

Bundesministerium für Arbeit und
Soziales
Wilhelmstraße 49
10177 Berlin

Telefon: 030 / 24636 – 315
Telefax: 030 / 24636 – 120
E-Mail: arbeitsrecht@paritaet.org

Unser Zeichen: tack/schu

Datum: 4. Mai 2016

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

Sehr geehrte Damen und Herren,

leider haben wir erst verspätet auf Nachfrage von der Stellungnahmemöglichkeit erfahren. Wir möchten Sie deshalb bitten, unsere Anregungen dennoch in Ihren weiteren Beratungsprozess mit einzubeziehen.

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V. mit insgesamt ca. 10.000 Mitgliedsorganisationen begrüßt das Anliegen des Gesetzesentwurfs, Missbrauch in der Leiharbeit zu unterbinden. Allerdings stellen wir fest, dass die geplanten Neuregelungen voraussichtlich negative Auswirkungen auf die Arbeit von Integrations- und Beschäftigungsunternehmen haben werden, weil diesen die Nutzung als Instrument zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erheblich erschwert wird.

Zu unseren Mitgliedern zählen ausschließlich gemeinnützige Organisationen aus allen Feldern der sozialen Arbeit. Sie sind überwiegend in Vereinsform organisiert, zu finden sind auch gemeinnützige Gesellschaften und einige Stiftungen.

Die Bemühungen um die Integration und Teilhabe von durch Behinderung, Krankheit oder Langzeitarbeitslosigkeit benachteiligten Menschen dürfen durch die getroffenen Regelungen nicht konterkariert werden. Auch befürchten wir, dass Vermittlungs- und längerfristige Beschäftigungschancen für Menschen mit geringerem Leistungsvermögen durch die geplanten Regelungen insgesamt stark eingeschränkt werden.

1. Integrations- und Beschäftigungsunternehmen

In paritätischen Integrations- und Beschäftigungsunternehmen wird das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung in kooperierende Unternehmen genutzt, um Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven in den ersten Arbeitsmarkt für Men-

schen mit Behinderung oder die von Behinderung bedroht sind, langzeitarbeitslosen Menschen aber auch vielen psychisch erkrankten Menschen zu öffnen. Dabei handelt es sich nicht um ein Massengeschäft. Vielmehr ist die Überlassung im Einzelfall sehr konkret auf den Einzelnen oder die Einzelne hinsichtlich Dauer, Tätigkeit, Organisation, notwendiger zusätzlicher Unterstützungsmaßnahmen oder Qualifizierungsmaßnahmen zugeschnitten.

Das Arbeiten im Betrieb im ersten Arbeitsmarkt dient u. a. der Erprobung und Qualifizierung, vor allem aber der Stabilisierung sowohl in sozialer Hinsicht als auch der Entwicklung und Stärkung der Belastbarkeit. Gerade für psychisch erkrankte Menschen sind längere Stabilisierungsphasen von nicht selten 24 Monaten erforderlich. Bei der Überlassung von Menschen mit erheblicher Lerneinschränkung, geistiger Behinderung oder dauerhafter psychischer Erkrankung ist die intensive Betreuung und Begleitung durch das Integrations- und Beschäftigungsunternehmen mit der Möglichkeit – ggf. auch nur für Krisenzeiten – Umbesetzungen auf andere Arbeitsplätze in anderen Bereichen vorzunehmen auf unbestimmte Dauer erforderlich, um Langzeitarbeitslosigkeit, bzw. eine Aufnahme in einer Werkstatt für Behinderte zu vermeiden.

Unsere Integrationsfirmen und Beschäftigungsunternehmen sind bisher eher selten tarifgebunden. In der Praxis bestehen oft langjährige Kooperationen mit kleinen und mittleren Unternehmen aus der näheren Umgebung, die oft nicht tarifgebunden sind.

Überlassungsdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG - E

Die geplante Begrenzung der Überlassungsdauer auf 18 Monate nach § 1 Abs. 1b AÜG-E, wie auch die Anrechnungsregelung von Zeiträumen der Überlassung desselben Arbeitnehmers an dasselbe Unternehmen würde diese für die Betroffenen sehr erfolversprechenden Angebote konterkarieren.

Nach der geplanten Neuregelung in § 1 Abs. 1 AÜG-E ist eine Verlängerung der Leihdauer an das Vorhandensein einer Bindung des Einsatzbetriebes an eine tarifliche Ausnahmeregelung geknüpft.

Eine fallbezogene vereinbarte Verleihdauer über 18 Monate scheidet damit mit kooperierenden Firmen von vorneherein aus, wenn diese keine Bindung an einen entsprechenden Tarifvertrag haben. Die Integrations- und Beschäftigungsfirmen wären nach der geplanten Neuregelung also künftig ausschließlich auf Kooperationspartner angewiesen, die über entsprechende tarifvertraglich basierte Ausnahmeregelungen verfügen. Es erscheint unwahrscheinlich, dass in der Vielzahl der Branchen, in denen sich Integrations- und Beschäftigungsunternehmen am Markt betätigen (wie z. B. im Gaststättengewerbe, im Bereich der Wäschereidienstleistungen oder im Garten-Landschaftsbau u.a.), jeweils Tarifverträge herangezogen werden könnten, die spezielle Regelungen im Hinblick auf die besondere Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung oder anderen in Integrationsunternehmen enthalten.

Zudem kommen häufiger Unterbrechungen oder Abbrüche von Maßnahmen in diesem Bereich vor. Die Anrechnungsregel verkürzt damit letztlich einen möglichen erneuten Einsatz im selben Betrieb, und damit auch die Chancen der Betroffenen.

Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 Abs. 4 AÜG-E

Schließlich können die Integrations- und Beschäftigungsfirmen aufgrund ihres geringen Tarifbindungsgrades und weil sie in der Regel auch nicht unter den Geltungsbereich anderer Tarifverträge fallen, keinen Gebrauch von den Möglichkeiten einer stufenweisen Heranführung an das Arbeitsentgelt im Einsatzbetrieb nach § 8 Abs. 4 AÜG-E machen, wie dies aufgrund der Ausnahmen in § 1 Abs. 3 Nr. 2 b und c AÜG für Anbieter aus dem öffentlichen Raum oder dem am kirchlichen Arbeitsrecht orientierten möglich ist. Auch dies beeinträchtigt die Fortsetzung erprobter erfolgreicher Arbeit unserer in diesem Bereich arbeitenden Mitgliedsorganisationen.

Insbesondere bei der Vermittlung oder dem unterstützten Einsatz von Menschen mit teilweise auch dauerhaft geringerem Leistungsvermögen wird befürchtet, dass viele Vertragsverhältnisse im Bereich der Hilfstätigkeiten spätestens nach neun Monaten beendet werden und sich außerdem die Angebote für diesen Personenkreis deutlich verringern, wenn nicht im Bereich des Entgelts über die geplante Regelung hinaus Abweichungen ermöglicht werden.

Lösung: Bereichsausnahme

Wir schlagen eine Bereichsausnahme im Rahmen des § 1 Abs. 3 AÜG vor.

Die Ausnahme für Überlassungen durch gemeinnützige Integrations- und Beschäftigungsunternehmen, die der Erwerbsintegration von durch Behinderung, Krankheit oder Langzeitarbeitslosigkeit benachteiligten Menschen dienen, würde die an den einzelnen Betroffenen angepassten Integrationsangebote und Maßnahmen wieder erweitern und dem Inklusionsziel gerecht werden.

Die EU-Richtlinie 2008/104/EG vom 19.11.2008 über Leiharbeit lässt solche Regelungen an prägnanter Stelle in Artikel 1 Abs. 3 ausdrücklich zu:

„(3) Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten beruflichen oder Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.“

Mindestens aber sollte eine Lösung innerhalb der geplanten Regelungen geschaffen werden, die es Integrations- und Beschäftigungsunternehmen ermöglicht, Flexibilität hinsichtlich der Überlassungsdauer und der stufenweisen Heranführung an das Vergleichsarbeitsentgelt in der Branche zu gewinnen.

Diese sollte folgende Elemente enthalten:

- Beibehaltung der Erlaubnispflichtigkeit der Überlassungen,
- Befreiung von Einschränkungen zur Überlassungsdauer,
- Möglichkeit, vom „Equal Pay-Grundsatz“ im Rahmen der in § 8 Abs. 4 AÜG-E für Tarifpartner vorgesehenen Möglichkeiten durch arbeitsvertragliche *oder* hauseigene tarifliche Regelung abzuweichen,
- Einführung einer Anzeigepflicht der Überlassungen.

Die Anzeigepflicht ermöglicht der Bundesagentur, ggf. Fehlentwicklungen zu erkennen.

2. Andere Überlassungskonstellationen

Wir haben seinerzeit die in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG geschaffene Privilegierung im Hinblick auf eine gelegentliche Überlassung zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, begrüßt, weil diese dazu beiträgt, dass das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung in der sozialen Arbeit z. B. im Zusammenhang mit der Durchführung von gemeinsamen Projekten, in Anlaufphasen von neuen Projekten oder auch zur Überbrückung von Notsituationen weiterhin unbürokratisch genutzt werden kann. Auch Konzernüberlassungen kommen vor.

Die Überlassung an einen Verein oder ein anderes gemeinnütziges Mitglied, erfolgt in aller Regel im Rahmen der Verfolgung der jeweiligen ideellen Satzungszwecke, die die Beteiligten verfolgen.

Es gibt zuweilen auch zulässige Überlassungen, die nicht unter die Ausnahmeregelungen in § 1 Abs. 3 AÜG fallen und die länger als 18 Monate dauern. Z.B. gibt es Überlassungen in unserem Mitgliederbereich, die aus der Zeit vor der letzten Gesetzesänderung stammen und in denen equal-pay und equal-treat grundsätzlich erfüllt werden. Dort finden die beim Verleiher (Konzernausleihe) geltenden besseren Arbeitsbedingungen (Vergütung und Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes) Anwendung und nicht die Regelungen aus der Leiharbeitsbranche.

Um solche zulässigen Strukturen durch das Inkrafttreten der neuen Fassung nicht zu beschädigen, bedarf es dringend einer Übergangsregelung, die die neuen Regeln erst für nach dem Inkrafttreten des Gesetzes geschlossene Leiharbeitsvereinbarungen zwischen Verleiher und Entleiher sowie Leiharbeitsverträge zur Anwendung bringt.

Lösung: Übergangsregelung

Die neuen Regelungen im AÜG gelten erst für nach dem Inkrafttreten geschlossene Leiharbeitsverträge und Überlassungsverträge zwischen Entleiher und Verleiher.

Mit freundlichen Grüßen



Werner Hesse
Geschäftsführer