

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, Katrin Göring-Eckardt, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Ingrid Nestle und der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung

– Drucksachen 17/4804, 17/5238 –

Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Leiharbeit soll nicht unmöglich gemacht werden, denn sie bietet Flexibilitätsvorteile, die insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen unverzichtbar sind. Leiharbeit muss wieder zu einem verträglichen Instrument für die Wirtschaft und die Beschäftigten gemacht werden. Gerade die kleinen Unternehmen benötigen kurzfristig verfügbares Personal, um Auftragsspitzen zu bewältigen. Mit unseren Forderungen wollen wir die jetzt schon verantwortlich agierenden Unternehmen der Branche stärken und denen Einhalt gebieten, die den Ruf der Leiharbeitsbranche beschädigt haben.

Die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bewegt sich von einem Höchststand zum nächsten und hat mittlerweile fast die Millionengrenze erreicht. Laut IG Metall bewegt sich die Leiharbeitsquote bei Neueinstellungen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie zwischen 30 und 40 Prozent. Das bedeutet, dass in einer der Schlüsselbranchen der deutschen Wirtschaft lediglich noch 60 bis 70 Prozent der Neueinstellungen reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind. Neben der Metall- und Elektroindustrie sind auch andere Branchen stark betroffen. Regional besonders betroffen ist beispielsweise Baden-Württemberg. Hier entfielen rund 83 Prozent aller zwischen 2009 und 2010 neu entstandenen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze auf die Leiharbeitsbranche.

Die meisten Leiharbeitskräfte erhalten niedrigere Löhne als Stammbeschäftigte und haben deutlich weniger Planungssicherheit, denn das Beschäftigungsverhältnis ist in der Regel befristet, teilweise nur für die Dauer des Einsatzes. Sie sind Beschäftigte zweiter Klasse und haben weniger Arbeitnehmerrechte. Die Unternehmen hingegen können ihr betriebswirtschaftliches Risiko auf die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter übertragen. Schwächelt die Konjunktur, sind die Leiharbeitskräfte die ersten, die in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Die Leiharbeit hat auch zunehmend auf die übrigen Beschäftigten negative Auswirkungen. Sie werden durch die Leiharbeit diszipliniert und zum Teil auch ersetzt. Es entsteht Angst und Unsicherheit. Damit geht eine Veränderung der Machtverhältnisse zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu Ungunsten der Beschäftigten einher, was sich letztlich auch in Tarifverhandlungen widerspiegelt.

Die Zahl der über die Bundesagentur für Arbeit zur Vermittlung angebotenen Stellen in der Leiharbeit hat kontinuierlich zugenommen. Sie lag 2010 bei über einem Drittel der insgesamt von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen Stellen. Die Zahl der Leiharbeiterinnen und -nehmer, die aufgrund von Niedriglöhnen in dieser Branche ergänzendes Arbeitslosengeld II beziehen, steigt ebenfalls weiterhin.

Damit die Flexibilitätsvorteile der Leiharbeit nicht zu Lasten der Leiharbeitskräfte und Stammbeschaften gehen, ist eine Regulierung - in erster Linie bezüglich der Löhne - dringend geboten. Es ist nicht hinnehmbar, dass durch die Leiharbeit schleichend reguläre Beschäftigungsverhältnisse ersetzt und die Löhne abgesenkt werden. Vor allem aber darf die Leiharbeit nicht zu einem Umbau des Arbeitsmarkts hin zu mehr sozialer Unsicherheit und zum Ausbau des Niedriglohnbereichs führen.

Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzesentwurf erfüllt weder diese Mindestanforderungen, noch gewährleistet er den in der EU-Richtlinie geforderten Gesamtschutz der Leiharbeitskräfte. Den Kern des Gesetzesentwurfs, die sogenannte Schlecker-Klausel, halten wir für unzureichend. Unternehmen können trotz der vorgeschlagenen Regelung auch in Zukunft mit Verleihfirmen außerhalb ihrer Konzernstruktur zusammenarbeiten. Die Substitution von Stammbeschaften ist somit weiter möglich. Zu begrüßen ist, dass die Bundesregierung den Versuch unternimmt, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz an die EU-Leiharbeitsrichtlinie anzupassen. Dies ist jedoch nicht zufriedenstellend gelungen.

Der Gesetzesentwurf stellt lediglich einen Minimalkompromiss zwischen den Regierungsfractionen dar und wird nicht den bestehenden Problemen gerecht, die durch den unregulierten Einsatz von Leiharbeit verursacht werden. Weder eine konsequente Einhaltung des „Equal Pay-Prinzips“, noch ein Synchronisationsverbot, das verhindert, dass Leiharbeitskräfte nur für die Dauer der Überlassung beschäftigt werden, sind in dem Gesetzesentwurf enthalten. Die Arbeitnehmerrechte der Leiharbeitskräfte werden nicht nachhaltig gestärkt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert daher die Bundesregierung auf,

die Leiharbeitsbranche so zu regulieren, dass Leiharbeitskräfte nur noch zur Abfederung von Auftragsspitzen und zur Überbrückung von kurzfristigen personellen Engpässen eingesetzt werden können. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen mindestens die gleichen Arbeitsbedingungen und -entgelte erhalten wie die Stammbeschaften. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung wird um folgende Maßnahmen ergänzt:

1. Der Tarifvorbehalt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wird gestrichen. Damit wird sichergestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz von Leiharbeitskräften und Stammbeschäftigten ab dem ersten Tag der Arbeitnehmerüberlassung gilt. Leiharbeiterinnen und -arbeiter erhalten mindestens das gleiche Entgelt und gleiche Arbeitsbedingungen wie vergleichbare Arbeitskräfte im Entleihbetrieb.
2. Leiharbeitskräfte erhalten eine gesetzlich verankerte Flexibilitätsprämie in Höhe von 10 Prozent des Bruttolohns vergleichbarer Beschäftigter im Entleihbetrieb. Damit wird der hohen Flexibilität der Leiharbeitskräfte Rechnung getragen.
3. Das Synchronisationsverbot wird wieder eingeführt. Damit wird verhindert, dass Beschäftigte nur für die Dauer eines akquirierten Einsatzes in einem Verleihbetrieb eingestellt werden. Das Betriebsrisiko wird wieder stärker von den Leiharbeitsunternehmen und somit nicht ausschließlich von den Leiharbeitskräften getragen. Die Beschäftigungsdauer bei Leiharbeitsunternehmen wird voraussichtlich steigen und zusätzliche Qualifizierungen sind in dieser Zeit möglich.
4. Ein Mindestlohn in der Leiharbeitsbranche, der auch für die verleihfreien Zeiten gelten soll, wird im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen. Er definiert die absolute Lohnuntergrenze in der Branche. Das bedeutet, dass der Mindestlohn auch dann nicht unterschritten werden darf, wenn

die Löhne von Stammbeschäftigten in Unternehmen niedriger sind als der Mindestlohn in der Leiharbeitsbranche.

5. Die Substitution von Stammarbeitskräften durch Leiharbeitskräfte muss gesetzlich verhindert werden. Reguläre Beschäftigungsverhältnisse sollen die Regel bleiben. Dazu muss die konzerninterne gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich verboten werden.
6. Leiharbeit in Unternehmen wird auf ein vertragliches Maß reduziert. Dazu wird eine Höchstüberlassungsquote für den Einsatz von Leiharbeitskräften in Entleihbetrieben eingeführt. Von der Quote ausgenommen sind Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten. Unternehmen, die mehr als 200 Beschäftigte haben, dürfen nicht mehr als 10 Prozent Leiharbeitskräfte einsetzen. Abweichungen sind nur möglich, wenn der Betriebsrat einer höheren Quote zustimmt. Damit wird den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen ausreichend Rechnung getragen.
7. Der Betriebsrat des Entleihbetriebs erhält eine wichtige Kontrollfunktion bei der ordnungsgemäßen Eingruppierung von Leiharbeitskräften. Er erhält die Möglichkeit, den Einsatz von Leiharbeitskräften so lange zu verhindern, bis die Eingruppierung ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Leiharbeitskräfte werden bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats im Einsatzbetrieb mitberücksichtigt.
8. Der Einsatz von Leiharbeitskräften in Betrieben, die sich im Arbeitskampf befinden, wird gesetzlich untersagt und ein Ordnungswidrigkeitstatbestand eingefügt. Dazu ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu ändern.
9. Im Arbeitnehmer-Entsendegesetz muss geregelt werden, dass bestehende Branchenmindestlöhne und allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nicht durch Leiharbeit umgangen werden können. Dazu ist Artikel 8 Absatz 3 des Gesetzes zu konkretisieren.
10. Leiharbeitskräfte müssen einen Zugang zu Fort- und Weiterbildungseinrichtungen erhalten, um ihre Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit verbessern zu können, insbesondere in der Zeit zwischen den Überlassungen. Dazu müssen die Empfehlungen der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernens“ von 2004 umgesetzt werden. Die Tarifpartner in der Leiharbeitsbranche müssen dazu angeregt werden, einen Branchenfond einzurichten, über den die Teilnahme an Qualifizierung und Weiterbildung der Leiharbeitskräfte in entleihfreien Zeiten ermöglicht und zur Regel gemacht wird.

Berlin, den 22. März 2011

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion