

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Thomas Lutze, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Petra Sitte, Azize Tank, Dr. Axel Troost, Dr. Sahra Wagenknecht und der Fraktion DIE LINKE.

Leiharbeit und Werkverträge eingrenzen und umfassend regulieren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Einsatz von Leiharbeit und missbräuchlichen Werkverträgen spaltet Belegschaften und degradiert Beschäftigte zu Arbeitnehmern zweiter Klasse. Tarifverträge werden systematisch unterlaufen. Angesichts dieser Probleme sind die derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen ebenso unzureichend wie die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen zur Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen.

Viele Arbeitgeber setzen Leiharbeitskräfte strategisch ein, um damit im Betrieb eine „Billiglohn-Linie“ zu installieren. Leiharbeitskräfte werden in der Regel deutlich niedriger entlohnt als Stammarbeitskräfte. Tarifvertragliche Branchenzuschläge für Leiharbeiter haben die Situation zwar verbessert, erreichen aber zu wenige Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und ersetzen keine gesetzliche Equal-Pay-Lösung, die ab dem ersten Einsatztag greift. Das Prinzip muss sein: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – ohne Ausnahme und sofort.

Die laut Koalitionsvertrag geplante Änderung, bei der Leiharbeit Equal Pay erst nach neun Monaten vorzuschreiben, läuft für die meisten Leiharbeitsbeschäftigten ins Leere. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse dauert weniger als drei Monate. Lediglich rund ein Viertel hält länger als neun Monate. Alle anderen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben nichts von der geplanten Regelung.

Auch die laut Koalitionsvertrag geplante Festlegung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate nutzt den meisten Leiharbeitsbeschäftigten nicht. Gerade einmal 13,8 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse dauern länger als 18 Monate, hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermittelt. Der Einsatz von Leiharbeit muss vielmehr auf seine ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden, Personalengpässe und Auftragsspitzen aufzufangen. Für diesen Zweck reicht eine Überlassungsdauer von drei Monaten aus.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften erzeugt ein Klima der Angst. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bekommen weniger Lohn, haben ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und genießen im Einsatzbetrieb keinen Kündigungsschutz. Sie können jederzeit zu ihrer Leiharbeitsfirma zurückgeschickt werden. Und auch

dort ist ihr Job alles andere als sicher. Auf die Kernbelegschaften wirkt der Einsatz von Leiharbeit disziplinierend. Ständig haben sie vor Augen, wie leicht sie zu ersetzen sind: für weniger Lohn und bei schlechteren Arbeitsbedingungen.

Die Unternehmen nutzen dies strategisch. Die Belegschaften werden auseinanderdividiert und die Konkurrenz wird erhöht. So sind sie leichter für Zugeständnisse zu haben. Das drückt die Löhne und der Leistungsdruck steigt. Daher ist eine strikte Begrenzung von Leiharbeit unerlässlich.

Auch zu den im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen im Bereich von Werkverträgen muss festgestellt werden, dass diese unzureichend sind. In legaler und illegaler Form nutzen Arbeitgeber diese Beschäftigungsform, um die Regelungen der Leiharbeit zu umgehen und Tarifverträge zu unterlaufen. Es besteht dringender Handlungsbedarf, wobei Informationsrechte für Betriebsräte und das Festschreiben von Vermutungstatbeständen zur Identifizierung von Scheinwerkverträgen, also illegaler Arbeitnehmerüberlassung, wie von der Großen Koalition geplant, nicht ausreichen.

Auch bei legalen Werkverträgen, bei denen Aufgaben an eine Fremdfirma vergeben werden, die vorher von dem Betrieb selbst erledigt wurden, sind gesetzgeberische Schritte notwendig, um Lohndumping zu verhindern. Auch wenn die Arbeiten vom Werkvertragsunternehmen völlig in eigener Regie erbracht werden und es sich nicht um Scheinwerkverträge bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt, werden damit tarifliche Standards unterlaufen und die Beschäftigten diszipliniert. Diese Form von Lohndumping will die Bundesregierung gar nicht regulieren. Aber auch hier muss gelten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Sowohl beim Einsatz von Leiharbeit als auch bei der Fremdvergabe von bisher im Betrieb erledigten Aufgaben über einen Werkvertrag brauchen Betriebs- und Personalräte weitgehende Mitbestimmungsrechte, nicht nur Informationen. Betriebs- und Personalräte müssen bei Leiharbeit und Werkverträgen ihre Zustimmung verweigern können, wenn der geplante Einsatz zu Nachteilen für die Beschäftigten führt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

bis zum Verbot der Leiharbeit einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wie folgt geändert wird:

- Das Prinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen bei gleicher Arbeit“ muss ab dem ersten Einsatztag ohne Ausnahme gelten.
- Die Überlassungshöchstdauer ist auf drei Monate zu begrenzen.
- Leiharbeitskräfte erhalten angesichts der hohen Flexibilität, die von ihnen verlangt wird, einen Flexibilitätsausgleich in Höhe von 10 Prozent ihres Bruttolohnes.
- Der Einsatz von Leiharbeitskräften als Streikbrecherinnen und Streikbrecher wird verboten.
- Das Synchronisations- und Befristungsverbot wird wieder eingeführt.
- Sogenannte Kopfprämien, die ein Entleihbetrieb bei Festanstellung einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeitnehmers an die Verleiherin oder den Verleiher zahlen muss, werden verboten.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem Werkvertragsbeschäftigung in einem eigenen Gesetz nach folgenden Maßgaben reguliert wird:

- Es sind Vermutungstatbestände einzuführen, bei deren Vorliegen von illegaler Arbeitnehmerüberlassung auszugehen ist und deren Vorliegen – unabhängig von einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung – ein Arbeitsverhältnis im Einsatzbetrieb begründet, wenn dieser nicht die Vermutung widerlegen kann. Solche alternativen Tatbestände sind:
 - Die Tätigkeit wird auch nach Weisungen des Bestellers verrichtet, es sei denn, dies geschieht nur gelegentlich und zu untergeordneten Fragen.
 - Die Tätigkeit ist mit der eines oder einer beim Besteller beschäftigten Arbeitnehmers oder Arbeitnehmerin bzw. einer dort eingesetzten Leiharbeitskraft vergleichbar.
 - Es wird im Wesentlichen Material und Werkzeug des Bestellers verwendet.
 - Das Werkvertragsunternehmen haftet nicht für das Ergebnis seiner Tätigkeit.
 - Das Werkvertragsunternehmen erhält vom Besteller eine nach Zeiteinheiten bemessene Vergütung.
 - Die Tätigkeit wurde zuvor von einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin des Bestellers erbracht.
 - Die Werkvertragsbeschäftigten sind in die Arbeitsorganisation und das Arbeitszeitregime des Bestellers eingebunden.
- Bei der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen wird, wenn dies einen nur gelegentlichen Umfang überschreitet, ein Gleichbehandlungsgebot eingeführt. Die für die Erfüllung der Aufgaben von der Fremdfirma eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht niedriger entlohnt werden oder schlechtere Arbeitsbedingungen haben als zuvor im Einsatzbetrieb.
- Zur Eindämmung von Scheinselbständigkeit werden widerlegbare Vermutungsregelungen aufgenommen, wie sie in nahezu gleicher Formulierung bereits bis Ende 2002 im SGB IV enthalten waren. Von Scheinselbständigkeit ist auszugehen, wenn
 - im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt werden,
 - sie regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind,
 - sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer typische Arbeitsleistungen erbringen, insbesondere Weisungen des Auftraggebers unterliegen und in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert sind,
 - sie nicht aufgrund unternehmerischer Tätigkeit am Markt auftreten oder
 - deren Tätigkeit ihrem äußeren Erscheinungsbild nach derjenigen Tätigkeit entspricht, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

IV. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung weiter auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz nach folgenden Vorgaben geändert werden:

- Betriebs- und Personalräte erhalten beim Einsatz von Leiharbeit und bei Werkverträgen, sofern diese einen nur gelegentlichen Umfang überschreiten, ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat/dem

Personalrat rechtzeitig unter Vorlage aller notwendigen Dokumente unterrichten, die Maßnahme mit ihm beraten und die Zustimmung des Betriebsrates/des Personalrates einholen.

- Der Betriebsrat/der Personalrat kann die Zustimmung verweigern, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes/der Dienststelle durch die geplanten Maßnahmen Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze in Gefahr kommen.
- Auf Verlangen einer Partei ist eine Betriebsvereinbarung/eine Dienstvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeit oder Werkverträgen abzuschließen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Inhalte einer solchen Betriebs- oder Dienstvereinbarung können insbesondere sein: Einsatzbereiche, Einsatzdauer, Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte und Werkvertragsbeschäftigten, das Volumen von Werkverträgen und Übernahmeregelungen.

Berlin, den 6. Mai 2015

Dr. Gregor Gysi und Fraktion