

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke,
Markus Kurth, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/307 –**

Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Leiharbeit soll den Unternehmen ermöglichen, flexibel auf Auftragsspitzen und auf krankheits- oder urlaubsbedingte Personalengpässe zu reagieren. Die Intention von Leiharbeit ist aber nicht, dass Unternehmen durch die Anwendung von Leiharbeitstarifverträgen dauerhaft Personalkosten einsparen und bestehende Tarifverträge unterlaufen können. In diesem Sinne soll das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Beschäftigten vor Missbrauch schützen.

Mittlerweile betreiben Konzerne eigene Leiharbeitsunternehmen – entweder als 100-prozentige Konzerntöchter oder in einem Joint Venture mit bereits am Markt etablierten Leiharbeitsunternehmen. Auch kirchliche sowie gemeinnützige Organisationen und Gemeinden betreiben eigene Leiharbeitsunternehmen. Diese stellen Leiharbeitskräfte ein und verleihen sie exklusiv und dauerhaft an die Konzernmutter oder an andere Konzerntöchter. Diese Leiharbeitskräfte sind demzufolge nur für einen einzigen Kunden tätig und wechseln höchstens innerhalb des Konzerns. Die sogenannte Drehtürklausel schützt die Stammbeschäftigten davor, zu schlechteren Konditionen als Leiharbeitskräfte weiterbeschäftigt zu werden. Möglich ist aber weiterhin, dass derzeitige und neu gewonnene Leiharbeitskräfte innerhalb eines Konzerns entgegen der Intention des AÜG eingesetzt werden, um Personalkosten dauerhaft einzusparen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Überlassen Personalgestaltungsgesellschaften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an andere zum selben Konzern gehörende Unternehmen, benötigen sie wie andere Verleiher auch eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Sie unterliegen damit insbesondere auch der Kontrolle durch die Bundesagentur für Arbeit, die für die Erteilung der Erlaubnisse nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zuständig ist. Die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dienen insbesondere dem Schutz der Leiharbeit-

nehmerinnen und Leiharbeiter sowie der Entleiher vor unseriösen Verleihern.

Nach der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2011 durch das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung – bezieht sich das sogenannte Konzernprivileg ausschließlich auf die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden, und sieht insoweit eine Ausnahme vom Erlaubnis-erfordernis vor. Diese rechtfertigt sich daraus, dass bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung regelmäßig der soziale Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet und ausschließlich der konzerninterne Arbeitsmarkt betroffen ist. Die Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf diesen konzerninternen Austausch würde unnötige bürokratische Hemmnisse aufbauen.

Dort wo es nötig ist, wird die Bundesregierung handeln. Sie wird in dieser Legislaturperiode die Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln und auf ihre Kernfunktion hin orientieren. Die dauerhafte Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an einen Entleiher entspricht nicht der Kernfunktion der Arbeitnehmerüberlassung. Daher soll eine grundsätzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festgelegt werden, die verhindert, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Stammbeschäftigte verdrängen. Zudem sollen die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich ihres Arbeitsentgelts mit vergleichbaren Stammarbeiterinnen und Stammarbeitern gleichgestellt werden. Zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte wird gesetzlich klargestellt, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten grundsätzlich zu berücksichtigen sind, sofern dies der Zielrichtung der jeweiligen Norm nicht widerspricht. Bei der beschriebenen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerüberlassung sollen die positiven beschäftigungspolitischen Wirkungen der Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere die Chancen, die sie für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose bietet, sowie die Flexibilität für die Unternehmen, soweit als möglich erhalten bleiben.

1. Wie viele Leiharbeitsunternehmen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell, die exklusiv und dauerhaft an eine Konzernmutter oder an andere Konzerntöchter verleihen
 - a) als 100-prozentige Konzerntochter oder
 - b) in einem Joint Venture mit einem bereits am Markt etablierten Leiharbeitsunternehmen?
 - c) Wie haben sich die Zahlen jeweils seit dem Jahr 2005 entwickelt?

Die exklusive und dauerhafte Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht statistisch erfasst. Die Bundesregierung hat daher keine Kenntnis von der Zahl der Verleiher, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer exklusiv und dauerhaft an andere zum selben Konzern gehörende Unternehmen verleihen. Wichtig ist, festzuhalten, dass die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung durch Personalgestellungsunternehmen den gleichen Regeln wie die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Unternehmen, die nicht demselben Konzern angehören, unterliegt.

2. Wie viele Leiharbeitsunternehmen im gemeinnützigen, kirchlichen oder kommunalen Bereich gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils aktuell, die exklusiv und dauerhaft an eine Konzernmutter oder an andere Konzerntöchter Beschäftigte verleihen
 - a) als 100-prozentige Konzerntochter oder
 - b) in einem Joint Venture mit einem bereits am Markt etablierten Leiharbeitsunternehmen?
 - c) Wie haben sich die Zahlen jeweils seit dem Jahr 2005 entwickelt?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

3. Werden die konzerninternen Verleihunternehmen nach Kenntnis der Bundesregierung in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit mit dem Betriebszweck „ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung“ geführt, obwohl die Verleihunternehmen im internen Arbeitsablauf des Konzerns fest und ausschließlich verankert sind und der Konzern arbeitszeitlich nicht überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreibt?

Wenn ja, warum?

Sofern es sich um konzerninterne Verleihunternehmen, also Unternehmen die zur Zeitarbeitsbranche zählen, handelt, sind diese mit dem Betriebszweck „ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung“ in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zu erfassen. Die Kundenunternehmen der Verleiher spielen insofern keine Rolle.

4. Welche Daten liegen nach Kenntnis der Bundesregierung der Bundesagentur für Arbeit zur konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung aktuell vor?
 - a) Wie viele der konzerninternen Verleihunternehmen besitzen eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung?
 - b) Welche Betriebsgrößen haben die konzerninternen Verleihunternehmen?
 - c) Wie viele Leiharbeitskräfte sind im Rahmen der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt?
 - d) Wie lange dauern die Beschäftigungsverhältnisse zwischen Leiharbeitskräften und konzerninternen Verleihunternehmen?
 - e) Wie lange ist die Verweildauer der Leiharbeitskräfte bei konzerninternen Entleihunternehmen?
 - f) Wie hoch ist die Übernahme von Leiharbeitskräften bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung?
 - g) Wie haben sich die Zahlen jeweils seit 2005 entwickelt?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

5. Wie unterscheiden sich nach Kenntnis der Bundesregierung die in Frage 4 abgefragten Daten von der klassischen Arbeitnehmerüberlassung?

Ein Vergleich ist aus den in der Antwort zu Frage 1 dargelegten Gründen nicht möglich.

6. In welchen zehn Branchen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung am häufigsten konzerninterne Arbeitnehmerüberlassungen (bitte mit Angabe von Zahlen)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

7. Welches sind nach Kenntnis der Bundesregierung die zehn größten Konzerne mit einem internen Verleihbetrieb als 100-prozentige Konzerntochter und die zehn größten Konzerne in einem Joint Venture mit einem am Markt etablierten Leiharbeitsunternehmen (bitte jeweils mit Namen des Verleihunternehmens angeben)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

8. Sieht die Bundesregierung bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung das der Leiharbeit zugrundeliegende typische Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitskräften, Verleihfirmen und Entleihbetrieben gewahrt, obwohl Verleih- und Entleihbetriebe zur gleichen Konzernstruktur gehören?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

9. Sieht die Bundesregierung bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung die Intention des AÜG gewahrt, wenn Leiharbeitskräfte unter schlechteren Bedingungen als die Konzernkolleginnen und Konzernkollegen arbeiten und dies auf Dauer ohne Aussicht auf Übernahme, obwohl das Überlassen von Personal einen internen Arbeitsablauf im Konzern ohne jegliches unternehmerisches Risiko darstellt?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 8 und 9 werden gemeinsam beantwortet.

Eine konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung unterliegt grundsätzlich den gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen wie die Überlassung von Arbeitskräften zwischen Unternehmen, die nicht einem Konzern angehören. Insbesondere kann unter den gleichen Voraussetzungen vom Grundsatz der Gleichstellung durch oder aufgrund eines Tarifvertrags abgewichen werden. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung und auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

10. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass Leiharbeitskräfte bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung aufgrund eines Leiharbeitstarifvertrags schlechter als die Stammebelegschaft entlohnt werden können oder müssten nicht vielmehr die gleichen tarifrechtlichen Regelungen wie bei Mischbetrieben gelten, bei denen vom Gleichstellungsprinzip nur nach dem Überwiegensprinzip abgewichen werden kann, d. h. wenn im Betrieb arbeitszeitlich vorwiegend Arbeitnehmerüberlassung betrieben wird?

Die Bundesregierung weist darauf hin, dass Fälle denkbar sind und nach Kenntnis der Bundesregierung auch in der Praxis vorkommen, in denen Mischbetriebe auch dann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen können, wenn sie arbeitszeitlich nicht überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben.

Grundsätzlich haben Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter für den Zeitraum ihrer Überlassung an einen Entleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungs-

gesetz Anspruch auf die Gewährung der gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts wie ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer im Betrieb des Entleihers (Gleichstellungsgrundsatz). Von diesem Grundsatz kann bei Anwendung eines Tarifvertrags abgewichen werden. Verleiher können danach aufgrund oder durch einen Tarifvertrag vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Ein solcher Tarifvertrag muss nicht zwingend ein Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche sein. Zur geplanten Neuausrichtung der Arbeitnehmerüberlassung wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

11. Wie bewertet die Bundesregierung den Wettbewerbsvorteil, dass bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung aufgrund der umsatzsteuerlichen Organschaft die sonst üblichen 19 Prozent Umsatzsteuer entfallen, und in welcher Höhe hatte der Staat dadurch in den Jahren 2012 und 2013 weniger Steuereinnahmen?

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Zugehörigkeit zu einem Konzern nicht zwangsläufig zur Bildung eines umsatzsteuerrechtlichen Organkreises führt. Vielmehr müssen die in § 2 Absatz 2 Nummer 2 des Umsatzsteuergesetzes genannten Eingliederungsvoraussetzungen erfüllt sein. Liegen diese Voraussetzungen vor, werden die miteinander verbundenen Steuerpflichtigen als ein Gesamtunternehmen behandelt. Die Rechtsfolgen der Organschaft treten dabei kraft Gesetzes ein und liegen nicht im Ermessen des Steuerpflichtigen. Bei der Organschaft werden innerhalb des Gesamtunternehmens ausgeführte Innenleistungen nicht der Umsatzsteuer unterworfen. Insoweit kann jedoch nicht von einem Wettbewerbsvorteil gesprochen werden, da es allgemeinen Grundsätzen entspricht, dass Leistungen innerhalb eines Unternehmens nicht der Umsatzsteuer unterliegen.

Sind am Organkreis ausschließlich Unternehmer beteiligt, die grundsätzlich zum vollen Vorsteuerabzug berechtigt sind, ergeben sich bei den in Rede stehenden Sachverhalten keine fiskalischen Auswirkungen, da der Wegfall der Umsatzsteuer durch den damit einhergehenden Wegfall der Vorsteuer kompensiert wird. Soweit der Vorsteuerabzug ohne Zugehörigkeit zum Organkreis eingeschränkt wäre, könnten sich Mindereinnahmen gegenüber einer Entleihung bei einem Unternehmen außerhalb des Organkreises ergeben. Diese Mindereinnahmen sind jedoch mangels Daten nicht bezifferbar.

12. Sieht die Bundesregierung den Umstand als konsistent an, dass Leiharbeitskräfte, die bis sechs Monate zuvor im Entleihbetrieb festangestellt waren, durch die gesetzliche Drehtürklausel vor schlechteren Konditionen geschützt werden, hingegen Leiharbeitsverhältnisse oder neu gewonnene Leiharbeitskräfte innerhalb der Konzernstruktur unter schlechteren Arbeitsbedingungen als die Stammebelegschaft angestellt werden können?

Mit der durch das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung – im Jahr 2011 eingeführten sogenannten Drehtürklausel hat der Gesetzgeber schnell auf konkrete Fälle des missbräuchlichen Einsatzes der Arbeitnehmerüberlassung zur Absenkung von Personalkosten reagiert. Die Drehtürklausel beschränkt die Möglichkeit, vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch Tarifvertrag abzuweichen in den Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiterbeschäftigt werden und als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem ande-

ren Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen als die Arbeitnehmer des Entleihers eingesetzt werden. Der Gesetzgeber hat die Anwendbarkeit der Drehtürklausel an eine Sechs-Monatsfrist geknüpft, da in diesen Fällen davon auszugehen ist, dass ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Einsatz als Leiharbeitskraft und der vorausgegangenen Beschäftigung als Stammarbeitskraft besteht.

13. Sieht die Bundesregierung Handlungsbedarf bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung?

Wenn ja, welchen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung sieht bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung keinen spezifischen Handlungsbedarf. Es ist davon auszugehen, dass die geplante Neuausrichtung der Arbeitnehmerüberlassung (siehe Vorbemerkung der Bundesregierung) erheblichen Einfluss auf die Praxis der erlaubnispflichtigen konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung haben wird.

