NOVEMBER 2016

MISSBRAUCH VON LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGEN STOPPEN

FÜR GUTE UND SICHERE ARBEIT

SPD
BUNDESTAGS
FRAKTION

LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGE EINGRENZEN

Seit Jahren benutzen Arbeitgeber Leiharbeit und Werkverträge verstärkt dazu, Belegschaften zu spalten und Lohndumping zu betreiben. Etwa eine Million Menschen sind in Deutschland als Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer beschäftigt. Es sind Beschäftigte zweiter und dritter Klasse entstanden. Sie erhalten oft weniger Lohn, haben schlechtere Arbeitsbedingungen und weniger Rechte, beispielsweise bei Kündigungsschutz und Mitbestimmung. Teilweise arbeiten Menschen zehn und mehr Jahre als Leiharbeitnehmer in ein und demselben Einsatzbetrieb.

Dem wird jetzt ein Riegel vorgeschoben: Wir haben im Koalitionsvertrag mit der Union durchgesetzt, den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu bekämpfen. Die SPD-Bundestagsfraktion setzt diese Vereinbarungen konsequent um und hat sie gesetzlich verankert.

Leiharbeit darf nicht dazu führen, Stammbelegschaften abzubauen und Lohndumping zu betreiben.

Leiharbeit soll wieder den Zweck erfüllen, für den sie gedacht war: Als ein unkompliziertes Instrument für Unternehmen, um Auftragsspitzen zu bewältigen oder für einen vorübergehenden Ausfall von Beschäftigten schnell Ersatz zu finden. Leiharbeit ist nicht dazu gedacht, Leiharbeitnehmer dauerhaft in einem Entleihbetrieb einzusetzen und dadurch Stammbelegschaften abzubauen. Wichtig ist dabei, gleichzeitig Scheinwerkverträge und -selbständigkeit einzudämmen. Deshalb gehen wir dagegen vor, dass mehr Arbeitgeber von der Leiharbeit auf missbräuchliche Werkvertragskonstruktionen ausweichen, um die Belegschaften zu schwächen und den eigenen Profit zu erhöhen. So werden Stammarbeitsplätze und Tarifverträge geschützt, prekäre Beschäftigung zurückgedrängt und ehrliche Arbeitgeber sowie Betriebsräte gestärkt.

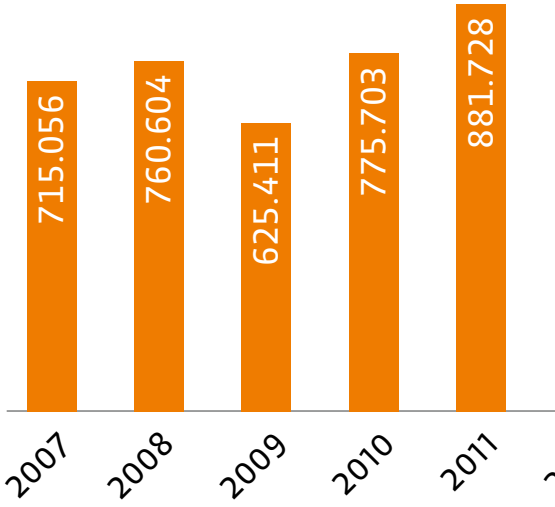
Das nun beschlossene Gesetz, dem ein langwieriger Aushandlungsprozess mit unserem Koalitionspartner vorausging, setzt die Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag um.

KEIN MISSBRAUCH VON LEIHARBEIT

Das Gesetz regelt die Leiharbeit wie folgt:

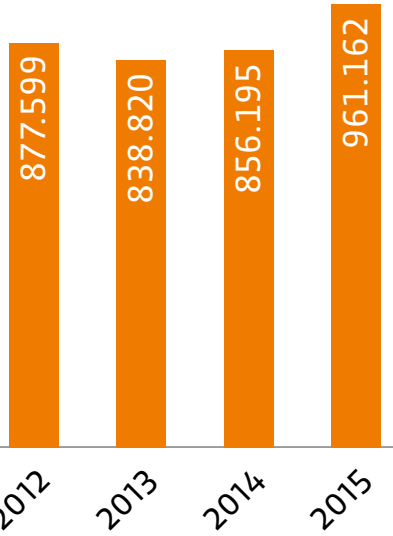
- Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wird eine Höchstüberlassungsdauer (Verleihdauer) von Leiharbeitnehmern von 18 Monaten festgeschrieben. Wird die Überlassungshöchstdauer überschritten, entsteht ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher. Dem kann der Leiharbeitnehmer widersprechen. Dies muss er persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit tun. Damit wird sichergestellt, dass Blankowidersprüche von vornherein ausgeschlossen sind. Will die betroffene Person weiterhin bei der Leiharbeitsfirma verbleiben, dann muss sie allerdings an einen anderen Betrieb entliehen werden.

Zahl der Leiharbeitnehmer in den Jahren 2007 bis 2015*



** Die für 2015 ausgewiesenen 961.162 Leihar*
beziehen sich auf den Juni 2015, während di
bis 2014 jahresdurchschnittliche Angaben si
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Eine längere Überlassungsdauer soll nur noch zulässig sein, wenn sich die Tarifparteien der Entleihbranchen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. Arbeitgeber) darüber tarifvertraglich einigen. Auch Entleihunternehmen, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, können die in ihrer Branche tarifvertraglich vereinbarte längere Überlassungsdauer nutzen. Dazu müssen sie den Tarifvertrag eins zu eins in einer Betriebsvereinbarung nachzeichnen. Außerdem können sie eine Öffnungsklausel des Tarifvertrages für Betriebsvereinbarungen in Anspruch nehmen. Hierbei gilt, dass der Tarifvertrag für die Branche repräsentativ sein muss. Das heißt, er muss von der Gewerk-



rbeitnehmer
e Werte für 2007
ind.

schaft mit den meisten Mitgliedern abgeschlossen worden sein. Wenn der Tarifvertrag für diese Öffnungsklausel keine konkrete Höchstüberlassungsdauer festlegt, dann können tarifungebundene Entleihunternehmen maximal 24 Monate als Höchstüberlassungsdauer in einer Betriebsvereinbarung festlegen.

- Nach neun Monaten soll der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit" (Equal Pay) für Leiharbeitnehmer gelten. Das heißt: Leiharbeitskräfte dürfen ab dann nicht mehr schlechter bezahlt werden als die Stammbelegschaft. Damit wird der Fehlanreiz unterbunden, diese Arbeitsplätze mit Leiharbeit-

nehmern zu besetzen und Tarifverträge der Einsatzbranchen zu unterlaufen und so Lohndumping zu betreiben.

Von dem Grundsatz des Equal Pay nach neun Monaten sollen Unternehmen künftig nur abweichen dürfen, wenn ein Branchenzuschlagstarifvertrag besteht, der soziale Leitplanken einhält. Der Tarifvertrag muss Lohnzuschläge bereits nach sechs Wochen vorsehen sowie die Entlohnung stufenweise an die Löhne der Stammbelegschaft heranführen. Dadurch wird sichergestellt, dass Leiharbeitnehmer in diesen Fällen frühzeitig erhöhte Entgelte bekommen können. Spätestens nach 15 Monaten muss ein Lohn erreicht werden, der von den Tarifvertragsparteien der Leiharbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt der Einsatzbranche festgelegt wird.

- Bei der Berechnung von Überlassungshöchstdauer und Equal Pay werden die Einsatzzeiten des Leiharbeitnehmers von zwei oder mehr Überlassungen an denselben Entleiher zusammengerechnet, wenn die Unterbrechungen nicht länger als drei Monate dauern. Die Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes soll im Jahr 2020 evaluiert werden. Dabei sollen auch die Einführung der Überlassungshöchstdauer und die Neuregelung zum Equal Pay betrachtet werden.

- Leiharbeitnehmer dürfen nicht mehr als Streikbrecher in Unternehmen eingesetzt werden.

- Künftig müssen Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten der betrieblichen Mitbestimmung konsequent berücksichtigt werden, wenn sie im Entleihunternehmen beschäftigt sind. Das heißt zum Beispiel: Wenn 18 festangestellte Beschäftigte und drei Leiharbeitnehmer regelmäßig in einem Betrieb tätig sind, kann ein Betriebsrat mit drei

Personen gebildet werden. In der Unternehmensmitbestimmung, welche die Mitwirkung an wirtschaftlichen und unternehmerischen Entscheidungen beinhaltet, sind Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn ihre Einsatzdauer in einem Unternehmen länger als sechs Monate dauert.

Die Möglichkeit der Abweichung von Höchstüberlassungsdauer und Equal Pay besteht nur dann, wenn mehr Schutz und Sicherheit durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen für die Beschäftigten gewährleistet ist. Damit stärken wir die Tarifbindung und verhindern weitere Tarifflucht.

Für Leiharbeit gilt ab 1. April 2017: Entleihe an einen Betrieb für maximal 18 Monate.

Zudem sind mit der Einführung des gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohns, den Branchenmindestlöhnen und der Lohnuntergrenze in der Leiharbeit wirksame Grenzen bei der Entlohnung von Beschäftigten eingezogen worden, die nicht unterschritten werden dürfen.

WIE WIRD GEPRÜFT, OB DIE NEUREGELUNGEN EINGEHALTEN WERDEN?

Für die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist insbesondere die Bundesagentur für Arbeit (BA) zuständig. Sie überprüft auch, ob es Verstöße gegen die Vorgaben des AÜG gibt. Dazu zählen auch die neuen Regeln zum Equal Pay, zur Überlassungshöchstdauer und zum Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher. Die Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) ist schon heute für die Verfolgung und Ahndung von illegaler Arbeitnehmerüberlassung ohne Verleiherlaubnis zuständig. BA und Zoll kooperieren dabei bereits eng.

KEIN MISSBRAUCH VON WERKVERTRÄGEN

Das Gesetz beinhaltet deshalb folgende Regelungen:

- Mit der Pflicht zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung im Überlassungsvertrag und gegenüber dem Leiharbeiter sowie durch die Abschaffung der sogenannten Vorratsverleiherlaubnis wird gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen vorgegangen. Denn Unternehmen können dadurch künftig Scheinwerkverträge nicht mehr im Nachhinein zu Leiharbeit umdeklarieren und so den Missbrauch nachträglich legalisieren. Eine nicht von vornherein offengelegte Arbeitnehmerüberlassung wird zur Konsequenz haben, dass zwischen dem Arbeitnehmer und dem Einsatzbetrieb ein reguläres Arbeitsverhältnis begründet wird. Zudem droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu 30.000 Euro. Diese Regelung soll Betriebe abschrecken, Missbrauch von Werkverträgen zu betreiben.

- Mehr Rechtssicherheit bei der Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit: Zur rechtlichen Einordnung des Vertragsverhältnisses wird anhand allgemeiner Grundsätze, wie sie von der Rechtsprechung über viele Jahren entwickelt worden sind, gesetzlich definiert, wann ein Arbeitsvertrag vorliegt und wer somit Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist. Hierfür ist die Gesamtbetrachtung aller Umstände Voraussetzung. Dadurch bekommen Beschäftigte, Gewerkschaften und Kontrollbehörden schneller größere Rechtsklarheit.

- Die Informationsrechte von Betriebsräten werden gestärkt: Es wird gesetzlich klargestellt, dass Betriebsräte das Recht haben zu erfahren, wer in welchem zeitlichen Umfang an welchem Einsatzort und mit welchen Arbeitsaufgaben auf dem Betriebsgelände tätig wird. Auf Verlangen müssen Verträge vorgelegt werden, die dem Einsatz von Fremdpersonal zugrunde liegen. Das gilt unabhängig davon, ob es sich um Werkvertrags- oder Leiharbeitnehmer handelt. Durch die Pflicht zur Offenlegung von Werkverträgen können Betriebsräte einschätzen, ob der Werkvertragseinsatz z. B. nicht doch eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung ist. Dadurch entsteht Transparenz, die Betriebsräte handlungsfähiger macht.

WIE WIRD GEPRÜFT, OB DIE NEUREGELUNGEN EINGEHALTEN WERDEN?

Im Rahmen der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung prüft die Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) auch, ob anstatt eines Werkvertragsverhältnisses tatsächlich ein Arbeitsverhältnis oder eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. In einem solchen Fall liegt Scheinselbstständigkeit oder verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vor, die entsprechend zu sanktionieren ist.

SPD-FRAKTION HAT GESETZ VERBESSERT

Der SPD-Bundestagsfraktion ist es im parlamentarischen Beratungsverfahren gelungen, Blankowidersprüche zu verhindern (s.o.), indem der Leiharbeitnehmer der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit widersprechen muss. Zudem haben wir uns für die Evaluierung stark gemacht.

Der Bundestag hat das Gesetz am 21. Oktober beschlossen. Es tritt am 1. April 2017 in Kraft.

SPDFRAKTION.DE

HERAUSGEBERIN SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, PETRA ERNSTBERGER MDB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTSFÜHRERIN, PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

TEXT | REDAKTION ANJA LINNEKUGEL, ROSINA BAUMGARTNER, OLAF SENGPIEL
HERSTELLUNG SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

FOTOS ©KLAUS VYHNALEK (TITEL), ISTOCK.COM/MILANVIRIJEVIC (S. 1), ISTOCK.COM/PORTRA (S. 6)

DIESE VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION DIENT AUSSCHLIESSLICH DER INFORMATION. SIE DARF WÄHREND EINES WAHLKAMPFES NICHT ALS WAHLWERBUNG VERWENDET WERDEN.