



Zeitarbeitsverbot im Baugewerbe

Baugewerbe fordert Abschaffung des Zeitarbeitsverbots auf dem Bau

In der Debatte über den Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland wird richtigerweise darauf hingewiesen, dass Zuwanderung alleine nicht ausreichen wird, um die demografisch bedingte Arbeits- und Fachkräftelücke in Deutschland zu füllen, sondern dass dafür auch alle vorhandenen heimischen Potentiale zu heben sind. Ein solches Potential sehen wir im Baugewerbe in einer Aufhebung des überholten Verbots der Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes gem. § 1 b Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

1. Zeitarbeitsverbot auf dem Bau: damals berechtigt, heute überflüssig

Tatsächlich hatte dieses Verbot in der Vergangenheit seine Berechtigung – die Einführung wurde sogar vom Zentralverband des Deutschen Baugewerbes unterstützt –, ging es doch um Verhinderung sittenwidriger Vergütungspraktiken, um den Schutz vor unlauterem Wettbewerb und einem Unterlaufen der Beitragspflicht zu den Sozialkassen des Baugewerbes.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, der Grundsatz des Equal Pay zugunsten der Zeitarbeitnehmer wie auch die durch § 8 Abs. 3 Arbeitnehmerentsendegesetz eingeführte Pflicht des Verleihers bei einer Arbeitnehmerüberlassung auch die entsprechenden Beiträge an die zuständigen Sozialkassen zu entrichten, haben Stück für Stück zu einer Beseitigung der Missstände geführt. Die Beibehaltung des Verbotes wäre reiner Selbstzweck.

2. Zeitarbeitsverbot auf dem Bau: ungerechtfertigte Ungleichbehandlung mit anderen Branchen

Das Verbot der Zeitarbeit gilt – aus weder praktisch noch rechtlich nachvollziehbaren Gründen – nur für die Betriebe im Sinne der Baubetriebsverordnung, also das Bauhauptgewerbe (bspw. Hoch- und Tiefbau), nicht aber das Baunebengewerbe (bspw. Maler-, Elektrohandwerk). Folgerichtig weist eine Ausarbeitung des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages darauf hin, dass die herrschende Meinung in der Rechtswissenschaft die Vereinbarkeit des Zeitarbeitsverbots mit höherrangigem Recht verneint. Es wäre daher wert zu prüfen, ob nicht das, was in anderen nicht vom Zeitarbeitsverbot betroffenen Branchen der Bauwirtschaft bereits funktioniert, nicht auch im Bauhauptgewerbe klappt.

3. Zeitarbeitsverbot auf dem Bau: Hemmschuh für Personalaufbau durch inländische Beschäftigte

Gerade vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Baugewerbe wäre es auch nicht mehr zu vermitteln, dass es nach den jüngst in Kraft getretenen Regelungen des Zuwanderungsrechts es einfacher ist, einen Arbeitskräftebedarf auf dem Bau mit Hilfe von Kontingenten mit zeitlich befristetem Aufenthaltsrecht durch berufserfahrene Bauarbeiter aus Bosnien, Bolivien oder Brasilien zu stillen, während die vorübergehende Beschäftigung eines bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellten Bauarbeiters aus Bochum oder Bottrop untersagt wäre. Aus unserer Sicht würde dies jedenfalls keine optimale Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotentials darstellen.

Vor diesem Hintergrund sollte der Gesetzgeber das bestehende Verbot der Zeitarbeit im Baugewerbe aufheben und dadurch auch dem Bauhauptgewerbe den Zugriff auf dieses in Deutschland bereits vorhandene Arbeitskräftepotential ermöglichen.

3. Zusammenfassung: Aufhebung des Zeitarbeitsverbots auf dem Bau – Vorteile für Betriebe, Beschäftigte und Bürokratieabbau

Bauunternehmen könnten auf in Deutschland vorhandenes weiteres Arbeitskräftepotential für einfache Tätigkeiten (Tätigkeiten nach Einweisung, Einarbeitungszeit, Anlernen bspw. für Bauhelfertätigkeiten), u.U. sogar einzelne Fachkräfte zurückgreifen – Entlastung bei Arbeitskräftemangel.

Bauunternehmen könnten auf Personalbedarf kurzfristiger reagieren als bei eigener Stellenausschreibung – mehr Potential für die sehr kurzfristige Annahme/Abarbeitung von Bauaufträgen.

„Klebeeffekte“ können zur dauerhaften Anstellung im Baugewerbe führen – positiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Zeitarbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf Equal-Pay bzw. Zeitarbeit-Mindestlohn.

Nutzung von Zeitarbeit als echte Alternative gegenüber Unterauftragsvergabe bessere Kontrollierbarkeit der Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit durch den Bauunternehmer als bei Auftragsvergabe an Subunternehmen, Weisungsgebundenheit des Zeitarbeitnehmers.

[Damalige gesetzliche Gründe für das Zeitarbeitsverbot nach § 1b AÜG (kein gesetzlicher Mindestlohn, kein Equal Pay, unzureichende Kontrollen, kein Schutz der Sozialkassen vor Umgehung) sind sukzessive weggefallen – das bestehende Verbot verfassungs- und unionsrechtlich fragwürdig. Der

Angesichts der großen Zahl an offenen Stellen gehen wir dabei auch davon aus, dass die sog. „Klebeeffekte“ dafür sorgen werden, dass es in einem erheblichen Umfang zu einer Umwandlung in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse kommen wird. Wegfall des Verbots ist daher überfällig, konsequent und entlastet die Behörden von einem unnötigen Bürokratieaufwand.

4. Zitat

„Gesetze, die ihren Zweck nicht oder nicht mehr erfüllen, werden wir streichen.“

Quelle: „Verantwortung für Deutschland“, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU, und SPD, 21. Legislaturperiode, Zeile 1867).

„Gesetze erhalten künftig in aller Regel eine Experimentierklausel. Eine solche Experimentierklausel kann auch bei bestehenden Gesetzen nachträglich eingefügt werden. So können Verwaltungen Regelungen für einen bestimmten Sachbereich ausprobieren, um Lernprozesse zu initiieren.“

Quelle: „Initiative für einen handlungsfähigen Staat“, Abschlussbericht, S. 32.

4. Unser Vorschlag

Das Zeitarbeitsverbot im Baugewerbe gemäß § 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird für eine Dauer von fünf Jahren ausgesetzt. Die weiteren Entwicklungen werden im Rahmen des regelmäßigen Berichts der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beobachtet und je nach Ergebnis das Verbot entweder endgültig aufgehoben oder wieder in Kraft gesetzt.