

iGZ - Petition an

- die Ministerpräsidenten der Bundesländer
- Landeswirtschaftsminister



Bundesrat: Diskussion des Berufsausbildungssicherungsgesetzes

Sehr geehrte Herr / Frau Ministerpräsident/in,

als mitgliederstärkster Arbeitgeberverband der deutschen Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) möchten wir Sie vor den anstehenden Beratungen des Berufsausbildungssicherungsgesetzes im Bundesrat auf die besondere Situation der Branche aufmerksam machen.

1. Maßgebend für die Ausbildungsplatzabgabe ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Umlage nach der Stellenanzahl der jeweils beschäftigten Mitarbeiter erhoben wird. Die Personaldienstleistung „Zeitarbeit“ weist die Besonderheit auf, dass die überwiegende Zahl der Mitarbeiter bei den Kundenunternehmen bzw. Einsatzbetrieben tätig sind. Die Unternehmen der Zeitarbeit nehmen ihre Verantwortung bei der Ausbildung junger Menschen wahr, indem sie vielfach Ausbildungsplätze in den Verwaltungen ihrer Niederlassungen anbieten. Die Zeitarbeit kann diese Ausbildungsplätze jedoch nicht für die Stellen anbieten, wo die Mitarbeiter in Kundenunternehmen tätig sind. Deshalb sollte als Referenzgröße für die Ausbildungsplatzabgabe keinesfalls die Gesamtmitarbeiterzahl herangezogen werden, sondern, wenn überhaupt, nur die intern bei Zeitarbeitunternehmen beschäftigten Personen (Stammmitarbeiter). In der Regel sind Zeitarbeitunternehmen zur Vermittlung fachlicher Fähigkeiten im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auch gar nicht in der Lage. Ein Zeitarbeitunternehmen müsste nach der im Gesetzentwurf vorgesehenen Berechnungsmethode häufig mehr junge Menschen ausbilden als es selbst intern beschäftigt. Das BBiG schreibt vor, dass ein ausbildender Betrieb auch ausbildungsfähig sein muss. Geeignetes Personal mit fachlicher Eignung zur Ausbildung junger Menschen ist in der Regel nur im Bereich der Ausbildung von Kaufleuten in Büroberufen vorhanden. Auch scheitert der Wille zur Ausbildung allein schon an den räumlichen Kapazitäten. Ein „angemessenes Verhältnis“ zwischen der Anzahl der Auszubildenden und der Zahl der beschäftigten Fachkräfte kann von Zeitarbeitunternehmen demnach nicht gewährleistet werden.

Im Übrigen ist es rechtlich nicht zulässig, Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung auszubilden. Der Gesetzgeber definiert deutlich den Status eines Leiharbeitnehmers und sieht Ausbildungsverhältnisse im Rahmen der Zeit- und Leiharbeit nicht vor. Auszubildende sind zwar Arbeitnehmer; die praktische Tätigkeit von Auszubildenden muss jedoch nach § 6 Abs. 2 BBiG ausschließlich Ausbildungszwecken dienen, sie darf gerade nicht zur Arbeitsleistung erfolgen. Ein für die Arbeitnehmerüberlassung konstitutives Merkmal wäre daher bei derartigen Ausbildungsverhältnissen nicht erfüllt. Rein praktisch ginge dies auch nicht, da weder das Kundenunternehmen noch das Zeitarbeitunternehmen die ausbildungsrechtlichen Pflichten bei einer sektoralen Aufspaltung des Ausbildungsverhältnisses übernehmen könnte. Und wem sollte der Auszubildende letztendlich zugeordnet werden? Dem Zeitarbeitunternehmen, dem der Auszubildende arbeitsrechtlich zuzuordnen ist; oder dem Kundenbetrieb, der die praktische Ausbildung durchführt?

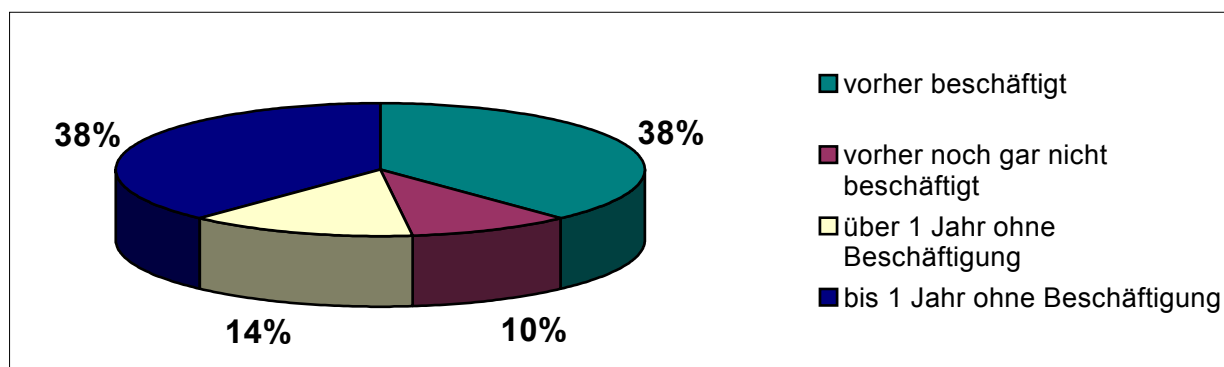
2. Dass sich auch Bundesregierung der Tatsache bewusst war und ist, dass Zeitarbeitsbetriebe nicht in dem im Gesetz vorgesehenen Ausmaß ausbilden können, zeigt insbesondere die nach den Ausschussberatungen vom Bundestag jetzt eingefügte Ausnahmeregelung für die Personalservice Agenturen (PSA). Diese PSAen arbeiten prinzipiell genauso wie die traditionellen Zeitarbeitsunternehmen – mit dem entscheidenden Unterschied, dass die PSAen staatlich Subventionen erhalten. Eine Voraussetzung für den Betrieb einer PSA ist die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Der einzig wesentliche Unterschied liegt darin, dass PSA mit Subventionen Arbeitsuchende mit Hilfe der Zeitarbeit in Beschäftigung bringen sollen und die „klassische“ Zeitarbeit nunmehr seit Jahren ohne Subventionen mehr als 60 % vormals Arbeitsuchende als Zeitarbeitnehmer beschäftigen. Wenn für PSA eine Sonderregelung getroffen werden sollte, muss diese gleichermaßen auch für die Zeitarbeitbranche gelten. Ansonsten muss damit gerechnet werden, dass der zuvor genannte, für den Arbeitsmarkt positive Effekt deutlich rückläufig sein wird.

Begründungen der Bundesregierung zur Befreiung von Personal - Service - Agenturen von der Abgabeverpflichtung nebst iGZ - Kommentar:

Bundesregierung: Nach Satz 1 Nr. 4 sind darüber hinaus auch Arbeitgeber von der Abgabepflicht befreit, soweit sie Personal-Service-Agenturen im Sinne des § 37c des Dritten Buches Sozialgesetzbuch betreiben. Die vermittlungsorientierte Leiharbeit kann für Arbeitslose eine Brücke zum ersten Arbeitsmarkt bilden. Die Personal-Service-Agenturen, die als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen sollen, nutzen diesen Effekt und bieten eine Chance zum Einstieg ins Berufsleben.“

iGZ – Kommentar:

Auch die nicht – subventionierte Zeitarbeit bietet für viele Arbeitslose (2003: ca. 60 %!) statistisch nachgewiesen eine neue Chance, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Wer also wie hier als Gesetzgeber Gleiches ohne triftigen Sachgrund ungleich behandelt, verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes.



Bundesregierung: Im Unterschied zur konventionellen, gewerblichen Leiharbeit zielen die Personal - Service - Agenturen jedoch auf den dauerhaften Verbleib ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Entleihunternehmen ab. Insoweit wird also eine endgültige Übernahme durch den Entleiher bzw. die Einmündung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beim Entleiher oder dritten Arbeitgebern angestrebt.

iGZ – Kommentar:

Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass von den Zeitarbeitnehmern die interessanten, abwechslungsreichen Tätigkeiten, die qualifikatorische Weiterbildung und größeren Freiheiten im Rahmen der Zeitarbeit sowie das sichere und unbefristete Arbeitsverhältnis und die damit verbundene Vermeidung der Arbeitslosigkeit die wesentlichen Motive für die Wahl dieser Beschäftigungsform sind. Dies kann wohl als Indiz für einen erheblichen Anteil von Zeitarbeitern gewertet werden, das die Leiharbeit als optimale Beschäftigungsform angesehen wird. Auf der anderen Seite wird mit Hinweis auf Kontaktsuche zu Unternehmen und Vermeidung langwieriger Stellensuche eine Festanstellung im Entleihunternehmen angestrebt. Dies erklärt sich daraus, dass Entleiher sehr kurzfristig und komplikationslos die Beschäftigung beenden können und für Leiharbeitnehmer grundsätzlich die Unsicherheit bzw. Ungewissheit über ihre zukünftige Beschäftigung besteht.

Zeitarbeiter nutzen diese Beschäftigungsform strategisch auch zur Kontaktaufnahme zu Unternehmen, um so möglicherweise in eine neue Festbeschäftigung zu gelangen. Diese Übernahmen bei den Kundenbetrieben erfolgen je nach Einsatzsparte zwischen 25 % - 50 % (sog. „Klebeeffekt der Zeitarbeit“). Die bisherigen IAB – Untersuchungen dokumentieren, dass nach einem Jahr PSA – Erfahrungen der dortige „Klebeeffekt“ wesentlich geringer ist.

Auch aus diesem Grund ist die Gesetzesbegründung zur Ausnahme der Abgabepflicht für Personal – Service – Agenturen willkürlich, rein politisch motiviert und nicht nachvollziehbar. Denn die PSA - Integrationsaufgabe von „schwer vermittelbaren Arbeitslosen“ wird ja bereits durch die öffentliche Subventionierung dotiert. Sie erhalten hierfür von der Bundesagentur für Arbeit einen degressiv

gestalteten monatlichen Pauschalbetrag und für den Fall der Einmündung in ein Arbeitsverhältnis bei einem Entleiher eine ebenfalls degressive Erfolgsprämie. Der monatliche Pauschalbetrag wird in den ersten drei Monaten in Höhe des vollen vereinbarten Grundbetrages gezahlt und sinkt danach auf zunächst 75 % und nach sechs Monaten auf 50 % dieses Grundbetrages. Die Vermittlungsprämie beträgt in den ersten drei Monaten 200 % des Grundbetrages, für eine Vermittlung zwischen dem vierten und sechsten Monat 150 % und nach dem sechsten Monat 100 % des Grundbetrages. Dabei wird die Vermittlungsprämie in zwei Tranchen gezahlt. Die erste nach Aufnahme eines auf mindestens drei Monate angelegten versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, die zweite nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten. Mit den gleichen Argumenten könnte man etwa eine PSA – Steuerbefreiung rechtfertigen, eine PSA - Ausnahme von der VBG - Beitragspflicht ins SGB schreiben, eine Nicht-Anwendung des „Tarifzwanges“ für die PSA - Beschäftigten vorsehen etc.

Wir bitten Sie, die Argumente des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen – iGZ e.V. bei der Beratung des Berufsausbildungssicherungsgesetz im Bundesrat zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

RA Werner Stolz
iGZ - Bundesgeschäftsführer