

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/2236 –

Kontrolle und Umsetzung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Behörden der Zollverwaltung sind für die Kontrolle und Erfassung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung zuständig. Die Bundesagentur für Arbeit (unter Aufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) hat grundsätzlich aber die Aufgabe, die Einhaltung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu kontrollieren und die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter vor rechtswidrigen Praktiken der Verleiher zu schützen sowie Genehmigungen zu versagen oder nicht zu verlängern, wenn Leiharbeitskräfte von Leiharbeitsunternehmen rechtswidrig behandelt werden.

Seit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2003 ist die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter stark und die der Leiharbeitsunternehmen sprunghaft gestiegen. Die Überprüfungen gestalten sich seit der Reform zeitintensiver, da neben arbeitsrechtlicher Normen auch die korrekte Anwendung des Tarifrechts kontrolliert werden müssen. Es stellt sich die Frage, ob die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihre Pflicht zur Kontrolle der Umsetzung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit der gegebenen Personalausstattung bewältigen kann.

In der Literatur (siehe Ulber, Jürgen: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG: Basiskommentar zum AÜG, Bund-Verlag, 2007, § 11 Rn. 64 ff.) wird die Auffassung vertreten, dass Klauseln in Tarifverträgen in der Leiharbeitsbranche den § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG (das Betriebsrisiko muss von den Leiharbeitsunternehmen und nicht von den Leiharbeitskräften getragen werden) und somit den § 615 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) (Vergütung bei Annahmeverzug, d. h. wenn Beschäftigte betriebsbedingt weniger arbeiten können, muss dennoch die vertraglich vereinbarte Vergütung ausbezahlt werden) unterlaufen. Es stellt sich die Frage, ob die Bundesregierung diese Auffassung teilt.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Bei der Beantwortung der Fragen 1 und 2 geht die Bundesregierung davon aus, dass entsprechend der Überschrift des Fragenblocks 1 bis 3 nach dem AÜG und

nicht nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gefragt ist und die Abkürzung AEntG nur irrtümlicherweise verwendet wurde.

Kontrolle des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) durch die Behörden der Zollverwaltung

1. Wie viele Kontrollen zur Einhaltung des AEntG gab es zwischen 2005 und heute, und wie viele Fälle von illegaler Arbeitnehmerüberlassung wurden festgestellt (bitte differenziert nach Jahren und Verstößen)?

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung hat in den Jahren 2005 bis 2009 insgesamt folgende Prüfungen nach § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) durchgeführt:

Jahr	Personenbefragungen	Arbeitgeberprüfungen
2005	355 876	78 316
2006	423 175	83 258
2007	477 035	62 256
2008	481 996	46 058
2009	472 542	51 600

Für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung besteht kein grundsätzliches Prüfrecht nach dem AÜG. Die Behörden der Zollverwaltung sind zuständig für die Verfolgung und Ahndung von einigen Bußgeldtatbeständen des AÜG (§ 16 Absatz 1 Nummer 1 bis 2a AÜG). Eine Auswertung nach bestimmten Delikten ist technisch erst seit 2009 möglich. Im Jahr 2009 wurden insgesamt 1 480 Ermittlungsverfahren wegen Verstößen gegen das AÜG eingeleitet.

Ergänzend weist die Bundesregierung hinsichtlich der Kontrollen durch die Bundesagentur für Arbeit auf ihre Antwort zu Frage 22 aus der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE „Arbeitsmarkteffekte der Leiharbeit“ (Bundestagsdrucksache 17/2101, S. 10) hin.

2. Wie hoch waren die insgesamt und die durchschnittlich verhängten Bußgelder bzw. Strafen bei Verstößen gegen das AEntG (bitte differenziert nach Jahren und Verstößen)?

Die Ermittlung der durchschnittlichen Höhe der festgesetzten Geldbußen ist seriös nicht möglich. Die den einzelnen Bußgeldverfahren zugrunde liegenden Sachverhalte sind hinsichtlich der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und der Dauer der Zuwiderhandlung so unterschiedlich, dass allein die Zahl der Bußgeldbescheide und die Summe der festgesetzten Geldbußen keine verlässliche Aussage zulassen. Die Zahl der in einem Bußgeldverfahren jeweils betroffenen Arbeitnehmer und die Dauer der Zuwiderhandlung – was regelmäßig Einfluss auf die Höhe der Geldbuße hat – kann den statistischen Daten nicht entnommen werden.

3. Von welcher Dunkelziffer geht die Zollverwaltung bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung aus, und was gedenkt die Bundesregierung dagegen zu unternehmen?

Der Bundesregierung und der Zollverwaltung liegen keine Erkenntnisse vor, die eine seriöse Schätzung zulassen.

Kontrolle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch die BA

4. Wie viele Leiharbeitsunternehmen haben von 2005 bis heute eine befristete oder eine unbefristete Genehmigung erhalten (bitte differenziert nach Jahren und mit der Angabe, ob der Sitz im In- oder Ausland ist)?

Zur Anzahl der Unternehmen, die im Besitz einer befristeten bzw. unbefristeten Erlaubnis nach dem AÜG in den Jahren 2005 bis 2008 waren, wird auf die Tabelle 3 im Anhang des 11. Berichtes der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (11. AÜG-Bericht, Bundestagsdrucksache 17/464, S. 36) verwiesen.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gab es Ende des Jahres 2009 insgesamt 16 659 Erlaubnisinhaber, davon waren 8 175 im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis nach dem AÜG. Aktuell gibt es 17 044 Erlaubnisinhaber insgesamt, von denen 8 450 eine unbefristete Erlaubnis haben. Von den vorhandenen Erlaubnisinhabern haben aktuell 295 Erlaubnisinhaber ihren Sitz in anderen EU-/EWR-Staaten.

5. Was ist unter örtlichen Prüfungen bei Verleihunternehmen zu verstehen, von denen es laut dem 11. Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – 5 713 zwischen 2005 und 2008 gegeben hat?

Unter örtliche Prüfungen bei Zeitarbeitsunternehmen fällt die Prüfung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberunterlagen des Verleihers in dessen Geschäftsräumen. Zu den zu prüfenden Unterlagen zählen insbesondere Personalakten einschließlich der Lohnunterlagen und der Überlassungsverträge.

6. Führt die Bundesagentur für Arbeit unangekündigte Überprüfungen von Verleihunternehmen in Bezug auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Normen und die Einhaltung von Tarifverträgen vor Ort durch?

Die Bundesagentur für Arbeit führt bei Vorliegen der Voraussetzungen von § 7 Absatz 3 AÜG auch unangekündigte Prüfungen in den Geschäftsräumen des Zeitarbeitsunternehmens durch. Prüfungsgegenstand kann bei diesen Prüfungen auch die Einhaltung arbeitsrechtlicher Normen und die Einhaltung von Tarifverträgen sein.

7. Wie viele der im 11. Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ausgewiesenen 5 713 Prüfungen waren unangekündigt?

Die Bundesagentur für Arbeit führt keine statistische Auswertung darüber, inwieweit eine Prüfung angekündigt oder unangekündigt durchgeführt wurde.

8. Wie viele Überprüfungen haben von 2005 bis heute bei Verleihunternehmen stattgefunden, wie viele Bußgelder wurden verhängt, und wie hoch waren die durchschnittlich sowie die insgesamt verhängten Bußgelder (bitte differenziert nach befristeten sowie unbefristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmen, Jahren und Zahl der Überprüfungen)?

In den Jahren 2005 bis 2008 haben 5 713, im Jahr 2009 1 429 und im Jahr 2010 bisher (bis 24. Juni 2010) 781 Prüfungen stattgefunden. Die Summen der Verwarnungsgelder und Geldbußen für die Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Absatz 1

Nummer 3 bis 8 AÜG, für die die Bundesagentur für Arbeit zuständige Verwaltungsbehörde ist, betrugen im Jahr 2007: 56 103 Euro, 2008: 68 995 Euro, 2009: 81 390 Euro und im 1. Quartal 2010: 19 835 Euro.

Eine Auswertung der Verfolgung und Ahndung von Bußgeldtatbeständen, die von den Behörden der Zollverwaltung verfolgt werden (§ 16 Absatz 1 Nummer 1 bis 2a AÜG) ist erst von 2009 an möglich. Im Jahr 2009 wurden insgesamt 851 Ermittlungsverfahren wegen Verstoßes gegen das AÜG mit einer Verwarnung mit Verwarnungsgeld, einer Geldbuße oder der Anordnung des Verfalls (§ 29a OWiG) abgeschlossen. Verfall bedeutet, dass dem Täter ein Geldbetrag entzogen wird, der höchstens dem Wert des aus der Tat Erlangten entspricht, sofern gegen ihn nicht eine Geldbuße verhängt wird. Insgesamt wurden 3 716 280,50 Euro an Verwarnungsgeldern und Geldbußen festgesetzt bzw. für verfallen erklärt.

Hinsichtlich der durchschnittlichen Höhe der festgesetzten Geldbußen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

9. Nach welchen Kriterien werden die zu prüfenden Verleihunternehmen ausgewählt, und wie hoch waren die jährlichen Überprüfungsquoten in Bezug auf die Gesamtzahl der Verleihunternehmen (bitte differenziert nach befristeten sowie unbefristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmen und Jahren)?

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit werden Zeitarbeitsunternehmern nach folgenden Kriterien zur Prüfung ausgewählt:

- mindestens vor der ersten Verlängerung einer befristeten Erlaubnis,
- vor der Erteilung der unbefristeten Erlaubnis und
- bei Inhabern einer unbefristeten Erlaubnis im 5-Jahres-Rhythmus (seit der letzten Betriebsprüfung)

sollen nach § 7 Absatz 2 AÜG Auskünfte eingeholt und Unterlagen geprüft werden. Bei Inhabern einer unbefristeten Erlaubnis bestehen Ausnahmen für Betriebe mit geringem Verleihumfang und Mischbetriebe, deren Geschäftstätigkeit nicht hauptsächlich auf Verleih gerichtet ist.

Unabhängig davon geht die Bundesagentur für Arbeit Beschwerden stets durch ein schriftliches Auskunftsverlangen und/oder eine örtliche Prüfung nach. Im Jahr 2008 betrug die Prüfungsquote in Bezug auf die Gesamtzahl der Erlaubnisinhaber (reine Zeitarbeitsunternehmen und sog. Mischbetriebe) 9,02 Prozent und im Jahr 2009 8,58 Prozent.

10. Wie viele Verstöße wegen nicht korrekter Anwendung von Tarifverträgen wurden zwischen 2005 und heute festgestellt, und wie wurden diese geahndet (bitte differenziert nach befristeten sowie unbefristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmen, Jahren und Strafen)?

Die Bundesagentur für Arbeit führt über die Anzahl der Verstöße wegen nicht korrekter Anwendung von Tarifverträgen keine eigene Statistik. Die Ahndung von Verstößen erfolgt grundsätzlich durch schriftliche Beanstandung und, soweit die Voraussetzungen vorliegen, mit Auflagen und ggfs. Widerrufen.

11. In wie vielen Fällen wurden Verstöße zwischen 2005 und heute wegen falscher Eingruppierung in die Entgeltgruppe festgestellt (bitte differen-

ziert nach befristeten sowie unbefristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmen und Jahren)?

Die Bundesagentur für Arbeit führt über die Anzahl von Verstößen wegen falscher Eingruppierung in die Entgeltgruppe keine eigene Statistik.

12. Welche Tarifverträge gelten für Leiharbeitsunternehmen mit Sitz im Ausland?

Ein ausländischer Tarifvertrag ist grundsätzlich unter den gleichen Voraussetzungen wie ein inländischer Tarifvertrag geeignet von der Gleichstellungsverpflichtung abzuweichen, sofern er bestimmte Mindestanforderungen erfüllt.

13. Wie viele weitere Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurden zwischen 2005 und heute festgestellt, um welche handelt es sich, und wie hoch waren die insgesamt sowie durchschnittlich verhängten Bußgelder (bitte differenziert nach befristeten sowie unbefristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmens, Verstößen, Häufigkeit und Jahren)?

Die Bundesagentur für Arbeit führt keine Statistik über die Anzahl von Verstößen gegen das AÜG. Zur Art der Verstöße verweist die Bundesregierung auf die Ausführungen im 11. AÜG-Bericht (Bundestagsdrucksache 17/464, S. 16). Zur Höhe der Bußgelder für die Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Absatz 1 Nummer 3 bis 8 AÜG wird auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

14. Ist der Bundesregierung bekannt, in wie vielen Fällen Leiharbeitskräfte gegen ihren Willen als Streikbrecher eingesetzt wurden, und welche rechtlichen Konsequenzen dies für die Leiharbeitsunternehmen hatte (bitte differenziert nach befristeten sowie unbefristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmen und Jahren)?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen vor, in wie vielen Fällen Zeitarbeitskräfte gegen ihren Willen als Streikbrecher eingesetzt wurden.

15. Wie ist zu erklären, dass sich die Zahl der Bußgeldverfahren im Jahr 2008 gegenüber den Vorjahren mehr als verdreifacht haben, und welche Verstöße haben dazu geführt?

Die Erhöhung steht nach Einschätzungen der Bundesagentur für Arbeit auch im Zusammenhang mit der Zunahme der Zahl der Erlaubnisinhaber. Darüber hinaus werden Verstöße gegen statistische Meldepflichten seit der Einrichtung eines Zentralen Statistischen Meldedienstes bei der Bundesagentur für Arbeit genauer erfasst. Dieser gibt die Verstöße zwecks Verfolgung und Ahndung an die zuständigen Stellen ab.

16. Wie viele Verstöße gegen ausländerrechtliche Vorschriften (§§ 15 und 15a) des AÜG gab es zwischen 2005 und heute, in wie vielen Fällen wurde ein Straftatbestand festgestellt, und wie wurden diese Verstöße geahndet (bitte differenziert nach befristeten und unbefristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmen, Verstößen und nach Jahren)?

Die Rechtsvorschriften nach den §§ 15 und 15a AÜG normieren Strafen für Verleiher und Entleiher bei ungenehmigter Überlassung ausländischer Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter. Adressaten der Vorschrift sind Verleiher und

Entleiher im Rahmen einer unerlaubten, also illegalen Arbeitnehmerüberlassung. Eine Auswertung nach bestimmten Delikten ist für die Zollverwaltung erst seit 2009 möglich. Die Behörden der Zollverwaltung haben im Jahr 2009 insgesamt 87 Verfahren nach den §§ 15 und 15a AÜG eingeleitet. Eine Differenzierung nach Inhabern einer befristeten und unbefristeten Erlaubnis oder Sitz der Unternehmen ist nicht möglich.

17. Welche Konsequenzen haben Verstöße gegen ausländerrechtliche Vorschriften des AÜG durch Leiharbeitsunternehmen für die Beschäftigten aus dem Ausland, die bei diesen Unternehmen beschäftigt sind?

Die in den §§ 15 und 15a AÜG definierten Sanktionen in Form von Freiheits- oder Geldstrafen richten sich an die Zeitarbeits- und Entleihunternehmen. Die entgegen diesen Vorschriften eingesetzten Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer dürfen in Deutschland nicht tätig werden.

18. In wie vielen Fällen wurden seit 2005 Genehmigungen zum Betrieb von Leiharbeitsunternehmen entzogen, und aus welchen Gründen (differenziert nach unbefristeten sowie befristeten Erlaubnissen, Sitz der Unternehmen und Jahren)?

Die Bundesregierung verweist auf ihre Ausführungen in der Antwort zu Frage 22 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Arbeitsmarkteffekte von Leiharbeit“ (Bundestagsdrucksache 17/2101, S. 11).

19. In wie vielen Fällen, wie im 11. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – (S. 32) ausgeführt, wurden wegen Beanstandungen Gespräche zwischen 2005 und heute mit Verleihunternehmen geführt sowie mit Auflagen bei der Erlaubniserteilung verbunden, und welche Auflagen wurden ausgesprochen (bitte differenziert nach befristeten sowie unbefristeten Erlaubnissen, Sitz des Unternehmen und Jahren)?

Die Bundesagentur für Arbeit führt über die Anzahl der wegen Beanstandungen geführten Gespräche keine eigene Statistik.

Im Jahr 2009 wurden in 165 Fällen Erlaubnisse mit Bedingungen und Auflagen verbunden. In 2010 sind es bisher (Stand: 24. Juni 2010) 93 Fälle.

20. Hält die Bundesregierung es für angemessen, dass laut 11. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – ca. zwei Drittel der Leiharbeitsfirmen nicht kontrolliert wurden, und wie hoch wird die Dunkelziffer bei den Verstößen gegen das AÜG eingeschätzt?

Die Bundesagentur für Arbeit führt zusätzlich zu den Kontrollen im Rahmen der Durchführung des Antragsverfahrens auch Betriebsprüfungen durch. Diese werden grundsätzlich mindestens vor der ersten Verlängerung einer befristeten Erlaubnis und vor der Erteilung der unbefristeten Erlaubnis, das heißt auf jeden Fall vor dem unbefristeten Marktzugang, durchgeführt. Ferner prüfen die Regionaldirektionen bei unbefristeten Erlaubnisinhabern unabhängig von den Prüfungen, die durch Beschwerden oder Hinweise veranlasst werden, routinemäßig im 5-Jahres-Rhythmus. Ausnahmen von diesem Grundsatz bilden lediglich Zeitarbeitsunternehmen mit unbefristeter Erlaubnis, die nur in geringem Umfang

verleihen und Mischbetriebe, deren Geschäftstätigkeit nicht hauptsächlich auf Verleih gerichtet ist.

Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit wird sich die Prüfdichte durch die bereits angekündigte personelle Verstärkung der Regionaldirektionen im Bereich der Durchführung des AÜG nach einer Einarbeitung der 25 Zusatzkräfte, die Mitte Juli 2010 eingesetzt werden, wesentlich erhöhen.

21. Wie bewertet die Bundesregierung die veränderte Rechtslage, nach der mit der Abschaffung der Entleiherkontrollmeldung eine Zusammenarbeit mit anderen Behörden nur noch bei Ordnungswidrigkeiten und Strafsachen, aber nicht mehr bei Rechtsverstößen, möglich ist?

Die praktischen Erfahrungen mit der sogenannten Entleiherkontrollmeldung hatten gezeigt, dass diese keinen zusätzlichen Nutzen im Verfahren zur Meldung des Arbeitgebers bei den Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag hatte. Das Verfahren führte aber zu bürokratischen Mehrbelastungen der Zeitarbeitsunternehmen, die nicht klassischer Arbeitgeber der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer sind. Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor, dass die Abschaffung der Entleiherkontrollmeldung zu Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit der zuständigen Behörden oder im Beitragsverfahren der Sozialversicherung geführt hat.

22. Wie bewertet die Bundesregierung, dass das Gleichstellungsgebot, die Kernvorschrift des AÜG, kein Ordnungswidrigkeitstatbestand ist, und gibt es Überlegungen dies zu ändern?

Vereinbarungen, die für den Zeitarbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, sind nach § 9 Nummer 2 AÜG unwirksam. Die Unwirksamkeit solcher Vereinbarungen führt zur Verpflichtung des Zeitarbeitsunternehmens, dem Zeitarbeitnehmer für die Zeit der Überlassung die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Damit hat der Zeitarbeitnehmer auch den Anspruch auf das vergleichbare Arbeitsentgelt.

Über mögliche Änderungen des AÜG ist innerhalb der Bundesregierung noch keine endgültige Entscheidung getroffen worden.

23. Wie hat sich der Personalstand seit 2005 bis heute in der Abteilung der BA entwickelt, die die Einhaltung des AÜG prüft und Genehmigungen zum Betrieb von Leiharbeitsfirmen vergibt (bitte aufgeschlüsselt nach Jahren)?
24. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass in dieser Abteilung (siehe Frage 23) ausreichend Personal zur Verfügung steht in Anbetracht dessen, dass die Zahl der Verleihbetriebe zwischen 2004 und 2008 um 143 Prozent gestiegen ist und sich die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im gleichen Zeitraum von 385 000 im Jahresdurchschnitt 2004 bis auf 760 000 im Jahresdurchschnitt 2008 nahezu verdoppelt hat?

Wenn nein, wird eine Aufstockung der Personalmittel angestrebt, in welchem Ausmaß, und wie viele zusätzliche Prüfungen pro Jahr werden angestrebt?

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit standen seit Ende 2004 im Fachgebiet Arbeitnehmerüberlassung bundesweit jährlich 77 Stellen für Plankräfte zur Durchführung des AÜG zur Verfügung. Im ersten Quartal 2009 waren es 74 Stel-

len. Seit dem 1. Quartal 2010 standen 74,5 Stellen für Plankräfte zur Verfügung. Auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird die Bundesagentur für Arbeit vom 15. Juli 2010 an – vorerst befristet bis Ende 2011 – 25 zusätzliche Kräfte für Prüftätigkeiten einsetzen. Insgesamt stehen damit vom 15. Juli 2010 an bundesweit 99,5 Kräfte zur Durchführung des AÜG zur Verfügung. Damit wird dem Anstieg der Anzahl der Erlaubnisinhaber Rechnung getragen. Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass sich durch die Personalaufstockung die Zahl der Prüfungen bundesweit erhöhen wird.

Umgehung des § 615 Satz 1 BGB (Vergütung bei Annahmeverzug)

25. Teilt die Bundesregierung die in der Literatur vertretene Auffassung (siehe Ulber, Basiskommentar zum AÜG, § 11 Rn. 64 ff.), wonach die derzeitige Praxis rechtswidrig ist, wenn die Beschränkungen des § 615 Satz 1 BGB durch Tarifverträge (z. B. Manteltarifvertrag des Arbeitgeberverbands Mittelständischer Personaldienstleister e. V.) und mittels flexibler Arbeitszeitregelungen und Gleitzeitkonten aufgeweicht werden?
26. Werden die Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Konformität mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geprüft?
27. Welche Tarifverträge und darin enthaltene Paragraphen verstoßen gegen das AÜG, insbesondere gegen § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG?

Nach § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG kann das Recht des Zeitarbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Zeitarbeitsunternehmens nicht durch Verträge aufgehoben oder beschränkt werden. Ebenso bleibt § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) unberührt. Diese Rechte dürfen nicht durch Tarifverträge aufgehoben oder beschränkt werden.

28. Prüft die BA im Genehmigungsverfahren und nach einer erteilten unbefristeten Erlaubnis, ob Verleiher – abgesichert durch Tarifverträge – die Regelung des § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG unterlaufen?
29. Wenn Frage 28 mit nein beantwortet wird: Warum überprüft die BA die Einhaltung des § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG nicht, und wird die Bundesregierung die Bundesagentur anweisen, künftig derartige Prüfungen vorzunehmen?

Die Einhaltung der Regelung des § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG, der im Kern auch eine Vergütungspflicht in einsatzfreien Zeiten normiert, gehört zu den zentralen Prüfgegenständen der Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit – sowohl im Vorfeld als auch nach der Erlaubniserteilung. Dieser Prüfungsgegenstand gilt für befristete und unbefristete Erlaubnisse ohne Unterschied.

Die Regionaldirektionen prüfen die Überlassungspraxis der Erlaubnisinhaber auf Gesetzes- und Tarifkonformität. Sie gehen dabei von der Angemessenheits- und Richtigkeitsgewähr tarifrechtlicher Regelungen aus. Im Falle einer Diskrepanz zwischen Tarif- und zwingendem Gesetzesrecht kann dies ausschließlich von der zuständigen Gerichtsbarkeit beanstandet werden.

30. Wenn Frage 28 mit ja beantwortet wird: Wie häufig ist es von 2005 bis heute zu Verstößen gegen § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG bzw. § 615 Satz 1 BGB gekommen, welche rechtlichen Konsequenzen hatten diese Verstöße,

und wie wurden diese geahndet (bitte differenziert nach Jahren und rechtlichen Konsequenzen)?

Auf Fälle der Nichtvergütung von einsatzfreien Zeiten reagieren die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit in der Regel mit schriftlichen Beanstandungen. Die Zahl der Fälle wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht statistisch erfasst. Im Vorfeld solcher Beanstandungen gewonnene Erkenntnisse werden regelmäßig im Rahmen von Entscheidungen berücksichtigt, ob eine befristete Erlaubnis erneut verlängert werden oder ob eine unbefristete Erlaubnis erteilt werden kann. Bei der Entscheidung zu unbefristeten Erlaubnissen legt die Bundesagentur für Arbeit einen strengen Prüfungsmaßstab an. Bei einem entsprechenden Schweregrad von Verstößen gegen das Prinzip der Vergütungspflicht in verleihfreien Zeiten kann auch ein Widerruf der Erlaubnis in Betracht kommen.

