

Antrag

der Abg. Dr. Erik Schweikert u. a. FDP/DVP

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Bundratsinitiative zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen,

I. zu berichten,

1. welche Bedeutung die Landesregierung der Zeitarbeit für die Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beimisst;
2. wie die Landesregierung die Möglichkeiten für Arbeitnehmer, durch Zeitarbeit einen leichteren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhalten, bewertet und ob ihr Zahlen vorliegen, in welchem Ausmaß Arbeitssuchende in Baden-Württemberg durch Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten;
3. wie die Landesregierung die Auswirkungen des am 1. April 2017 novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für Unternehmen und über Zeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer in Baden-Württemberg beurteilt;
4. ob die Landesregierung das novellierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in vollem Umfang für richtig und insbesondere im Hinblick auf den angestrebten Schutz des Arbeitnehmers vor Missbrauch für effektiv hält oder einzelne Bestimmungen bemängelt;
5. wie die Landesregierung die Kritik an der auf 18 Monate festgelegten Überlassungshöchstdauer und generell am zusätzlichen bürokratischen Aufwand durch das novellierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz seitens der Wirtschaft in Baden-Württemberg bewertet;
6. ob die Landesregierung Informationen über negative Auswirkungen des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf das Zustandekommen von Zeitarbeitsverträgen besitzt;

Eingegangen: 13.03.2018/Ausgegeben: 13.04.2018

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

7. ob die Landesregierung anstrebt, auf die von CDU und SPD bei der Ausgestaltung des Koalitionsvertrags festgehaltene Evaluierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit eigenen Vorschlägen Einfluss zu nehmen;
 8. welchen Änderungsbedarf die Landesregierung hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes sieht, um dem Wunsch nach Vereinbarung von Familie und Beruf sowie den heutigen Arbeitsbedingungen gerecht zu werden, für deren Flexibilisierung insbesondere die Digitalisierung völlig neue Möglichkeiten eröffnet;
 9. ob die Landesregierung die im Koalitionsvertrag von CDU und SPD vorgesehenen Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit für ausschließlich tarifgebundene Unternehmen für ausreichend hält, obwohl dadurch zahlreiche nicht-tarifgebundene Unternehmen und Arbeitnehmer von den daraus entstehenden Chancen ausgeschlossen wären;
 10. wie die Landesregierung ihre gegebenenfalls differierenden Vorstellungen eines zweckdienlichen Arbeitszeitgesetzes auf Bundesebene einbringen will;
 11. mit welcher Begründung außerhalb der gesetzlichen Regelung nach § 5 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) es gerechtfertigt ist, dass die Elf-Stunden-Ruhepausen-Regelung nicht auch für Ministerpräsidenten oder Landesminister gilt;
 12. inwieweit sie damit rechnet, dass es bei identischen arbeitszeitlichen Regelungen für alle Berufsgruppen im Rahmen von Sondierungs- und Koalitionsverhandlungen regelmäßig zu Verstößen durch die oben genannten Gruppen kommt;
 13. inwieweit es Verstöße gegen diese Regelung von Mitarbeitern der Landesvertretung von Baden-Württemberg bzw. sonstigen Dienstleistern im Rahmen der Jamaika-Sondierungen gegeben hat;
 14. falls ja, inwiefern sich bezüglich der arbeitszeitrechtlichen Regelungen die Bewirtung und Versorgung von Gästen in der Landesvertretung von anderen Veranstaltungen, beispielsweise Hochzeitsgesellschaften oder ähnliches in Gastronomiebetrieben, unterscheidet;
 15. ob sie Verstöße gegen die Ruhepausen-Regelung auf Veranstaltungen der Landesministerien ausschließen kann;
- II.
1. über den Bundesrat eine Initiative einzubringen, mit dem Ziel, überflüssige Regeln des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wieder rückgängig zu machen;
 2. über den Bundesrat eine Initiative einzubringen, um ein den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt entsprechendes Arbeitszeitgesetz mit den gebotenen Flexibilisierungen auf Bundesebene zu initiieren.

12. 03. 2018

Dr. Schweickert, Reich-Gutjahr, Dr. Rülke,
Haußmann, Dr. Goll, Keck FDP/DVP

Begründung

Die Zeitarbeit hat sich als wichtiges Instrument erwiesen, um Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die FDP/DVP-Landtagsfraktion ist daher der Auffassung, dass dieses Arbeitsmodell fortwährend mit sinnvollen gesetzlichen Rahmenbedingungen begleitet werden muss. Zu beachten ist dabei stets der Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer, denen eine Anstellung unter fairen Bedingungen zusteht, und den Unternehmen, denen durch die Zeitarbeit erleichtert wird, auch auf kurz- und mittelfristige Anforderungen des Wettbewerbs zu reagieren. Die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 1. April 2017 hatte zum Ziel, Missbrauch bei der Zeitarbeit vorzubeugen. Aus der Umsetzung dieses für sich berechtigten Anliegens ergaben sich jedoch auch unnötige Regulierungen und generell ein Anstieg des bürokratischen Aufwands. So gab es beispielsweise bereits auf tariflicher Ebene Lösungsansätze, um den Lohn der Zeitarbeitenden bei längeren Einsätzen an den der Stammbeslegschaft anzugleichen (Equal Pay). Da CDU und SPD durch die im Koalitionspapier festgehaltene Evaluierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Bereitschaft gezeigt haben, die Bestimmungen noch einmal zu überdenken, ist es seitens der Landesregierung geboten, dies durch sinnvolle Vorschläge zu begleiten. Es ist Aufgabe der Politik, auf eine sich wandelnde Arbeitswelt mit einer adäquaten Gesetzgebung zu reagieren. Ebenso wie Unternehmen immer flexibler agieren müssen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten zu können, verfolgen auch die Arbeitnehmer das legitime Interesse einer selbstbestimmteren Arbeitszeitgestaltung und flexibleren Lebensplanung. Die gesetzgeberischen Maßnahmen, die vor diesem Hintergrund erforderlich erscheinen, sollen mit diesem Antrag beleuchtet werden.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 9. April 2018 Nr. 24-5650.01/2/1 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration, dem Ministerium der Justiz und für Europa und dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz zu dem Antrag wie folgt Stellung.

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen,
I. zu berichten,*

1. welche Bedeutung die Landesregierung der Zeitarbeit für die Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beimisst;

Zu I. 1.:

Zeitarbeit ist eine etablierte Form des flexiblen Personaleinsatzes. Sie bietet Unternehmen Möglichkeiten zur Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen. Damit können Wettbewerbspositionen verbessert und Marktanteile ausgebaut werden, die in einer globalisierten Welt, in der es immer mehr darauf ankommt, schnell auf Nachfrageimpulse oder Produktionsänderungen reagieren zu können, eine besondere Bedeutung besitzen. Zeitarbeit verringert die Such- und Fluktuationskosten bei der Personalgewinnung. Zugleich kommt ihr eine besondere arbeitsmarktpolitische Bedeutung zu, indem sie auch die Heranführung geringqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ermöglicht. Zeitarbeit ist daher grundsätzlich unter den sich verändernden Rahmenbedingungen ein unverzichtbares Instrument für dynamische Arbeitsmärkte, in denen gesamtwirtschaftliches Wachstum schnell in spürbaren Beschäftigungsaufbau münden soll.

2. *wie die Landesregierung die Möglichkeiten für Arbeitnehmer, durch Zeitarbeit einen leichteren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhalten, bewertet und ob ihr Zahlen vorliegen, in welchem Ausmaß Arbeitsuchende in Baden-Württemberg durch Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten;*

Zu I. 2.:

Nach der von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Statistik „Abgang und Verbleib von Arbeitslosen in Beschäftigung“ wurden von den Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg im Jahr 2017 in Baden-Württemberg 42.850 Personen, die zuvor arbeitslos gemeldet waren, in Betriebe mit Arbeitnehmerüberlassung vermittelt.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hat im Kurzbericht 19/2016 den kausalen Effekt der Zeitarbeit auf die Dauer vom Beginn der Arbeitslosigkeit bis zum Übergang in andere Beschäftigung untersucht. Die dortigen Ergebnisse zeigen, dass der Gesamteffekt für die meisten Gruppen positiv ist, sofern die Beschäftigung im Zeitarbeitssektor nicht zu lange andauert. Leiharbeiter können ihr sog. „Humankapital“ erhalten, Qualifikationen erwerben oder Netzwerke aufbauen, was bei der Suche nach einer Beschäftigung behilflich sein kann. Gerade für Ausländer sind die in dieser Zeit erworbenen Sprachkenntnisse und Kontakte, das Kennenlernen der deutschen Unternehmenskultur oder der Abbau von Informationsunsicherheiten (z. B. falls im Ausland erworbene Abschlüsse von Unternehmen schwer einschätzbar sind) von Vorteil. Über diese Kanäle kann dann auch die Suche nach einem Arbeitsverhältnis außerhalb der Branche besser gelingen. Vor diesem Hintergrund bewertet die Landesregierung die mit der Zeitarbeit verbundenen Effekte zur Integration in den Arbeitsmarkt grundsätzlich positiv.

3. *wie die Landesregierung die Auswirkungen des am 1. April 2017 novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für Unternehmen und über Zeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer in Baden-Württemberg beurteilt;*

Zu I. 3.:

Aus Sicht der Landesregierung ist die Zeitarbeit ein etabliertes Instrument auf dem Arbeitsmarkt. Es schafft den Unternehmen Flexibilität und bietet besonders gering Qualifizierten Einstiegsmöglichkeiten. Die Tarifvertragsparteien haben zudem Gestaltungsmöglichkeiten auch für diese Arbeitsform. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz besitzt auch eine Schutzfunktion für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese werden erfüllt, ohne die mit der Zeitarbeit verbundenen Chancen zu verbauen. Diesen Ansprüchen wurde das am 1. April 2017 novellierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gerecht. Die mit der Neuregelung verbundenen Änderungen waren sowohl für Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Praxis gut umsetzbar. Negative Wirkungen wurden nicht bekannt.

4. *ob die Landesregierung das novellierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in vollem Umfang für richtig und insbesondere im Hinblick auf den angestrebten Schutz des Arbeitnehmers vor Missbrauch für effektiv hält oder einzelne Bestimmungen bemängelt;*

Zu I. 4.:

Die Landesregierung hat die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mitgetragen und sieht hinsichtlich der dort enthaltenen Neuregelungen keinen Handlungsbedarf.

5. *wie die Landesregierung die Kritik an der auf 18 Monate festgelegten Überlassungshöchstdauer und generell am zusätzlichen bürokratischen Aufwand durch das novellierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz seitens der Wirtschaft in Baden-Württemberg bewertet;*

Zu I. 5.:

Mit den Neuregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde u. a. eine gesetzliche arbeitnehmerbezogene Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt, von der durch Tarifverträge der Einsatzbranche abgewichen werden kann. Dadurch bleiben die tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten gewahrt und der Einsatz von Zeitarbeit wurde nicht wesentlich erschwert, ohne die Arbeitsmarktchancen für die Arbeitnehmer zu beeinträchtigen. In verschiedenen Tarifbereichen haben die Tarifvertragsparteien von den Tariföffnungsklauseln Gebrauch gemacht.

Der zusätzliche bürokratische Aufwand durch die Einführung der Überlassungshöchstdauer erscheint nach bisheriger Einschätzung der Landesregierung eher überschaubar. Auch vonseiten der Wirtschaft wurden gegenüber der Landesregierung Klagen einer erheblichen Zunahme des bürokratischen Aufwands bisher nur sehr zurückhaltend vorgetragen. Die Landesregierung wird die weitere Entwicklung sorgfältig beobachten.

6. *ob die Landesregierung Informationen über negative Auswirkungen des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf das Zustandekommen von Zeitarbeitsverträgen besitzt;*

Zu I. 6.:

Der Landesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

7. *ob die Landesregierung anstrebt, auf die von CDU und SPD bei der Ausgestaltung des Koalitionsvertrags festgehaltene Evaluierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit eigenen Vorschlägen Einfluss zu nehmen;*

Zu I. 7.:

Die Landesregierung wird das Evaluationsverfahren auf Bundesebene eng begleiten und, sollte sich hierbei Bedarf für ein Tätigwerden ergeben, diesem selbstverständlich auch nachkommen.

8. *welchen Änderungsbedarf die Landesregierung hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes sieht, um dem Wunsch nach Vereinbarung von Familie und Beruf sowie den heutigen Arbeitsbedingungen gerecht zu werden, für deren Flexibilisierung insbesondere die Digitalisierung völlig neue Möglichkeiten eröffnet;*

Zu I. 8.:

Die Regierungsparteien im Land haben sich in der Koalitionsvereinbarung darauf verständigt, den Wünschen der Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitsouveränität auf der einen Seite und den Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber auf der anderen Seite Rechnung zu tragen. Eine sinnvolle Maßnahme kann hier eine weitgehende Flexibilisierung der täglich festgelegten Höchstarbeitszeit durch tarifliche Vereinbarungen sein. Was darüber hinaus im verfassungsrechtlichen Rahmen möglich ist, um den durch Digitalisierung und flexible Arbeitszeitmodelle geänderten Arbeitsbedingungen passgenau Rechnung zu tragen, ist mit Augenmaß zu prüfen. Dabei ist dafür Sorge zu tragen, dass der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht zu kurz kommt.

9. ob die Landesregierung die im Koalitionsvertrag von CDU und SPD vorgesehenen Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit für ausschließlich tarifgebundene Unternehmen für ausreichend hält, obwohl dadurch zahlreiche nicht-tarifgebundene Unternehmen und Arbeitnehmer von den daraus entstehenden Chancen ausgeschlossen wären;

Zu I. 9.:

Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD auf Bundesebene ist vereinbart, eine Tariföffnungsklausel zur Schaffung von sogenannten „Experimentierräumen“ zur Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen einzuführen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden. Eine solche Öffnung für tarifliche Flexibilisierung wird aus Sicht der Landesregierung grundsätzlich begrüßt. Wenn die Tarifvertragsparteien im Rahmen gesetzlicher Grenzen zu passgenauen und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Branchen zugeschnittenen Lösungen im Wege der Verhandlung kommen, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass auch die Belange des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei hinreichend berücksichtigt werden.

Was darüber hinaus im verfassungsrechtlichen Rahmen möglich ist, um eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit zu ermöglichen, ist mit Augenmaß zu prüfen.

10. wie die Landesregierung ihre gegebenenfalls differierenden Vorstellungen eines zweckdienlichen Arbeitszeitgesetzes auf Bundesebene einbringen will;

Zu I. 10.:

Wie bereits in Ziffer 9 dargelegt, ist im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD auf Bundesebene vereinbart, eine Tariföffnungsklausel zur Schaffung von sogenannten „Experimentierräumen“ zur Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen einzuführen. Im Rahmen dieses Gesetzesvorhabens wird die Landesregierung Gelegenheit haben, ihre Vorstellungen zur Arbeitszeitflexibilisierung im Bundesrat einzubringen.

11. mit welcher Begründung außerhalb der gesetzlichen Regelung nach § 5 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) es gerechtfertigt ist, dass die Elf-Stunden-Ruhepausen-Regelung nicht auch für Ministerpräsidenten oder Landesminister gilt;

Zu I. 11.:

Der Ministerpräsident sowie Landesministerinnen und Landesminister sind nicht Beamtinnen und Beamte, sondern stehen gemäß § 1 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Regierung (Ministergesetz) in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Land Baden-Württemberg. Sie sind daher auch nicht den Arbeitszeitvorschriften des Landesbeamtengesetzes und der zugehörigen Verordnung unterworfen.

Inhaltlich begründet werden kann diese Nichtanwendung damit, dass Mitglieder der Landesregierung keinen Weisungen hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitszeit unterworfen sind und diese frei einteilen können. Sie bedürfen daher – ebenso wenig wie Selbstständige – keiner gesetzlichen Schutzvorschriften. Aufgrund vergleichbarer Überlegungen finden gemäß § 18 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes beispielsweise auch auf leitende Angestellte, Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter im öffentlichen Dienst und Chefärztinnen und Chefarzte keine Anwendung.

12. inwieweit sie damit rechnet, dass es bei identischen arbeitszeitlichen Regelungen für alle Berufsgruppen im Rahmen von Sondierungs- und Koalitionsverhandlungen regelmäßig zu Verstößen durch die oben genannten Gruppen kommt;

Zu I. 12.:

Da die arbeitszeitrechtlichen und beamtenrechtlichen Regelungen für die verschiedenen Beteiligten an solchen Verhandlungen jeweils differenziert sind und gegebenenfalls innerhalb dieser Regelungen weitere Ausnahmen greifen können, ist nicht ersichtlich, inwiefern es bei Sondierungs- und Koalitionsverhandlungen regelmäßig zu Verstößen kommen sollte. Starre einheitliche arbeitszeitrechtliche Regelungen für alle Berufsgruppen und Tätigkeiten – wie es die Frage zu suggerieren scheint – existieren nicht und wären auch offensichtlich nicht sachgerecht.

13. inwieweit es Verstöße gegen diese Regelung von Mitarbeitern der Landesvertretung von Baden-Württemberg bzw. sonstigen Dienstleistern im Rahmen der Jamaika-Sondierungen gegeben hat;

14. falls ja, inwiefern sich bezüglich der arbeitszeitrechtlichen Regelungen die Bewirtung und Versorgung von Gästen in der Landesvertretung von anderen Veranstaltungen, beispielsweise Hochzeitsgesellschaften oder ähnliches in Gastronomiebetrieben, unterscheidet;

Zu I. 13. und I. 14.:

Die Einhaltung der geltenden arbeitszeitrechtlichen Vorschriften liegt in der Verantwortung der jeweiligen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. des jeweiligen Dienstherrn. Dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau liegen keine Erkenntnisse über Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche oder beamtenrechtliche Vorschriften während der sogenannten Jamaika-Sondierungen vor.

15. ob sie Verstöße gegen die Ruhepausen-Regelung auf Veranstaltungen der Landesministerien ausschließen kann;

Zu I. 15.:

Die Einhaltung der geltenden arbeitszeitrechtlichen Vorschriften liegt in der Verantwortung der jeweiligen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehungsweise des jeweiligen Dienstherrn. Im eigenen Verantwortungsbereich hält die Landesregierung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, arbeitszeitrechtliche Vorschriften einzuhalten.

II.

1. über den Bundesrat eine Initiative einzubringen, mit dem Ziel, überflüssige Regeln des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wieder rückgängig zu machen;

Zu II. 1.:

Die Landesregierung sieht der im Koalitionsvertrag der Bundesregierung angekündigten Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2020 mit Interesse entgegen. Für eine Bundesratsinitiative zur Änderung des zum 1. April 2017 novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sieht die Landesregierung keine Veranlassung.

2. über den Bundesrat eine Initiative einzubringen, um ein den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt entsprechendes Arbeitszeitgesetz mit den gebotenen Flexibilisierungen auf Bundesebene zu initiieren.

Zu II. 2.:

Der im Koalitionsvertrag der Bundesregierung angekündigte Gesetzentwurf zur Einführung einer Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz ist abzuwarten. Im Rahmen dieses Gesetzesvorhabens wird die Landesregierung Gelegenheit haben, dazu in geeigneter Weise Stellung zu nehmen.

In Vertretung

Eisenmann

Ministerialdirigent