

Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Arbeit und Soziales  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Telefon: 030 24636-315  
Telefax: 030 24636-120  
E-Mail: [arbeitsrecht@paritaet.org](mailto:arbeitsrecht@paritaet.org)

Unser Zeichen: hss/tack

Datum: 29. September 2016

## **Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (BT-Drucksache 18/9232)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Paritätische Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V. mit insgesamt ca. 10.000 Mitgliedsorganisationen begrüßt das Anliegen des Gesetzesentwurfs, Missbrauch in der Leiharbeit zu unterbinden. Leider stellen wir fest, dass die geplanten Neuregelungen voraussichtlich negative Auswirkungen auf die Arbeit von Integrations- und Beschäftigungsunternehmen haben werden, weil diesen die Nutzung als Instrument zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erheblich erschwert wird und damit die Bemühungen um die Integration und Teilhabe von durch Behinderung, Krankheit oder Langzeitarbeitslosigkeit benachteiligten Menschen konterkariert werden. Wir befürchten, dass Vermittlungs- und längerfristige Beschäftigungschancen für Menschen mit geringerem Leistungsvermögen durch die geplanten Regelungen insgesamt stark eingeschränkt werden.

### **1. Integrations- und Beschäftigungsunternehmen**

In paritätischen Integrations- und Beschäftigungsunternehmen wird das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung in kooperierende Unternehmen genutzt, um Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten Menschen, langzeitarbeitslosen Menschen, aber auch vielen psychisch erkrankten Menschen zu öffnen. Dabei handelt es sich nicht um ein Massengeschäft. Vielmehr ist die Überlassung im Einzelfall sehr konkret auf den Einzelnen oder die Einzelne hinsichtlich Dauer, Tätigkeit, Organisation, notwendiger zusätzlicher Unterstützungsmaßnahmen oder Qualifizierungsmaßnahmen zugeschnitten.

Das Arbeiten im Betrieb im ersten Arbeitsmarkt dient u. a. der Erprobung und Qualifizierung, vor allem aber der Stabilisierung sowohl in sozialer Hinsicht, als auch der Entwicklung und Stärkung der Belastbarkeit. Gerade für psychisch erkrankte Menschen sind längere Stabilisierungsphasen von nicht selten 24 Monaten erforderlich. Bei der Überlassung von Menschen mit erheblicher Lerneinschränkung, geistiger Behinderung oder dauerhafter psychischer Erkrankung ist die intensive Betreuung und Begleitung durch das Integrations- und Beschäftigungsunternehmen mit der Möglichkeit – ggf. auch nur für Krisenzeiten – Umbesetzungen auf andere Arbeitsplätze in anderen Bereichen vorzunehmen auf unbestimmte Dauer erforderlich, um Langzeitarbeitslosigkeit, bzw. eine Aufnahme in einer Werkstatt für Behinderte zu vermeiden.

Die uns angeschlossenen Integrationsfirmen und Beschäftigungsunternehmen sind bisher eher selten tarifgebunden. In der Praxis bestehen oft langjährige Kooperationen mit kleinen und mittleren Unternehmen aus der näheren Umgebung, die oft nicht tarifgebunden sind.

### **Überlassungsdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG - E**

Die geplante Begrenzung der Überlassungsdauer auf 18 Monate nach § 1 Abs. 1b AÜG-E, wie auch die Anrechnungsregelung von Zeiträumen der Überlassung desselben Arbeitnehmers an dasselbe Unternehmen würde diese für die Betroffenen sehr erfolgversprechenden Angebote konterkarieren und ihre Teilhabechancen im 1. Arbeitsmarkt deutlich einschränken.

Nach der geplanten Neuregelung in § 1 Abs. 1 AÜG-E ist eine Verlängerung der Leihdauer an das Vorhandensein einer Bindung des Einsatzbetriebes an eine tarifliche Ausnahmeregelung geknüpft.

Eine fallbezogen vereinbarte Verleihdauer über 18 Monate scheidet mit kooperierenden Firmen von vornherein aus, wenn diese keine Bindung an einen entsprechenden Tarifvertrag haben. Die Integrations- und Beschäftigungsfirmen wären nach der geplanten Neuregelung also künftig ausschließlich auf Kooperationspartner angewiesen, die über entsprechende tarifvertraglich basierte Ausnahmeregelungen verfügen. Es erscheint unwahrscheinlich, dass in der Vielzahl der Branchen, in denen sich Integrations- und Beschäftigungsunternehmen am Markt betätigen (wie z. B. im Gaststättengewerbe, im Bereich der Wäschereidienstleistungen oder im Garten-Landschaftsbau u. a.), jeweils Tarifverträge herangezogen werden könnten, die spezielle Regelungen im Hinblick auf die besondere Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung oder anderen in Integrationsunternehmen enthalten.

Zudem kommen häufiger Unterbrechungen oder Abbrüche von Maßnahmen in diesem Bereich vor. Die Anrechnungsregel verkürzt damit letztlich einen möglichen erneuten Einsatz im selben Betrieb, und damit auch die Chancen der Betroffenen.

Die Integrations- und Beschäftigungsfirmen können aufgrund ihres geringen Tarifbindungsgrades und weil sie in der Regel nicht unter den Geltungsbereich anderer Tarifverträge fallen, keinen Gebrauch von den Ausnahmemöglichkeiten machen, die im Bereich der gemeinnützigen Wohlfahrtspflege den Religionsgesellschaften und ihren

caritativen Einrichtungen aufgrund der Ausnahmen in § 1 Abs. 1 Nr. 1b letzter Satz (Überlassungsdauer) und in 1 § Abs. 3 Nr. 2 c AÜG-E („konzerninterne“ Überlassung) eingeräumt wurden. Auch dies beeinträchtigt die Fortsetzung erprobter erfolgreicher Arbeit unserer in diesem Bereich arbeitenden Mitgliedsorganisationen. Insbesondere bei der Vermittlung oder dem unterstützten Einsatz von Menschen mit teilweise auch dauerhaft geringerem Leistungsvermögen werden viele Vertragsverhältnisse im Bereich der Hilfstätigkeiten frühzeitig beendet werden müssen und sich außerdem die Angebote für diesen Personenkreis deutlich verringern.

### **Lösung: Bereichsausnahme**

**Wir schlagen eine Bereichsausnahme im Rahmen des § 1 Abs. 3 AÜG vor.**

**Die Ausnahme für Überlassungen durch gemeinnützige Integrations- und Beschäftigungsunternehmen, die der Erwerbsintegration von durch Behinderung, Krankheit oder Langzeitarbeitslosigkeit benachteiligten Menschen dienen, würde die an den einzelnen Betroffenen angepassten Integrationsangebote und Maßnahmen wieder erweitern und dem Inklusionsziel gerecht werden.**

Die EU-Richtlinie 2008/104/EG vom 19.11.2008 über Leiharbeit lässt solche Regelungen an prägnanter Stelle in Artikel 1 Abs. 3 ausdrücklich zu:

„(3) Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten beruflichen oder Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.“

**Mindestens aber sollte eine Lösung innerhalb der geplanten Regelungen geschaffen werden, die es Integrations- und Beschäftigungsunternehmen ermöglicht, Flexibilität hinsichtlich der Überlassungsdauer in der Branche zu gewinnen,**

Diese sollte folgende Elemente enthalten:

- Beibehaltung der Erlaubnispflichtigkeit der Überlassungen,
- Befreiung von Einschränkungen zur Überlassungsdauer
- Einführung einer Anzeigepflicht der Überlassungen.

Die Anzeigepflicht ermöglicht der Bundesagentur, ggf. Fehlentwicklungen zu erkennen.

## **2. Andere Überlassungskonstellationen**

Wir haben seinerzeit die in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG geschaffene Privilegierung im Hinblick auf eine gelegentliche Überlassung zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlas-

sung eingestellt und beschäftigt wird, begrüßt, weil diese dazu beiträgt, dass das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung in der sozialen Arbeit, z. B. im Zusammenhang mit der Durchführung von gemeinsamen Projekten, in Anlaufphasen von neuen Projekten oder auch zur Überbrückung von Notsituationen weiterhin unbürokratisch genutzt werden kann. Auch Konzernüberlassungen kommen vor.

Die Überlassung an einen Verein oder ein anderes gemeinnütziges Mitglied, erfolgt regelmäßig im Rahmen der Verfolgung der jeweiligen ideellen Satzungszwecke, die die Beteiligten verfolgen.

Es gibt zuweilen auch zulässige Überlassungen (Gestellungen), die möglicherweise nicht unter die Ausnahmeregelungen in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG-E fallen und die länger als 18 Monate dauern, oder aber auf Dauer angelegt sind. Z.B. gibt es Überlassungen in unserem Mitgliederbereich, die aus der Zeit vor der letzten Gesetzesänderung stammen und in denen equal-pay und equal-treat erfüllt werden. Dort finden die beim Verleiher (Konzernausleihe) geltenden besseren Arbeitsbedingungen (Vergütung nach dem TVöD/TV-L und Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes) Anwendung und nicht die Regelungen aus der Leiharbeitsbranche.

Um solche zulässigen Strukturen durch das Inkrafttreten der neuen Fassung nicht zu beschädigen, bedarf es dringend wenigstens einer Übergangsregelung, die die neuen Regeln erst für nach dem Inkrafttreten des Gesetzes geschlossene Leiharbeitsvereinbarungen zwischen Verleiher und Entleiher sowie Leiharbeitsverträge zur Anwendung bringt.

#### **Lösung: Übergangsregelung**

**Die neuen Regelungen im AÜG gelten erst für nach dem Inkrafttreten geschlossene Leiharbeitsverträge und Überlassungsverträge zwischen Entleiher und Verleiher.**

**Sinnvoll wäre auch eine Verdeutlichung, dass unter § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG-E auch solche Überlassungsverhältnisse fallen, in denen der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes aufgrund arbeitsvertraglicher Anwendung gilt.**

Wir möchten Sie bitten, unsere Vorschläge in Ihren Beratungen zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Werner Hesse  
Geschäftsführer