

Antrag

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Markus Kurth, Irmingard Schewe-Gerigk, Birgitt Bender, Dr. Thea Dückert, Kai Gehring, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Harald Terpe und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gleiche Bezahlung, gleiche Behandlung und Mindestlohn für Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Seit der Reform der Arbeitnehmerüberlassung im Jahr 2003 hat in Deutschland die Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche deutlich zugenommen. Dadurch wurden auch neue Chancen für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt für vormals nicht erwerbstätige Personen und Langzeitarbeitslose geschaffen. Gleichzeitig sind seit der Reform jedoch vermehrt Fälle von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung zur gezielten Absenkung von Löhnen, zur Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und zur Substitution von Stammebelegschaften durch Leiharbeitnehmer bekannt geworden.

Ungeachtet der zahlreichen Hinweise auf Lohndrückerei, tariflichen Unterbietungswettkampf zulasten von Löhnen und den Abbau von regulärer Beschäftigung zugunsten von Zeitarbeit bleibt die Bundesregierung untätig. Eine Mindestlohnlösung für die Zeitarbeitsbranche wird von den rot-schwarzen Koalitionspartnern verschleppt und hat kaum mehr Aussicht auf Umsetzung. Initiativen, um den geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz in der Arbeitnehmerüberlassung durchzusetzen, sind von der Bundesregierung ebenso wenig zu erwarten.

Die Attraktivität des Einsatzes von Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmern für Unternehmen speist sich aus ihrer hohen Flexibilität insbesondere bei der kurzfristigen Bewältigung von Auftragsspitzen. Hinzu kommen Vorteile bei der Personalsuche, beim Kündigungsschutz sowie geringere Personalkosten im engeren Sinne und in der Unternehmensbilanz. Dieser Vorteil soll Zeitarbeit auch weiterhin attraktiv machen. Ökonomische Anreize, Zeitarbeit als Lohndumping- und Substitutionsinstrument einzusetzen, müssen jedoch konsequent beseitigt werden. Um dieses Ziel zu erreichen braucht es unter anderem einen Mindestlohn für die Zeitarbeit und die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ab dem ersten Tag.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

dafür Sorge zu tragen, dass die Zeitarbeit wieder auf ihre Funktion als Abfederungsinstrument für Auftragsspitzen konzentriert wird. Hierfür ist es notwendig, Lohndumping in Zukunft auszuschließen, die Substitution von Stammebelegschaften zu verhindern und den Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern die

Arbeitsbedingungen zu sichern, die gerade sie aufgrund des erhöhten Risikos und der besonderen Flexibilitätsanforderungen verdienen. Dafür ist es erforderlich,

1. das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) mit dem Ziel zu ändern, während der Verleihzeiten den Gleichbehandlungsgrundsatz für alle Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer ab dem ersten Tag gelten zu lassen. Damit werden den Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern unmittelbar das gleiche Entgelt und die gleichen Arbeitsbedingungen wie vergleichbaren Arbeitnehmern im Entleihbetrieb gesichert;
2. wie in Frankreich üblich Prämien für Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer gesetzlich zu verankern, um die erhöhten Flexibilitätsanforderungen und das erhöhte Risiko der Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer im Vergleich zur Stammbesellschaft zusätzlich durch eine Entlohnungskomponente auszugleichen;
3. die Zeitarbeit als Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen und durch die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags zwischen Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) und Bundesverband Zeitarbeit (BZA) bzw. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) einen Mindestlohn für entleihfreie Zeiten festzulegen;
4. die Empfehlungen der Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen von 2004 umzusetzen und die Tarifpartner in der Zeitarbeit dazu anzuregen, einen Branchenfonds einzurichten, der für Leiharbeiter in entleihfreien Zeiten die Teilnahme an Qualifizierung und Weiterbildung ermöglicht und zur Regel macht;
5. Maßnahmen zur Verhinderung der Substitution von Stammarbeitnehmer durch Leiharbeiter zu treffen und insbesondere eine Genehmigungspflicht für die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung einzuführen sowie Arbeitnehmerüberlassung durch Änderungen in den §§ 9 und 10 AÜG für unwirksam zu erklären, wenn Stammbesellschaften durch Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer ersetzt werden.

Berlin, den 25. März 2009

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden Befristungsverbot, Synchronisationsverbot und Überlassungshöchstdauer durch das Prinzip der Gleichbehandlung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern und Stammbesellschaft abgelöst. Waren Lohnunterschiede zwischen Stammpersonal und Leiharbeitnehmern in einem Betrieb vor 2003 ausdrücklich erlaubt und entsprechend die Regel, so konnte nach 2003 nur noch auf Grundlage eines Tarifvertrages vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden (bzw. wegen unmittelbar davorliegendem Arbeitslosengeldbezug).

Als Ergebnis der Neuregelung haben sich Ausnahme und Regel jedoch verkehrt. Der Tarifvorbehalt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und die dazugehörige Bezugnahme Klausel wurden umfassend genutzt, um schlechtere Arbeitsbedingungen als die der Stammbesellschaften für Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer zur Anwendung zu bringen. Die Folge davon ist, dass der Lohnabstand zwischen Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern nach Expertenschätzungen heute mindestens genau so groß ist wie vor 2003.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Zeitarbeit waren im Aufschwung der Jahre 2006 bis 2008 eine wichtige Flexibilitätsreserve der deutschen Wirtschaft. Jetzt werden sie besonders hart von der Finanzmarkt- und Konjunkturkrise getroffen. Sie waren die ersten, die von den Unternehmen nach Hause geschickt wurden. Die durch den Tarifvorbehalt ausgelöste Abwärts Spirale der Löhne führt zu einer einseitigen und nicht hinnehmbaren Benachteiligung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern, die neben einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko häufig auch noch Dumpinglöhne hinnehmen müssen. Entsprechend hoch ist der Anteil der Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer an denjenigen, die ihr Einkommen mit ergänzendem Arbeitslosengeld II aufstocken müssen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können.

Die Haus- und Flächentarifverträge, die der Christliche Gewerkschaftsbund mit der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD) und einzelnen Zeitarbeitsfirmen abgeschlossen hat, haben mit Stundenlöhnen von unter 5 Euro pro Stunde für ein unverantwortliches Lohndumping in der Zeitarbeit gesorgt und die Tarifabschlüsse des DGB mit dem iGZ und dem BZA unterlaufen und unter massiven Druck gesetzt. Schon allein deshalb dürfen die Tarifabschlüsse des Christlichen Gewerkschaftsbundes nicht zum Maßstab für die Festsetzung von Mindestentgelten in der Zeitarbeit werden. Dies wäre überdies problematisch, weil die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) angesichts mangelnder Mitglieder und mangelnder Sozialmächtigkeit ernsthaft bezweifelt wird und der gerichtlichen Klärung harret. Vorschläge der Fraktion der CDU/CSU, Mindestentgelte unter Bezugnahme auch auf die Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften im AÜG festzuschreiben, sind deshalb abzulehnen.

Der Tarifvorbehalt hat auch zur Substitution von Stammbesellschaften durch Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer geführt. Unter anderem in Krankenhäusern, in Zeitungsredaktionen, im Druck- und Verlagswesen und auch im Handel sind Stammbesellschaften dauerhaft durch Leiharbeiter ersetzt worden. Oftmals wurde durch die Gründung von eigenen Leiharbeitsfirmen in bestimmten Unternehmen und Konzernen das Ziel verfolgt, das Tarifniveau der einschlägigen Branchentarifverträge auf Dauer zu umgehen. Daraus resultieren nicht nur schlechte Arbeitsbedingungen für die Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, sondern auch ein massiver Druck auf die Stammbesellschaften, die dadurch berechtigterweise ihre Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen als akut gefährdet ansehen.

Um diese unerwünschten Entwicklungen zu stoppen, ist es erforderlich, dem Gleichbehandlungsgrundsatz uneingeschränkt Geltung zu verschaffen. Neben der Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes sollen zusätzlich mit Prämien für die Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer deren erhöhtes Arbeitsmarktrisiko und ihre erhöhte Flexibilität kompensiert werden. Durch Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz muss zudem ein Mindestlohn für entleihfreie Zeiten auf Grundlage des Tarifvertrags zwischen DGB und BZA sowie iGZ festgeschrieben werden. Die Tarifpartner in der Zeitarbeitsbranche müssen außerdem die Empfehlungen der Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen von 2004 umsetzen und einen Branchenfonds zur Finanzierung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen während entleihfreier Zeiten einrichten. Frankreich kann hier Vorbild sein. Dort werden von den Zeitarbeitsfirmen 2 Prozent der Gesamtlohnsumme in einen Weiterbildungsfonds eingebracht.

Die Attraktivität der Zeitarbeit für entleihende Unternehmen darf in Zukunft nicht mehr in erster Linie aus dem tieferen Lohnniveau der Zeitarbeit resultieren. Tatsächlich bietet die Zeitarbeit für die Unternehmen andere, mindestens ebenso wichtige Flexibilitätsvorteile. Dazu zählen vor allem die kurzfristige Verfügbarkeit bei Auftragsspitzen, der Wegfall von Suchaufwand für Personal,

die Vermeidung des Kündigungsschutzes, geringere Personalkosten im engeren Sinne (z. B. keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) sowie ein geringeres Personalbudget in der Bilanz (Leiharbeit taucht in der Bilanz in der Regel als Sachaufwand auf). Insofern gilt auch umgekehrt: Die Zeitarbeit muss nicht auf Lohn-dumping und Substitutionsprozesse bauen, um als Brücke aus Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung zu funktionieren.

Dass Zeitarbeit nicht auf niedrige Lohnniveaus angewiesen ist, um für Unternehmen als Flexibilitätsreserve und für Arbeitnehmer als mögliche Brückenfunktion attraktiv zu sein, zeigt ein Blick ins Ausland. In Frankreich war der Anteil der Leiharbeiterinnen und -arbeiter an allen Erwerbstätigen mit 2,4 Prozent im Jahr 2006 fast doppelt so hoch wie in Deutschland (1,3 Prozent), trotz uneingeschränkter Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, Weiterbildungsfonds und 10-prozentiger Prämie für Leiharbeiterinnen und -arbeiter.