

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 19/9311 –**

### **Bilanz zwei Jahre nach der Reform der Leiharbeit**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Seit April 2017 gelten die neuen Regelungen zu Equal Pay und die Höchstüberlassungsdauer im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Die Zielsetzung der Reform liest sich noch heute ambitioniert. „Arbeitnehmerüberlassung soll gute Arbeit sein“, wozu „berufliche Sicherheit ebenso wie ein fairer Lohn“ gehören (Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, Bundestagsdrucksache 18/9232, Begründung, S. 14). Mit dem Gesetz soll „die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitskräftebedarfs geschärft, Missbrauch von Leiharbeit verhindert, die Stellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gestärkt“ werden (Bundestagsdrucksache 18/9232, S. 1). Nach der Einigung beim Koalitionsgipfel am 10. Mai 2016 hatte die damalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles gesagt, es sei klar das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit ohne Schlupflöcher verabredet worden (Reuters, 10. Mai 2016).

#### Vorbemerkung der Bundesregierung

Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, welches am 1. April 2017 in Kraft getreten ist (Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Seite 258), galt es einerseits dem Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung und von Werkverträgen, die wichtige Instrumente in einer arbeitsteiligen Wirtschaft sind, entgegenzuwirken und andererseits die Möglichkeit für Unternehmen, vorübergehenden Arbeitskräftebedarf bei Auftragsspitzen flexibel decken zu können, zu erhalten sowie die Stellung der Leiharbeitskräfte zu stärken. Bei der Einschätzung der Wirkungen der Regelungen soll die im parlamentarischen Verfahren festgelegte Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes helfen.

1. Inwiefern wurde mit der Reform des AÜG nach Ansicht der Bundesregierung die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitskräftebedarfs geschärft, und mit welchen Daten wird diese Einschätzung begründet?

Um die Arbeitnehmerüberlassung stärker auf ihre Kernfunktion als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitskräftebedarfs zu orientieren, wurde eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eingeführt. Damit wurde der Einsatz der jeweiligen Leiharbeitskraft im Einsatzunternehmen (Entleiherunternehmen) zeitlich begrenzt. Hierbei besteht die Möglichkeit, von der Überlassungshöchstdauer vorrangig durch Tarifvertrag der Einsatzbranche abzuweichen. Diese Regelung ermöglicht, dass den Interessen der Leiharbeitskräfte sowie der Stammarbeitskräfte im Entleiherunternehmen Rechnung getragen wird und zugleich den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Einsatzbranche entsprechende Vereinbarungen getroffen werden können.

Für die Feststellung der Wirkung der Überlassungshöchstdauer ist es noch zu früh, da die Überlassungshöchstdauer wegen der Übergangsregelung in § 19 Absatz 2 AÜG erstmals Ende 2018 praktisch zum Tragen gekommen ist. Die Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes soll hierzu Erkenntnisse liefern.

2. Inwiefern wurde mit der Reform des AÜG nach Ansicht der Bundesregierung der Missbrauch von Leiharbeit verhindert, und mit welchen Daten wird diese Einschätzung begründet?

Die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes enthalten unterschiedliche Maßnahmen, um den möglichen Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassung in verschiedenen Bereichen zu verhindern.

Das bestehende Verbot der nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung wurde konkretisiert und eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer eingeführt. Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

Leiharbeitskräfte werden nach spätestens neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten beim Entleiher gleichgestellt (Equal Pay). Auf die Antwort zu Frage 3 wird verwiesen.

Um die missbräuchlichen Gestaltung des Fremdpersonaleinsatzes in Form der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung zu erschweren, wurde gesetzlich festgelegt, dass Verleiher und Entleiher die Überlassung von Leiharbeitskräften in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen haben, bevor sie die Leiharbeitskraft einsetzen (§ 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG). Außerdem muss die Leiharbeitskraft vor Einsatzbeginn unter Bezugnahme auf diesen Vertrag konkretisiert werden (§ 1 Absatz 1 Satz 6 AÜG). Verstoßen Verleiher und Entleiher gegen diese Pflichten, ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitskraft unwirksam. Stattdessen wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitskraft gesetzlich fingiert. Zudem drohen dem vermeintlichen Werkunternehmer und seinem Auftraggeber Bußgelder von bis zu 30 000 Euro. Sie werden also auch bei Vorhandensein einer Verleiherlaubnis nach § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG nicht bessergestellt als derjenige, der Arbeitnehmerüberlassung ohne erforderliche Erlaubnis betreibt.

Um sicherzustellen, dass Leiharbeitskräfte nur von ihrem vertraglichen Arbeitgeber verliehen werden, wurde der sogenannte Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleih ausdrücklich untersagt und ein Ordnungswidrigkeitstatbestand eingeführt. Damit ist auch für die Leiharbeitskraft erkennbar, wem gegenüber sie zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet ist.

Um den Einsatz von Leiharbeitskräften als Streikbrecher zu verhindern, wurde das vorher bestehende individuelle Leistungsverweigerungsrecht der einzelnen Leiharbeitskraft durch das Verbot ergänzt, Leiharbeitskräfte als Streikbrecher tätig werden zu lassen (§ 11 Absatz 5 AÜG).

Es bleibt abzuwarten, welche Erkenntnisse die Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hierzu liefern wird.

3. Inwiefern wurde mit der Reform des AÜG nach Ansicht der Bundesregierung die Stellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gestärkt, und mit welchen Daten wird diese Einschätzung begründet?

Leiharbeitskräfte müssen vom Verleiher vor jeder Überlassung darüber informiert werden, dass sie als Leiharbeitskräfte eingesetzt werden. Dies erleichtert es ihnen, ihre Rechte nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geltend zu machen. Zum Verbot des so genannten Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleihs wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

Seit der Änderung des AÜG müssen Leiharbeitskräfte spätestens nach neun Monaten Einsatzdauer hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten gleichgestellt werden (Equal Pay). Längere Abweichungen sind nur möglich, wenn durch (Branchen-) Zuschlagstarifverträge sichergestellt wird, dass die Leiharbeitskräfte an ein Arbeitsentgelt herangeführt werden, das von den Tarifvertragsparteien als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitskräfte in der Einsatzbranche festgelegt wird. Dieses gleichwertige Arbeitsentgelt muss nach spätestens 15 Monaten Einsatzdauer erreicht werden. Die stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt muss spätestens nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen beginnen. Mit dieser Regelung werden soziale Leitplanken zugunsten der Leiharbeitskräfte gesetzt. Mehr Flexibilität ist nur möglich, wenn diese tarifvertraglich abgesichert wird.

Mit der Neufassung des AÜG wurde gesetzlich klargestellt, dass Leiharbeitskräfte bei den betriebsverfassungsrechtlichen und den für die Unternehmensmitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher grundsätzlich zu berücksichtigen sind.

Es bleibt abzuwarten, welche Erkenntnisse die Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hierzu liefern wird.

4. Wie viele Leiharbeitskräfte waren nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2018 nach einem, drei, sechs, neun, zwölf, 15 und 18 Monaten

Zur Beantwortung der Frage lässt sich aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) der Verbleib von Arbeitslosen einen Monat, drei Monate, sechs Monate und 12 Monate nach ihrem Abgang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellen, differenziert nach den Abgangsgründen „beschäftigt“, „beschäftigt in der Arbeitnehmerüberlassung“ und „nicht beschäftigt“. Eine weitere Differenzierung des Abgangsgrundes „nicht beschäftigt“ z. B. in Arbeitslosigkeit oder Selbständigkeit, ist nicht möglich. Ebenso ist es aus Gründen der Da-

tenverfügbarkeit nicht möglich, die Abgänge in ausschließlich geringfügige Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung darzustellen oder andere Verbleibszeitpunkte für die Auswertung zu wählen.

Zur besseren Vergleichbarkeit mit anderen Standardpublikationen der Statistik der BA wird hier zur Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung die Kategorie „Arbeitnehmerüberlassung“ der Wirtschaftszweigklassifikation WZ 2008 verwendet, die in der Beschäftigungsstatistik vorhanden ist. Es ist zu beachten, dass dabei auch die Stammebelegschaft der Betriebe in diesem Wirtschaftszweig mit erfasst wird und nur Betriebe erfasst werden, deren wirtschaftlicher Schwerpunkt die Arbeitnehmerüberlassung ist.

Für den Zeitraum Januar 2018 bis Dezember 2018 liegen der Bundesregierung derzeit die abschließenden Zahlen noch nicht vor. Im Zeitraum Januar 2017 bis Dezember 2017 gab es 2 091 000 Abgänge von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt (Januar 2016 bis Dezember 2016: 2 127 000), darunter 357 000 in Arbeitnehmerüberlassung (Januar 2016 bis Dezember 2016: 365 000).

a) wieder arbeitslos gemeldet,

Von den 357 000 Personen, die im Jahr 2017 aus Arbeitslosigkeit in Arbeitnehmerüberlassung abgegangen sind (Januar 2016 bis Dezember 2016: 365 000), waren 44 000 Personen (12 Prozent) einen Monat später nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Januar 2016 bis Dezember 2016: 50 000 bzw. 14 Prozent). Wie viele dieser Personen arbeitslos geworden sind, lässt sich anhand der Daten der Statistik der BA nicht beziffern. 12 Monate später waren 89 000 dieser Personen (25 Prozent) nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Januar 2016 bis Dezember 2016: 93 000 bzw. 25 Prozent). Im Übrigen wird auf die Tabelle in der Anlage verwiesen.

b) in einem anderen Verleihunternehmen beschäftigt,

Von den 357 000 Personen, die im Jahr 2017 aus Arbeitslosigkeit in Arbeitnehmerüberlassung abgegangen sind (Januar 2016 bis Dezember 2016: 365 000), waren 304 000 Personen einen Monat später weiterhin in der Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Januar 2016 bis Dezember 2016: 307 000); ob es sich dabei um denselben Betrieb des Wirtschaftszweigs Arbeitnehmerüberlassung handelte oder nicht, kann anhand der Daten der Statistik der BA nicht festgestellt werden. 12 Monate später waren 152 000 der aus Arbeitslosigkeit in Arbeitnehmerüberlassung abegangenen Personen weiterhin in diesem Wirtschaftszweig sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Januar 2016 bis Dezember 2016: 162 000). Im Übrigen wird auf die Tabelle in der Anlage verwiesen.

c) in einem Arbeitsverhältnis außerhalb der Leiharbeit beschäftigt,

d) und wie viele Leiharbeitskräfte wurden vom Entleihbetrieb übernommen (bitte jeweils mit Vergleichszahlen aus dem Jahr 2016 auflisten)?

Von den 357 000 Personen, die im Jahr 2017 aus Arbeitslosigkeit in Arbeitnehmerüberlassung abgegangen sind (Januar 2016 bis Dezember 2016: 365 000), waren 8 700 Personen (2 Prozent) einen Monat später in einem Betrieb außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Januar 2016 bis Dezember 2016: 8 500 bzw. 2 Prozent). Ob diese Personen von ihrem früheren Entleihbetrieb übernommen wurden oder in einem anderen Betrieb außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, kann anhand der Da-

ten der Statistik der BA nicht festgestellt werden. 12 Monate später waren 117 000 der aus Arbeitslosigkeit in Arbeitnehmerüberlassung abgegangenen Personen (33 Prozent) in einem Betrieb außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Januar 2016 bis Dezember 2016: 110 000 bzw. 30 Prozent). Im Übrigen wird auf die Tabelle in der Anlage verwiesen.

Equal Pay nach neun Monaten

5. Wie viele Tarifverträge existieren nach Kenntnis der Bundesregierung, in denen Equal Pay erst nach mehr als neun bis spätestens 15 Monaten Überlassungsdauer vereinbart wurde (gemäß § 8 Absatz 4 AÜG),
  - a) in welchen Branchen wurden diese Tarifverträge abgeschlossen,
  - b) wie viele Leiharbeitskräfte arbeiten aktuell jeweils im Geltungsbereich dieser Tarifverträge, und
  - c) wie viele Leiharbeitskräfte arbeiten in Verleihfirmen, die Bezug nehmen auf diese jeweiligen Tarifverträge?

Die Abfrage im Tarifregister des Bundes ergibt, dass im April 2019 27 gültige Tarifverträge registriert sind, in denen eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz für mehr als neun Monate vereinbart wurde und durch die nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitskräfte in der Einsatzbranche festgelegt ist.

Bei 13 Abschlüssen davon handelt es sich um sog. Firmentarifverträge des Bereiches der sonstigen privaten Dienstleistungen (10), Eisenbahn (2) und Straßenverkehr (1). Die 14 weiteren Tarifverträge sind Verbandstarifverträge aus der Branche Chemie/Kunststoffverarbeitung sowie der Branche sonstige private Dienstleistungen sowie 11 aus der Branche Arbeitnehmerüberlassung (beispielsweise für die Überlassung in die Metall- und Elektroindustrie).

Zur Anzahl der tatsächlich von tariflichen Regelungen erfassten Arbeitskräfte liegen dem Tarifregister des Bundes keine Werte vor. Daher lassen sich auch keine Aussagen zu den Fragen 5b und 5c treffen.

6. Wie viele Leiharbeitskräfte erhielten im Jahr 2018 nach Kenntnis der Bundesregierung nach spätestens neun Monaten Equal Pay – den gleichen Lohn wie die Stammbeschäftigten –, und in wie vielen Fällen bekamen Leiharbeitskräfte per Tarifvertrag Equal Pay nach spätestens 15 Monaten?

Der Bundesregierung liegen keine statistische Daten zur Gewährung von Equal Pay und die Anwendung von Abweichungstarifverträgen im Sinne des § 8 Absatz 2 und 4 Satz 2 AÜG vor.

7. Wie viele Leiharbeitsfirmen setzen nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell den Grundsatz der Gleichstellung (Equal Pay) vom ersten Tag an ohne Tarifvertrag um, und wie viele Leiharbeitskräfte profitieren davon?

Der Bundesregierung liegen keine statistischen Daten zur Anwendung von Abweichungstarifverträgen im Sinne des § 8 Absatz 2 und 4 Satz 2 AÜG durch Leiharbeitsfirmen vor.

8. Sieht die Bundesregierung Nachbesserungsbedarf, um die Umgehung des Anspruchs auf Equal Pay nach neun Monaten durch Beendigung und Neubegründung von Arbeitsverhältnissen zu unterbinden (vgl. beispielsweise den Fall einer in Leiharbeit befindlichen Supermarktkassiererin, der kurz vor dem Erreichen des „Equal Pay“ gekündigt wurde und die von der Leiharbeitsfirma ein erneutes Arbeitsangebot im selben Entleihbetrieb nach einer Unterbrechung von drei Monaten und einem Tag in Aussicht gestellt bekam; Deutschlandfunk Kultur vom 9. April 2018: Supermarkt-Kassiererin kämpft für gleichen Lohn)?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, welche Änderungen plant die Bundesregierung?

Die Beendigung eines Einsatzes einer Leiharbeitskraft führt nicht automatisch zur Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses. Der Wegfall eines Auftrags des Verleihers ermöglicht dem Verleiher nicht ohne Weiteres die sofortige betriebsbedingte Kündigung der im Rahmen dieses Auftrags beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitskräfte. Der Arbeitgeber muss vielmehr anhand der Auftrags- und Personalplanung darstellen, warum es sich nicht nur um eine – kurzfristige – Auftragschwankung, sondern um einen dauerhaften Auftragsrückgang handelt und ein anderer Einsatz bei einem anderen Kunden bzw. in einem anderen Auftrag – auch ggf. nach entsprechenden Anpassungsfortbildungen – nicht in Betracht kommt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Mai 2006 – 2 AZR 412/05, Rn. 18).

Wird bereits bei Ausspruch der Kündigung die Wiedereinstellung der Leiharbeitskraft in Aussicht gestellt, scheint ein dauerhafter Auftragsrückgang zweifelhaft. Das Arbeitsgericht Mönchengladbach hat die betriebsbedingte Kündigung einer Leiharbeiterin für unwirksam erklärt, der nach einer Überlassungsdauer von neun Monaten gekündigt wurde und zugleich eine Wiedereinstellung nach einem Unterbrechungszeitraum von drei Monaten und einem Tag angeboten wurde (Arbeitsgericht Mönchengladbach, Urteil vom 20. März 2018 – 1 Ca 2686/17).

Die Neuregelungen zu Equal Pay nach neun Monaten werden ein Element der Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sein. Die sich hieraus ergebenden Erkenntnisse bleiben abzuwarten.

9. Hat die Bundesregierung Kenntnis davon, dass sich seit der Reform des AÜG miteinander in Kontakt stehende Leiharbeitsfirmen in ihrer Arbeitgeberfunktion für ein und dieselben Leiharbeitskräfte abwechseln, um die Regelung zu Equal Pay nach neun Monaten zu umgehen?

Das Abwechseln in der Arbeitgeberfunktion für ein und dieselbe Leiharbeitskraft führt nicht zu einem Neubeginn der Neun-Monatsfrist für Equal Pay, da das Gesetz ausdrücklich vorsieht, dass die Zeiträume von Überlassungen durch andere Verleiher an denselben Entleiher vollständig anzurechnen sind (vgl. § 8 Absatz 4 Satz 4 AÜG).

10. Ist aus Sicht der Bundesregierung die in § 1 Absatz 1b AÜG normierte „Karenzzeit“ von drei Monaten bei der Anrechnung vorheriger Überlassungen ausreichend und zweckdienlich, um das Ziel zu erreichen, Umgehungsstrategien zu vermeiden?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, welche Änderungen plant die Bundesregierung?

Die Karenzzeit verhindert die Umgehung der genannten Regelungen durch kurze Einsatzunterbrechungen. Sie orientiert sich an ähnlichen Regelungen in Tarifverträgen. Ohne die Regelung einer Karenzzeit würde jede Unterbrechung der Überlassung, auch für nur einen Tag, eine neue Überlassungsdauer von neun (Equal Pay) bzw. 18 (Überlassungshöchstdauer) Monaten ermöglichen. Die Karenzzeit verhindert, dass allein Einsatzunterbrechungen von bis zu drei Monaten zum Beginn einer neuen Überlassungsdauer und damit zu längeren Abweichungen von Equal Pay bzw. längeren Überlassungszeiten führen.

Die Überlassungshöchstdauer wird inklusive der Regelung zur Karenzzeit ein Element der Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sein. Die sich hieraus ergebenden Erkenntnisse bleiben abzuwarten.

11. Inwiefern hat eine „Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifvertrag“ nach Einschätzung der Bundesregierung den Zweck erfüllt, „eine an den Bedürfnissen und Gegebenheiten der jeweiligen Branche orientierte Heranführung an den Gleichstellungsgrundsatz zu gewährleisten“ (Antwort der Bundesregierung zu den Fragen 2 bis 2g der Kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Reform der Leiharbeit“ auf Bundestagsdrucksache 18/9723), und wie wird diese Einschätzung begründet?

Die Möglichkeit durch Tarifverträge von gesetzlichen Mindeststandards abzuweichen, eröffnet Tarifvertragsparteien Spielräume für die auch über Lohnfragen hinausgehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen und kann zur Stärkung der bewährten verlässlichen Sozialpartnerschaft beitragen. Diese Gestaltungsspielräume haben Tarifvertragsparteien bereits genutzt.

12. Inwiefern wurde nach Ansicht der Bundesregierung mit der Reform des AÜG das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit ohne Schlupflöcher erreicht, so wie es die damalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles angekündigt hatte (Reuters, 10. Mai 2016), und mit welchen Daten wird diese Einschätzung begründet?

Mit der Änderung des AÜG im Jahr 2017 wurde die dauerhafte Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz bei der Anwendung eines Tarifvertrags zeitlich auf die ersten neun Monate der Überlassung begrenzt. Darüber hinaus ist eine Abweichung nur noch möglich, wenn der Tarifvertrag nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Erhöhung des Arbeitsentgelts vorsieht und das Arbeitsentgelt nach spätestens 15 Monaten eine in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitskräfte in der Einsatzbranche festgelegte Höhe erreicht (vgl. § 8 Absatz 4 Satz 2 AÜG).

## Höchstüberlassung

13. Wie viele Tarifverträge existieren nach Kenntnis der Bundesregierung, in denen die Höchstüberlassungsdauer auf mehr als 18 Monate ausgeweitet wurde,
- in welchen Branchen wurden diese Tarifverträge abgeschlossen, und mit welcher Höchstüberlassungsdauer,
  - wie viele Leiharbeitskräfte fallen aktuell jeweils in den Geltungsbereich dieser Tarifverträge, und
  - wie viele Leiharbeitskräfte arbeiten in Verleihfirmen, die Bezug nehmen auf diese jeweiligen Tarifverträge?

Im Tarifregister des Bundes sind mit Stand vom April 2019 109 Tarifverträge registriert, in denen die Höchstüberlassungsdauer auf mehr als 18 Monate ausgeweitet wurde.

Die tangierten Branchen und die Korridore zu den jeweiligen Überlassungshöchstdauern, können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

<b>Branche</b>	<b>Anzahl Tarifverträge (109)</b>	<b>Zeiträume der Überlassungshöchstdauern in Monaten</b>
Bergbau	2	36-48
Chemie, Kunststoffverarbeitung	13	24-54
Eisen- und Stahlerzeugung, Metallverarbeitung	43	24-48
Eisenbahnen	6	36-60
Energiewirtschaft, Wasserversorgung	1	36
Gaststätten und Beherbergung	2	60
Holz	1	36
Nahrungs- und Genussmittel	1	36
Öffentlicher Dienst, Sozialversicherung	2	60
Papier	1	30
Post, Telekommunikation	8	24-120
Reinigung und Körperpflege	2	36-48
Sonstige private Dienstleistungen	8	30-120
Steine und Erden, Keramik, Glas	3	24-36
Straßenverkehr, Spedition, Schifffahrt, Luftfahrt	13	24-120
Kreditinstitute und privates Versicherungsgewerbe	1	120
Wissenschaft, Sport, Kunst, Publizistik	2	36-54

Zur Anzahl der tatsächlich von den tariflichen Regelungen erfassten Arbeitskräfte liegen dem Tarifregister des Bundes keine Werte vor. Daher lassen sich auch keine Aussage zu den Fragen 13b und 13c treffen.

14. Wie viele Leiharbeitskräfte wurden nach Kenntnis der Bundesregierung aufgrund der eingeführten Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten im Jahr 2018 vom Entleihbetrieb übernommen?

Einstellungsentscheidungen von Unternehmen sind regelmäßig von einer Vielzahl von Faktoren abhängig. Daher lassen sich Einstellungsentscheidungen regelmäßig nicht kausal auf eine einzelne gesetzliche Regelung zurückführen. Es bleibt abzuwarten, welche Erkenntnisse die Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hierzu liefern wird.

15. Wie viele Arbeitsplätze, die zuvor mit einer Leiharbeitskraft besetzt waren, wurden nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2018 anschließend erneut mit einer neuen Leiharbeitskraft besetzt?

Der Bundesregierung liegen keine über statistische Daten über die Besetzung unverändert bestehender Arbeitsplätze mit Leiharbeitskräften in Entleiherbetrieben vor.

16. Inwiefern hat die Überlassungshöchstdauer die „Wahrscheinlichkeit“ erhöht, „dass Leiharbeitskräfte von Entleihern in die Stammbesellschaft übernommen werden“ (Antwort der Bundesregierung zu den Fragen 5 bis 5d der Kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Reform der Leiharbeit“ auf Bundestagsdrucksache 18/9723), und mit welchen Daten wird diese Einschätzung begründet?

Will der Inhaber des Entleiherbetriebs die Leiharbeitskraft über das Ende der Überlassungshöchstdauer als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer beschäftigen, so muss er die Leiharbeitskraft in die Stammbesellschaft übernehmen. Es bleibt abzuwarten, welche Erkenntnisse die Evaluation der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hierzu liefern wird.

17. Inwiefern wurde nach Einschätzung der Bundesregierung die Zielsetzung erreicht, dass durch die Höchstüberlassungsdauer einer „dauerhaften Substitution von Stammbeschäftigten“ entgegengewirkt wird (Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, Bundestagsdrucksache 18/9232, Begründung, S. 20), und mit welchen Daten wird diese Einschätzung begründet?

Die Überlassungshöchstdauer begrenzt den Einsatz der jeweiligen Leiharbeitskraft im Entleiherunternehmen zeitlich. Dadurch wird der dauerhaften Substitution von Stammbeschäftigten entgegengewirkt. Es bleibt abzuwarten, welche Erkenntnisse die Evaluation der Anwendung des AÜG hierzu liefern wird.

18. Wäre es aus Sicht der Bundesregierung zweckdienlicher, die Höchstüberlassungsdauer an den Arbeitsplatz statt an die Einsatzdauer von Leiharbeitskräften zu binden, damit ein Arbeitsplatz maximal 18 Monate mit Leiharbeitskräften besetzt werden kann?

Wenn nein, warum nicht?

Die Frage, ob die Überlassungshöchstdauer arbeitsplatz- oder arbeitnehmerbezogen auszugestalten ist, wurde während des Gesetzgebungsverfahrens ausführlich diskutiert. Für die Wahl der arbeitnehmerbezogenen Überlassungshöchstdauer war insbesondere die bessere Kontrollierbarkeit der Einhaltung der gesetzlichen Regelung durch die Bundesagentur für Arbeit entscheidend.

Anlage - Tabelle zur Antwort auf Frage 4  
**Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt in Arbeitnehmerüberlassung "ANÜ" (Verbleib unmittelbar nach Abgang sowie nach 1, 3, 6 und 12 Monaten)**

Deutschland  
 Zeitreihe, Datenstand: Februar 2019, Daten mit einer Wartezeit von 2 bzw. 6 Monaten

		Sind Personen, die unmittelbar nach Abgang aus Arbeitslosigkeit im Bereich Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, nach 1, 3, 6 bzw. nach 12 Monaten...															
		... sozialversicherungspflichtig beschäftigt?															
Gleitende Jahressumme	Abgang Arbeitslose in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt insgesamt	dar.: unmittelbar nach Abgang sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			zusätzlich 1 Monat später sozialversicherungspflichtig beschäftigt			zusätzlich 3 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt			zusätzlich 6 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt			zusätzlich 12 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt			
		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Jan. 2016 - Dez. 2016	2.127.210	365.326	17,2	315.162	306.638	83,9	284.732	249.763	68,4	271.042	205.226	56,2	272.617	165.483	45,3		
Jan. 2017 - Dez. 2017	2.091.296	357.059	17,1	312.745	304.893	85,4	285.106	252.511	70,7	271.504	210.102	58,8	268.270	168.626	47,2		
		... nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt?															
Gleitende Jahressumme	Abgang Arbeitslose in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt insgesamt	dar.: unmittelbar nach Abgang sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			zusätzlich 1 Monat später nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt			zusätzlich 3 Monate später nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt			zusätzlich 6 Monate später nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt			zusätzlich 12 Monate später nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt			
		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Jan. 2016 - Dez. 2016	2.127.210	365.326	17,2	50.164	13,7	80.594	22,1	94.284	25,8	92.709	25,4	88.789	24,9	82.709	24,9		
Jan. 2017 - Dez. 2017	2.091.296	357.059	17,1	44.314	12,4	71.953	20,2	85.555	24,0	88.789	24,9	88.789	24,9	88.789	24,9		
		... im Bereich Arbeitnehmerüberlassung sozialversicherungspflichtig beschäftigt?															
Gleitende Jahressumme	Abgang Arbeitslose in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt insgesamt	dar.: unmittelbar nach Abgang sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			zusätzlich 1 Monat später sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			zusätzlich 3 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			zusätzlich 6 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			zusätzlich 12 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			
		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Jan. 2016 - Dez. 2016	2.127.210	365.326	17,2	306.687	301.150	82,4	252.446	232.465	63,6	206.340	171.695	47,0	162.484	110.262	30,2		
Jan. 2017 - Dez. 2017	2.091.296	357.059	17,1	304.011	299.192	83,8	252.581	234.652	65,7	206.352	175.173	49,1	151.732	106.413	29,8		
		... sozialversicherungspflichtig beschäftigt, aber nicht mehr in der Arbeitnehmerüberlassung?															
Gleitende Jahressumme	Abgang Arbeitslose in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt insgesamt	dar.: unmittelbar nach Abgang sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ANÜ)			1 Monat später weiterhin sozialversicherungspflichtig, aber nicht mehr in ANÜ			3 Monate später weiterhin sozialversicherungspflichtig, aber nicht mehr in ANÜ			6 Monate später weiterhin sozialversicherungspflichtig, aber nicht mehr in ANÜ			12 Monate später weiterhin sozialversicherungspflichtig, aber nicht mehr in ANÜ			
		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %		absolut		in %	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Jan. 2016 - Dez. 2016	2.127.210	365.326	17,2	8.475	2,3	32.286	8,8	64.702	17,7	110.133	30,1	110.133	30,1	110.133	30,1		
Jan. 2017 - Dez. 2017	2.091.296	357.059	17,1	8.734	2,4	32.525	9,1	65.152	18,2	116.538	32,6	116.538	32,6	116.538	32,6		

1) Als durchgängige Beschäftigung in einem Verbleibsintervall werden auch Fälle gezählt, deren Beschäftigungsdauer 1 oder 2 Tage unter der maximalen Zahl liegt. Grund dafür ist, dass zwischen dem Ende der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigungsaufnahme ein Wochenende liegen kann. Mehrere Beschäftigungsverhältnisse werden aufsummiert (siehe methodischer Hinweis Abgang und Verbleib).  
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



