

## **Antrag**

**der Abgeordneten Klaus Ernst, Jutta Krellmann, Matthias W. Birkwald, Susanna Karawanskij, Thomas Lutze, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Petra Sitte, Dr. Axel Troost, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.**

### **Etablierung von Leiharbeit und Missbrauch von Werkverträgen verhindern**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Prekäre Arbeit in Form von Leiharbeit und Werkvertragsarbeit hat in den vergangenen zehn Jahren massiv zugenommen. Arbeitgeber setzen sie strategisch ein, um Belegschaften zu spalten und zu disziplinieren. Ihr Ziel ist es, Kosten zu senken, indem Billiglohnlinien etabliert werden.

Leiharbeitskräfte werden zumeist niedrig entlohnt, haben kaum Zukunftsperspektiven und können nur schwer gegen Arbeitsrechtsverstöße vorgehen oder sich für ihre Interessen einsetzen. Werden sie für den Entleihbetrieb unbequem, werden sie zum Verleihbetrieb zurückgeschickt. Die Beschäftigungsdauer beim Verleihbetrieb ist für die Mehrzahl nur kurz und das Arbeitslosigkeitsrisiko groß. Leiharbeit ist entgegen landläufiger Versprechen nur selten eine Brücke in reguläre Beschäftigung.

Werkvertragsarbeit potenziert diese Probleme, da es bisher immer noch keine Regulierung dieser Form von Beschäftigung gibt. Durch die Vergabe an Fremdfirmen werden systematisch Tarifstandards unterlaufen und Stammbeslegschaften reduziert.

Der Gesetzgeber ist daher gefordert, diese zu Lasten der Beschäftigten gehenden Missstände zu beseitigen, indem er Leiharbeit strikt begrenzt und den Missbrauch von Werkverträgen verhindert.

Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf zur Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung wird den Problemen allerdings in keiner Weise gerecht. Mit den vorgeschlagenen Regelungen werden sie im Gegenteil sogar noch verschärft, da in entscheidenden Punkten Verschlechterungen gegenüber dem Status Quo vorgenommen werden.

Eine deutliche Verschlechterung ergibt sich daraus, dass sich die maximale Einsatzdauer von 18 Monaten auf den einzelnen Leiharbeitnehmer und nicht auf den Arbeitsplatz und den Bedarf im Einsatzbetrieb bezieht. Zukünftig wird es Arbeitgebern folglich erlaubt, auf dem gleichen Arbeitsplatz nacheinander immer neue Leiharbeitskräfte einzusetzen. Damit wird Leiharbeit als dauerhaftes Instrument im Einsatzbetrieb legitimiert und hat keinen vorübergehenden Charakter, wie von der EU-Leiharbeitsrichtlinie vorgeschrieben. Besonders perfide ist, dass nach einer dreimonatigen Wartezeit sogar der gleiche Leiharbeitnehmer wieder auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden darf. Für den Betroffenen beginnt nach der Unterbrechung die

Wartefrist für die gleiche Bezahlung wieder von vorne. Eingearbeitetes Personal kann also mit kurzer Unterbrechung dauerhaft eingesetzt und über Monate von einer Gleichbehandlung ausgeschlossen werden. Dies ist strukturell die Verstetigung von Leiharbeit und personell eine Dauerdiskriminierung mit Drehtüreffekt.

Eine weitere zentrale Verschlechterung gegenüber dem Status Quo nimmt die Bundesregierung vor, indem sie illegale Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheinwerkverträgen für Arbeitgeber weniger riskant macht. Bisher kommt bei illegaler Leiharbeit ein festes Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb zustande, sofern der betroffene Arbeitnehmer sich einklagt. Zudem machen sich Arbeitgeber wegen Beitrags hinterziehung strafbar. Das geplante Widerspruchsrecht gegen das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Einsatzbetrieb soll es den Arbeitgebern zukünftig ermöglichen, diese Risiken auszuschließen und straffrei illegale Arbeitnehmerüberlassung zu betreiben, indem sie sich bei Arbeitsaufnahme einen solchen Widerspruch als Freibrief geben lassen. Das geplante Widerspruchsrecht ist für die Verhinderung von Scheinwerkverträgen kontraproduktiv und daher ebenfalls abzulehnen.

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Equal-Pay-Regelung ist unzureichend und muss geändert werden. Wenn Equal Pay erst nach neun oder fünfzehn Monaten Einsatz vorgeschrieben wird, erreicht man nur eine Minderheit der Leiharbeitskräfte. Nach 15 Monaten sind lediglich noch 15 Prozent der Leiharbeiter beim selben Verleihbetrieb angestellt. Mehr als die Hälfte bleibt gerade einmal drei Monate. Dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ kommt der Gesetzentwurf so nicht näher.

Beim Verbot des Einsatzes von Leiharbeitskräften als Streikbrecher verzichtet der Gesetzentwurf auf die nötige Klarheit, die jeden Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern als Streikbrecher eindeutig untersagt und öffnet unnötige Schlupflöcher.

Der Deutsche Bundestag lehnt den vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung ab, da er in zentralen Punkten zu Verschlechterungen gegenüber dem Status Quo führt. Er fordert die Bundesregierung auf, eine Gesetzesinitiative vorzulegen, mit der Leiharbeit und Werkvertragsarbeit umfassend reguliert und Missbrauch verhindert wird. Ziel muss es sein, Lohndumping einen Riegel vorzuschieben. Leiharbeit muss wieder auf ihre ursprüngliche Funktion zurückgeführt werden, kurzfristige Personalengpässe und Auftragspitzen abzufedern. Und „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist als generelles Prinzip zu etablieren, von dem es keine Ausnahme geben darf. Das gilt gleichermaßen für Leiharbeit und Werkvertragsarbeit. Betriebs- und Personalräte brauchen zwingende Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen, um Missbrauch entgegenzuwirken.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf zu erarbeiten, der folgende Maßgaben beinhaltet:

1. Bis zum Verbot der Leiharbeit wird das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz kurzfristig dahingehend geändert, dass Leiharbeit strikt begrenzt wird, indem:
  - a) das Prinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen bei gleicher Arbeit“ ab dem ersten Einsatztag ohne Ausnahme gilt,
  - b) die dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern verboten und festgeschrieben wird, dass die Überlassung nur auf Arbeitsplätze erfolgen darf, an denen ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Die vorübergehende Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem oder nacheinander mehreren Leiharbeitnehmern wird auf drei Monate begrenzt,

- c) festgelegt wird, dass Leiharbeitskräfte angesichts der hohen Flexibilität, die von ihnen verlangt wird, einen Flexibilitätsausgleich in Höhe von 10 Prozent ihres Bruttolohnes erhalten,
  - d) der Einsatz von Leiharbeitskräften als Streikbrecherinnen und Streikbrecher verboten und klargestellt wird, dass Leiharbeitskräfte, die wegen des Streiks nicht eingesetzt werden können, ihren Lohnanspruch nicht verlieren,
  - e) das Synchronisations- und Befristungsverbot wieder eingeführt wird,
  - f) sogenannte Kopfprämien, die ein Entleihbetrieb bei Festanstellung eines Leiharbeitnehmers an den Verleiher zahlen soll, verboten werden.
2. Werkverträge werden umfassend reguliert, indem:
- a) im Falle von illegaler oder verdeckter Arbeitnehmerüberlassung durch einen Scheinwerkvertrag unabhängig von dem Vorhandensein einer Verleiherlaubnis zwingend ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher als unabdingbares Schutzrecht des Arbeitnehmers fingiert wird,
  - b) zur Verhinderung von Scheinwerkverträgen die Beweislast, dass ein Werkvertrag rechtmäßig ist, dem Auftraggeber zugewiesen wird. Wenn Beschäftigte in der Betriebsorganisation eines anderen Betriebes arbeiten, ist davon auszugehen, dass sie als Leiharbeitskräfte eingesetzt werden. Der Auftraggeber kann diese Vermutung widerlegen und nachweisen, dass die Beschäftigten im Rahmen eines Werkvertrages tätig sind, der mit dem Arbeitgeber der Beschäftigten geschlossen wurde,
  - c) Sozialstandards für legale Werkverträge festgelegt werden. Bei der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen wird, wenn dies einen nur gelegentlichen Umfang überschreitet, ein Gleichbehandlungsgebot eingeführt. Die für die Erfüllung der Aufgaben von der Fremdfirma eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht niedriger entlohnt werden oder schlechtere Arbeitsbedingungen haben, als dies zuvor im Einsatzbetrieb üblich war.
3. Betriebs- und Personalräte erhalten ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Werkverträgen und Leiharbeit, indem:
- a) für Betriebs- und Personalräte beim Einsatz von Leiharbeit und bei Werkverträgen, sofern diese einen nur gelegentlichen Umfang überschreiten, ein zwingendes Mitbestimmungsrecht festgeschrieben wird. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat/den Personalrat rechtzeitig unter Vorlage aller notwendigen Dokumente unterrichten, die Maßnahme mit ihm beraten und die Zustimmung des Betriebsrates/des Personalrates einholen,
  - b) für den Betriebsrat/den Personalrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht eingeführt wird, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes/der Dienststelle durch die geplanten Maßnahmen Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze in Gefahr geraten,
  - c) der Abschluss einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeit oder Werkverträgen von einer Partei verlangt werden kann. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Inhalte einer solchen Betriebs- oder Dienstvereinbarung können insbesondere sein: Einsatzbereiche, Einsatzdauer, Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte oder Werkvertragsbeschäftigten, das Volumen von Werkverträgen oder Übernahmeregelungen.
4. Zur Eindämmung von Scheinselbstständigkeit werden widerlegbare Vermutungsregelungen in das Sozialgesetzbuch IV aufgenommen. Von Scheinselbstständigkeit ist auszugehen, wenn drei der folgenden fünf Kriterien erfüllt sind:
- a) im Zusammenhang mit der Tätigkeit außer Familienangehörigen keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt werden,

- b) die Tätigkeit regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber erbracht wird,
- c) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer typische Arbeitsleistungen erbracht werden, insbesondere Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten ist und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers vorliegt,
- d) kein für unternehmerische Tätigkeiten typischer Auftritt am Markt erfolgt oder
- e) die Tätigkeit ihrem äußeren Erscheinungsbild nach derjenigen Tätigkeit entspricht, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

Berlin, den 20. September 2016

**Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion**

## Begründung

Im Zuge der Hartz-Gesetzgebung hat die damalige rot-grüne Regierung die Leiharbeit weitreichend dereguliert. In der Folge ist sie massiv angestiegen: Im Dezember 2003 gab es 328.000 Leiharbeitsbeschäftigte, im Jahr 2015 hat sich die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter verdreifacht und mit 961.000 einen neuen Höchststand erreicht.

Leiharbeitskräfte werden zumeist deutlich niedriger entlohnt als Stammbeschäftigte. Das mittlere Bruttomonatsgehalt lag 2013 mit 1700 Euro deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle von 1973 Euro. 65 Prozent der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erhielten einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle. Bezogen auf alle Beschäftigten waren es dagegen 20 Prozent. Leiharbeitskräfte müssen sich wesentlich häufiger mit niedrigen Löhnen begnügen. Sie müssen auch häufiger ihren Lohn mit ergänzenden Hartz-IV-Leistungen aufstocken, um ihre Existenz zu sichern: 5,7 Prozent der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II, im Durchschnitt sind es 1,9 Prozent.

Der prekäre Charakter der Leiharbeit zeigt sich zudem darin, dass Leiharbeitskräfte überwiegend nur kurz beschäftigt sind. Nur 25 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse besteht neun Monate oder länger, 15 Prozent dauern 15 Monate und 12 Prozent über 18 Monate. Mehr als die Hälfte der beendeten Leiharbeitsverhältnisse endet nach weniger als drei Monate.

Die Leiharbeit nimmt auf dem Arbeitsmarkt und bei der Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit mittlerweile eine zentrale Position ein. Ein Drittel der Stellen, die den Arbeitsagenturen und den Jobcentern für die Vermittlung im Juni 2016 von den Arbeitgebern gemeldet wurden, sind Leiharbeitsverhältnisse. In absoluten Zahlen ausgedrückt: 214.000 von 665.000 Stellen insgesamt. Damit nimmt die Leiharbeit mit großem Abstand die Spitzenposition bei den Wirtschaftsabschnitten ein. Danach kommen mit 64.000 das „Gesundheits- und Sozialwesen“ und mit 63.000 „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“. Beide Wirtschaftsabschnitte decken jeweils nicht einmal 10 Prozent der offenen Stellen ab.

Auch die Vermittlung durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter erfolgt mit 34 Prozent aller Arbeitsvermittlungen zu einem großen Teil in Leiharbeit. Dieser Anteil ist seit Jahren auf diesem hohen Niveau. Schaut man sich alle Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung an (also nicht nur die Abgänge aufgrund einer Vermittlung durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter), sind es 16 Prozent, die in Leiharbeit gehen.

Leiharbeit führt zu enormen Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt. Belegschaften werden gespalten, Arbeitnehmer diszipliniert, Tarifstandards unterlaufen. Leiharbeitskräfte werden zu Beschäftigten zweiter Klasse degradiert, die mit niedrigen Löhnen auskommen müssen, ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko haben und im Einsatzbetrieb keinen Kündigungsschutz genießen. Angesichts dieser Verwerfungen ist eine umfassende Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen, die als Strategie zum Lohndumping und zum Unterlaufen von Tarifstandards zunehmend neben den Einsatz von Leiharbeit getreten sind, dringend erforderlich. Die unter II. im vorliegenden Antrag aufgeführten Maßnahmen sind geeignet, den Missständen entgegenzuwirken. Leiharbeit wird strikt begrenzt und der Missbrauch von Werkverträgen verhindert.





