführungen unter Punkt 7 dieses Berichts.

### **3.1.8. Deutsches Institut Zeitarbeit im BZA**

Der BZA unterhält als Bildungs- und Wissenschaftseinrichtung das Deutsche Institut Zeitarbeit (DIZ). Besonderes Augenmerk richtet das DIZ auf die Qualifizierung und Weiterbildung der internen Mitarbeiter von Zeitarbeitunternehmen. Regelmäßig werden Seminare zum allgemeinen Arbeitsrecht und dem Sonderrecht der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt. Hinzu gekommen sind ab 2003 Seminare zum Tarifrecht. Das DIZ steht seit 2004 unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Böhm und hat seinen Sitz in der Universitätsstr. 2-3a in 10117 Berlin.

### **3.1.9. Weitere BZA-Aktivitäten und -Veranstaltungen**

Der BZA leistet systematisch Lobbyarbeit und nahm an diversen parlamentarischen Abenden und anderen Veranstaltungen als Sachverständiger teil. Im April 2000 veranstaltete der BZA in Berlin einen so genannten Zukunftskongress "Personal-Dienstleistungen 2000". In 2001 war

Harald Schartau, Minister in Nordrhein-Westfalen, zu Gast bei der Mitgliederversammlung. Anlässlich der bevorstehenden Hartz I-Gesetzgebung führte der BZA am 12.11.2002 den Personal-Dienstleister Kongress 2002 „Neuer Kurs in der Arbeitsmarktpolitik. Chancen und Risiken für Personal-Dienstleister“ durch. Am 25.06.2003 fand der Zukunftskongress „Zeitenwende in der Zeitarbeit“ in Köln statt, bei der der damalige stellvertretende Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, erklärte, dass mit Abschluss der Tarifverhandlungen mit dem BZA die grundlegend ablehnende Haltung der IG Metall gegenüber der Zeitarbeit der Vergangenheit angehöre und die Bereichsleiterin im Ver.Di-Bundesvorstand, Dorothea Müller, verband mit dem Tarifvertrag die Hoffnung auf neue Arbeitsplätze. Bei dem vom BZA veranstalteten Arbeitgebertag Zeitarbeit 2004 am 21.04.2004 in Königswinter standen im Mittelpunkt die Auswirkungen der Reformgesetze auf die Zeitarbeitbranche.

### **3.2. Nichtorganisierte Unternehmen**

Die Zeitarbeitbranche war vor dem Hartz I-Gesetz nicht sehr hoch in Verbänden der Zeitarbeit organisiert. Deshalb hat der BZA die nicht organisierten Unternehmen in besonderem Maße in die Verbandsinformationen des BZA einbezogen. Hohen Informationsbedarf gab es insbesondere im Bereich der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie der Tarifpolitik. Der BZA dokumentiert damit seinen Willen und die Verantwortung, als aufklärende, ordnende und prägende Kraft innerhalb der gesamten Zeitarbeitbranche zu wirken.

### **3.3. Weitere Verbände und Organisationen der Zeitarbeit**

Die neue gesetzliche Grundlage, dass vom Grundsatz des so genannten Equal Treatment durch Tarifvertrag abgewichen werden darf, hat in erheblichem Maße dazu beigetragen, dass der Organisationsgrad der Zeit-

arbeitunternehmen in Verbänden gestiegen ist. Der BZA schätzt diesen Anteil auf zwei Drittel bis drei Viertel.

### **3.3.1. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ), Münster**

Die Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) hat im November 2002 ihren Namen geändert in „Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen“ (IGZ) und ihren Satzungszweck erweitert. Eine Tarifgemeinschaft des BZA mit dem IGZ kam nicht zustande, da kein Einvernehmen über die Modalitäten erzielbar war. Der IGZ hat mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes eigene Tarifverträge abgeschlossen. In Fragen der Arbeitssicherheit und VBG arbeiten BZA und IGZ zusammen.

### **3.3.2. Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V. (INZ), Nürnberg**

Die INZ hat als erster Verband der Zeitarbeit Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) abgeschlossen, die bereits am 01.03.2003 in Kraft traten.

### **3.3.3. Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V. (MVZ), Berlin**

Die MVZ wurde im Dezember 2003 gegründet und will nur die Interessen der kleinen und mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen vertreten. Die MVZ hat mit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) Tarifverträge abgeschlossen. Die MVZ hat sich im Herbst 2004 umbenannt in „Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP)“. MVZ und INZ haben erklärt, im Jahr 2005 fusionieren zu wollen. Der AMP hat im Herbst 2004 einen Tarifvertrag mit der CGZP abgeschlossen, der ab 01.01.2005 gelten soll.

### **3.3.4. Zukunftsvertrag Zeitarbeit e.V., Berlin**

Der im Herbst 2001 gegründete „Zukunftsvertrag Zeitarbeit e.V.“ ist ein Zusammenschluss von sieben Zeitarbeitunternehmen insbesondere mit dem Ziel, gemeinsam mit Kundenunternehmen das Image der Zeitarbeit zu fördern. Der Zukunftsvertrag Zeitarbeit sieht sich nicht in Konkurrenz zu anderen Verbänden der Zeitarbeit. Vorstandsmitglieder des Zukunftsvertrages Zeitarbeit sind auch im BZA-Vorstand vertreten.

## **4. Lage der Zeitarbeitnehmer**

### **4.1. Statistische Angaben 2000 - 2004**

Die Zahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung hatte im August 1999 mit 309.219 Mitarbeitern den Höchststand des vergangenen Jahrhunderts in Deutschland erreicht. Damit hatte sich die Zahl der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung innerhalb eines Jahrzehnts verdreifacht. Dieser Höchststand wurde im Berichtszeitraum weiter überschritten und im Juni 2004 erreichte die Zahl den höchsten Stand jemals an Überlassungen überhaupt: 399.789, wobei diese Zahl die Personal-Service-Agenturen einschließt. Waren zum Ende des letzten AÜG-Erfahrungsberichts zum Stichtag 31.12.1999 noch 286.362 Mitarbeiter in der gewerblichen Zeitarbeit (Hauptzweck Arbeitnehmerüberlassung) beschäftigt, waren es zum Stichtag 30.06.2004 (letzte verfügbare Zahl der Bundesagentur für Arbeit) 344.113 Beschäftigte einschließlich Personal-Service-Agenturen. Vermutlich dürften in diesen Bestandszahlen erstmals auch eine hohe Anzahl von Zeitarbeitnehmern enthalten sein, die von Großunternehmen (Telekom, Deutsche Bahn AG etc.) in deren Transfergesellschaften (Vivento, Deutsche Bahn Zeitarbeit etc.) übertragen wurden und eigentlich nicht dem Bereich der gewerksmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zuzurechnen sind. Im ersten Halbjahr 2001 wuchs die Zahl aller Leiharbeiter nochmals von 339.022 im Juni

2000 auf 357.264 Beschäftigte. Der Zuwachs der Beschäftigten war bereits ein Indikator für den im Winter 2001/2002 folgenden Konjunkturunbruch. Die Einsatzbetriebe schätzten offensichtlich die Auftragslage als unsicher ein und griffen vermehrt auf Zeitarbeit zurück. Zum 31.12.2001 erreichte dann auch die Stichtagszahl den niedrigsten Stand im Berichtszeitraum: 302.907 Gesamtbeschäftigte, davon 252.887 Mitarbeiter bei den gewerblichen Zeitarbeitunternehmen. Auf Wachstumskurs ist die Zahl der Zeitarbeitunternehmen geblieben. Sie ist von 3.635 (Stichtag 31.12.1999) auf 4.526 (Stichtag 30.06.2004) stetig gewachsen.

Der Anteil der Mitarbeiter, die vor ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit erwerbslos waren, lag im Berichtszeitraum bis 2001 bei durchschnittlich rund 61% und ist zuletzt auf 69,4% (Stichtag 30.06.2004) gestiegen. Ursache hierfür dürfte die gestiegene Arbeitslosigkeit insgesamt sein. Davon waren zuletzt 11% so genannte Langzeitarbeitslose (seit über einem Jahr ohne Beschäftigung), knapp 51% waren bis zu einem Jahr beschäftigungslos und rund 7% waren vorher noch in gar keinem Beschäftigungsverhältnis gewesen. Damit beweist die Zeitarbeit, dass sie auch in schwierigen Zeiten Problemgruppen in den Arbeitsmarkt erfolgreich integriert. Der Klebeeffekt von Zeitarbeit, die Übernahme in ein konventionelles Arbeitsverhältnis bei den Einsatzbetrieben, liegt bei etwa 30%. Damit baut Zeitarbeit schon seit vielen Jahren erfolgreich in ganz erheblichem Umfang Brücken aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung.

Der Anteil der Frauen in der Zeitarbeit liegt bei durchschnittlich 23%. Zeitarbeit bietet damit auch Frauen eine Beschäftigungsperspektive. Betrachtet man die in der Zeitarbeit vertretenen Berufsgruppen, so ist festzustellen, dass es zu jahreszeitlichen Schwankungen innerhalb der Berufsgruppen kommt. Gerade die Gruppen Verwaltungs- und Bürotätigkeiten und die Sparte Dienstleistungen werden stärker im Sommer nachgefragt. Insgesamt ist die Verteilung relativ konstant. So liegt der Bereich Metall/Elektro unverändert führend mit durchschnittlich 30,7% im Be-

richtszeitraum vor dem Hilfspersonal mit durchschnittlich 28,6%. Die Sparte Dienstleistungen hat der Sparte Verwaltungs- und Bürotätigkeiten im Berichtszeitraum den Rang abgelaufen. Ihr Anteil liegt nunmehr durchschnittlich bei 14,7% an den Berufsgruppen in der Zeitarbeit, die der Verwaltungstätigkeiten bei durchschnittlich 12,2%. Die technischen Berufe behaupteten sich konstant bei durchschnittlich 3,7%. Die sonstigen Berufe sind mit durchschnittlich 10,1% vertreten. Obwohl der Anteil der Hilfsarbeiter auf zuletzt 32,8% (Stichtag: 30.06.2004) stieg, berichten die Zeitarbeitunternehmen, dass sie zunehmend besser qualifizierte Beschäftigte einstellen. Der Anstieg der Hilfsarbeiter dürfte mit den überwiegenden Zielgruppen der Personal-Service-Agenturen zu erklären sein.

#### **4.2. Beschäftigungsperspektiven**

Mit Zeitarbeit wachsen die Beschäftigungsperspektiven erheblich. Der entscheidende Vorzug der Zeitarbeit ist, dass rund 30% aller Mitarbeiter jährlich von den Einsatzbetrieben übernommen werden. Denn die Mitarbeiter können sich im Einsatz profilieren und quasi damit für sich werben. Zudem bekommen die Mitarbeiter durch die wechselnden Einsätze Zugang zu verschiedenen Arbeitsstrukturen und weiteren Tätigkeiten, auf die sie sich nach eigener Einschätzung nicht beworben hätten. Dadurch werden ihnen neue Beschäftigungsfelder eröffnet, auf die sie sich außerhalb der Zeitarbeit bewerben können. Zeitarbeit hilft auch Arbeitssuchenden, sich vom Stigma der Langzeitarbeitslosigkeit zu lösen, denn rund zwei Drittel aller Neueinstellungen waren zuvor erwerbslos und über die Hälfte Leistungsbezieher staatlicher Transferleistungen. Zunehmend bietet aber auch eine Tätigkeit in der Zeitarbeit selbst eine dauerhafte Perspektive. Durch die neuen Rahmenbedingungen werden Beschäftigungsverhältnisse über ein Jahr und mehr nach Brancheneinschätzung spürbar zunehmen.

## 5. Lage der Einsatzbetriebe / Zeitarbeitkunden

Zeitarbeit hat sich als ein Flexibilitätsinstrument für die deutsche Wirtschaft etabliert. Die Personal-Dienstleistung ist in vielen Einsatzbetrieben notwendiger und fester Bestandteil der Personalplanung geworden. Gerade der (internationale) Wettbewerb und die immer noch restriktiven wirtschafts- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen zwingen Unternehmen flexible Personallösungen anzuwenden. So waren im Berichtszeitraum täglich über 300.000 Mitarbeiter im Einsatz. Die Nachfrage ist trotz des Konjunktur einbruchs im Winter 2001/2002 relativ konstant geblieben. Sowohl zum 30.06.2000 wie auch zum 30.06.2004 (letzter Stand der amtlichen Zahlen) betrug der Anteil aller Zeitarbeitnehmer (ohne PSA) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 1,2%. Gleichzeitig bremste 2002 bis 2003 die schwache (Binnen-) Konjunktur die Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften. Auch kann durch Zeitarbeitunternehmen nicht immer die Nachfrage befriedigt werden, weil durch das restriktive Befristungsrecht das Beschäftigungsrisiko zu groß ist. Die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer hat sich positiv ausgewirkt. Erste Erfahrungen belegen, dass die Einsatzbetriebe vermehrt Mitarbeiter auch über den 12. Monat hinaus beschäftigen und nicht mehr durch neue Mitarbeiter austauschen. Der im Job-AQTIV-Gesetz geregelte Equal Treatment-Grundsatz ab dem 13. Monat stellte dagegen noch eine klare Hürde dar. Die Regelung, die zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führte, fand insgesamt wenig Akzeptanz. Es wird erwartet, dass für Vertretungen, die länger als ein Jahr dauern und deren Dauer unbestimmt ist, zum Beispiel Erziehungsurlaub, zunehmend Zeitarbeitnehmer in Anspruch genommen werden. Schließlich konnten potenzielle Kunden nach altem Recht denselben Zeitarbeitnehmer oftmals nicht für die komplette Dauer des Einsatzes beschäftigen.

## **6. Tarifverträge in der Zeitarbeit**

Tarifverträge waren bis 2003 in der Zeitarbeitbranche die Ausnahme. Es existierten lediglich wenige Haustarifverträge in einzelnen Unternehmen. Durch das Hartz I-Gesetz vom 23.12.2002 wurde sodann der Grundsatz des Equal Treatment eingeführt, von dem nur durch einen Tarifvertrag aufgrund der durch das gleiche Gesetz eingeführten Tariföffnungsklausel in § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2 AÜG abgewichen werden konnte. Auch wenn durch diese Konstruktion die Verhandlungsmacht zugunsten der Gewerkschaften ausgestaltet wurde, musste der BZA als Arbeitgeberverband diese Tariföffnungsklausel für seine Mitglieder nutzen und eine vertretbare Lösung finden.

### **6.1. Tarifverträge BZA mit DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit**

Der BZA hat sich für die Tarifpartnerschaft mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit entschieden, weil die Betriebsräte der Einsatzbetriebe fast immer mit Angehörigen der DGB-Gewerkschaften besetzt sind und somit „DGB-Tarifverträge Zeitarbeit“ den Einsatz von Zeitarbeitnehmern für die Geschäftsleitungen der Einsatzbetriebe erleichtern dürfte. Der BZA informierte den DGB bereits am 19.11.2002 über seine Verhandlungsbereitschaft.

Zunächst scheiterte die auf Vorschlag des BZA gebildete Verhandlungsgemeinschaft mit der damaligen Interessengemeinschaft Deutscher Zeit- arbeitsunternehmen (IGZ), an der Uneinigkeit über die interne Ausgestaltung. Der Bundesverband Zeitarbeit e.V. (BZA) und die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der sämtliche DGB-Mitgliedsgewerkschaften angehören, haben sich nach der fünften Verhandlungsrunde am 27.05.2003 mit dem Entgelt- und einem Entgelt- rahmentarifvertrag BZA auf den ersten bundesweit geltenden Flächentarifvertrag in der Zeitarbeit geeinigt. Mit dem Abschluss des Manteltarif- vertrages am 11.06.2003 haben die Tarifparteien dann das Tarifwerk

vervollständigt. (vgl. Anlage 8; Tarifverträge BZA-DGB). Nach einer Schlussredaktion und dem Ablauf der Erklärungsfrist trat das Tarifwerk BZA - DGB am 22.07.2003 in Kraft; d. h. ab diesem Zeitpunkt konnten die Tarifverträge einzelvertraglich vereinbart werden und erlangten im Übrigen spätestens zum 01.01.2004 ihre Geltung. Die Tarifverträge haben eine vierjährige Laufzeit bis zum 31.12.2007.

Die Verhandlungssituation für die Tarifpartner in der Zeitarbeit war bedingt durch die gesetzliche Equal Treatment-Regelung mit Tariföffnungsklausel äußerst ungewöhnlich. Die Gewerkschaften hatten die Möglichkeit, ihre Forderungen ohne Arbeitskampf durchzusetzen, eine sicherlich einzigartige Vorteilsposition, die auch als Möglichkeit zum Tarifdiktat bezeichnet werden kann. Nach den Erfahrungen der Zeitarbeitunternehmen mit dem Job-AQKTIV-Gesetz wussten diese von der fehlenden Akzeptanz des Equal Treatment bei den Entleihern. Den Zeitarbeitunternehmen waren auch die tief greifenden Vorbehalte der Entleihbetriebe gegen entsprechende Auskunftspflichten gegenüber den Verleihern als auch gegenüber den Leiharbeitnehmern bekannt. Schließlich gingen die Entleiher das beträchtliche Risiko ein, bei fehlerhaften Angaben letztlich die betreffenden Zeitarbeitnehmer als eigene Mitarbeiter auf Dauer übernehmen zu müssen. Daraus folgt, dass die Arbeitgeber der Zeitarbeit effektiv gezwungen waren, unter nahezu allen Umständen einen Tarifabschluss zu erzielen. Ob dies möglich war, lag aber in der Hand der Gewerkschaften.

So sind auch bei den Verhandlungen des BZA mehrfach Situationen eingetreten, bei denen der BZA meinte, bestimmte Forderungen der Gewerkschaften nicht erfüllen zu können und deshalb erwog, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären. Nach langen Beratungen nahm er im Ergebnis stets Abstand davon, weil im Vergleich die Alternative des Equal Treatments weniger hinnehmbar war. Es ist aber auch zu attestieren, dass die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit bei den Verhandlungen weitgehend Verständnis für die Belange des BZA gezeigt und ihre über-

mäßige Verhandlungsmacht nicht bis zum Allerletzten ausgenutzt hat. Gleichwohl hat sie einige von ihr als unabdingbar definierte Tarifpunkte ohne Möglichkeit wirksamer Gegenwehr mit Macht durchgesetzt.

Wenn der BZA die schließlich getroffenen Tarifvereinbarungen mit der DGB-Tarifgemeinschaft in seiner Öffentlichkeitsarbeit als vertretbar, sachgerecht, in Teilen modern oder ähnlich positiv bezeichnet hat und bezeichnet, so sind diese positiven Bewertungen allein vor dem Hintergrund des gesetzlichen Verhandlungsungleichgewichts zum Nachteil der Arbeitgeber zu verstehen. Bei gleichberechtigten Verhandlungen wäre das Tarifergebnis mit Sicherheit weniger arbeitgebernachteilig ausgefallen als das jetzt bei einigen Bestimmungen der Fall ist.

Nach allem ist die Beseitigung der AÜG-bedingten Benachteiligung der Arbeitgeber bei Tarifverhandlungen in der Zeitarbeit eine zentrale gewerbepolitische Forderung des BZA. Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil völlig ungesichert ist, dass die Gewerkschaftsseite ihre Verhandlungsmacht auch künftig so gebrauchen wird, wie das bei den bisherigen Verhandlungen geschehen ist. Ihre Möglichkeit zu weitergehendem Tarifriddiktat ist definitiv nicht auszuschließen. Der BZA hält unter gleichberechtigten Bedingungen ausgehandelte Tarifverträge in der Zeitarbeit für den richtigen Weg zur Steigerung des Nutzens von Zeitarbeit für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Er wird deshalb entschieden dafür eintreten, dass auch nach einer etwaigen Abschaffung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes mit Tariföffnungsklausel die Tarifpartnerschaft mit den Gewerkschaften fortgesetzt wird.

Kernstück des Manteltarifvertrages ist ein flexibles Jahresarbeitszeitkonto, das sowohl den Besonderheiten der Zeitarbeitbranche Rechnung trägt als auch der Beschäftigungssicherung der Zeitarbeitnehmer dient. Gleichzeitig wurde ein verstetigtes Einkommen vereinbart, das auf einem Entgeltsystem mit neun Entgeltstufen basiert und Erfahrungszuschläge von 2% bis 7,5% beinhaltet. Die aufgrund der langen Laufzeit vereinbar-

te jährliche Lohnsteigerung beträgt 2,5%. Das Jahresarbeitszeitkonto kann Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche beinhalten und gestattet Ausgleichsmöglichkeiten durch die Einstellung von Plus- und Minusstunden. Mehrstunden, die durch die unterschiedlichen Arbeitszeiten in den Einsatzbetrieben oft nötig sind, können durch Freizeit oder Geld ausgeglichen werden. Es ist aber auch möglich, Nichteinsatzzeiten durch Minusstunden im Arbeitszeitkonto aufzufangen und dadurch die Beschäftigung der Arbeitnehmer zu sichern. Insgesamt garantiert dieses System den Arbeitnehmern einen kontinuierlichen, verstetigten Lohn und gleichzeitig eine hohe Flexibilität, die die Disposition von Kundeneinsätzen erleichtert und gleichzeitig die Beschäftigung sichert.

Die Anwendung der Tarifverträge hat die Zeitarbeitbranche vor eine große Herausforderung gestellt. Trotz des Drucks der Umstellung auf die Tarifverträge und die damit verbundenen Schwierigkeiten konnte diese Umstellung von Seiten der BZA-Mitglieder insgesamt positiv gelöst werden. Bis zum 01.01.2004 sind auch die Altarbeitsverträge auf die Anwendung der Tarifverträge umgestellt worden, was in der Regel nur auf einvernehmlicher Basis mit dem Mitarbeiter erfolgte. Hilfreich war hierbei, dass der BZA-Tarifvertrag eine Übergangsvorschrift vorsah, die es ermöglichte, einzelvertraglich den Tarifvertrag schon vorher in Bezug zu nehmen. Neben der Vertragsumstellung wurden die Zeitarbeitunternehmen vor erhebliche – auch finanzielle – Belastungen gestellt, wie z. B. die Information und die damit verbundene Umstellung der Kundenbeziehungen, die interne Verwaltungsorganisation und die Mitarbeiterschulung. Dies hat in besonderem Maße kleine und mittlere Unternehmen finanziell belastet und auch große Firmen vor beträchtliche Logistikaufgaben gestellt. Die BZA-Mitglieder wurden hier durch die zahlreichen Seminare des dem BZA angegliederten Deutschen Institut Zeitarbeit (DIZ) unterstützt, in denen fast 1.000 interne Mitarbeiter in der Anwendung der BZA-Tarifverträge geschult wurden. Auch wenn die Umstellung in Einzelfällen und wegen des Zeitdrucks problematisch war, sind die BZA-Tarifverträge von den Mitgliedern als insgesamt praxisgerecht ange-

nommen worden. Hervorzuheben sind insbesondere die positiven Erfahrungen mit dem verstetigten Einkommen auf der einen und dem Arbeitszeitkonto auf der anderen Seite. Dieses völlig neuartige System gibt dem Mitarbeiter die notwendige – auch finanzielle – Sicherheit und bietet dem Arbeitgeber gleichzeitig die unternehmerische Freiheit, die er bei der Arbeitnehmerüberlassung benötigt. Damit trägt der BZA-Tarifvertrag den Besonderheiten der Zeitarbeitbranche positiv Rechnung.

Es besteht der Eindruck, dass die deutsche Wirtschaft als Zeitarbeitskunde den BZA-Tarifvertrag, insbesondere aufgrund der Planungssicherheit durch die vierjährige Laufzeit, anerkennend aufgenommen hat, auch weil zuvor vielfach höhere Abschlüsse befürchtet worden waren. Auch die Arbeitnehmer scheinen die neuen Tarifbedingungen weitestgehend zu akzeptieren.

## **6.2. Flächendeckende Tarifverträge**

In der Folge des Hartz I-Gesetzes wurden im Berichtszeitraum nachstehende Flächentarifverträge in der Zeitarbeit abgeschlossen:

- Mantel-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag Zeitarbeit zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB: IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, Ver.di, IG BAU, TRANSNET und GdP.
- Mantel-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB: IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, Ver.di, IG BAU, TRANSNET und GdP.
- Mantel-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag zwischen der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V.

(INZ) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP).

- Mantel-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag zwischen der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V. (MVZ) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP).
- Rahmentarifvertrag, Beschäftigungssicherungstarifvertrag, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag zwischen dem Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V. (UIS) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).
- Mantel-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft Zeitarbeitunternehmen im BVD – Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP).
- Mantel-, Beschäftigungssicherungs-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP). (Die Tarifverträge treten zum 01.01.2005 in Kraft).
- Mantel-, Entgelt- und Entgelttrahmentarifvertrag zwischen Mercedes e.V. und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP). (Die Tarifverträge treten zum 01.01.2005 in Kraft).

## **7. Bundesagentur für Arbeit**

### **7.1. Kooperationsvereinbarung BA – BZA vom 14.07.2000**

Die Bundesagentur für Arbeit und der BZA haben am 14.07.2000 eine Kooperationsvereinbarung von Arbeitsämtern und Zeitarbeitunternehmen geschlossen und die „Grundsätze der BA für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Zeitarbeitunternehmen“ herausgegeben (vgl. Anlage 12). Danach sollen Zeitarbeitunternehmen bei der Arbeitsvermittlung „wie jeder andere Arbeitgeber“ behandelt werden. Stellenangebote von Zeitarbeitunternehmen an die Arbeitsagentur müssen, soweit möglich, den ersten regionalen Einsatzort enthalten. Im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit weisen die Arbeitsagenturen auf positive Aspekte der Zeitarbeit hin.

In den vergangenen Jahren haben sich gemeinsame Veranstaltungen von Arbeitsagenturen und Zeitarbeitunternehmen, so genannte Jobbörsen weitestgehend etabliert. Die in der Regel in den Räumen der Arbeitsagenturen stattfindenden Veranstaltungen haben regen Zulauf von Arbeitssuchenden. Die Veranstaltungen bei den Arbeitsagenturen stellen wertvolle Kontaktmöglichkeiten zwischen Arbeitssuchenden und Vertretern der Zeitarbeitunternehmen her.

Aus Sicht des BZA hat die Kooperationsvereinbarung zur weiteren Verbesserung der Zusammenarbeit beigetragen.

### **7.2. Prüfungspraxis**

Die Bundesagentur für Arbeit hat als Folge der Hartz-Gesetze neue Durchführungsanweisungen (1. Fassung Stand Januar 2004) heraus gegeben, zu denen der BZA vorab Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten hatte. In der Praxis kam es verschiedentlich zu unterschiedlichen Auslegungen des Gesetzes, die aber in gemeinsamen Gesprächen mit dem

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, der Bundesagentur für Arbeit und dem BZA behandelt wurden. Seit Oktober 2004 gilt eine zweite Fassung der Durchführungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit.

### **7.3. Personal-Service-Agenturen (PSA)**

#### **7.3.1. PSA-Konstruktion**

Die Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) begann mit dem Rundbrief der Bundesagentur für Arbeit (BA), in dem über die zentralen Rahmenregelungen zu Einrichtung und Betrieb von PSA informiert wurde. Das Vergabeverfahren startete mit der Bekanntgabe im Bundesauschreibungsblatt am 20.01.2003. Zeitgleich wurden Informationen für Interessenten auf der Homepage der BA eingestellt.

Die PSA-Konstruktion sah vor, zunächst für eine Laufzeit von 24 Monaten den Betrieb vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung für ausschließlich von den Arbeitsagenturen vermittelten Arbeitslosen zu vereinbaren. Die Dauer des Arbeitsvertrages mit dem Mitarbeiter wurde auf mindestens neun Monate festgesetzt und der Arbeitsvertrag musste sich nach einem Tarifvertrag der Arbeitnehmerüberlassung richten. Verleihfreie Zeiten sollten für arbeitsmarktorientierte Integrationsbemühungen oder für Kurzzeitqualifikationen genutzt werden. Als PSA-Beschäftigte sind diejenigen Arbeitslosen vorgesehen, die kurzfristig von den Arbeitsagenturen als nicht vermittelbar, aber als beschäftigungsfähig angesehen werden.

Zur Förderung wurde ein zweistufiges Honorar entwickelt, das sich aus einer monatlichen Fallpauschale und einer Vermittlungsprämie zusammensetzt. Maßgeblich für die Höhe des Honorars ist der Grundbetrag, der im Rahmen des Vergabeverfahrens vereinbart wurde. Die monatliche Fallpauschale beträgt 100% des Grundbetrages für die ersten drei Monate, 75% für den vierten bis sechsten Monat und 50% für den siebten

bis neunten Monat der Beschäftigung. Die Integrationsprämie umfasst 200% des Grundbetrages bei Vermittlung in den ersten drei Monaten, 150% zwischen dem vierten und sechsten Monat und 100% nach dem sechsten Monat.

Die PSA-Vergabe erfolgte in zwei Schritten: Zuerst wurden mit Hilfe eines Teilnahmewettbewerbs für jede Arbeitsagentur geeignete Bewerber ermittelt (u. a. durch Nachweis einschlägiger unternehmerischer Aktivitäten in den vorangegangenen zwölf Monaten), die dann im zweiten Schritt zur Abgabe eines Angebots aufgefordert wurden. Erwartet wurde ein Angebotspreis für den für das Honorar maßgeblichen Grundbetrag sowie ein detailliertes PSA-Konzept. Die Bewertung sollte nach preislichen und fachlichen Gesichtspunkten erfolgen, wobei mit dem wirtschaftlichsten Angebot Vertragsverhandlungen aufgenommen und ein Vertrag abgeschlossen werden sollte.

### **7.3.2. PSA-Daten**

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Dezember 2003 969 laufende PSA mit 43.460 vorgesehenen Plätzen eingerichtet, die zu 70,4% besetzt waren (Bestand: 30.614). Die Ausgaben für 2003 wurden mit EUR 174,5 Mio beziffert. Im Vergleichsmonat Dezember 2004 wurden 857 PSA mit 36.009 vorgesehenen Plätzen notiert, bei einem Bestand von 27.497 Beschäftigten (=76,4% Besetzungsquote). Von den 100.710 Eintritten in PSA seit Bestehen fanden bis zum 31.12.2004 insgesamt 23.834 Teilnehmer eine sozialversicherungspflichtige Anschlussbeschäftigung. Die laufenden Ausgaben betragen in 2003 EUR 174,5 Mio und in 2004 bis November EUR 311,2 Mio. (Die Ausgaben für das Gesamtjahr 2004 waren zum Redaktionsschluss noch nicht veröffentlicht).

### 7.3.3. Bewertung

Mitgliedsfirmen, die sich am Vergabeverfahren beteiligt, den Zuschlag jedoch nicht erhalten hatten, berichteten, dass sie in der Regel mit der Begründung, nicht das wirtschaftlichste Angebot abgegeben zu haben, abgelehnt worden seien. Ihrer Einschätzung nach habe gerade in der ersten Ausschreibungswelle, bei der 854 PSA eingerichtet wurden, das Konzept und die fachliche Eignung nur eine untergeordnete Rolle gespielt. Die Vorgabe, mit dem wirtschaftlichsten Angebot Verhandlungen aufzunehmen, habe dazu geführt, dass der Preis zum entscheidenden Faktor für die Vergabeentscheidung wurde. Der BZA hatte deshalb bereits im Laufe des Vergabeverfahrens auf die Risiken hingewiesen, dass Anbieter, die weder über die notwendige Infrastruktur noch über Kenntnisse der lokalen Arbeitsmärkte verfügen, die getroffenen Vereinbarungen zum Betrieb einer PSA nicht erfüllen können und im äußersten Fall scheitern würden. So kam auch der Insolvenzantrag der Fa. Maatwerk, die rund 200 PSA-Lose betrieb, wenig überraschend (vgl. Anlage 13; Pressemitteilung vom 16.02.2004). BZA-Mitgliedsfirmen, die PSA betreiben, gelang es nach deren Angaben, im Vergleich zu anderen Teilnehmern die Vorgaben der Arbeitsagenturen relativ zügig zu erreichen. Hierin zeigt sich, dass für die Umsetzung des PSA-Konzepts Marktkenntnis, Know-How und vorhandene Kundenstrukturen von Vorteil waren. Folgerichtig war die Entscheidung der BA im März 2004, Angebote zu 40% nach preislichen und zu 60% nach fachlichen Gesichtspunkten zu gewichten und zu bewerten und die Vorlage einer mindestens einjährigen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis zu fordern.

Der BZA hat frühzeitig auf seine Befürchtungen hingewiesen, dass PSA zu Wettbewerbsverzerrungen führen würden. In der Pressemitteilung vom 20.08.2002 (vgl. Anlage 14), wie auch in den folgenden Stellungnahmen zu den Vorschlägen der Hartz-Kommission (vgl. Anlage 15) und zum Gesetzentwurf vom 05.11.2002 (vgl. Anlage 16) sprach sich der BZA dafür aus, dass PSA-Mitarbeiter nur zu marktgerechten Überlas-

sungshonoraren an Einsatzbetriebe überlassen werden und die PSA-Mittel nicht zur Subventionierung von Honoraren weit unter marktüblichen Bedingungen genutzt werden dürfen. Unternehmen berichteten, dass überwiegend neu gegründete PSA, die zuvor nicht am Markt tätig waren, die Fallpauschale schwerpunktmäßig zur Senkung des Verrechnungssatzes beim Einsatzbetrieb einsetzen. Dem Vernehmen nach verstärkte sich gerade in den strukturschwachen Regionen Deutschlands dadurch der Druck auf die Verrechnungssätze. Gewerbliche Zeitarbeitunternehmen haben deshalb entweder Verrechnungssätze unterhalb der marktüblichen Bedingungen akzeptiert oder auf Aufträge verzichtet. Verrechnungssätze unterhalb der marktüblichen Bedingungen konterkarieren auch das Ziel, Arbeitsuchende vermittlungsorientiert mit Hilfe der Zeitarbeit in Beschäftigung zu bringen. Das Interesse an einer Übernahme durch den Einsatzbetrieb dürfte immer dann gering sein, wenn betriebswirtschaftliche Gründe wesentliche Entscheidungsfaktoren sind.

#### **7.3.4. Alternativen zu PSA**

Grundsätzlich fordert der BZA die Abschaffung der PSA (siehe auch Punkt 8.4). Hilfsweise sollten alle AÜG-Erlaubnisinhaber geförderte PSA-Teilnehmer beschäftigen können. Nachdem in der Anlaufphase die strukturellen Mängel erkennbar wurden, hat der BZA in Abstimmung und mit Unterstützung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) am 08.09.2003 Vorschläge zur Verbesserung der PSA vorgelegt (vgl. Anlage 17; Verbesserung der Personal-Service-Agenturen (PSA), hier: Vorschläge des Bundesverbandes Zeitarbeit (BZA) vom 08.09.2003). Kernpunkt der Vorschläge ist, dass alle Unternehmen mit Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG Träger der PSA sein können mit der Verpflichtung, die im Rahmen der PSA von der Arbeitsagentur zugewiesenen Mitarbeiter vermittlungsorientiert an Entleihbetriebe zu überlassen.

## **8. Initiativen in Richtung Rechtsänderungen**

### **8.1. Vorschläge des BZA zur Änderung des AÜG**

#### **8.1.1. Abschaffung des „Equal Treatment“ und des faktischen Tarifzwangs (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG)**

Die Vertragsfreiheit zwischen Zeitarbeitunternehmen und Mitarbeiter muss wieder hergestellt werden. Nach dem 2004 eingeführten Recht müssen Zeitarbeitunternehmen ihren Mitarbeitern die gleichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb (Equal Treatment) gewähren. Diese Regelung ist für die deutsche Wirtschaft unpraktikabel, zu aufwändig und zu teuer. Deshalb sind Zeitarbeitunternehmen faktisch gezwungen, von der Tariföffnungsklausel Gebrauch zu machen, wonach durch einzelvertragliche Vereinbarung von Tarifverträgen vom Equal Treatment abgewichen werden darf. Diese Tarifverträge sind jedoch nicht Ergebnis gleichberechtigter Verhandlungen, da sie letztendlich aufgrund des gesetzlichen Zwangs zum Abschluss von Tarifverträgen vereinbart wurden, bei dem die Gewerkschaften diktieren können. Tarifverträge müssen - wie in anderen Branchen auch - Ergebnis freiwilliger und gleichberechtigter Verhandlungen sein (vgl. auch oben Nr. 1.1.2.1.2.).

#### **8.1.2. Abschaffung allgemeinverbindlicher Tarifpflicht für die Zulassung von Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe (§ 1 b AÜG)**

Zeitarbeitunternehmen sollten Personal-Dienstleistungen im Bauhauptgewerbe nach Grundsätzen wie in allen anderen Branchen erbringen können. Derzeit muss gesetzlich ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag zwischen Betrieben des Bauhauptgewerbes und anderen Betrieben die Zeitarbeit auf dem Bau zulassen. Der § 1 b AÜG ist daher zu streichen zugunsten einer Wiedezulassung der Zeitarbeit auch im Bau-

hauptgewerbe. Auf diese Weise könnten zehntausende sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in der Zeitarbeit entstehen. Der BZA schlägt wie im vorangegangenen Erfahrungsbericht vor, im Zweifelsfall Zeitarbeit zunächst auf zwei oder drei Jahre befristet im Bauhauptgewerbe zuzulassen. Dadurch könnte Klarheit geschaffen werden. Legale Zeitarbeit auf dem Bau ist besser als illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit (vgl. auch oben Nr. 1.1.2.1.1.).

### **8.1.3. Integration arbeits- und sozialrechtlicher Sonderbestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in bestehende allgemeine Arbeits- und Sozialgesetze (BGB, ArbSchG, BetrVG)**

Die Zeitarbeitbranche sieht sich in ihrem Verständnis als normale Arbeitgeber wie andere auch. Die gesetzliche Gleichbehandlung der Zeitarbeitbranche mit anderen Dienstleistern und der Wegfall diskriminierender Sonderbestimmungen ist nicht nur logische Forderung, sondern auch zeitgemäß und würde der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung der Branche Rechnung tragen. Zeitarbeitunternehmen tragen alle typischen Arbeitgeberrisiken (Lohnfortzahlung bei Krankheit u. a.), sorgen für Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und unterliegen allen Arbeits- und Sozialgesetzen. Das eigenständige Arbeitnehmerüberlassungsrecht diskriminiert Zeitarbeitunternehmen. Viele Sonderbestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes können in allgemeine Arbeits- und Sozialgesetze überführt werden, z. B. Arbeitsschutzbestimmungen (§ 11 Abs. 6 AÜG) in das ArbSchG, Betriebsverfassungsrecht (§ 11 Abs. 5 AÜG) in das BetrVG. Das AÜG ist dann letztlich entbehrlich.

### **8.2. Erweiterung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§ 14 Abs. 1 u. 2 TzBfG)**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wirkt derzeit beschäftigungshemmend. Durch eine Erweiterung könnten zehntausende weiterer sozialver-

sicherungspflichtiger Arbeitsplätze in der Zeitarbeit geschaffen werden. Befristete Arbeitsplätze sind besser als dauerhafte Arbeitslosigkeit und dauerhafter Leistungsbezug staatlicher Transferleistungen (vgl. auch oben Nr. 1.1.2.1.1.).

Hierzu sollte Arbeitnehmerüberlassung anerkannter Sachgrund zur Befristung von Zeitarbeitsverträgen sein. Dem Wesen der Zeitarbeit entspricht, dass Mitarbeiter auf vorübergehende Zeit in Betriebe überlassen werden. Um diesem wirtschaftlichen Bedürfnis besser gerecht zu werden, sollte Zeitarbeit als sachlicher Grund für Befristung von Arbeitsverhältnissen angesehen werden. Vor allem für einige besonders anspruchsvolle Arbeitsplätze, für die oft nur eine einzige befristete Einsatzmöglichkeit – meist auch von überdurchschnittlicher Dauer - besteht, würde dies beschäftigungsfördernd wirken.

Außerdem sollten Mitarbeiter auch dann befristet nach § 14 Abs. 2 TzBfG eingestellt werden dürfen, wenn sie zuvor schon einmal befristet beim Zeitarbeitsunternehmen tätig waren. Bei jeder befristeten Neueinstellung muss derzeit geprüft werden, ob der Mitarbeiter nicht bereits schon irgendwann (vor Jahren!) im Unternehmen (in irgendeiner Niederlassung!) beschäftigt war. Die Überprüfung erfordert einen unverhältnismäßig hohen Aufwand.

### **8.3. Wegfall der Verpflichtung zur Zahlung von Mindestentgelten eines allgemeinverbindlichen, unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallenden Tarifvertrages (§ 1 Abs. 2a AEntG)**

Grundsätzlich soll die Vergütungspflicht für Zeitarbeitnehmer sich nur nach den in der deutschen Zeitarbeit geltenden Bestimmungen der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG richten. Zeitarbeitnehmer, die nach einem in der Zeitarbeit geltenden Tarifvertrag beschäftigt werden, sind tariflich abgesichert. Der Tarifvertrag darf dann nicht von einem anderen, branchenfremden ausgehebelt werden, weil damit die Tarifspezialität um-

gangen würde (vgl. auch oben Nr. 1.3.). Die Zielsetzung des § 1 Abs. 2a AEntG (Geltung von Mindestlöhnen für Zeitarbeitnehmer) wurde durch die Änderung des AÜG zum 01.01.2004 und die daraufhin abgeschlossenen Zeitarbeitarifverträge erreicht. Damit ist die Bestimmung des § 1 Abs. 2a AEntG entbehrlich.

#### **8.4. Abschaffung der Personal-Service-Agenturen (§ 37c SGB III)**

Die subventionierte Konkurrenz der PSA zu etablierten Zeitarbeitunternehmen passt nicht in die Marktwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wie bereits oben erläutert, rechtfertigen die hohen Kosten der Personal-Service-Agenturen und die wettbewerbsverzerrenden Effekte nicht den arbeitsmarktpolitischen Nutzen. PSA sind in dieser Form kein geeignetes Instrument zur Arbeitsmarktförderung. Arbeitsuchende haben Beschäftigungschancen in der etablierten Zeitarbeit. PSA fördern Preisdumping, sie kannibalisieren die etablierte Zeitarbeit. Hilfsweise und weil auch zielgenauer sollten alle AÜG-Erlaubnisinhaber geförderte PSA-Teilnehmer beschäftigen können (vgl. auch oben Nr. 1.1.2.3.2. und 7.3.3).

#### **8.5. Kurzarbeitergeld gem. §§ 169 ff SGB III auch für Zeitarbeitnehmer einführen**

So wie Zeitarbeitunternehmen ganz normale Arbeitgeber sind, sind die externen Mitarbeiter ganz normale Arbeitnehmer. Deshalb sollten auch sie nach gleichen Grundsätzen Kurzarbeitergeld erhalten wie andere Mitarbeiter auch. Dies ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn im Einsatzbetrieb gestreikt wird und der Kunde dieselben Mitarbeiter nach dem Streik wieder einsetzen möchte. Diese Mitarbeiter können dann nicht bei anderen Einsatzbetrieben eingesetzt werden, weil die Dauer eines Streikes nicht vorhersehbar ist.

## **8.6. Keine Wahlberechtigung der Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb (§ 7 S. 2 BetrVG)**

Ein Zeitarbeitnehmer kann ein aktives Wahlrecht nur bei einem Arbeitgeber, dem Zeitarbeitunternehmen haben. Derzeit haben Zeitarbeitnehmer nach drei Monaten beim Einsatzbetrieb ein aktives Wahlrecht in diesem Betrieb, obwohl sie bereits bei ihrem Zeitarbeitunternehmen, ihrem unmittelbaren Arbeitgeber, ein aktives und passives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen haben. Das ist elementar systemwidrig (vgl. auch oben Nr. 1.4.).

## **8.7. Schaffung eines gesetzlichen Berufsbildes „Kaufmann für Personal-Dienstleistungen“**

Der Einsatz qualifizierter interner Fachkräfte bei Zeitarbeitunternehmen nach Maßgabe eines staatlich anerkannten, spezifischen Berufsbildes wird die Qualität von Personal-Dienstleistungen, insbesondere Zeitarbeit, befördern. Arbeitsuchende und Einsatzbetriebe würden von qualifizierten Disponenten mit standardisierter Ausbildung profitieren. Die Schaffung eines gesetzlichen Berufsbildes wäre eine echte Win-Win-Situation für alle Beteiligten: Zeitarbeitunternehmen, Einsatzbetriebe und Arbeitnehmer.

## **8.8. Gesetzgebungsverfahren zur „Ausbildungsplatzabgabe“ endgültig einstellen**

Das Berufsausbildungssicherungsgesetz, kurz die so genannte Ausbildungsplatzabgabe, berücksichtigte nicht, dass Zeitarbeitunternehmen externe Mitarbeiter nicht ausbilden können, weil sie die Voraussetzungen des § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in dieser Größenordnung nicht erfüllen können und darüber hinaus die fachliche und persönliche Eignung (§ 1 BBiG) der internen Mitarbeiter nur für eine eingeschränkte Zahl von Ausbildungsberufen gegeben ist. Bei der Berechnung der Ausbildungs-

platzabgabe hätte dieser Umstand dazu geführt, dass kein Zeitarbeitunternehmen die Ausbildungsquote erfüllt hätte und somit alle Zeitarbeitunternehmen mit der Abgabe belastet worden wären. Dies hätte erhebliche Auswirkungen auf die Wirtschaftskraft der überwiegend kleineren und mittleren Zeitarbeitunternehmen und zwangsweise Insolvenzen zur Folge gehabt. Dies wäre wirtschaftspolitisch nicht zu vertreten und kann mit Sicherheit nur dadurch dauerhaft vermieden werden, dass das Gesetzgebungsverfahren nicht nur ruhend bleibt, sondern insgesamt eingestellt wird (vgl. auch oben Nr. 1.2.).

## **9. Öffentliche Berichterstattung**

Mit Bekanntgabe der ersten Ergebnisse der Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, der so genannten Hartz-Kommission, wonach durch vermittlungsorientierte Zeitarbeit ein wesentlicher Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit beabsichtigt war, erreichte ein gewaltiges Medieninteresse am Thema Zeitarbeit einen weiteren Höhepunkt. Die Zeitarbeit hat in allen Medien (TV, Print und Internet) deutlich mehr Raum bekommen und ist bis heute im Fokus der Medien geblieben. Die Zeitarbeit wurde durch die Gesetzgebung und die öffentliche Diskussion neu bewertet. Die Bedeutung der Zeitarbeit hat nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in der Öffentlichkeit gewonnen. Die positiven Effekte von Zeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt finden in der Berichterstattung ein hohes Maß an Anerkennung. Im Vordergrund stehen die sozialpolitischen Entlastungseffekte wie Vermeidung und Verkürzung der Arbeitslosigkeit, Qualifizierung „on the job“ und die Übernahme der Mitarbeiter durch die Einsatzbetriebe. In Fernsehbeiträgen, Wochenblättern, Sonderbeilagen von Tageszeitungen und Zeitschriften, insbesondere Frauenzeitschriften, wird regelmäßig über die Vorteile der Zeitarbeit berichtet. Hohen Andrang verzeichnen auch die vielen Jobbörsen in Arbeitsagenturen oder regionale Messen in Zusammenarbeit mit dem BZA und/oder ortsansässigen Zeitarbeitunternehmen. Insgesamt hat dies zu einer höheren

Akzeptanz der Zeitarbeit geführt, so dass Arbeitsuchende die Chancen, die Zeitarbeit bietet, auch vermehrt nutzen. Die Unternehmen haben im Berichtszeitraum festgestellt, dass Bewerbungen von Arbeitsuchenden spürbar zugenommen haben, nicht nur von geringer Qualifizierten, sondern zunehmend auch von gut Qualifizierten.

## **10. Internationale Entwicklung**

### **10.1. Weltverband Zeitarbeit (CIETT)**

Die internationale Interessenvertretung der Zeitarbeitunternehmen wird seit 1967 von dem in Brüssel ansässigen Weltverband Zeitarbeit CIETT (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire) wahrgenommen. Der BZA ist dort seit vielen Jahrzehnten Mitglied, bekleidet ein Amt als Vizepräsident und arbeitet in zahlreichen Gremien mit. Auf den jährlichen Weltkongressen des CIETT werden für die Zeitarbeitindustrie relevante Themen diskutiert und behandelt. Die Konferenzen fanden in den vergangenen Jahren in Buenos Aires (2000), Tokio (2001), Paris (2002) und Montreux (2004) statt. Nachdem die nächste Konferenz 2005 in Südafrika stattfinden wird, wird der BZA für den CIETT die jährliche Konferenz 2006 vom 17. bis 19.05.2006 in Berlin ausrichten.

Im Auftrag des CIETT wurde 2000 eine Studie über die Rolle der Zeitarbeit in Europa von McKinsey und Deloitte Touche & Bakkenist erstellt (vgl. Anlage 18). Im Ergebnis wird festgestellt, dass die Zeitarbeitindustrie dazu beitragen kann, die Arbeitslosigkeit in Europa zu senken, mehr Flexibilität in Beschäftigungsverhältnisse zu bringen und den steigenden Bedarf der Unternehmen an Flexibilität bei der Bereitstellung und Entwicklung sowie beim Einsatz ihrer Arbeitnehmer zu decken. Nach den Erkenntnissen dieser Studie leistet die Zeitarbeitbranche einen signifikanten Beitrag zum sozialen und wirtschaftlichen Gefüge Europas. Hier wird

angenommen, dass die Zeitarbeitbranche bis zum Jahre 2010 in der EU einen Anteil von ungefähr 10% am Beschäftigungswachstumsziel, das in den Zielen von Lissabon verankert wurde, repräsentiert. Damit könnten im Jahre 2010 Zeitarbeitunternehmen in Europa Arbeit für bis zu 18 Millionen Menschen pro Jahr zur Verfügung stellen.

## **10.2. Sozialer Dialog auf EU-Ebene**

Im Rahmen des so genannten Sozialen Dialogs über Zeitarbeit in Europa in Form von Tarifverhandlungen der europäischen Arbeitgeber UNICE, in dem auch BDA und CIETT repräsentiert sind, mit dem europäischen Gewerkschaftsbund ETUC, in dem der Deutsche Gewerkschaftsbund vertreten ist, wurde versucht, einen Tarifvertrag in der Zeitarbeit zu vereinbaren. Er scheiterte im Mai 2003 daran, dass keine Einigkeit darüber erzielt werden konnte, dass Zeitarbeitnehmern grundsätzlich die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb gewährt werden sollten. Die Kommission kündigte daraufhin den Erlass einer Richtlinie zur Zeitarbeit an.

CIETT richtete mit dem internationalen Dienstleistungsverband Uni-Europa eine gemeinsame Empfehlung zu der geplanten europäischen Richtlinie zur Zeitarbeit an die EU-Kommission, in dem die aus Sicht der Zeitarbeitbranche wesentlichen Ziele verfasst wurden (vgl. Anlage 19).

## **10.3. Europäische Richtlinien**

### **10.3.1. Entwurf einer Richtlinie zur Zeitarbeit vom 20.03.2002**

Das Scheitern des Sozialen Dialogs am 21.05.2001 hat die Europäische Kommission veranlasst, am 20.03.2002 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (KOM(2002) 149 endgültig) heraus zu geben. Nach der ersten Lesung im Parlament wurde ein geänderter Vor-

schlag der Richtlinie veröffentlicht (KOM(2002) 701 endgültig). Ziel dieses Vorschlags ist die Festlegung eines gesetzlichen Rahmens zum Schutz der Zeitarbeitnehmer vor ungerechtfertigter Ungleichbehandlung (Rechtsgrundlage Art. 137 Abs. 2 EGV). Kernpunkt des Richtlinienentwurfs ist Art. 5, nach dem ein Zeitarbeitnehmer hinsichtlich der wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter gestellt werden darf, als wäre er vom Einsatzbetrieb unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden. Unter die wesentlichen Arbeitsbedingungen soll auch das Arbeitsentgelt fallen.

International wird der Kommissionsentwurf unterschiedlich beurteilt und ist in Parlament und Ministerrat umstritten. Ein Konsens konnte bislang nicht erzielt werden. Die Bundesregierung hat im laufenden Richtlinienverfahren erhebliche Bedenken bezüglich des Entwurfs geäußert. Sowohl CIETT als auch der BZA begrüßen den Entwurf generell, lehnen aber den in Art. 5 des Entwurfs vorgesehenen Equal Treatment–Grundsatz ab (vgl. Stellungnahme des CIETT, Mai 2003, Anlage 20).

### **10.3.2. EU-Dienstleistungsrichtlinie**

Am 25.02.2004 hat die EU-Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Dienstleistungen im Binnenmarkt vorgelegt (KOM(2004) 2 endgültig/2). Hintergrund: Der Entwurf ist Teil des Wirtschaftsreformprozesses, den der EU-Rat auf der Lissaboner Tagung von 2000 eingeleitet hat, um die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Ziel des Entwurfs ist die Erleichterung der Niederlassungsfreiheit von Dienstleistungserbringern und die Beseitigung von Hindernissen, die den freien Dienstleistungsverkehr beeinträchtigen. Grundsatz der Bestimmungen ist das so genannte Herkunftslandprinzip. Danach soll jeder Arbeitgeber seine im Herkunftsland zulässigen Dienstleistungen in anderen EU-Mitgliedsstaaten anbieten können, ohne dort weitere Genehmigungserfordernisse oder Konzessionen beantragen zu müssen.

In der Übertragung auf die Zeitarbeit bedeutet eine Umsetzung dieses Prinzips u. a. die Gefahr der Wettbewerbsverzerrung, da hiernach das deutsche Erlaubnissystem sowie die Anwendung des AÜG für ausländische Zeitarbeitunternehmen, die Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, nicht zwingend anwendbar wäre. Ein Konsens konnte in der ersten Lesung nicht erzielt werden.

Der BZA begrüßt das Ziel des Richtlinienentwurfs, die Niederlassungsfreiheit zu begünstigen und den freien Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedsstaaten zu erleichtern. Aus Sicht des BZA werden bei einer Einführung des Herkunftslandprinzips sämtliche Kontrollbefugnisse auf das Herkunftsland übertragen. Dies führt dazu, dass Zeitarbeitunternehmen, die in Deutschland tätig sind und eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzen, gegenüber im Ausland ansässigen Zeitarbeitunternehmen, die Arbeitnehmer im Rahmen der Zeitarbeit nach Deutschland entsenden, benachteiligt werden, da für das ausländische Zeitarbeitunternehmen keine Pflicht mehr zur Beantragung einer Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG bestünde. Der BZA bemängelt, dass Zeitarbeitunternehmen aus Staaten, die ohne eine heimische Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland überlassen können, nicht der Kontrollbefugnis der deutschen Erlaubnisbehörden unterliegen und somit die Gefahr besteht, dass der in Deutschland gesetzlich eingeführte Grundsatz des Equal Treatment mangels Sanktionsmöglichkeiten unterlaufen würde (vgl. BZA-Stellungnahmen vom 09.06.2003 und 27.10.2004, Anlagen 21 und 22).

#### **10.4. EU-Erweiterung**

Am 01.05.2004 sind zehn neue Mitgliedstaaten der Europäischen Union beigetreten. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat am 28.12.2004 eine Informationsbroschüre zum Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit herausgegeben (vgl. Anlage 23). Dort wird unter anderem darauf hingewiesen, dass während der Übergangs-

zeit zur Arbeitnehmerfreizügigkeit („2+3+2-Modell“) die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung zwischen Unternehmen in den neuen und alten Mitgliedstaaten nicht zulässig ist. Arbeitserlaubnisse könnten generell nicht an Arbeitnehmer erteilt werden, die als Leiharbeitnehmer tätig sind (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV). Dies entspricht der Regelung des § 40 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz (AufenthG; eingeführt durch das Zuwanderungsgesetz), wonach einem Antragsteller die Zustimmung zur Ausländerbeschäftigung zu versagen ist, wenn der Ausländer als Leiharbeitnehmer tätig werden will. Allerdings wird diese gesetzliche Beschränkung von ausländischen Anbietern heute schon vielfach unterlaufen, indem Schein-Werk- und Dienstverträge abgeschlossen werden, die eigentlich gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung beinhalten.

## **C Schlussbemerkung**

Als Folge des Hartz I-Gesetzes hat die Zeitarbeitbranche in 2003/2004 ihren tiefgreifendsten Wandel seit Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erfahren. Bis auf wenige Ausnahmen mit kompletter Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern mit Mitarbeitern der Einsatzbetriebe richten sich nunmehr die Arbeitsverträge mit Zeitarbeitnehmern nach im Berichtszeitraum ausgehandelten Tarifverträgen, die auf Druck der neuen Gesetzeslage zustande gekommen waren. Die im AÜG vorgenommenen Deregulierungen wirkten sich, wenngleich derzeit noch nicht quantitativ messbar, positiv aus. Insbesondere die Abschaffung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer eröffnet für alle an der Zeitarbeit Beteiligten neue Perspektiven, was künftig noch stärker spürbar werden wird. Die Nachfrage nach Zeitarbeit verhält sich mit einem Vorlauf von ein paar Monaten weiterhin prozyklisch zur allgemeinen Wirtschaftskonjunktur. Ein unkalkulierbares Risiko stellen Tarifverhandlungen dar, weil die Gewerkschaften kraft Gesetzes mit übermäßiger Verhandlungsmacht ausgestattet sind, mittels derer sie ihre Forderungen auch ohne Arbeits-

kampf durchsetzen können. Die Beseitigung dieser die Arbeitgeber benachteiligenden Rechtslage ist eine zentrale gewerbepolitische Forderung des BZA.

Im Übrigen schließt sich der BZA der Stellungnahme der Arbeitgeber-Bundesvereinigung (BDA) an.