

IG BCE, VB 1, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Frau Bundesministerin  
Andrea Nahles  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin

Vorab per Mail: [REDACTED]

Ministerbüro im BMAS		
Tgb-Nr. 170831/18	AE-Nr.	
<input type="checkbox"/> Ministerin z.K.	<b>Eingang</b> 10. Mai 2016	Mit der Bitte um:
<input type="checkbox"/> Stw/PS/Sts		Antwortentwurf <input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Abt. IIIa		Votum <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> LMB/PR+		Beantwortung <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Abgabe		Kopie der Antwort <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		z.w.V. <input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		L-Reg: zdA <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Frist:		Kopie: +, S1, S2, S3, Lk1, LMB, Lk2, Lk3

Wiesbaden / Hannover, 9.5.2016

1) 0 III, IIIa, IIIb 1  
2) IIIa 1

✓ 10.5. Hei

**Stand der Beratungen zum Rentenentwurf des „Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“**

Sehr geehrte Frau Bundesministerin,

die Tarifvertragsparteien der Chemischen Industrie haben ihren Rentenentwurf des „Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ zum Zeitpunkt der Veröffentlichung gemeinsam begrüßt.

Wir sehen in dem Entwurf eine geeignete Grundlage die notwendige, flexible Gestaltung der Arbeitnehmerüberlassung von leider auch zu findenden Missbrauchstatbeständen abzugrenzen.

Wir haben verfolgt, dass der Rentenentwurf eine politische Debatte in der Bundesregierung und auch die Intervention der Tarifvertragsparteien der Metallbranche nach sich gezogen hat. Bei allem Verständnis für die besonderen Belange der Tarifvertragsparteien der Metallbranche, die bereits einen Tarifvertrag für die Entleihunternehmen abgeschlossen haben, möchten wir mit diesem Schreiben auch auf die Besonderheiten in der Chemieindustrie hinweisen.

In der Chemieindustrie haben wir die höchste Tarifbindung in einem Flächentarifvertrag in Deutschland. Diese beträgt in den westlichen Tarifbezirken über 80% und in den Ostdeutschen immerhin über 70%.

Diese hohe Bindekraft haben wir durch Flexibilisierungs- und Differenzierungsregelungen in den Tarifverträgen erreicht, die von den Tarifvertragsparteien und den Betriebsparteien der Branche nach klaren Regeln ausgestaltet werden. Wir kennen derartige Flexibilisierungs- und Differenzierungsregelungen für die Entgelte, für Arbeitszeiten und weitere Regelungsbestandteile. Insofern ist eine tarifliche Öffnung auch z.B. für die Überlassungshöchstdauer in den Entleihunternehmen in unserer Branche selbstverständlich vorstellbar. Bislang haben wir jedoch immer das „geistige Eigentum“ unserer Regelungen als Leistungen für die tarifgebundenen Betriebe und Beschäftigten verteidigt. Es ist gerade diese Unterscheidung, die die Attraktivität der Tarifbindung in der chemischen Industrie ausmacht.

Beim letzten Meseberg-Gipfel hat die Bundeskanzlerin wie auch Sie unterstrichen, dass die Bundesregierung ein großes Interesse daran hat, die Tarifbindung als ideale subsidiäre Ergänzung gesetzlicher Normierung stärken zu wollen, da dies die Antwort auf eine komplexere ausdifferenzierte Arbeitswelt sei.

In dem uns nun vorliegenden letzten Stand der Formulierungen zu § 1 Abs. 1 AÜG ist eine Anlehnung von nichttarifgebundenen Unternehmen an die Regelungen eines existierenden Tarifvertrages enthalten.

Wenn die Tarifpartner dies nicht wollen, gibt es nur einen Weg dies zu umgehen: Es wird kein Tarifvertrag für die Entleihbetriebe der Branche abgeschlossen. Somit gilt die gesetzliche Regelung. Die entspräche jedoch nicht der oben genannten flexiblen Handhabe in unserer Branche.

Die grundsätzlichen Bedenken vorangestellt, können wir negative Auswirkungen des Gesetzes auf unsere Branchen vermeiden, wenn zwei Dinge sichergestellt werden:

1. Es muss sichergestellt sein, dass der Tarifvertrag, an den sich ein nichttarifgebundenes Unternehmen anlehnt, der repräsentative Tarifvertrag der Branche ist.  
Als Definition sollte dabei die Anzahl der gebundenen Unternehmen **und** der gebundenen Arbeitnehmer(innen) herangezogen werden. Somit vermeidet man Unterbietungskonkurrenz mehrerer, gleichzeitig wirksamer Tarifverträge.
2. Die Betriebsvereinbarung muss den kompletten Tarifvertrag, der die Bedingungen zur Entleihung von Arbeitnehmern in der Branche regelt, übernehmen und nicht nur Teile (z.B. die Überlassungsdauer) annehmen.

Somit hätten wir zu mindestens die Möglichkeit, in den Tarifverträgen Regelungen zu treffen, die die Arbeitnehmerüberlassung konditionieren. Ansonsten wäre bei einer nur teilweisen Adaption das nichttarifgebundene Unternehmen in dem „Vorteil“, die über das Gesetz hinaus gehende Flexibilisierung des Tarifvertrages zu nutzen, jedoch weitere Konditionen des Tarifvertrages beiseite zu lassen. Dies wäre eine aktive Wettbewerbsverzerrung zu Lasten der tarifgebundenen Unternehmen.

Sie entnehmen unseren Formulierungen, dass die Tarifvertragsparteien der Chemiebranche trotz ihrer grundsätzlichen ordnungspolitischen Bedenken, Ihre Bemühungen für ein Gesetz zur Modernisierung der Arbeitnehmerüberlassung weit möglichst unterstützen, bitten Sie aber unsere Hinweise aus einer tarifpolitisch und wirtschaftlich sehr erfolgreichen Branche einzuspeisen.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

[REDACTED]