

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/2937 –**

Beeinträchtigung des Streikrechts durch den Einsatz von Leiharbeit zum Streikbruch

Vorbemerkung der Fragesteller

Seit einigen Jahren beklagen Gewerkschaften den strategischen Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern mit dem Ziel des Streikbruchs.

Mehrere Fälle sind in der Presse bekannt geworden. Ein gut dokumentierter Präzedenzfall ist der Einsatz von Leiharbeitskräften im Telekom-Streik 2007. Als aktuelle Beispiele wird exemplarisch auf die Fälle des Streiks im Betonwerk Westerwelle in Herford und auf den Warnstreik der Beschäftigten der Firma GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG und GSI Ground Service International GmbH an den Berliner Flughäfen Tegel und Schönefeld verwiesen. Des Weiteren wurde der strategische Einsatz von Leiharbeitern zum Streikbruch im Einzelhandelsstreik 2007 bis 2008 bekannt.

Im bestreikten Betonwerk Westerwelle kam es zum Einsatz von Leiharbeitern der Firma Zeitwert GmbH aus Herford. Sie hat seit dem 13. April 2010 bei Westerwelle 20 Leiharbeiter im Einsatz. Durch den Einsatz von Leiharbeitern wurde der Streik der Beschäftigten von Westerwelle im erheblichen Maße behindert.

Bei den Streiks der Beschäftigten der Töchter der WISAG Service Holding GmbH & Co. KG GlobeGround Berlin und GSI am 27. Mai 2010 und 17. Juni 2010 an den Flughäfen Tegel und Schönefeld konnte beobachtet werden, wie Beschäftigte der WISAG-konzern-eigenen Personalgestellungsfirma WAPS sowie der Personalgesteller ROLLMOPS zu Streikbruchtätigkeiten herangezogen wurden.

Rein rechtlich können Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen nicht zu einem Einsatz als Streikbrecher gezwungen werden, da ihnen § 11 Absatz 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ein individuelles Verweigerungsrecht einräumt. Praktisch steht dem individuellen Verweigerungsrecht jedoch die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes entgegen. So müssen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wegen ihres unsicheren Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere aufgrund kurzer Einsatzzeiten und Arbeitsvertragslaufzeiten, bei einer Weigerung ein Auslaufen ihres befristeten Arbeitsvertrages oder eine Entlas-

sung zum nächstmöglichen Zeitpunkt fürchten. Zwar sind Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter vom Unternehmen über das Bestehen ihres individuellen Verweigerungsrechts zu unterrichten, geschieht dies nicht oder nur in unzureichendem Maße drohen dem Unternehmen allerdings keine Sanktionen (Strafe oder Ordnungsgeld). Möglich ist lediglich ein Schadensersatzanspruch des Leiharbeitsbeschäftigten im Falle einer nachgewiesenen unzureichenden Unterrichtung.

Beim Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten mit dem Ziel des Streikbruchs lassen sich zwei Formen unterscheiden: Zum einen werden Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die bereits im Unternehmen arbeiten, im Streikfall zum Streikbruch eingesetzt. Hierbei macht sich die Arbeitgeberseite das prekäre Beschäftigungsverhältnis der Leiharbeitskräfte und die Trennung der Belegschaft in Stamm- und Leiharbeitskräfte zunutze. Zum anderen werden Leiharbeitskräfte ausschließlich während eines Streiks eingesetzt. Ziel ist bei beiden Formen, die Wirkung des Streiks zu unterlaufen.

Heribert Jöris vom Handelsverband Deutschland (HDE) – Der Einzelhandel bestätigte diese Strategie bezüglich des Einzelhandelsstreiks wie folgt: „Der Einsatz von Leiharbeitnehmern erfolgt daher, um die Ausfälle, die durch den Streik erfolgt sind, wieder auszugleichen.“ (MDR, exakt vom 6. Oktober 2009, www.mdr.de).

Die genannten Unternehmen konnten mit dem Einsatz von Leiharbeit während des Streiks ihrer Beschäftigten zumindest Teile des Betriebs, wenn nicht sogar den gesamten Betrieb aufrechterhalten und damit die Wirkung des Streiks erheblich minimieren oder sogar aufheben. Der Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten mit dem Ziel des Streikbruchs stellt somit eine erhebliche Beeinflussung der Kampfmittelparität dar.

Bezüglich der Einschränkung der Streikfähigkeit kommt hinzu, dass zwar die Leiharbeitskraft einen Einsatz zum Streikbruch individuell verweigern kann, der Verleiher jedoch, sofern nicht ausdrücklich anderslautend vertraglich geregelt, verpflichtet ist, eine Ersatzleiharbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

1. a) In wie vielen Fällen wurden seit Beginn des Jahres 2003 während eines Streiks Leiharbeitskräfte eingesetzt?
- b) Welche Unternehmen haben seit Beginn des Jahres 2003 während eines Streiks Leiharbeitskräfte eingesetzt?
- c) Welche Folgen für den Streikverlauf konnten in den in den Fragen 1a und 1b genannten Fällen festgestellt werden?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine statistischen Angaben vor.

2. a) Welchen gesetzgeberischen Handlungsbedarf leitet die Bundesregierung aus den hier dargelegten Fällen des Einsatzes von Leiharbeit zum Streikbruch ab?
- b) Sollte die Bundesregierung keinen Handlungsbedarf ableiten, geht die Bundesregierung davon aus, dass der Einsatz von Leiharbeit zum Zwecke des Streikbruchs rechtmäßig ist?

Der Arbeitgeber ist nach unserer Rechtsordnung frei in seiner Entscheidung darüber, ob er bei einem Streik den Betrieb möglichst uneingeschränkt aufrechterhalten will oder nicht. Dazu kann er entweder selbst auf Ersatzarbeitskräfte zurückgreifen oder aber auch Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter einsetzen.

3. Liegt beim Einsatz von Leiharbeit zum Zwecke des Streikbruchs ein „unsachgerechter Einsatz“ von Leiharbeit vor, der nicht dem Willen des Ge-

setzgebers entspricht, da der Einsatz von Leiharbeit dazu genutzt wird, das verfassungsmäßig garantierte Streikrecht der Beschäftigten zu untergraben (bitte begründen)?

Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer sind nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist (§ 11 Absatz 5 AÜG). Diese Vorschrift dient vor allem dem Schutz der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer. Sie soll verhindern, dass Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer gegen ihren Willen im Entleihbetrieb als Streikbrecher eingesetzt werden.

4. Inwieweit stellt die Bundesregierung sicher, dass Leiharbeitskräfte ordnungsgemäß über das individuelle Verweigerungsrecht gemäß § 11 Absatz 5 AÜG informiert werden?

In den Fällen eines Arbeitskampfes nach § 11 Absatz 5 Satz 1 AÜG ist der Verleiher verpflichtet, die Zeitarbeitnehmerin oder den Zeitarbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen (§ 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG). Der Verleiher ist verpflichtet, der Zeitarbeitnehmerin oder dem Zeitarbeitnehmer ein Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit über den wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auszuhändigen. Das Merkblatt informiert über das oben genannte Leistungsverweigerungsrecht und die Hinweispflicht des Verleihers. Nichtdeutschen Zeitarbeitskräften hat der Verleiher das Merkblatt auf Verlangen in ihrer Muttersprache auszuhändigen. Die Kosten des Merkblatts trägt der Verleiher (§ 11 Absatz 2 AÜG).

Werden der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Hinweise bekannt oder Beweise vorgelegt, dass ein Verleiher seiner Hinweispflicht nach § 11 Absatz 5 AÜG nicht nachgekommen ist, kann sie entsprechend tätig werden, um den Sachverhalt aufzuklären bzw. einen Gesetzesverstoß zu sanktionieren.

5. In wie vielen Fällen kam es seit Beginn des Jahres 2003 aufgrund des Verstoßes gegen den § 11 Absatz 5 AÜG (individuelles Verweigerungsrecht) zu Schadensersatzansprüchen für Leiharbeitsbeschäftigte?
6. Wie hoch waren die gerichtlich festgelegten Schadensersatzansprüche im jährlichen Durchschnitt für Leiharbeitsbeschäftigte aufgrund eines Verstoßes gegen den § 11 Absatz 5 AÜG von Beginn des Jahres 2003 bis Juli 2010?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

7. Hält die Bundesregierung eine Verhängung eines Ordnungsgeldes/einer Strafe für die nicht oder nicht ordnungsgemäße Unterrichtung der Leiharbeitsbeschäftigten über das individuelle Verweigerungsrecht im Falle eines Streiks im Entleihbetrieb für eine geeignete Maßnahme, um eine umfassende Unterrichtung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sicherzustellen (bitte begründen)?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse darüber vor, dass die Unterrichtung der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer über ihr Recht, die Tätigkeit bei einem durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Entleiher zu verweigern, nicht sichergestellt ist.

8. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Zuverlässigkeit des Verleihunternehmens nach § 1 AÜG nicht gegeben ist, welche für die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung notwendig ist, wenn die Unterrichtung des Leiharbeitsbeschäftigten über das individuelle Verweigerungsrecht nach § 11 Absatz 5 AÜG nicht ordnungsgemäß durchgeführt wird?

Wenn doch, warum?

Die Zuverlässigkeit des Verleihunternehmens kann in Frage stehen, wenn der Verleiher seiner Hinweispflicht nach § 11 Absatz 5 AÜG nicht nachkommt.

9. In wie vielen Fällen sind seit Beginn des Jahres 2003 aufgrund des Verstoßes gegen den § 11 Absatz 5 AÜG (individuelles Verweigerungsrecht) Leiharbeitsfirmen die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung entzogen worden?

Die Erfassung von Widerruf von Erlaubnissen zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung wird nicht nach Gründen differenziert statistisch erfasst.

10. Sieht die Bundesregierung bezogen auf das Leistungsverweigerungsrecht nach § 11 Absatz 5 AÜG einen Grund, dass dieser Paragraph nur für diejenigen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gilt, die – zeitlich gesehen – nach Beginn des Arbeitskampfes im Entleihbetrieb eingesetzt werden?

Wenn ja, welchen?

Wenn nein, warum nicht, und werden somit auch die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erfasst, die bereits vor Beginn des Arbeitskampfes im Entleihbetrieb im Einsatz waren?

Der Verleiher hat die Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter konkret vor Beginn des Einsatzes bei einem bestreikten Entleiher zu informieren, wenn der Betrieb des Entleihers bereits vor der Überlassung unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Ist der Entleihbetrieb erst nach dem Beginn der Überlassung von einem Arbeitskampf betroffen, hat der Verleiher die Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter unverzüglich auf ihr Leistungsverweigerungsrecht hinzuweisen.

11. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter durch das individuelle Verweigerungsrecht genügend vor einem Einsatz zum Streikbruch geschützt sind (bitte begründen)?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse darüber vor, dass der Schutz der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter vor einem Einsatz als Streikbrecher, der gegen ihren Willen geschieht, ungenügend ist.

12. a) Ist nach Auffassung der Bundesregierung das individuelle Verweigerungsrecht der Leiharbeitsbeschäftigten ausreichend, um das grundgesetzlich verankerte Streikrecht, die Tarifautonomie und die daraus abgeleitete Kampfmittelparität zu schützen (bitte begründen)?
- b) Wie bewertet die Bundesregierung in Bezug auf Frage 12a, dass der Verleiher im Falle einer Leistungsverweigerung einer oder eines Leiharbeitsbeschäftigten für einen Einsatz zum Streikbruch verpflichtet ist eine Ersatzkraft zu stellen, sofern dies nicht ausdrücklich anders vertraglich vereinbart ist?

Zur Beantwortung der Fragen wird auf die Antworten zu den Fragen 2 und 3 verwiesen.

13. Sieht die Bundesregierung im Falle des Einsatzes von Leiharbeitskräften zum Streikbruch eine Verschiebung der Kampfmittelparität gegeben?
Wenn nein, warum nicht?
Wenn ja, welcher gesetzliche Handlungsbedarf leitet sich für die Bundesregierung hieraus ab?
14. Wie bewertet die Bundesregierung die Einführung eines generellen gesetzlichen Verbots jeglichen Einsatzes von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, sobald ein Entleihbetrieb bestreikt wird?
Wie bewertet die Bundesregierung in diesem Zusammenhang die Schaffung eines bußgeldbewehrten Tatbestands?

Die Bundesregierung sieht im Falle des Einsatzes von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitnehmern zur Überbrückung streikbedingter Arbeitsausfälle grundsätzlich keine Verschiebung der Kampfparität. Dem bestreikten Arbeitgeber ist es prinzipiell erlaubt, einem Streik dadurch zu begegnen, dass er durch organisatorische oder sonstige Maßnahmen die Auswirkungen auf seinen Betrieb zu mindern versucht.

15. a) Wie beurteilt die Bundesregierung, die Tatsache, dass in der EU-Leiharbeitsrichtlinie festgestellt wird, dass es als gemeinsames Merkmal der verschiedenen nationalen Regelungen gilt, dass „Ein streikender Arbeitnehmer (...) nicht durch einen Leiharbeiter ersetzt werden (darf)“, dies aber in Deutschland rechtlich möglich ist?
- b) Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Regelung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz an die Regelungen in den anderen europäischen Staaten insoweit angepasst werden sollte, dass der Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten zum Streikbruch verboten wird?
- c) Setzt sich die Bundesregierung in der EU dafür ein, dass der Grundsatz, dass streikende Arbeitnehmer nicht durch Leiharbeitskräfte ersetzt werden, in der Leiharbeitsrichtlinie aufgenommen wird?

Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) ist bis zum 5. Dezember 2011 in nationales Recht umzusetzen. Laut Erwägungsgrund 20 lassen die „in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen über Einschränkungen oder Verbote der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern [...] die nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten unberührt, die es verbieten, streikende Arbeitnehmer durch Leiharbeiter zur ersetzen.“ Damit lässt die Richtlinie zu, dass die Mitgliedstaaten insoweit ihre nationalen Regelungen und Gepflogenheiten aufrechterhalten. Eine Anpassung des deutschen Rechts ist daher nicht erforderlich.

