

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Lisa Paus, Maria Klein-Schmeink, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

A. Problem

Werk- und Dienstverträge entsprechen einer arbeitsteiligen und modernen Arbeitswelt. Sie bieten Flexibilität und Effizienz. Das ist zulässig und auch erwünscht. Inzwischen wird aber vermehrt unter dem Deckmantel von Werk- und Dienstverträgen nur Personal überlassen. In der Konsequenz sind diese Konstruktionen Scheinwerk- und Scheindienstverträge, die durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelte Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verletzen. Diese Entwicklung geht zu Lasten der Beschäftigten und der fair agierenden Betriebe gleichermaßen.

Die derzeit geltenden Regelungen im AÜG begünstigen Unternehmen, die mit zweifelhaften Werkvertragskonstruktionen ihre Kosten senken, wenn sie sich dafür als Partner (Schein-)Werk- bzw. Dienstunternehmen mit Überlassungserlaubnis wählen. Personaldienstleister, die unter dem Deckmantel eines Werk- oder Dienstvertrags Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausleihen, nutzen damit eine Gesetzeslücke, um ihre Kunden und sich selbst vor den Folgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung zu schützen.

Wird Überlassung unter dem Deckmantel eines Werk- oder Dienstvertrags ohne Überlassungserlaubnis betrieben, dann bestimmt das AÜG, dass der Scheinwerk- bzw. Scheindienstvertrag nichtig ist und die illegal überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kraft Gesetz Beschäftigte des Entleihers mit allen daraus resultierenden Ansprüchen werden (§ 10 Absatz 1 AÜG). Zusätzlich greifen Ordnungswidrigkeitstatbestände für den Verleiher und den Entleiher (§ 16 Absatz 1 u. 1b ff. AÜG). In der Praxis kommt insbesondere bei Billiglöhnen die Strafbarkeit des illegalen Entleihers wegen Beitragshinterziehung gemäß § 266a des Strafgesetzbuchs (StGB) hinzu. Diese Rechtsfolgen wirken abschreckend und sollen Lohndumping verhindern.

Die Abschreckung funktioniert aber nicht mehr, wenn Scheinwerkunternehmen über eine Überlassungserlaubnis verfügen. Denn damit ist die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher auch bei verdeckt betriebener Arbeitnehmerüberlassung ausgeschlossen. Die Beschäftigten werden wie Leiharbeitskräfte behandelt und entsprechend niedriger entlohnt als die Stammbesetzung beim Entleiher. Scheinwerkunternehmen oder Scheindienstleister können sich und

ihre Kunden derzeit mit einer Überlassungserlaubnis vor den Folgen der illegalen Überlassung schützen. In der Konsequenz wird der Arbeitnehmerschutz des AÜG bei Scheinwerk- und Scheindienstverträgen mit vorhandener Überlassungserlaubnis, gegenwärtig rechtlich abgesichert, unterlaufen, obwohl es sich dabei um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung handelt. Denn die im AÜG vorgesehenen Sanktionen greifen nicht aufgrund der vorhandenen Überlassungserlaubnis.

Für diese Privilegierung gibt es keine Rechtfertigung. Sie ist vielmehr ein Anreiz, Billiglöhne und extrem schlechte Arbeitsbedingungen, so wie sie vor den politischen Reformen und gewerkschaftlichen Anstrengungen in der legalen Leiharbeit üblich waren, unter dem Deckmantel von Werk- und Dienstverträgen weiter zu praktizieren.

B. Lösung

Im AÜG wird durch eine Ergänzung in § 9 Nummer 1 sichergestellt, dass Scheinwerk- oder Scheindienstverträge ausnahmslos nicht mehr unter den Schutz einer vorhandenen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis fallen. Es wird dafür gesorgt, dass die im AÜG vorgesehenen Rechtsfolgen für illegale Überlassung bei allen Scheinwerk- und Scheindienstverträgen in vollem Umfang zum Tragen kommen und die Gesetzeslage auch in diesen Fällen eine abschreckende Wirkung erzielt und die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassend schützt.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Keine.

Für den Bundeshaushalt sowie die Haushalte der Länder und Kommunen sind keine Mehrkosten zu erwarten. Zu erwarten ist, dass durch diese gesetzlichen Regelungen die Löhne und damit auch die Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen steigen. Die Steigerungen sind allerdings nicht quantifizierbar.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

In § 9 Nummer 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist, werden nach dem Wort „hat“ die Wörter „oder bei vorhandener Erlaubnis die Überlassung des Leiharbeitnehmers nicht eindeutig als Arbeitnehmerüberlassung kenntlich macht“ eingefügt.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Berlin, den 16. April 2013

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Reformen in der Leiharbeit, die Branchenzuschläge und die Aberkennung der Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft „Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-serviceagenturen“ (CGZP) führen dazu, dass sich die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in der Leiharbeitsbranche verbessern. Lohndumping bleibt aber durch zweifelhafte Werk- und Dienstvertragskonstruktionen ein aktuelles Problem. Mit Scheinwerk- und Scheindienstverträgen werden Tätigkeiten an Fremdfirmen oder in andere Branchen, die niedriger entlohnen, verlagert. Inzwischen ist es offensichtlich, dass damit auch die Lohnuntergrenze und die Branchenzuschläge in der Leiharbeit umgangen werden sollen. So lassen sich beispielsweise Unternehmen in Seminaren schulen, wie mit Scheinwerk- und Scheindienstverträgen der Einsatz von Leiharbeit ersetzt werden kann. Zur Absicherung werden (Schein-)Werk- und Dienstverträge oft nur an Fremdfirmen mit Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vergeben.

Das führt erneut zu schlechten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für die Beschäftigten. Auch die tariffreien Betriebe, die ihre Beschäftigten fair behandeln, leiden unter dieser Entwicklung, denn sie laufen Gefahr vom Markt verdrängt zu werden. Die Problematik ist von Prof. Dr. Peter Schüren in seinem Beitrag „Scheinwerk- und Scheindienstverträge mit Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis – Vorschlag zu einer Korrektur des AÜG“ (NZA 2013, S. 176 ff.) ausführlich dargestellt worden. Dieser Gesetzentwurf übernimmt seinen Regelungsvorschlag. Der Gesetzentwurf ergänzt die Forderungen nach eindeutigen Kriterien sowie einer klaren Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen und effektiven Kontrollen von Werk- und Dienstverträgen (Bundestagsdrucksache 17/7482).

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Mit der Änderung greifen die Rechtsfolgen des § 10 Absatz 1 AÜG bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung durch Scheinwerk- und Scheindienstverträge in allen Fällen. Es entstehen immer kraft Gesetz Arbeitsverhältnisse der verdeckt überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Scheinwerkbesteller bzw. Scheindienstgeber mit den entsprechenden Rechtsfolgen. Es liegt dann auch illegale Arbeitnehmerüberlassung mit den Bußgeldtatbeständen des § 16 Absatz 1 und 1a AÜG vor. Der Entleiher kann sich nach § 266a StGB wegen der Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen strafbar machen, wenn die überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Lohn erhielten, als ihnen aus dem gesetzlich fingierten Arbeitsverhältnis zum Entleiher zusteht. Die Lohndifferenz zwischen der Vergütung, die die illegal überlassenen Beschäftigten vom Verleiher erhielten, und der Vergütung die ihnen als Beschäftigten des Entleihers zusteht, ist nachzuzahlen. Die nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge und die Vergütungsdifferenz sind vom Scheinwerkbesteller oder Scheindienstgeber, der jetzt kraft Gesetz Arbeitgeber ist, nachzuentrichten. Der Betriebsrat des Scheinwerkbestellers oder Scheindienstgebers ist für die illegal überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des fingierten Arbeitsverhältnisses in vollem Umfang zuständig. Das verschafft allen illegal überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die volle Interessenvertretung durch den Betriebsrat des Betriebs, in dem sie tatsächlich arbeiten.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.