

## Antrag

**der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Hiller-Ohm, Josip Juratovic, Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Hubertus Heil (Peine), Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Caren Marks, Katja Mast, Thomas Oppermann, Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD**

### Missbrauch der Leiharbeit verhindern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) stellt mit der Leiharbeit Unternehmen ein unkompliziertes Instrumentarium zur Verfügung, Auftragsspitzen zu bewältigen oder für einen vorübergehenden Ausfall von Beschäftigten schnell Ersatz zu finden.

Für die Beschäftigten sowohl in den Entleih- als auch in den Verleihunternehmen ist jedoch entscheidend, dass das Dreiecksverhältnis zwischen Verleiherinnen/Verleiher, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Entleiherinnen/Entleiher durch effektive Schutzregelungen ausgestaltet ist, die verhindern, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter als Niedriglohnreserve eingesetzt werden.

Mittlerweile hat sich herausgestellt, dass die geltenden Regelungen nicht ausreichen. Darüber hinaus ergibt sich aus der 2008 verabschiedeten europäischen Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG Handlungsbedarf.

Vier gesetzgeberische Maßnahmen sind besonders entscheidend:

- Gleiches Geld für gleiche Arbeit: Der „Equal Pay“-Grundsatz im Verhältnis von Leiharbeitskräften zu Stammbeschäftigten muss gelten. Daneben ist ein allgemeiner, gesetzlicher Mindestlohn festzusetzen, um über eine unterste Grenze für die Vergütung in verleihfreien Zeiten zu verfügen.
- Keine Verträge von Fall zu Fall: Arbeitsverträge mit Leiharbeitskräften, die auf die Dauer eines Einsatzes im Entleihbetrieb befristet sind, dürfen nicht mehr erlaubt sein. Leiharbeitskräfte müssen auch in Zeiten ohne Arbeits-einsatz weiter im Arbeitsverhältnis stehen und entlohnt werden.
- Klar „mitbestimmt“: Die Betriebsräte in den Entleihbetrieben brauchen wirksame Mitbestimmungsrechte für in ihren Betrieb eingesetzte Leiharbeitskräfte. Solche Regelungen gibt es bislang nicht. Es ist zu berücksichtigen, dass in den Verleihbetrieben nur selten Betriebsratsgremien bestehen.
- Ein Platz, ein Jahr: Nach einem Jahr sind Leiharbeitseinsätze zu beenden. Die Leiharbeiterin/der Leiharbeiter steht dann für einen neuen Einsatz in einem anderen Betrieb zur Verfügung. Sofern der Arbeitskraftbe-

darf im Entleihbetrieb über ein Jahr andauert, ist eine Festanstellung angemessen.

#### 1. Geltende Gesetzeslage verhindert Missbrauch nicht

Das AÜG verhindert Lohndumping in der Leiharbeit nicht. Es sieht zwar vor, dass der Leiharbeiter/dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung die im entleihenden Betrieb für eine vergleichbare Stammarbeiterin/einen vergleichbaren Stammarbeiter geltenden Arbeitsbedingungen (equal treatment) einschließlich des Arbeitsentgelts (equal pay) zu gewähren sind. Das Gesetz gestattet jedoch Abweichungen durch Tarifvertrag und darüber hinaus bei fehlender Tarifbindung – als Folge einer Initiative des damals unionsgeführten Bundesrats – Abweichungen aufgrund einer arbeitsvertraglich vereinbarten Einbeziehung eines beliebigen Leiharbeiterstarifvertrages.

Insbesondere die letztere Ausnahmeregelung hat sich als Einfallstor für weitreichenden Missbrauch erwiesen, da die vorhandenen Leiharbeiterstarifverträge deutlich hinter den Verdiensten und Arbeitsbedingungen der Stammarbeiterinnen/Stammarbeiter zurückbleiben.

Das Gleichbehandlungsgebot des equal pay konnte damit auch nicht die gleichzeitig mit seiner Einführung erfolgten Lockerungen in anderen Teilen des AÜG ausgleichen. Mit der Streichung der Höchstüberlassungsdauer, des besonderen Befristungs- sowie des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots sollten vermeintliche Hindernisse für den Einsatz von Leiharbeitskräften beseitigt werden. Leiharbeit sollte Arbeitslosen verstärkt als Einstiegsmöglichkeit in eine dauerhafte Beschäftigung offenstehen (sog. Klebeeffekt).

Verbesserungen des rechtlichen Schutzes für Leiharbeit wurden von der SPD bereits Anfang 2009 angestrebt, als das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) auf weitere Branchen ausgedehnt und dadurch für diese Branchen eine unkomplizierte Möglichkeit zur Allgemeinverbindlicherklärung von Mindestlohn tarifverträgen geschaffen wurde. Diese Chance, wie von der SPD vorgeschlagen, auch für Leiharbeit zu eröffnen, wurde vom damaligen Koalitionspartner CDU/CSU abgelehnt. Auch die später vorgeschlagene Einführung einer Lohnuntergrenze im AÜG scheiterte am Widerstand der CDU/CSU.

#### 2. Missbrauch in der Leiharbeit führt zu Lohndumping und prekärer Beschäftigung

Missbrauch in der Leiharbeit hat zu Lohndumping und einer Zunahme prekärer Beschäftigung geführt.

Das Risiko, für einen prekären Lohn arbeiten zu müssen, ist bei männlichen Leiharbeitern 6,4-mal höher als bei regulär unbefristet Vollzeitbeschäftigten, bei weiblichen Leiharbeitern 4,2-mal höher (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut – WSI, Daten von 2008).

Jede/jeder achte Leiharbeitsbeschäftigte ist trotz Vollzeittätigkeit auf ergänzende staatliche Unterstützung angewiesen. Zwischen Mai 2008 und Mai 2009 wurden 531 Mio. Euro als Grundsicherungszuschüsse an aufstockende Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ausgezahlt.

Mit der vollständigen Umsetzung der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit im Mai 2011 droht sich die Situation weiter zu verschärfen. Der derzeit noch beschränkte grenzüberschreitende Verleih von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern aus den zuletzt beigetretenen ost- und mitteleuropäischen Staaten wird dann unbeschränkt zulässig, so dass mit einer großen Zahl Leiharbeitskräften aus diesen Staaten zu rechnen ist. Sich dem Lohndumping zu entziehen, wird dann auch für seriöse Leiharbeitsunternehmen deutlich schwieriger.

Mehr als die Hälfte aller Leiharbeitsverhältnisse dauert zudem keine drei Monate. Für männliche Leiharbeitnehmer besteht ein gegenüber regulär Beschäftigten 3,1-mal höheres Risiko, nach einem Jahr arbeitslos zu sein, für weibliche Leiharbeitnehmer ein um 3,6-mal höheres Risiko (WSI, Daten von 2008).

Leiharbeit wird wegen der niedrigen Löhne von den Einsatzbetrieben häufig zur Lohnkostensenkung genutzt, indem die Stammbeschafteten reduziert und stattdessen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter eingesetzt werden. Bundesweit ersetzt gut ein Viertel der Betriebe mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Stammbeschäftigte (Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen, Daten von 2006). Einige Unternehmen und Konzerne haben eigene Leiharbeitsunternehmen gegründet (sog. Service-Gesellschaften).

Der Umfang der Leiharbeit hat deutlich zugenommen. Die Zahl der Beschäftigten in Leiharbeit hatte sich zwischen Anfang 2003 und Sommer 2008 etwa verdoppelt auf über 800 000. Als Folge der Wirtschaftskrise war sie im Jahresdurchschnitt 2009 leicht auf 625 410 gesunken. Im September 2010 waren jedoch bereits wieder 768 900 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu verzeichnen.

Zwar kommen knapp zwei Drittel der Leiharbeitskräfte aus der Beschäftigungslosigkeit. Darüber, wie vielen die Leiharbeit zu dauerhafter Beschäftigung verhilft, liegen keine eindeutigen Zahlen vor. Nach Aussagen der Bundesregierung werden gerade einmal 7 Prozent vom Einsatzbetrieb übernommen. Andere Studien kommen zu nur leicht höheren Zahlen (bis zu 15 Prozent).

### 3. Notwendige Änderungen im AÜG

Die Einschränkung des Anwendungsbereichs des AÜG auf nur gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, d. h. Arbeitnehmerüberlassung mit Gewinnerzielungsabsicht, ist nach der europäischen Leiharbeitsrichtlinie nicht gerechtfertigt und muss aufgehoben werden. Somit ist auch eine ohne Gewinnerzielungsabsicht oder nicht auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich erlaubnispflichtig.

Der Einsatz einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeiters soll, wie auch von der europäischen Leiharbeitsrichtlinie (Artikel 1 Absatz 1 und Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Leiharbeitsrichtlinie) vorgegeben, nur „vorübergehend“ sein. Ein länger als ein Jahr vorliegender Bedarf an einem Leiharbeitereinsatz belegt, dass Bedarf an einer dauerhaften Arbeitstätigkeit im Unternehmen besteht; der Einsatz einer Leiharbeiterin/eines Leiharbeiters darf dann nicht erlaubt sein. Diese Höchstüberlassungsdauer von einem Jahr ist gesetzlich festzulegen.

Aus Klarstellungsgründen sollte die bei einem Verstoß gegen Arbeitgeberpflichten (z. B. auch Verstoß gegen Höchstüberlassungsdauer) eintretende Rechtsfolge gesetzlich benannt werden. Gemäß § 1 Absatz 2 AÜG wird in diesem Fall vermutet, dass der/die Verleiher Arbeitsvermittlung betrieben hat. Es ist anerkannt, dass Rechtsfolge dieser Vermutung, soweit sie nicht widerlegt wird, ein Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes mit dem Entleiher ist (entsprechend § 10 AÜG).

Den niedrigen Löhnen in den Tarifverträgen für Leiharbeit, die dazu anreizen, Stammarbeiterinnen/Stammarbeiter durch Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter zu ersetzen und geltende Branchen-Tarifverträge zu unterlaufen, muss das Gleichbehandlungsgebot (equal pay) entgegengesetzt werden. Um in Zeiten zwischen zwei Einsätzen eine angemessene Bezahlung zu sichern, muss zusätzlich ein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt werden. Die geltende Regelung in § 3 Absatz 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2 AÜG ist auch mit

der europäischen Leiharbeitsrichtlinie nicht vereinbar. Gesetzliche Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz sind danach nur in eng begrenztem Rahmen möglich. Durch Tarifvertrag ist eine Abweichung nur erlaubt, wenn die Regelungen im Tarifvertrag insgesamt nicht hinter dem gesetzlichen Schutz zurückbleiben. Mindestens müsste demnach der Richtlinie zufolge diese Anforderung bereits im Gesetz festgelegt werden. Von den derzeit für die Leiharbeit geltenden Tarifverträgen erfüllt wohl keiner diese Bedingung. Deshalb darf künftig nur ein Tarifvertrag für den Entleiherbetrieb bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen für eine im konkreten Fall erforderliche Einarbeitungszeit von höchstens 4 Wochen abweichende Regelungen zulassen, wenn der Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu den gesetzlichen Regelungen gewährleistet ist. Eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme des Tarifvertrages ist ausgeschlossen.

Die Ausnahmeregelung in § 3 Absatz 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2 AÜG, die für zuvor Arbeitslose die Möglichkeit vorsieht, vom Gleichbehandlungsgebot abzuweichen, widerspricht der Leiharbeitsrichtlinie. Sie ist daher aufzuheben. Diese Ausnahme ist von der Praxis auch nicht angenommen worden.

Das große Arbeitslosigkeitsrisiko von Leiharbeiterinnen/Leiharbeitnehmern rührt auch daher, dass die Verträge oft nur für die Dauer des Einsatzes befristet werden. Laut Bericht der Bundesregierung zum AÜG waren in den Jahren 2005 und 2006 mehr als ein Drittel der Leiharbeitsverträge befristete Verträge zur Synchronisation mit dem Ersteinsatz. Dem ursprünglichen Gedanken, durch Leiharbeit verschiedene vorübergehende Arbeitsgelegenheiten zu einem dauerhaften Arbeitsplatz zu bündeln, wird diese Praxis nicht gerecht. Die früheren Regelungen zum Synchronisationsverbot, zum besonderen Befristungsverbot für Leiharbeiterinnen/Leiharbeitnehmer und zum Wiedereinstellungsverbot sind deshalb qualifiziert wieder einzuführen.

Weiterhin muss das AÜG nach europäischem Recht vorsehen, dass Leiharbeiterinnen/Leiharbeitnehmer für den Fall der Übernahme durch den Entleihbetrieb nicht zur Zahlung einer Provision verpflichtet werden dürfen.

§ 11 Absatz 5 AÜG stellt klar, dass Leiharbeiterinnen/Leiharbeitnehmer nicht verpflichtet sind, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Der/die Leiharbeitsbeschäftigte erhält sein/ihr Entgelt währenddessen auch ohne Arbeitseinsatz. Der Fall des Betonwerks Westerwelle in Herford hat jedoch gezeigt, dass diese Regelung nicht ausreichend ist. Während eines Streiks in dem Betrieb wurden die Streikenden durch neu eingestellte Leiharbeiterinnen/Leiharbeitnehmer ersetzt. Die Leiharbeiterinnen/Leiharbeitnehmer kannten zwar ihr Recht, den Einsatz bei dem bestreikten Unternehmen (unter Fortzahlung der Vergütung) abzulehnen; sie wurden aber von ihrer Leiharbeitsfirma ausschließlich für diesen Einsatz eingestellt und hatten somit nur die Wahl zwischen einem Einsatz in dem bestreikten Unternehmen oder Verbleib in der Arbeitslosigkeit. Die Regelung im zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. und dem Deutschen Gewerkschaftsbund abgeschlossenen Tarifvertrag für Leiharbeit, wonach ein Entleiher in einem rechtmäßig bestreikten Betrieb keine Leiharbeitnehmer einsetzen darf, muss daher allgemeine gesetzliche Regelung werden.

Daneben muss das AÜG eine Pflicht des Entleihunternehmens vorsehen, Leiharbeiterinnen/Leiharbeitnehmer über freie Arbeitsplätze im Unternehmen zu informieren. Diese Pflicht kann auch durch Aushang erfüllt werden. Diese ebenfalls von der Richtlinie geforderte Regelung fehlt bisher im AÜG. Das AÜG muss zudem, um der europäischen Leiharbeitsrichtlinie gerecht zu werden, der Leiharbeiterin/dem Leiharbeitnehmer einen Anspruch auf Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen des Entleihbetriebs einräumen. Zwar ergibt sich aus der Gesetzesbegründung zur Reform von 2002, dass Leiharbeit-

nehmerinnen/Leiharbeitnehmer dieses Recht zusteht. Allerdings ist dieser Anspruch angesichts der faktischen Verhältnisse „graue Theorie“. Eine gesetzliche Klarstellung verleiht dem Anliegen der Richtlinie das erforderliche Gewicht.

Damit bestehende Rechte von Leiharbeiterinnen/Leiharbeitern effektiv durchgesetzt werden können, sind mehr Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleihbetrieb sowie (beim Einsatz von Leiharbeiterinnen/Leiharbeitern im öffentlichen Dienst) des Personalrats in der Einsatzdienststelle erforderlich.

Für den Fall, dass das Gleichbehandlungsgebot (insbesondere hinsichtlich der Lohnhöhe) nicht beachtet oder gegen die Verpflichtung zur Vergütung des Leiharbeiters in verleihfreien Zeiten verstoßen wird, ist im AÜG ein Zustimmungsverweigerungsrecht zum Einsatz der Leiharbeiterin/des Leiharbeiters für die Betriebsratsgremien der Entleihbetriebe und für die Personalratsgremien in der Einsatzdienststelle zu regeln.

Daneben braucht der Betriebsrat im Entleihbetrieb bzw. der Personalrat in der Einsatzdienststelle ein ebenfalls im AÜG zu regelndes Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Höchstanteils von Leiharbeiterinnen/Leiharbeitern an der Stammbesetzung, deren Höchsteinsatzdauer und der konkreten Einsatzbereiche von Leiharbeit.

Schließlich muss, damit der Betriebsrat des Entleihbetriebes sowie der Personalrat der Einsatzdienststelle im Hinblick auf seine Größe und auf die Zahl der Freistellungen die Interessen der Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter effektiv vertreten kann, die Zahl der üblicherweise im Betrieb beschäftigten Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter mitgezählt werden bei den betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Schwellenwerten, die die Größe des Betriebs-/Personalrats und die Zahl der freigestellten Mitglieder bestimmen.

Zu den Einzelheiten eines gesetzlichen Mindestlohns wird auf Bundestagsdrucksache 17/1408 verwiesen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. unverzüglich und v. a. mit nachfolgenden Vorgaben einen Gesetzentwurf vorzulegen:

#### § 1 Erlaubnispflicht

- In § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG wird das Wort „gewerbsmäßig“ durch die Wörter „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“ ersetzt.
- In § 1 Absatz 2 AÜG werden nach den Wörtern „das Arbeitgeberberrisiko“ die Wörter „(§ 3 Absatz 1 Nummer 1 bis 6) oder erfolgt die Überlassung nicht nur vorübergehend“ eingefügt.
- In § 1 Absatz 2 AÜG wird als Satz 2 eingefügt: „Für den Fall, dass die Vermutung der Arbeitsvermittlung nicht widerlegt wird, gilt entsprechend § 10 ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher als begründet.“
- § 1 AÜG wird um einen Absatz 2a ergänzt: „Arbeitnehmerüberlassung ist vorübergehend, wenn vor der Überlassung feststeht, dass die jeweilige Einsatzzeit von zwölf Monaten – bezogen sowohl auf die individuelle Überlassungszeit des Leiharbeiters als auch auf dessen im Einsatzbetrieb zu verrichtende Tätigkeit nicht überschritten wird. Der Zeitraum vorheriger Überlassungszeiten auch anderer Verleiher an denselben Entleiher ist anzurechnen.“
- § 1 Absatz 3 Nummer 2 AÜG wird gestrichen.

## § 1b Einschränkungen im Baugewerbe

- In § 1b Satz 1 AÜG wird das Wort „gewerbsmäßig“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitnehmerüberlassung“ die Angabe „nach § 1“ eingefügt.
- In § 1b Satz 3 AÜG wird das Wort „gewerbsmäßig“ gestrichen.

## § 3 Versagung

- § 3 Absatz 1 Nummer 3 AÜG wird wie folgt geändert: Die Wörter „es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat;“ werden gestrichen.
- In § 3 Absatz 1 Nummer 3 AÜG werden nach den Wörtern „Ein Tarifvertrag“ die Wörter eingefügt: „; der für den Entleiherbetrieb zur Anwendung kommt, kann abweichende Regelungen zulassen. Ein solcher Tarifvertrag kann bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen für eine erforderliche Einarbeitungszeit von höchstens vier Wochen abweichende Regelungen zulassen, wenn der Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu den gesetzlichen Regelungen gewährleistet ist. Eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei diesem oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildenden Arbeitgeber ausgeschieden sind. Das Günstigkeitsprinzip bleibt unberührt.“ Der Satz: „Im Geltungsbereich ...“ wird gestrichen.
- In § 3 Absatz 1 AÜG wird folgende Nummer 4 neu eingefügt: „mit dem Leiharbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt,“.
- In § 3 AÜG wird folgende Nummer 5 neu eingefügt: „mit dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt, diesen Vertrag jedoch durch Kündigung beendet und den Leiharbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten erneut einstellt,“.
- In § 3 AÜG wird folgende Nummer 6 neu eingefügt: „einem Entleiher denselben Leiharbeitnehmer länger als zwölf aufeinanderfolgende Monate überlässt; der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch andere Verleiher an denselben Entleiher ist anzurechnen.“

## § 9 Unwirksamkeit

- § 9 Nummer 2 AÜG wird wie folgt geändert: Die Wörter „es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat;“ werden gestrichen.
- In § 9 Nummer 2 AÜG werden nach den Wörtern „Ein Tarifvertrag“ die Wörter eingefügt: „; der für den Entleiherbetrieb zur Anwendung kommt, kann abweichende Regelungen zulassen. Ein solcher Tarifvertrag kann bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen für eine erforderliche Einarbeitungszeit von höchstens vier Wochen abweichende Regelungen zulassen, wenn der Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu den gesetzlichen Regelungen gewährleistet ist. Eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Mona-

ten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei diesem oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildenden Arbeitgeber ausgeschieden sind. Das Günstigkeitsprinzip bleibt unberührt.“ Der Satzteil „im Geltungsbereich ...“ wird gestrichen.

- Nach § 9 Nummer 2 AÜG werden die Nummern 2a, 2b und 2c neu eingefügt:
  - „2a. eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer,
  - 2b. eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer durch den Verleiher, wenn der Verleiher den Leiharbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erneut einstellt,“
  - 2c. Vereinbarungen, die den Zugang des Leiharbeitnehmers zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen des Entleihers entgegen § 13b beschränken,“.
- Nach § 9 Nummer 4 AÜG wird folgende Nummer 5 neu eingefügt: „Vereinbarungen, die den Leiharbeitnehmer verpflichten, für den Fall seiner Einstellung beim Entleiher eine Vermittlungsprovision oder ein sonstiges Entgelt an den Verleiher zu bezahlen.“

#### § 11 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis

§ 11 Absatz 5 wird wie folgt geändert: „Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht in Betrieben einsetzen, die durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf unmittelbar betroffen sind. Ist der Einsatz in einem anderen Betrieb des Entleihers nicht möglich, ist der Leiharbeitnehmer für die Dauer des Streiks von seiner Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit. Der Verleiher hat dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.“

#### § 12 Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher

In § 12 Absatz 1 Satz 3 AÜG werden die Wörter „einer“ und „beiden“ gestrichen und das Wort „Ausnahmen“ durch das Wort „Ausnahme“ ersetzt.

#### § 13a Informationspflicht über Arbeitsplätze

Als § 13a AÜG wird folgende Regelung eingefügt: „Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze im Unternehmen des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Pflicht kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen.“

#### § 13b Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten

Als § 13b AÜG wird folgende Regelung eingefügt: „Der Entleiher hat dem Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, es sei denn, dass eine unterschiedliche Behandlung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Gemeinschaftseinrichtungen sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegungen und Beförderungsmittel.“

## § 14 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

- Zwischen § 14 Absatz 3 Satz 1 AÜG und § 14 Absatz 3 Satz 2 AÜG wird folgender Satz ergänzend eingefügt: „Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Übernahme eines Leiharbeitnehmers auch verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Verleiher gegen das Gleichbehandlungsgebot in § 9 Nummer 2 oder gegen die Verpflichtung auf Vergütung des Leiharbeitnehmers bei Annahmeverzug des Verleihers in § 11 Absatz 4 Satz 2 verstößt.“
- In § 14 AÜG wird ein neuer Absatz 4 eingefügt: „Der Betriebsrat hat im Entleihbetrieb entsprechend § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes mitzubestimmen über die jeweilige Zahl der zu überlassenden Leiharbeitnehmer, die Dauer ihrer jeweiligen Überlassung und ihre jeweiligen Einsatzbereiche. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“
- In § 14 AÜG wird ein neuer Absatz 5 eingefügt: „Die Zahl der vor der Betriebsratswahl in der Regel im Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer ist bei der Bestimmung der Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 des Betriebsverfassungsgesetzes) und der Zahl der Freistellungen (§ 38 des Betriebsverfassungsgesetzes) anzurechnen.“
- Der bisherige § 14 Absatz 4 AÜG wird zu § 14 Absatz 6 AÜG und zusätzlich wird eingefügt: „Die Absätze 1 und 2 Satz 1 und 2, die Absätze 3 bis 5 gelten für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß.“

## § 16 Ordnungswidrigkeiten

- In § 16 Absatz 1 AÜG wird nach der Nummer 3 die Nummer 3a eingefügt: „dem Leiharbeitnehmer andere als die in § 9 Nummer 2 festgelegten wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewährt,“.
- In § 16 Absatz 1 wird Nummer 8 wie folgt geändert: „einer Pflicht nach § 11 Absatz 1, 2 oder Absatz 5 nicht nachkommt,“.
- In § 16 Absatz 1 AÜG wird in Nummer 9 das Wort „(weggefallen)“ gestrichen und durch die Wörter „einer Pflicht nach den §§ 13, 13a oder § 13b nicht nachkommt.“ ersetzt;

## 2. unverzüglich einen Gesetzentwurf vorzulegen,

mit dem ein branchenunabhängiger gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von mindestens 8,50 Euro eingeführt wird.

Berlin, den 14. Dezember 2010

**Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion**