Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/2815 –**

Achtung der Menschenwürde in Arbeitsverhältnissen

Vorbemerkung der Fragesteller

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 Werkarbeitnehmerinnen 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.

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?

Die arbeitsrechtlichen Schutzgesetze sichern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Mindeststandard an Arbeitsbedingungen, z. B. die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, den bezahlten Jahresurlaub, die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen und den Schutz vor Diskriminierung. Darüber hinaus sind Arbeitgeber aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihrer Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen (§ 241 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs).

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 Leiharbeitnehmern?

Betriebsräte erfüllen die ihnen im Betriebsverfassungsgesetz und anderen Gesetzen zugewiesenen Aufgaben. Hierzu gehören auch die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Entleihbetrieb in Bezug auf die dort tätigen Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiternehmer nach der nicht abschließenden Regelung des § 14 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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?

Antwort zu den Fragen 3 und 4

Das Überwachungsgebot des § 75 Absatz 1 sowie die Schutz- und Förderpflicht des § 75 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gehören zu den Aufgaben von Arbeitgeber und Betriebsrat. Arbeitsrechtliche Sanktionen wie z. B. Abmahnungen wegen der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und Rechte sind unzulässig. Eine Beurteilung des den Fragen 3 und 4 zugrunde liegenden Einzelfalles kann die Bundesregierung nicht vornehmen. Dies ist Aufgabe der zuständigen Gerichte.

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?

Arbeitnehmer können Arbeitsverträge, die sie unter Zwang, z. B. aufgrund arglistiger Täuschung oder widerrechtlicher Drohung abgeschlossen haben, anfechten mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag unwirksam ist. Ob in diesen Fällen auch Straftatbestände vorliegen, prüft gegebenenfalls die Staatsanwaltschaft.

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?

Nach dem arbeitsrechtlichen Maßregelungsverbot (§ 612a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) darf ein Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht benachteiligen, wenn diese ihre Rechte wahrnehmen. Insbesondere darf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht gekündigt werden, wenn sie sich gegen diskriminierende Äußerungen wehren. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält in § 16 ein ausdrückliches Maßregelungsverbot, nach dem der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten aus dem Gesetz benachteiligen darf. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht in § 84 Absatz 3 ein Benachteiligungsverbot bei Ausübung des Beschwerderechts der Arbeitnehmer gegenüber den zuständigen Stellen des Betriebs bzw. dem Arbeitgeber vor. Die Maßregelungsverbote gelten für befristet Beschäftigte ebenso wie für unbefristet Beschäftigte.

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?

Antwort zu den Fragen 7 und 8

Nach dem im Jahr 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind befristete Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt sind und Missbrauch verhindert wird. Zur Durchsetzung ihrer Rechte können sich befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie alle anderen Arbeitnehmer auch, an die Arbeitsgerichte wenden.

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?

Antwort zu den Fragen 9 und 10

Die nach § 12 AGG bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu treffen, wird durch verschiedene Regelungen flankiert. Die Beschäftigten haben ein Beschwerderecht nach § 13 AGG; bei groben Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft vom Arbeitgeber verlangen, eine Handlung zu unterlassen, zu dulden oder vorzunehmen und diese Rechte gerichtlich geltend machen. Auch der benachteiligte Beschäftigte selbst kann seine Rechte gerichtlich geltend machen, dabei wird ihm eine Beweiserleichterung gewährt (§ 22 AGG).

Neben dem Arbeitgeber sind auch Tarifvertragsparteien, Beschäftigte und deren Vertretungen aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen mitzuwirken (§ 17 Absatz 1 AGG). Darüber hinaus wurde eine unabhängig arbeitende Antidiskriminierungsstelle (ADS) eingerichtet, an die sich alle Personen wenden können, die sich aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.

11. Besteht die Absicht der Bundesregierung, befristet Beschäftigten und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern einen stärkeren gesetzlichen Schutz als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angedeihen zu lassen?

Wenn ja, in welcher Form, und wenn nein, warum nicht?

Für befristet Beschäftigte und Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter gelten dieselben Schutzrechte, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zutreffen, sowie die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bzw. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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?

Das Überwachungsgebot des § 75 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes trifft nicht nur den Betriebsrat, sondern auch den Arbeitgeber. Es gilt für alle im Betrieb tätigen Personen und ist damit nicht beschränkt auf die Arbeitnehmer des Betriebes im Sinne des § 5 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Bundesregierung teilt im Übrigen nicht die Ansicht, dass die Zeitarbeit in Verruf geraten sei.

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?

Antwort zu den Fragen 13 und 14

Arbeitszeitbestimmungen sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Die Einhaltung des Gesetzes wird durch nach Landesrecht bestimmte Behörden überwacht.

Die Behörden der Zollverwaltung, hier die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), überprüfen im Rahmen der Prüfungen nach dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG) u. a., ob Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) zu Unrecht bezogen werden oder wurden (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 SchwarzArbG). Prüfungsgegenstand ist dabei in erster Linie, ob eine Tätigkeit oder Beschäftigung ausgeübt wird oder wurde und gleichzeitig Sozialleistungen nach dem SGB II bezogen werden oder wurden und dieser Sachverhalt dem Leistungsträger nicht mitgeteilt wurde. Zudem wird geprüft, ob der Arbeitgeber die erforderliche Meldung zur Sozialversicherung abgegeben hat (§ 2 Absatz 1 Nummer 1 SchwarzArbG). Für diese Prüfungen wird auch der tatsächliche Beschäftigungsumfang festgestellt. Dieser ergibt sich sowohl aus Arbeitszeitaufschreibungen als auch aus Angaben der Beschäftigten. In Branchen, die dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) unterfallen, werden regelmäßig auch die Arbeitszeitaufzeichnungen im Hinblick darauf überprüft, ob für die geleisteten Arbeitsstunden der vorgesehene Mindestlohn gezahlt wurde. Dabei wird auch eine Plausibilitätsprüfung dahingehend vorgenommen, ob die Arbeit in der angegebenen Zeit geleistet werden kann.

Eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Leistungen nach dem SGB II kann durch die Angabe einer geringeren Arbeitsstundenzahl nur dann in Betracht kommen, wenn eine anderweitige Vergütung – außerhalb der Buchführung – dieser nicht aufgeschriebenen Arbeitsstunden erfolgt und dies gegenüber dem Leistungsträger nicht angegeben wird.

Gleichwohl trifft es zu, dass wegen der geringeren Entlohnung ein erstmaliger Anspruch bzw. ein höherer Anspruch auf Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB II entstehen kann.

Soweit der Leistungsanspruch auf nicht erfüllten Entgeltansprüchen beruht, schafft die Regelung des § 115 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) einen Vermögensausgleich zwischen dem Sozialleistungsträger und dem Arbeitgeber. Hierzu ist in § 115 Absatz 1 SGB X geregelt, dass der vom Arbeitgeber nicht erfüllte Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen auf den Leistungsträger übergeht. Damit hat der Leistungsträger die Möglichkeit, den Entgeltanspruch durchzusetzen.