

Tagungsbericht
der 6. Ortstagung Stuttgart am 2. November 2011
„Leiharbeit nach der Reform des AÜG: Risiken und Chancen“.

Begrüßung

Am 2. November 2011 fand in Stuttgart die 6. Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e. V. statt, die dieser zusammen mit der Landesvereinigung baden-württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. und dem DGB-Bezirk Baden-Württemberg veranstaltete. Die Tagung widmete sich dem Thema **„Leiharbeit nach der Reform des AÜG: Risiken und Chancen“**.

Dr. Eberhard Natter, Präsident des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, begrüßte die rund 200 Teilnehmer der Veranstaltung und bedankte sich zunächst für die Zurverfügungstellung der Räumlichkeiten durch die Baden-Württemberg Bank Stuttgart. Nach einer knappen Darstellung der aktuellen Lage der Arbeitsgerichtsbarkeit in Baden-Württemberg führte *Natter* in die Thematik der Ortstagung ein. Hierbei wies er auf den gesetzgeberischen Zweck der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vom 28. April 2011 hin, in Umsetzung europarechtlicher Vorgaben den missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit zu verhindern, die Stellung der einzelnen Leiharbeiter zu stärken und gleichzeitig durch die Beibehaltung von größtmöglicher Flexibilität für die Unternehmen einen Beitrag zur Stabilität des Arbeitsmarktes zu leisten.

Als Vertreter des Vorstands der Baden-Württemberg Bank begrüßte im Anschluss daran Herr *Dr. Peter M. Haid* die Teilnehmer und wünschte diesen einen anregenden und intensiven Austausch im Rahmen der Tagung.

Sodann übergab *Natter* das Wort an Herrn Rechtsanwalt *Dieter Stang* (IG METALL), der ein erstes Impulsreferat zur Thematik **„Leiharbeit aus Sicht der Gewerkschaft: wirklich ein notwendiges Übel?“** hielt. *Stang* wies eingangs darauf hin, dass es sich bei dem AÜG um eines der handwerklich wohl schlechtesten Gesetze der Bundesrepublik Deutschland handele. Vor diesem Hintergrund wolle er sich mit seinem Referat schwerpunktmäßig der Frage widmen, ob Leiharbeiter auch nach der Novelle des AÜG noch auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden dürften.

Entwicklung der Leiharbeit und Arbeitsbedingungen

Einleitend stellte *Stang* die Entwicklung der Leiharbeit seit dem Jahr 1994 dar, wonach die Anzahl an Leiharbeitnehmern von anfänglich 138.000 auf 873.000 im April 2011 angewachsen sei. Dieser

Umstand sei aus seiner Sicht nicht problematisch, wenn es sich jeweils um Dauerarbeitsverhältnisse mit normaler Vergütung handelte. Gerade dies sei jedoch nicht der Fall, da viele Leiharbeitsverträge häufig für die Dauer eines Einsatzes bei einem Entleiher befristet seien. Zudem würden 56 % der Leiharbeitsverhältnisse innerhalb der ersten drei Monate enden und nur 10 % länger als ein Jahr Bestand haben. Eine unmittelbare Übernahme durch den Entleiher erfolge sogar in weniger als 10 % der Fälle, so dass die Leiharbeit nicht als „Sprungbrett“ in den ersten Arbeitsmarkt fungiere. Ein Vergleich der Arbeitsbedingungen z. B. von Facharbeitern und ungelernten Arbeitern der Metallindustrie zeige darüber hinaus, dass Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den bei dem jeweiligen Entleiher direkt beschäftigten Arbeitnehmern weniger als die Hälfte verdienten.

Umsetzung der EU-Richtlinie in deutsches Recht

Durch das zum 1. Dezember geänderte AÜG seien auch zukünftig keine relevanten Änderungen bei der Vergütung von Leiharbeitnehmern zu erwarten. Der Grundsatz „gleiche Arbeit für gleiches Geld“ sei bezüglich der Leiharbeitsverhältnisse nicht verankert worden.

Schwerpunktmäßig wolle er sich der Frage widmen, inwieweit Leiharbeit zukünftig auf eine rein „vorübergehende“ Überlassung beschränkt sei und welche Folgen ein Verstoß hiergegen habe. So sei die Vorgabe der rein „vorübergehenden“ Überlassung bereits in Artikeln 1 und 3 der EU-Richtlinie mehrfach vorgegeben. Ziel der Richtlinie sei dabei vor dem Hintergrund des Flexibilisierungsbedarfes der Unternehmen nicht nur der Schutz von Leiharbeitnehmern, sondern auch die Verhinderung von deren Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen. Dem sei der deutsche Gesetzgeber nachgekommen, indem er die rein „vorübergehende“ Überlassung von Leiharbeitnehmern in der Neufassung des § 1 AÜG geregelt habe

Auslegung des Begriffes der „vorübergehenden“ Überlassung

Stang zeigte sodann auf, wie der Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung aus seiner Sicht auszulegen sei. Die Heranziehung der Gesetzesmaterialien zeige dabei, dass keine starren Höchstüberlassungsfristen geregelt werden sollten, wohl aber die Verhinderung eines dauerhaften Einsatzes bei dem jeweiligen Entleiher. Insbesondere die Begründung des Gesetzentwurfs vom 2. September 2010 zeige, dass sich der Gesetzgeber an den Befristungsgründen des § 14 TzBfG orientiert habe.

Eine direkte Übertragung der bisherigen Rechtsprechung zur Konzernleihe sei nicht möglich, da das BAG die zeitlich relativ weitgehende Auslegung des Begriffes „vorübergehend“ mit der geringen Schutzbedürftigkeit bei einem Verleih im Konzern begründet habe. In einigen Entscheidungen

zur Konzernleihe habe das BAG allerdings einen Zusammenhang mit dem Befristungsrecht und den Sachgründen einer Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG hergestellt.

Nach seiner Auffassung sei eine Übertragung der Rechtsprechung zu dem Sachgrund des nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfes an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 TzBfG auf das AÜG sachgerecht. Hierfür hätten sich auch bereits gewichtige Stimmen in der Literatur ausgesprochen. Daraus zog *Stang* den Schluss, dass ein Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen ausgeschlossen sei und deren Einsatz ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Sinne von § 14 Abs.1 Satz 2 Nrn. 1 und 3 TzBfG generell unzulässig sei.

Konsequenzen eines Verstoßes gegen eine nur „vorübergehende“ Überlassung

Stang wies weiter darauf hin, dass nach der Vorgabe der EU-Richtlinie Sanktionen bei einem Verstoß durch die Mitgliedstaaten zwingend einzuführen seien, wobei diese wirksam, angemessen und abschreckend sein müssten. Mangels gesetzlicher Regelung komme die (analoge) Anwendung von Strafvorschriften nicht in Betracht. Auch ein Widerruf der Erlaubnis für den Verleiher sei nicht zielführend, da dem Verleiher die insoweit maßgeblichen Details hinsichtlich eines vorübergehenden oder dauerhaften Bedarfes beim Entleiher regelmäßig gar nicht bekannt seien.

Eine wirksame Sanktion liege jedoch in der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher nach § 10 AÜG. Dies sei eine Konsequenz, die sich aus §§ 10, 9 AÜG i. V. m. der Neuregelung in § 1 Abs. 1 AÜG und der darin normierten „vorübergehenden“ Überlassung ergebe. Danach liege bei einem Einsatz eines Leiharbeitnehmers auf einem Dauerarbeitsplatz keine rechtlich zulässige Überlassung vor. Es liege deshalb eine Überlassung ohne Genehmigung vor, was die Folgen des § 10 AÜG auslöse. Diese begrüßenswerte Sanktion werde bereits in der Literatur diskutiert. Die frühere Rechtsprechung des BAG vom 28.6.2000 stehe dem nicht entgegen, da das BAG die Begründung eines Arbeitsverhältnisses damals nur für den Fall einer vermuteten Arbeitsvermittlung gem. § 1 Abs. 2 AÜG abgelehnt habe, während die Beschränkung auf eine nur „vorübergehende“ Überlassung nun im Zusammenhang mit der Genehmigungsfähigkeit geregelt sei. Zudem fordere die EU-Richtlinie abschreckende Sanktionen, die nur durch eine entsprechende Auslegung des AÜG erreicht werden könne.

Ausblick auf Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen

Aus den aufgezeigten Folgen der Neuregelungen im AÜG zog *Stang* sodann differenzierte Schlussfolgerungen für die künftigen Handlungsmöglichkeiten der betroffenen Akteure.

Da der einzelne Leiharbeitnehmer häufig sowieso kein Dauerarbeitsverhältnis bei dem Verleiher habe, könne dieser ohne großes Risiko auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher klagen.

Der Betriebsrat des Entleihers habe die Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung zur Einstellung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG, da die nicht nur „vorübergehende“ Überlassung einen Gesetzesverstoß darstelle. Hinzu komme die Möglichkeit der gerichtlichen Feststellung, dass bestimmte, nur für die Stammbesellschaft geltende Betriebsvereinbarungen auch auf (angebliche) Leiharbeitnehmer anzuwenden seien. Ein besonderer Vorteil derartiger arbeitsgerichtlicher Beschlussverfahren sei der dort zur Anwendung kommende Amtsermittlungsgrundsatz. Dieser habe die Konsequenz, dass die betroffenen Leiharbeitnehmer erst den Ausgang eines solchen Beschlussverfahrens abwarten könnten, um die darin gewonnenen Erkenntnisse sodann für ihre eigene Klage auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher nutzen zu können. Von den Arbeitsgerichten sei im Zusammenhang mit diesen Verfahren zu erwarten, dass sie hinsichtlich des anzuwendenden Kontrollmaßstabes „Farbe bekennen“ müssten.

Ein Ausweg zur Verhinderung unsicherer Situationen und zur Vermeidung langwieriger gerichtlicher Verfahren sei für die Tarif- und Betriebspartner der Abschluss entsprechender Tarifverträge, die den Betriebsräten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht einräumten und den Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung verbindlich regelten. Auf diese Weise müssten Streitigkeiten aus diesem Bereich nicht vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden, sondern könnten in hierfür besser geeigneten Einigungsstellen einer sinnvollen Lösung zugeführt werden.

Abschließend wies *Stang* noch darauf hin, dass bei befristetem Bedarf Arbeitszeitflexibilisierung und befristete Einstellungen echte Alternativen zur Leiharbeit seien, da so wenigstens gleiche Arbeitsbedingungen sichergestellt seien.

Nach dem durch die Teilnehmer mit regem Beifall bedachten Vortrag von *Stang* erteilte *Natter* Herrn Rechtsanwalt *Dirk Wasmuth* (SÜDWESTMETALL) das Wort, der sodann sein Impulsreferat mit dem Schwerpunkt „**Leiharbeit aus Sicht der Metallindustrie: mehr als nur ein Konjunkturpuffer?**“ hielt. Eingangs wies dieser unter Bezugnahme auf statistische Daten darauf hin, dass Leiharbeit eine wichtige zusätzliche Beschäftigungschance insbesondere für Langzeitarbeitslose und gering qualifizierte Arbeitnehmer sei.

Notwendiges Instrument zur Sicherung des Produktionsstandorts Deutschland

Wasmuth stellte die These auf, Leiharbeit sei ein notwendiges Instrument zur Sicherung des Produktionsstandorts Deutschland. Sie habe als „Flexibilisierungspuffer“ in der vergangenen Krise 2008/2009 dazu beigetragen, die Arbeitsplätze der Stammarbeitnehmer erhalten zu können. Aufgrund der Durchführung von Kurzarbeit, der Nutzung von Arbeitszeitkonten, insbesondere aber auch dem Auslaufen von Zeitarbeitseinsätzen, sei die Trennung von Stammbeschäftigten erheblich weniger erfolgt, als dieses zunächst von den Beteiligten während der Krise befürchtet wurde. Leiharbeit ergänze zudem die Stammbeslegschaft lediglich und ersetze diese keinesfalls. Letzteres sei häufig schon qualitativ ausgeschlossen. Leiharbeitsverhältnisse seien zudem überwiegend tariflich geregelt, so dass nicht davon die Rede sein könne, Leiharbeitnehmer hätten nicht die gleichen Rechte wie Arbeitnehmer in Dauerarbeitsverhältnissen. Arbeitnehmerüberlassung sei für viele Personen ferner ein wichtiger Weg zurück in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder gar für einen Branchenwechsel. So seien 66 % der Leiharbeitnehmer zuvor arbeitslos gewesen. Auch könne nicht davon ausgegangen werden, dass es sich durchweg um unsichere Arbeitsverhältnisse handele, da immerhin 80 % der Leiharbeitnehmer beim Verleiher unbefristet eingestellt seien und 90 % von ihnen in Vollzeit tätig seien. Schließlich sei auch eine Übernahmequote von etwa 30 % der Leiharbeitnehmer entweder direkt beim Entleiher oder im Anschluss an das Leiharbeitsverhältnis in einer neuen Branche nicht zu vernachlässigen.

Keine zeitliche Einschränkung der Überlassung durch die Neuregelung des AÜG

Wasmuth wies weiter darauf hin, dass er der Neuregelung des AÜG keine zeitliche Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung entnehmen könne. Die Formulierung der „vorübergehenden“ Überlassung sei lediglich die Klarstellung einer Selbstverständlichkeit, um die korrekte Umsetzung der EU-Richtlinie in innerdeutsches Recht zu verdeutlichen. Eine Höchstüberlassungsdauer habe der Gesetzgeber bewusst nicht regeln wollen, so dass diese nunmehr auch nicht durch eine Neuinterpretation der „vorübergehenden“ Überlassung, wie *Stang* sie vornehmen wolle, eingeführt werden könne. Ein Vergleich mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum bisherigen Konzernprivileg zeige vielmehr, dass das Merkmal „vorübergehend“ immer dann erfüllt sei, wenn es sich um eine nicht als endgültig geplante Überlassung handele. Infolgedessen sei ein Verstoß hiergegen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ausgeschlossen. Deshalb habe der deutsche Gesetzgeber konsequenterweise keine Sanktionen eines Verstoßes geregelt.

Keine Einführung von „equal-pay“ durch die Neuregelung des AÜG

Wasmuth betonte weiter, dass mit der Neuregelung des AÜG auch keinesfalls die Einführung von „equal-pay“ quasi durch die „Hintertür“ erfolge. Zwar werde in § 13b AÜG künftig ein durch den

Leiharbeitnehmer selbstständig einklagbarer Anspruch gegen den Entleiher hinsichtlich des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen des Entleihers begründet. Diese Norm sei als Ausnahmeregelung jedoch eng auszulegen und insbesondere nicht auf sämtliche Arbeitsbedingungen - insbesondere individuelle Leistungen mit Entgeltcharakter - übertragbar.

Eingeschränkter Regelungsrahmen für Leiharbeit außerhalb des AÜG

Bezug nehmend auf die Ausführungen von *Stang* hinsichtlich künftiger Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien wies *Wasmuth* auf die aus seiner Sicht insoweit fehlende Tarifmacht hin. Für Leiharbeitsverhältnisse gebe es über die gesetzlichen Regelungen hinaus nahezu keine beziehungsweise nur sehr eingeschränkte tarifliche Regelungsmöglichkeiten. Dies gelte insbesondere für den Bereich der Vergütungen. Schließlich könnten mangels Tarifmacht auch keine verbindlichen Quoten für in einzelnen Unternehmen maximal einzusetzende Leiharbeitnehmer oder verbindliche Grenzen der jeweiligen Einsatzdauer geregelt werden. Dies sei von den Unternehmen letztlich auch gar nicht gewünscht, da ansonsten die mit der Arbeitnehmerüberlassung verbundene Flexibilisierung nicht mehr erreicht werden könne.

Podiumsdiskussion

Im Anschluss an das mit regem Beifall honorierte Impulsreferat von *Wasmuth* folgte eine von *Natter* geleitete **Podiumsdiskussion**. Neben den beiden Referenten *Stang* und *Wasmuth* beteiligten sich hieran Rechtsanwalt *Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer* aus Stuttgart, *Dr. Ulrich Leitner*, Leiter des Bereiches Arbeits- und Sozialrecht bei der Daimler AG, und *Helmut Roth*, Betriebsrat bei der Daimler AG.

Leitner wies in seinem Eingangsstatement insbesondere darauf hin, dass Leiharbeit für die Daimler AG ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument sei, ohne dass hierdurch Stammarbeitsplätze abgebaut würden. Mit dem Gesamtbetriebsrat sei vereinbart, dass Leiharbeitnehmer im Produktionsbereich denselben Stundenlohn wie neu eingestellte Stammarbeitnehmer erhielten. Die Mitbestimmung zu den Fragen der Zeitarbeit funktioniere im Unternehmen.

Roth hob eingangs insbesondere darauf ab, dass Leiharbeit durchaus im Flexibilisierungsinteresse des Unternehmens sinnvoll sei. Darüber dürfe jedoch nicht vergessen werden, dass sie letztlich auch zu einem unterschiedlichen Lohnniveau führe, da zwar in der Produktion ein identischer Stundenlohn gezahlt würde, weitere Leistungen mit Entgeltcharakter jedoch den Stammarbeitnehmern vorbehalten seien.

Bauer wies zu Beginn insbesondere anhand einiger Beispiele darauf hin, dass das AÜG in der Tat ein handwerklich nicht sehr gelungenes Gesetz sei. Dies dürfe jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass Leiharbeit im Regelfall immer auf eine rein vorübergehende Überlassung angelegt sei, was dem Willen des Gesetzgebers entspreche, so dass die von *Stang* angeregten Rechtsfolgen nicht zu befürworten seien.

Im Rahmen der folgenden Debatte setzten sich die Diskussionsteilnehmer nochmals mit der Auslegung des Begriffes der „vorübergehenden“ Überlassung auseinander. Ferner wurden insbesondere bestehende betriebliche Regeln sowie nötiger Verbesserungsbedarf eingehend und durchaus kontrovers erörtert:

Leitner wies dabei insbesondere darauf hin, für die Daimler AG bestehe nicht die Sorge, dass Stammarbeitsplätze durch Dauerzeitarbeitskräfte ersetzt würden, da etwa die Zahlen im Produktionsbereich der letzten zehn Jahre eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Leiharbeitnehmer von 7,6 Monaten ergeben hätten. Der Grund liege darin, dass Zeitarbeit in den direkten Produktionsbereichen immer vom Marktgeschehen bestimmt sei. Eine Übertragung dieses Wertes auf indirekte Bereiche scheide jedoch aus, da dort vielfach projektbezogene Einsätze mit entsprechend angepassten Beschäftigungszeiten erfolgten. *Roth* machte daraufhin deutlich, dass es außerhalb der Produktion zahlreiche Bereiche gebe, in denen nicht mehr von einer nur vorübergehenden Überlassung gesprochen werden könne, da dort Leiharbeitnehmer teilweise über Jahre hinweg zum Einsatz kämen.

Ergänzend meinte *Stang*, dass eine reine Quotenregelung zur Begrenzung der maximal zum Einsatz kommenden Leiharbeitnehmer in einem Bereich keine ausreichende Rechtssicherheit für Arbeitgeber biete, da unabhängig hiervon der Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen rechtlich unzulässig sei. Gerade dies könne schließlich auch für die Daimler AG problematisch werden, wenn Leiharbeitnehmer weiter systematisch auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt würden. Hier könne mit Spannung einer zukünftigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu Kettenbefristungen ebenso wie zu aufeinander folgenden Projekteinsätzen von Leiharbeitnehmern entgegen gesehen werden. An dieser Stelle verwies *Bauer* darauf, dass die von *Stang* favorisierte Befristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG wegen nur vorübergehenden Bedarfes an der Arbeitsleistung zur Ausgleichung normaler wirtschaftlicher Schwankungen nicht geeignet sei. Hier müsse auf die Arbeitnehmerüberlassung als das flexiblere und geeignetere Instrument zurückgegriffen werden. Eine Heranziehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG sei daher auch zur Auslegung des Begriffes der nur „vorübergehenden“ Überlassung im AÜG nicht geboten.

Im Rahmen der anschließenden Erörterung bestehender betrieblicher Regelungen und eventuellen Verbesserungsbedarfes machte *Wasmuth* zunächst deutlich, dass nach der Argumentation von *Stang* derzeit keinerlei Bedarf für ergänzende tarifvertragliche Regelungen bestünde, da danach das AÜG selbst eine abschließende Bestimmung der „vorübergehenden“ Überlassung enthalte. Indes sei die tarifvertragliche Regelung einer zeitlichen Höchstdauer des Einsatzes eines Leiharbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz wenig sinnvoll, da dies jegliche Flexibilität der Arbeitnehmerüberlassung aushebeln und die unternehmerischen Freiheiten zu weitgehend einschränken würde.

Dem pflichtete *Leitner* insoweit bei, als er betonte, dass gerade außerhalb des reinen Produktionsbereiches bei der Daimler AG eine unternehmenseinheitliche Regelung nicht gewünscht sei, da die häufig projektbezogenen Einsätze zu unterschiedlich ausgestaltet seien, als dass hier eine einheitliche (tarifvertragliche) Regelung sinnvoll sei. Im reinen Produktionsbereich gebe es dagegen bereits betriebliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung, die insbesondere auch für den Regelfall geltende Höchstgrenzen der einzusetzenden Leiharbeitnehmer und deren Vergütung einheitlich festlegten. Eine Übertragung dieses bei der Daimler AG erfolgreich praktizierten Modells auf kleinere Unternehmen sei jedoch nicht praktikabel, so dass tarifvertragliche Regelungen etwa in einem Flächentarifvertrag nicht in Betracht kämen. *Bauer* pflichtete dieser Ansicht bei, indem er zunächst darauf verwies, dass eine erzwingbare Mitbestimmung des Betriebsrates hier zwar nicht regelbar sei, im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen wie bei der Daimler AG jedoch betriebliche Regelungen möglich und sinnvoll seien. Hinsichtlich etwaiger tarifvertraglicher Regelungen verwies er insbesondere darauf, dass hier wohl unter dem Gesichtspunkt des unzulässigen Eingriffes in Rechte Dritter Probleme bestünden. Zudem sei eine verbandspolitische Durchsetzung an dieser Stelle nur schwer vorstellbar. *Stang* entgegnete hierauf, dass eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch Art. 9 Abs. 3 GG abgedeckt sei und es insofern keine rechtliche Bedenken gäbe.

Diskussion im Plenum

Im Anschluss an die mit Beifall aufgenommene Podiumsdiskussion wandten sich einige Teilnehmer der Ortstagung mit eigenen Ansichten und Fragen an die Diskussionsteilnehmer, die diese ausführlich beantworteten. Hierbei wies *Prof. Dr. Hermann Reichold*, Universität Tübingen, darauf hin, dass er vorhandene tarifvertragliche Regelungen zur Leiharbeit in der Stahlindustrie kritisch sehe, da es sich hierbei wohl jeweils um Verträge zu Lasten Dritter handele. Auch eine Durchsetzung von „equal pay“ für Leiharbeitnehmer sei in der Praxis schwierig, da dies einen permanenten Datenaustausch zwischen Entleiher und Verleiher erforderte, der letztlich jegliches unternehmeri-

sche Eigeninteresse von Verleihern untergraben würde. *Wasmuth* stellte in diesem Zusammenhang heraus, dass er als Arbeitgebervertreter gegen jegliche Form des Missbrauches von Leiharbeit sei. Dies dürfe jedoch im Ergebnis nicht dazu führen, dass über das Ziel hinaus gegangen werde und die betroffenen Unternehmen in diesem Bereich einer zu starken Reglementierung unterworfen würde.

Frau *Sibylle Wankel*, IG Metall Bayern, nahm auf die Diskussion der nur „vorübergehenden“ Überlassung Bezug und vertrat die Ansicht, es handele sich nicht nur um eine rein redaktionelle Klarstellung, sondern um eine inhaltliche Änderung des AÜG. Diese sei auch erforderlich, wenn man etwa bedenke, dass es bei der Firma Siemens bisher circa 4.000 Leiharbeiter gegeben habe, die dort eine Einsatzdauer von 18 Monaten erreicht hätten, was keine nur „vorübergehende“ Überlassung mehr sei. Schließlich wies *Wankel* darauf hin, dass der Grundsatz des „equal-pay“ der gesetzlich vorgegebene Normalfall sei, der nicht allein wegen der unzweifelhaft bestehenden Kosteninteressen der Entleiher in sein Gegenteil verkehrt werden dürfe.

Abschließend fasste *Ulrich Petri*, IG Metall Stuttgart, die lebhafte Diskussion damit zusammen, dass die in der Stahlindustrie abgeschlossenen Tarifverträge zur Leiharbeit in der Praxis funktionierten und die Zulässigkeit der tariflichen Regelung von den Beteiligten nicht in Frage gestellt werde. Diese Sondersituation sei jedoch kaum auf die Metall- und Elektroindustrie übertragbar. Ungeachtet dessen dürfe nicht übersehen werden, dass arbeitgeberseitig vielfach die erforderliche Flexibilität der Arbeitnehmerüberlassung hervorgehoben werde, obwohl es eigentlich nur darum gehe, eine zweite Lohnlinie einzuführen und leichter Kündigungen aussprechen zu können. Ergänzende tarifliche Regelungen seien vor diesem Hintergrund zwingend erforderlich.

Schlusswort

In seinem Schlusswort bedankte *Natter* sich bei allen Teilnehmern und fasste die Tagung mit dem Ergebnis zusammen, dass erwartungsgemäß ein Konsens zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern nicht gefunden werden konnte. Der im Vereinszweck angelegte intensive Erfahrungsaustausch sei jedoch gelungen. Für die Arbeitsgerichtsbarkeit sei damit bereits jetzt absehbar, dass in künftigen Rechtsstreitigkeiten vor dem Hintergrund des AÜG interessante Fragestellungen zu erwarten seien.

Christine Reil, Richterin (Arbeitsgericht Stuttgart)