

CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag  
Herr Dr. Sven-Frederick Balders  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Berlin, den 03. Mai 2011

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes  
und anderer Gesetze**

**Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersende Ich Ihnen die Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes zu dem uns übersandten Gesetzesentwurf.

In der Sache begrüßt der Christliche Gewerkschaftsbund den Gesetzentwurf, insbesondere vor dem Hintergrund eine einheitliche Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung zu etablieren, wenn auch nach unserer Auffassung in der Umsetzung in der Gesetzgebung einige wesentliche Punkte zusätzlich berücksichtigt werden müssen. Die Zielsetzung der deutlichen Einschränkung der Missbrauchsmöglichkeiten in der Zeitarbeit unterstützt der Christliche Gewerkschaftsbund. Positiv bewerten wir die recht deutliche Einschränkung der Möglichkeiten, von der Vergütung der Stammebelegschaften abzuweichen, da auch dadurch eine deutliche Einschränkung der Missbrauchsmöglichkeiten eintreten wird. Dass auch in den Zeiten ohne Überlassung die festgesetzte Lohnuntergrenze, respektive die zu zahlende Vergütung nicht unterschritten werden darf, ergibt sich bereits zum jetzigen Zeitpunkt aus allen einschlägigen Tarifwerken. Ungeachtet dessen halten wir die nunmehr gesetzliche Normierung für sachgerecht.

Den Ansatz, eine Lohnuntergrenze im Wege eines gemeinsamen Vorschlags der Tarifvertragsparteien, die dann in einer Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales umgesetzt wird, zu verwirklichen, halten wir grundsätzlich für einen gangbaren Weg. Der CGB könnte sich in diesem speziellen Fall aber auch eine gesetzlich verbindliche Regelung, beispielsweise im Arbeitnehmerentendegesetz oder in einer eigenen, ausschließlich die Zeitarbeit betreffenden gesetzlichen Regelung vorstellen. Nach Auffassung des CGB würde sich eine Lösung im Rahmen des AEntG bereits deswegen anbieten, da die Sanktionsmechanismen als Grundlage für das Handeln der Zollverwal-

tung bereits normiert sind und sich bewährt haben. Des Weiteren haben die Erfahrungen der letzten acht Jahre deutlich gemacht, dass die Problemstellungen in der Zeitarbeit so komplex und schwerwiegend sind, dass eine eigene gesetzliche Regelung, auch in einem selbstständigen Gesetz, durchaus sachgerecht und vertretbar wäre.

Aufgrund der Entwicklungen der vergangenen Jahre in Bereich der Arbeitnehmerüberlassung bedarf es definitiv einer effektiven Kontrolle hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Dieser Umstand ist erkannt worden und der Problematik wurde mit der Übertragung der Kontrollaufgabe auf die Zollverwaltung Rechnung getragen.

Wesentliche Erfahrungen aus der Praxis, insbesondere das Scheitern einer effektiven Kontrolle aufgrund unzureichender Personalausstattung der Kontrollbehörde, sind jedoch in dem Gesetzentwurf nicht ausreichend berücksichtigt. Insbesondere sind diese Überlegungen im Rahmen der Kostenbewertung nicht hinreichend bewertet. Nach Beurteilung des CGB wird die Überlegung, eine effektive Kontrolle sei mit dem vorhandenen Personal, der Vernetzung mit der Bundesagentur für Arbeit und weiteren Behörden, sowie den vergleichsweise wenigen zusätzlich geplanten Arbeitskräften zu erreichen, nicht tragfähig sein. Der CGB schlägt insoweit vor, eine deutlich weitere Ausweitung des Personals innerhalb der Zollverwaltung, welches mit der Durchführung einer effizienten Kontrolle betraut wird, in dem Gesetzentwurf, vor allem in den Kostenüberlegungen, zu berücksichtigen. Effektive Kontrolle ohne ausreichendes Personal vor Ort wird sich nicht umsetzen lassen.

In der Umsetzung des Gesetzes stellt sich für den CGB die Frage, ob es nicht sachgerechter sein könnte, die Durchführung und Kontrolle der gesetzlichen Normen in eine Hand zu geben, statt mit dem Zusammenspiel und der Verzahnung zweier Behörden - der Bundesagentur für Arbeit als durchführende Behörde und der Zollverwaltung als Kontrollbehörde - zusätzliche Hemmnisse und zusätzlichen Verwaltungsaufwand zu schaffen.

Dabei ist evident, dass die zentrale Aufgabe der Prüfung, unter welchen Voraussetzungen die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt wird, nur bei der Bundesagentur für Arbeit angesiedelt sein kann. Es wäre aus Sicht des CGB allerdings sinnvoll, insbesondere im Hinblick auf die Missbrauchsgefahr in der Zeitarbeit, die Bundesagentur mit deutlich restriktiveren Möglichkeiten als bisher auszustatten. Vor allem sollte auch die Umsetzbarkeit eines Widerrufs der erteilten Erlaubnis ausgeweitet und im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens der Bundesagentur für Arbeit verbindlich normiert und auch konsequent angewendet werden.

Im Übrigen beurteilt der CGB den uns vorliegenden Gesetzentwurf positiv und geeignet dem angestrebte Ziel der stärkeren Gleichbehandlung von Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung, sowie der Reduzierung des Missbrauchs im Bereich der Zeitarbeit ein großes Stück näher zu kommen.

Mit freundlichen Grüßen

Christian Hertzog  
Generalsekretär