

## **Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschland zu der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie)**

Nach genauer Überprüfung der Fragestellung in der oben genannten Richtlinie möchten wir derzeit von einer dezidierten Stellungnahme absehen, aber auf folgende Aspekte, die Regelungen über Verbote und Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung betreffen, hinweisen.

### **1. Tarifvertragliche Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung**

Die einschlägigen Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften enthalten eine Regelung zur Verhinderung von Missbrauch bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung (sogenannte Schlecker-Klausel). Diese halten wir für konform mit der europäischen Leiharbeitsrichtlinie. Unsere, unter anderen mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), tarifizierte Formulierung spiegelt sich auch in dem Entwurf eines Gesetzes zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wieder.

Nach den uns vorliegenden Informationen gibt es darüber hinaus aktuell keine nennenswerten tarifvertraglichen Regelungen, die Verbote oder Beschränkungen der Tätigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezüglich ihrer Tätigkeitsausübung enthalten oder diese in einer bestimmten Form kanalisieren. Dies gilt auf der tarifvertraglichen Ebene auch für die Frage der Einschränkung beim Zugang zu Fort- und Weiterbildungen, respektive bei Kinderbetreuungseinrichtungen.

Nach den uns vorliegenden Informationen finden Beschränkungen der Einsatzfähigkeit, insbesondere im Rahmen einer „Quotenregelung“ des Verhältnisses von originär im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern zu Arbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassung auf der betrieblichen Ebene im Wege von Betriebsvereinbarungen und Abreden statt. Die tarifvertragliche Ebene wird dagegen nach unserer Beobachtung, wenn überhaupt, nur selten bemüht, so dass wir für diese Fragestellung keinen Handlungsbedarf sehen.

### **2. Gesetzgeberische Verbote und Einschränkungen (v.a. § 1 b AÜG)**

Nach diesseitiger Ansicht besteht kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf für eine Änderungen des § 1 b AÜG. Ein Grund der Einführung der aktuellen gesetzlichen Regelung war die Befürchtung, es werden originäre Beschäftigungsverhältnisse durch Zeitarbeitsverhältnisse verdrängt, da das Vergütungsniveau zwischen Bauhauptgewerbe und Arbeitnehmerüberlassung stark divergiert.

Ein anderer Grund war die grundsätzliche Zugehörigkeit der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe zu den im Bauhauptbereich bestehenden Sozialkassen, welche nach unserer Meinung aufgrund des Schutzzweckes grundsätzlich ebenso für die Beschäftigten der Zeitarbeit hätte gelten müssen, aber

nach der Rechtslage ausgeschlossen ist . An dieser Situation hat sich zum heutigen Zeitpunkt nichts geändert. Nach unserer Einschätzung liegt damit ein, die Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung rechtfertigender Grund vor, der eine Abweichung von der europäischen Richtlinie zulässt, da lediglich ein willkürliches Entleihungsverbot gegen europarechtliche Vorgaben verstoßen kann, nicht aber ein Verbot, welches auf einem rechtfertigenden Grund basiert.

Sollte im Bauhauptgewerbe die Arbeitnehmerüberlassung zukünftig möglich sein, so ist nach unserer Ansicht gerade auch die Frage der eventuellen Beiträge und Leistungen der einschlägigen Sozialkassen an die Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung, vom Gesetzgeber zwingend mit zu regeln.

Berlin, den 04.11.2010