

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, Herbert Behrens, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Werner Dreibus, Klaus Ernst, Dr. Barbara Höll, Katja Kipping, Harald Koch, Ulla Lötzer, Cornelia Möhring, Kornelia Möller, Richard Pitterle, Ingrid Remmers, Kersten Steinke, Dr. Axel Troost, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Achtung der Menschenwürde in Arbeitsverhältnissen

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) soll die Achtung der Menschenwürde in Arbeitsverhältnissen zwischen Belegschaft und Arbeitgeber garantieren. Nach dem Geist des Gesetzes sind Betriebe mit Betriebsrat in einer Demokratie das Normale. Der einzelne Beschäftigte ist vom Arbeitgeber viel mehr abhängig als umgekehrt. Die Menschenwürde wird in dieser einseitigen existenziellen Abhängigkeit des einzelnen Beschäftigten vom Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis in unserer demokratischen Gesellschaft durch die Möglichkeit der Mitbestimmung der Beschäftigten an den Entscheidungen im Betrieb, die sie direkt betreffen, geschützt und garantiert.

Die neuesten Zahlen aus dem Arbeitsmarkt zeigen aber, dass einheitliche und überschaubare betriebliche Strukturen immer mehr zergliedert werden:

- a) Der Anteil der Leiharbeitnehmer, die keine eigene Betriebsgemeinschaft und damit keine reelle Chance mehr haben, das BetrVG zur Bildung von Betriebsräten zu nutzen, wächst ständig.
- b) Die Zahl von Beschäftigten, die ihre Existenz mit mehreren Minijobs in verschiedenen Betrieben, oft jeweils am Rande der Stammbeflegschaft angesiedelt, sichern müssen, nimmt zu. Auch diese Beschäftigten werden aus den strukturellen Vorgaben des Arbeitsmarkts heraus der Schutz- und Mitgestaltungsmöglichkeiten des BetrVG beraubt.

Mitbestimmung durch die Möglichkeit der Bildung von Betriebsräten verschwindet in diesen Strukturen. Es ist anhand von Beispielen, über die in der Öffentlichkeit berichtet wurde, gut zu beobachten, dass dies entscheidende Nachteile für die Wahrung der Menschenwürde in Arbeitsverhältnissen nach sich zieht. Arbeitgeber und Betriebsrat sind gemeinsam gesetzlich dazu verpflichtet darüber zu wachen, dass alle in einem Betrieb tätigen Personen nach dem Grundsatz von Recht und Billigkeit behandelt werden. Wo dieses Netz fehlt, bezahlen Beschäftigte, die sich gegen Missstände wehren und die gravierende Rechtsverstöße abstellen wollen, meist mit Existenzverlust.

Die „STUTTGARTER NACHRICHTEN“ vom 18. Dezember 2009, die „Landesschau“ vom 17. Dezember 2009 des Südwestrundfunks und die „junge Welt“ vom 23. Dezember 2009 veröffentlichten Berichte darüber, dass in Betrieben des Stuttgarter Autobauers Daimler AG die Reinigungsfirma Klüh tätig war, die nach den Informationen durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nach den Ermittlungen der Staatsanwaltschaft Waiblingen diese schikanös behandelt

und sich rechtsfrei verhalten hat. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich gewehrt haben, verloren alle ihre Existenz und stehen bis heute ohne Arbeit da.

Obwohl seit der Veröffentlichung bereits Zeit vergangen ist, wirken diese Ereignisse nach, denn Beschäftigte des Daimler-Konzerns haben diese Ereignisse hautnah mitbekommen. Betroffene Werkarbeiterinnen haben sich an den Betriebsrat des Daimler-Betriebes in Untertürkheim gewandt, in dem sie ihre Reinigungsarbeiten auszuführen hatten, und diesen um Unterstützung gebeten. Auch die Geschäftsführung des Daimler-Betriebes in Untertürkheim hatte Kenntnis von dem Umgang des von ihnen beauftragten Reinigungsunternehmens mit seinen Beschäftigten und hat hier nicht eingegriffen. Im Gegenteil: Weil ein Betriebsratsmitglied seine Verantwortung aus dem Betriebsverfassungsgesetz wahrgenommen hat und sich auch um diese im Betrieb tätigen Personen gekümmert hat, wurde es abgemahnt.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Welche Anforderungen an die Behandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen gegenüber Arbeitgebern, bei denen Personen über Werk- oder Dienstvertrag oder als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt werden?
2. Welche Anforderungen bestehen an Betriebsräte von solchen Einsatzbetrieben gegenüber dort tätigen Personen, insbesondere gegenüber Personen, die über Werkverträge in den Unternehmen tätig werden, oder gegenüber Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern?
3. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Arbeitgeber ihre Betriebsräte für deren Einsatz für im Unternehmen tätige Personen sanktionieren dürfen, und wie bewertet sie die Sanktion, einem Betriebsratsmitglied bei Daimler für die Zeit der Mandatsausübung nach § 75 BetrVG den Lohn zu kürzen?
4. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Betriebsratsmitglieder, die während ihrer Betriebsratsarbeit eine menschenwürdige Behandlung nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit der im Betrieb tätigen Personen sichern wollen, in diesem Zusammenhang abgemahnt werden dürfen?

Wenn ja, worin besteht der Pflichtverstoß der Betriebsratsmitglieder, und wenn nein, wie sind Arbeitgeber zu sanktionieren, die Abmahnungen im oben genannten Sinne erteilen?

5. Besteht nach jetziger Gesetzeslage die Möglichkeit, dass Arbeitgeber wie beispielsweise die Reinigungsfirma Klüh, die nachweislich einen Teil ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwang, sich die Verlängerung ihres Arbeitsvertrags zu erkaufen, zu sanktionieren?

Wenn ja, wie gedenkt die Bundesregierung gegen solche Arbeitgeber vorzugehen?

6. Welchen gesetzlichen Schutz vor Arbeitsplatzverlust haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen, die, wie bei der Firma Klüh, durch ihre Vorgesetzten als „Halbschwuchtel“, „Arschficker“, „Schlampen“, „Nutten“, „schwarze Teufel“ oder „schwarze Baumaffen“ beschimpft werden, wenn sie sich gegen diese Übergriffe wehren?
7. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich den gleichen Schutz genießen wie unbefristet Beschäftigte, und wenn ja, wie, und in welcher Form kann dieser Schutz realistisch umgesetzt werden?

8. Stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die befristet in Betrieben und dabei besonders in Leiharbeitsfirmen eingestellt sind, Repressalien hinnehmen müssen, aus Angst, eine mögliche Verlängerung des Arbeitsvertrags nicht zu erhalten oder immer in der Hoffnung, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erhalten, und wenn nein, warum nicht?
9. Welche Kontrollinstrumente setzt die Bundesregierung ein, um zu sichern, dass abhängig Beschäftigte, gleich in welcher Form sie beschäftigt werden, in ihrer Würde und in der Behandlung nach Recht und Billigkeit von ihren Arbeitgebern geachtet werden?
10. Ist die Bundesregierung bereit, für den Fall, dass keine ausreichenden Kontrollinstrumente vorhanden sind, diesbezüglich gesetzgeberisch tätig zu werden?
11. Besteht die Absicht der Bundesregierung, befristet Beschäftigten und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern einen stärkeren gesetzlichen Schutz als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angedeihen zu lassen?
Wenn ja, in welcher Form, und wenn nein, warum nicht?
12. Haben Arbeitgeber, wie beispielsweise die Daimler AG, die mit der Firma Klüh einen Werk- bzw. Dienstvertrag abgeschlossen hat, eine besondere Fürsorgepflicht aus § 75 Absatz 1 BetrVG, und wenn nicht, wie gedenkt die Bundesregierung dagegen vorzugehen, dass die in Verruf geratene Leiharbeit zunehmend durch die Vergabe von Werk- oder Dienstverträgen umgangen wird?
13. Wie kontrolliert die Bundesregierung die Einhaltung der Arbeitszeiten, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezwungen werden, weniger Stunden im Stundennachweis aufzuführen als tatsächlich gearbeitet wurden und infolgedessen unter Umständen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufstockende Leistungen in Anspruch nehmen müssen?
14. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass auf diese Art und Weise Leistungsmissbrauch betrieben wird, und wie wird dagegen vorgegangen?

Berlin, den 24. August 2010

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

