

Antrag

der Abgeordneten **Susanne Ferschl, Gökey Akbulut, Christian Görke, Ates Gürpınar, Susanne Hennig-Wellsow, Jan Korte, Ina Latendorf, Dr. Gesine Löttsch, Thomas Lutze, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Bernd Riexinger, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler** und der Fraktion **DIE LINKE**.

Leiharbeit – Gleichen Lohn für gleiche Arbeit durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Leiharbeitsbeschäftigte müssen mindestens die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erhalten, die ihnen bei einer Direktanstellung im Entleihunternehmen gewährt würden („equal pay“ und „equal treatment“). Dieser Gleichstellungsgrundsatz ist durch die EU-Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit vorgegeben und auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verankert – so die Theorie. In der Praxis wird dieser Grundsatz jedoch seit Jahren durch sogenannte Tariföffnungsklauseln im AÜG unterlaufen. In der Folge existieren gleiche Bezahlung und eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten hierzulande nur auf dem Papier.

Die Tarifparteien haben diese Öffnungsklauseln sehr weitgehend genutzt. Die Tarifabdeckung von rund 98 Prozent¹ führt dazu, dass „beinahe keine Leiharbeiter*innen in den Genuss des Gleichstellungsgrundsatzes“² kommen. Für sie heißt das im Schnitt 41 Prozent weniger Gehalt³. Das Prinzip „Besser mit Tarifvertrag“ wird so systematisch ausgehöhlt.

Ein Gesetz, das solch eine Schlechterstellung durch Tarifverträge bewirkt, muss geändert werden. Auch ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 15. Dezember 2022 - C-311/21) stellt klar, dass Nachteile bei der Vergütung konkret durch Ausgleichsvorteile bei der Arbeitszeit (etwa durch Urlaub) ausgeglichen werden müssen. Doch trotz des Urteils sind Tarifverträge in Kraft und werden weitere ausgehandelt, die diesen Gesamtschutz mutmaßlich nicht sicherstellen. Die Möglichkeit der Ungleichbehandlung ist gesetzlich auszuschließen: Die Tariföffnungsklauseln im AÜG sind zu streichen.

¹ www.dgb.de/presse/++co++f43a9960-9318-11ed-99a7-001a4a160123.

² R. Kolfhaus: Flexibilität und Fragmentierung durch Arbeitnehmer*innenüberlassung, 2022, S. 83.

³ vgl. BT-Drs. 20/4946 „Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit“; hier: Medianentgelt aller vollzeitbeschäftigten Leiharbeitskräfte im Vergleich zu dem aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten.

Gesetzliche Änderungen mit Verweis auf die Tarifautonomie abzulehnen oder dem einzelnen Leiharbeitsbeschäftigten den individuellen Klageweg aufzubürden, dürfen keine Option sein. Das wird die gravierenden Missstände in der Praxis nicht beseitigen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

umgehend einen Gesetzentwurf vorzulegen, durch den – bis zu einem baldmöglichsten Verbot von Leiharbeit – die Tariföffnungsklausel in § 8 AÜG gestrichen wird, sodass Leiharbeitsbeschäftigte zwingend gleichgestellt werden und ausnahmslos ab dem ersten Einsatztag die gleiche Vergütung und die gleichen Arbeitsbedingungen wie Festangestellte erhalten. Darüber hinaus ist ihnen ein Flexibilitätzuschlag von 10 Prozent auf den Lohn zu gewähren.

Berlin, den 14. März 2023

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Die EU-Richtlinie lässt eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifverträge zu, explizit jedoch „unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern“. Deutsche Gesetzgeber von Rot-Grün bis Schwarz-Rot haben mit den Tariföffnungsklauseln diese Abweichmöglichkeit zum Wohl der deutschen Wettbewerbsfähigkeit gerne übernommen – auch wenn sie das Prinzip „Besser mit Tarifvertrag“ ad absurdum führen. Denn die Pflicht zur Wahrung des Gesamtschutzes wurde nicht ins nationale Recht übernommen. In der Folge entspann sich ein juristischer Streit, ob es sich bei der Richtlinien-Vorgabe, den Gesamtschutz zu achten, nur um „einen bloßen Appell ohne weitere Rechtswirkung handelt oder ob jede Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu Ungunsten der Leiharbeitnehmer*innen durch eine Besserstellung an anderer Stelle kompensiert werden muss“ (R. Kolfhaus, S. 70). Jetzt hat das EuGH klargestellt, dass die Achtung des Gesamtschutzes sehr wohl konkret gilt und gewährleistet sein muss. Ein weiterer großer Fehler des deutschen Gesetzgebers war es, die Möglichkeit einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme zu schaffen. Nach § 8 Absatz 2 AÜG können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung des Tarifvertrages vereinbaren. Während für die unmittelbare und zwingende Wirkung der Tarifverträge grundsätzlich beidseitige Tarifbindung erforderlich ist, wurde so trotz des geringen Organisationsgrades unter den Leiharbeitsbeschäftigten eine nahezu vollständige Tarifabdeckung erreicht. Einflussnahme auf die Tarifverträge etwa durch Austrittsdrohungen laufen so ins Leere.

Im Übrigen legt auch die von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Evaluierung der AÜG-Reform (www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-614-evaluation-des-arbeitnehmerueberlassungsgesetzes.pdf) nahe, dass deren Hauptziel, nämlich die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion zurückzuführen – wozu neben ihrer zeitlichen Beschränkung ihre „Funktion als Türöffner für den ersten Arbeitsmarkt“ zählt –, verfehlt wurde. Die Studie stellt außerdem eine „höhere Synchronisationsneigung von Einsatz und Beschäftigung“ fest, womit die Leiharbeit jedoch auch einen Teil ihres Charakters verliert, wenn Verleihbetriebe zwischen Einsätzen nicht bereit sind, die Beschäftigungskontrakte von Leiharbeitskräften weiterlaufen zu lassen. Darüber hinaus haben die tariflichen Ausnahmeregelungen die Tarifbindung der Entleihbetriebe nicht erhöht, sondern sie führen zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand bei den Verleihbetrieben (vgl. ebd., S. 244). Es ist nicht nachzuvollziehen, wie die Bundesregierung vor diesem Hintergrund zu folgender Schlussfolgerung kommt: „Die Evaluation zeigt, dass es gelungen ist, die teilweise gegensätzlichen Ziele des Gesetzgebers auszutarieren“ (BT-Drucksache 20/75, Frage Nr. 12). Genauso wenig nachvollziehbar ist, warum die Bundesregierung meint,

nach den eindeutigen Vorgaben des EuGH zur Auslegung der Regelung der Leiharbeitsrichtlinie zum Gesamtschutz von Leiharbeitsbeschäftigten nun noch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts abwarten zu müssen. Erst dann könne sie „mögliche Implikationen der Rechtsprechung für die Prüfung einer eventuellen Anpassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vor dem Hintergrund der Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit größerer Rechtssicherheit feststellen und umfassend bewerten“ (Plenarprotokoll 20/78, mündliche Frage 22). Das ist eine Salamtaktik, die wiederum auf Kosten der Leiharbeitsbeschäftigten geht.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt