

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Werner Dreibus, Klaus Ernst, Katja Kipping, Cornelia Möhring, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur strikten Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung

A. Problem

Der weitgehend unregulierte Einsatz von Leiharbeit führt zu erheblichen Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt. Leiharbeitskräfte erhalten in der Regel wesentlich niedrigere Löhne als vergleichbare Stammbeschäftigte, da das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz mittels Tarifvertrag ermöglicht. Davon wird zu Lasten der Beschäftigten nahezu flächendeckend Gebrauch gemacht. Im Schnitt bekommen Leiharbeitskräfte rund 30 Prozent weniger Lohn als Festangestellte, welche die gleiche Arbeit verrichten. Subventioniert wird diese Form der Niedriglohnbeschäftigung durch die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler, da jede und jeder achte Leiharbeitsbeschäftigte aufstockend Arbeitslosengeld II erhält.

Leiharbeit ist in den meisten Fällen eine prekäre Beschäftigungsform. Niedrige Löhne, ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, unsichere Zukunftsperspektiven, häufiger Arbeitsplatzwechsel und ein hohes Arbeitsunfallrisiko sind die Merkmale von Leiharbeit. Leiharbeitsbeschäftigte werden zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zweiter Klasse gemacht. Sie unterliegen im Einsatzbetrieb, also ihrem Arbeitsort, nicht dem Kündigungsschutz und auch Mitbestimmungsrechte gelten nur eingeschränkt.

Der Einsatz von Leiharbeit spaltet und schwächt die Belegschaften. Sowohl auf die Stammbeschäftigten als auch auf die Leiharbeitskräfte wirkt er disziplinierend. Die Kernbelegschaften haben ständig vor Augen, wie leicht sie zu niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen zu ersetzen sind. Hinzu kommt, dass beim Einsatz von Leiharbeitskräften keine Entlassungskosten entstehen. Das macht ihren Einsatz für die Unternehmen attraktiv, erzeugt bei den Beschäftigten aber ein Klima der Angst.

Der Boom der Leiharbeit ist maßgeblich auf weitgehende Deregulierungsmaßnahmen im Rahmen der sogenannten Hartz-Gesetze zurückzuführen: die Zahl der Beschäftigten liegt aktuell bei knapp 900 000 und somit um 38 Prozent höher als im Vorjahr. Mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) hat die damalige rot-grüne Bundesregierung zwar den Gleichbehandlungsgrundsatz eingeführt, machte ihn durch die Möglichkeit per Tarifvertrag davon abweichen zu dürfen aber zugleich inhaltlich wertlos. Außerdem wurde die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer aufgehoben und das Synchronisationsverbot abgeschafft. Letzteres verhinderte bis dahin, dass ein Vertrag zwischen Leiharbeitsfirma und Leiharbeitsbeschäftigtem lediglich den Zeitraum des ersten Einsatzes umfasste.

Vor diesem Hintergrund bedarf es einer umfassenden Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung. Es reicht nicht aus, lediglich Praktiken wie sie vor allem durch die Firma SCHLECKER bekannt wurden, verhindern zu wollen, wie es sich für den Gesetzentwurf der Bundesregierung mit dem Titel „Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ abzeichnet. Die sogenannte Drehtürregelung schränkt lediglich ein allzu dreistes Vorgehen von Unternehmen ein, die ihre Beschäftigten entlassen, um sie sogleich als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wieder einzustellen. Sie verhindert aber nicht, dass Belegschaften gespalten und diszipliniert werden. Sie verhindert auch nicht, dass Stammbeschäftigung durch unsichere Leiharbeit ersetzt wird. Leiharbeitskräfte dürfen weiterhin in den allermeisten Fällen schlechter als vergleichbare Stammbeschäftigte entlohnt werden. Auch ist weiterhin ein zeitlich nahezu unbeschränkter Einsatz von Leiharbeitskräften möglich. Auch vermag die Drehtürklausel nicht zu verhindern, dass ehemals regulär Beschäftigte in ein unsicheres Leiharbeitsverhältnis abgedrängt werden. Auch wenn die betroffenen Beschäftigten den gleichen Lohn erhalten, fehlt ihnen die Sicherheit eines unbefristeten und regulären Arbeitsverhältnisses.

B. Lösung

Die Arbeitnehmerüberlassung bedarf einer strikten Regulierung und Begrenzung. Leiharbeit ist wieder auf die Funktion zurückzuführen, personelle Engpässe und Auftragsspitzen abzufedern. Es muss verhindert werden, dass Leiharbeitskräfte schlechter entlohnt werden dürfen als vergleichbare Stammbeschäftigte. Das macht es für Unternehmen attraktiv, bisherige Stammarbeitsplätze oder neu geschaffene Stellen mit niedrig entlohnten und prekär beschäftigten Leiharbeitskräften zu besetzen. Folgende Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind unerlässlich:

- Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss ab dem ersten Einsatztag gelten. Dies erfordert eine Streichung der Ausnahmetatbestände (Tarifvorbehalt und 6-Wochen-Regelung für Langzeiterwerbslose).
- Die Verleihdauer ist auf drei Monate zu begrenzen. Damit wird gewährleistet, dass Leiharbeitskräfte nicht dauerhaft eingesetzt werden, um Stammbeschäftigung zu ersetzen.
- Angesichts der hohen Flexibilität, die von Leiharbeitsbeschäftigten verlangt wird, muss eine zwingend zu zahlende Flexibilitätsprämie eingeführt werden. Diese beträgt 10 Prozent vom Bruttolohn.
- Das Synchronisationsverbot ist wieder herzustellen.
- Ein Verbot von Befristungen für Arbeitsverträge in der Arbeitnehmerüberlassung ist einzuführen.
- Der Einsatz von Leiharbeitskräften für Streikbrechertätigkeiten muss verboten werden.
- Es wird festgeschrieben, dass Sozialeinrichtungen wie Kantinen oder Ähnliches im Einsatzbetrieb auch Leiharbeitsbeschäftigten zugänglich sein müssen.
- Auch das Angebot an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Einsatzbetrieb muss Leiharbeitskräften offen stehen.

Darüber hinaus bedarf eine wirksame Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung auch Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz, um die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten in den Einsatzbetrieben zu verbessern:

- Betriebsräte erhalten ein zwingendes Mitbestimmungsrecht über den Einsatz von Leiharbeit in ihrem Betrieb. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle.

- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben ab dem ersten Einsatztag ein aktives Wahlrecht und werden bei der Ermittlung der Schwellenwerte für die Bildung und die Größe eines Betriebsrates berücksichtigt.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Es sind keine unmittelbaren Kosten für den Bundeshaushalt zu erwarten. Allerdings ist mit derzeit nicht bezifferbaren höheren Einnahmen für den Bundeshaushalt und für die sozialen Sicherungssysteme zu rechnen, da die vorgeschlagenen Regelungen zu höheren Löhnen für Leiharbeitskräfte führen werden.

Entwurf eines Gesetzes zur strikten Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift wird das Wort „gewerbsmäßigen“ gestrichen.
2. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „gewerbsmäßig“ durch die Wörter „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden nach dem Klammerzusatz die Wörter „oder erfolgt die Überlassung nicht nur vorübergehend“ eingefügt.
 - c) In Absatz 3 Nummer 2 werden die Wörter „seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet“ durch die Wörter „nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt wurde und einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat“ ersetzt.
3. § 1b wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „Gewerbsmäßige“ gestrichen und nach dem Wort „Arbeitnehmerüberlassung“ die Angabe „nach § 1“ eingefügt.
 - b) In Satz 3 wird das Wort „gewerbsmäßige“ gestrichen.
4. Nach § 1b wird folgender § 1c eingefügt:

„§ 1c
Gleichbehandlungsgrundsatz bei Auslagerungen

Wird die Erledigung von Aufgaben einem Drittunternehmen übertragen, so muss dieses seinen damit befassten Beschäftigten dieselben Bedingungen gewähren, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ursprungsunternehmen ohne die Übertragung an ein Drittunternehmen erhalten hätten.“
5. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher mindestens die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt;“.
 - b) Nach Absatz 1 Nummer 3 werden die folgenden Nummern angefügt:

„4. der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher nicht als Vergütung für seine besondere Flexibilität eine monatliche Prämie von 10 Prozent seines Bruttoentgelts zahlt;
5. mit der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt;
6. mit der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt, diesen Vertrag jedoch durch Kündigung beendet und die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erneut einstellt;
7. die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter auf die Zeit der Überlassung an einen Entleiher beschränkt;
8. einem Entleiher dieselbe Leiharbeiterin oder denselben Leiharbeiter länger als drei aufeinanderfolgende Monate überlässt; der Zeitraum einer unmittelbar vorangehenden Überlassung durch einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist anzurechnen;
9. einem Entleiher, bei dem sich Teile der eigenen Belegschaft in einem Arbeitskampf befinden, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auch mit dem Zweck des Streikbruchs überlässt; dies gilt auch für den Fall, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit einem Arbeitskampf überlassen werden, sowie für den Fall mittelbarer Streikarbeit.“
6. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. Vereinbarungen, die für die Leiharbeiterin oder für den Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für eine vergleichbare Arbeiterin oder einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vorsehen;“.
 - b) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. Vereinbarungen, die den Zugang der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters zu den Sozialeinrichtungen und -diensten im Unternehmen des Entleihers entgegen § 13b beschränken;“.
 - c) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. Vereinbarungen, die dem Entleiher untersagen, die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter-

mer zu einem Zeitpunkt einzustellen, in dem dessen oder deren Arbeitsverhältnis zum Verleiher nicht mehr besteht; das Gleiche gilt für die Vereinbarung einer vom Entleiher an den Verleiher zu zahlenden Vermittlungsvergütung,“.

d) In Nummer 4 werden nach dem Wort „einzugehen“ ein Semikolon und die Wörter „das Gleiche gilt für die Vereinbarung einer von der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter an den Verleiher zu zahlenden Vermittlungsvergütung“ angefügt und am Ende der Punkt durch ein Komma ersetzt.

e) Nach Nummer 4 werden die folgenden Nummern angefügt:

„5. Vereinbarungen, die für die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher keine monatliche Prämie in Höhe von 10 Prozent des Bruttoentgelts als Vergütung seiner besonderen Flexibilität vorsehen,

6. Befristungen des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeiterin oder Leiharbeiter,

7. Kündigungen des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeiterin oder Leiharbeiter durch den Verleiher, wenn der Verleiher die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erneut einstellt,

8. Vereinbarungen, die Überlassungen an einen Entleiher vorsehen, bei dem sich Teile der eigenen Belegschaft im Arbeitskampf befinden.“

7. In § 10 Absatz 1 Satz 1 wird nach der Angabe „§ 9 Nr. 1“ die Wörter „oder § 9 Nummer 2“ eingefügt und Satz 5 gestrichen.

8. In § 12 Absatz 1 Satz 3 wird der letzte Halbsatz gestrichen.

9. Nach § 13 werden die folgenden §§ 13a bis 13c eingefügt:

„§ 13a

Information der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters über freie Arbeitsplätze

Der Entleiher hat den Leiharbeiter oder die Leiharbeiterin über Arbeitsplätze im Unternehmen des Entleihers, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeiter oder der Leiharbeiterin zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen. Der Entleiher hat bereits im Unternehmen des Entleihers eingesetzte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Falle freier Arbeitsplätze im Bewerbungs- und Auswahlverfahren so zu behandeln wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs und des Unternehmens. Der Entleiher hat bei gleicher Eignung einen bereits im Unternehmen des Entleihers eingesetzten Leiharbeiter oder eine einge-

setzte Leiharbeiterin bei der Besetzung freier Stellen gegenüber externen Bewerbern zu bevorzugen.

§ 13b

Zugang der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters zu Sozialeinrichtungen oder -diensten

Der Entleiher hat dem Leiharbeiter oder der Leiharbeiterin Zugang zu den Sozialeinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Leiharbeiter oder die Leiharbeiterin seine oder ihre Arbeitsleistung erbringt. Sozialeinrichtungen im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel, Pausenräume und Umkleieräume.

§ 13c

Teilnahme der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

Der Entleiher hat der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem die Leiharbeiterin oder der Leiharbeiter seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn eine unterschiedliche Behandlung ist aus Gründen der Einsatzdauer der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters gerechtfertigt.“

10. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1b wird das Wort „gewerbsmäßig“ gestrichen.

bb) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 3a eingefügt:

„3a. gegen § 3 Absatz 1 Nummer 3 bis 9 verstößt,“.

cc) Nummer 8 wird wie folgt gefasst:

„einer Pflicht nach den § 11 Absatz 1, 2 oder 5 Satz 2 nicht nachkommt,“

dd) Nach Nummer 8 wird folgende Nummer 9 eingefügt:

„9. einer Pflicht nach den §§ 13a, 13b oder 13c nicht nachkommt.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.“

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518),

das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird wie folgt gefasst:

„Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese unter den gleichen Voraussetzungen wahlberechtigt.“

2. Nach § 92a wird ein neuer § 92b eingefügt:

„§ 92b

Mitbestimmung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb

Der Betriebsrat hat über den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern im Betrieb sowie dessen Umfang und Dauer mitzubestimmen. Kommt keine Einigung mit dem Arbeitgeber zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 11. November 2010

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Angesichts der verheerenden Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ist eine Regulierung und strikte Begrenzung der Arbeitnehmerüberlassung dringend notwendig. Um zu verhindern, dass Leiharbeitskräfte dauerhaft zu schlechteren Bedingungen als Festangestellte eingesetzt werden können, sind verschiedene Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorzunehmen. Zentral sind hierbei vor allem eine Festschreibung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Ausnahmen, eine Begrenzung der Überlassungshöchstdauer auf drei Monate und eine Verbesserung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten im Einsatzbetrieb.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Überschrift)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung zu der Änderung in § 1 Absatz 1 Satz 1. Die Änderung der Bezeichnung des Gesetzes erfolgt, weil diese den Gegenstand desselben unzureichend wiedergibt.

Zu Nummer 2 (§ 1)

Zu Buchstabe a

Die Änderung dient der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (im Folgenden EU-Leiharbeitsrichtlinie genannt). Diese umfasst natürliche und juristische Personen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, und nicht nur solche, die Arbeitnehmerüberlassung gewerbsmäßig betreiben. Daher ist künftig für die Erlaubnispflicht nicht mehr die Gewerbsmäßigkeit Voraussetzung, sondern die Frage, ob eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. In der Folge bedarf auch Arbeitnehmerüberlassung, die ohne die Absicht Gewinn zu erzielen und ohne dauerhafte Anlage erfolgt, einer Erlaubnis. Erfasst ist somit auch konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, die nicht auf die Erzielung von Gewinnen ausgelegt ist.

Zu Buchstabe b

Die EU-Leiharbeitsrichtlinie erlaubt lediglich eine vorübergehende Überlassung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern an einen Entleihbetrieb. Dies soll bereits an dieser Stelle zum Ausdruck gebracht werden. Konkretisiert wird dieser vorübergehende Charakter durch eine Begrenzung der Überlassungshöchstdauer auf drei Monate in § 3 Absatz 1 Nummer 8.

Zu Buchstabe c

Mit dieser Änderung wird das Konzernprivileg eingeschränkt. Es soll künftig nur noch gelten, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überlassen werden, die nicht zu diesem Zweck eingestellt wurden. Hierfür ist entscheidend,

dass im Konzern ein Stammarbeitsplatz besteht, auf den der oder die Betreffende ggf. wieder zurückkehren kann. Ergänzend wird festgeschrieben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die das Konzernprivileg weiterhin gilt, einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben müssen.

Zu Nummer 3 (§ 1b)

Zu Buchstabe a

Die Regelung ist eine Folgeänderung der Änderung in § 1 Absatz 1 Satz 1.

Zu Buchstabe b

Die Regelung ist eine Folgeänderung der Änderung in § 1 Absatz 1 Satz 1.

Zu Nummer 4 (§ 1c)

Auslagerungen von Betriebsaufgaben (Outsourcing) dienen oftmals dem Zweck der Kosteneinsparung. Dies betrifft in der Regel die Personalkosten, die hauptsächlich mit diesem Instrument gesenkt werden. Häufig werden diese Betriebsaufgaben über Werkverträge von Dritten wieder eingekauft. Bereits jetzt unterlaufen Arbeitgeber so ihre Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Um dies zu verhindern, ist es notwendig, auch für Auslagerungen einen Gleichbehandlungsgrundsatz festzuschreiben.

Die Einhaltung dieser Regelung bedarf der besonderen Kontrolle.

Zu Nummer 5 (§ 3)

Zu Buchstabe a

Dem Grunde nach gilt für die Arbeitnehmerüberlassung das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Demnach gelten für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei der Entlohnung und anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen die gleichen Konditionen wie für vergleichbare Festangestellte im Entleihbetrieb. Wird dieser Grundsatz verletzt, kann die Erlaubnis zum Verleih von Arbeitskräften nicht erteilt werden.

Im geltenden Gesetz sind allerdings zwei Ausnahmetatbestände für den Gleichbehandlungsgrundsatz festgeschrieben, die diesem Grundsatz zuwiderlaufen. Die erste Ausnahme bezieht sich auf zuvor arbeitslose Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, welchen erstmalig für eine Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen statt des gleichen Entgelts, das Stammbeschäftigte beziehen, lediglich ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt werden kann.

Die zweite Ausnahme erlaubt, dass durch einen speziellen Tarifvertrag für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden darf. Dieser Tarifvorbehalt kommt nahezu flächendeckend zur Anwendung, sodass der Gleichbehandlungsgrundsatz fiktiv ist. Es gibt lediglich Abmachungen in einzelnen Entleihbetrieben, die eine Gleichstellung bewirken – sowie den

aktuellen Tarifabschluss der IG Metall, der eine Gleichbehandlung für die Stahlbranche vorschreibt.

Um wirksam zu verhindern, dass Tarifverträge und Lohnstandards im Entleihbetrieb unterlaufen werden, ist es notwendig, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Ausnahme ab dem ersten Einsatztag gilt. Daher werden beide Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz gestrichen.

Zu Buchstabe b

In § 3 Absatz 1 Nummern 4 bis 9 werden Regelungen getroffen, die der Regulierung und Begrenzung von Leiharbeit sowie dem Schutz von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern dienen.

Um die besondere Flexibilität von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern zu honorieren, hat der Verleiher für die Zeit der Überlassung eine Flexibilitätsprämie (§ 3 Absatz 1 Nummer 4) in Höhe von 10 Prozent des Bruttoentgelts verpflichtet zu zahlen.

Ähnlich früheren Regelungen in der Arbeitnehmerüberlassung werden ein Befristungs-, ein Wiedereinstellungs- und ein Synchronisationsverbot eingeführt. Ein Befristungsverbot (§ 3 Absatz 1 Nummer 5) ist notwendig, um Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmer, deren spezifische Beschäftigungsform ohnehin durch wechselnde Einsätze in verschiedenen Entleihbetrieben gekennzeichnet ist, vor zunehmender Prekarisierung ihres Erwerbslebens zu schützen. Das Wiedereinstellungsverbot (§ 3 Absatz 1 Nummer 6) wiederum ergänzt das Befristungsverbot, indem es die Umgehung dieses Verbotes durch Kündigungen und Neueinstellungen ausschließt. Das Synchronisationsverbot (§ 3 Absatz 1 Nummer 7) untersagt den Verleihfirmen, mit Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern einen Vertrag abzuschließen, der die Dauer des Arbeitsverhältnisses auf die Zeit der Überlassung beschränkt. Das Spezifische an der Arbeitnehmerüberlassung ist gerade, dass Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmer vom Verleihunternehmen eingestellt werden, um daraufhin an verschiedene Entleihbetriebe überlassen zu werden. Wenn der Arbeitsvertrag zeitlich auf einen Einsatz begrenzt wird, läuft dies dem Sinn von Arbeitnehmerüberlassung zuwider. Daher ist das Synchronisationsverbot ein notwendiger Schutzmechanismus, um die Arbeitsverhältnisse zu verstetigen. Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmer sollen nicht nur gezielt für einen Einsatz beschäftigt, sondern dauerhaft beim Verleiher angestellt werden. Auf diesem Weg wird gewährleistet, dass Leiharbeitskräfte auch in der verleihfreien Zeit entlohnt werden.

Die erlaubte Überlassungshöchstdauer wird auf drei Monate beschränkt (§ 3 Absatz 1 Nummer 8). Dies ist notwendig, um zu verhindern, dass Leiharbeitskräfte dauerhaft zu unsicheren Bedingungen Stammbeschäftigte ersetzen. Drei Monate sind ausreichend, um Personalengpässe und Auftragspitzen abzufangen. Auf diese Funktion ist Leiharbeit zurückzuführen.

Ein Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern in einem Entleihbetrieb, der dem Zweck dient, dort Streikbrechertätigkeiten durchzuführen, wird verboten. Es ist ein unzulässiger Eingriff in einen Arbeitskampf, wenn die prekäre Situation von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern ausgenutzt wird, um sie zum Streikbruch heran-

zuziehen. Daher ist ein Verbot eines solchen Einsatzes erforderlich. Dies gilt auch für einen Einsatz von Leiharbeit, der in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Arbeitskampf erfolgt, sollte dieser zum Zeitpunkt des erstmaligen Einsatzes bereits absehbar gewesen sein. Die bisherige Regelung in § 11 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), wonach eine Leiharbeiterin oder ein Leihararbeitnehmer nicht verpflichtet ist, bei einem von einem Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Entleihbetrieb tätig zu sein, reicht nicht aus. Sie verkennt das Abhängigkeitsverhältnis der Leiharbeitsbeschäftigten vom Verleihbetrieb. Dieses Streikbruchverbot gilt auch für mittelbare Streikarbeit. Sie liegt beispielsweise vor, wenn die von den Streikenden zu erledigende Arbeit auf ein Drittunternehmen verlagert wird.

Zu Nummer 6 (§ 9)

Zu Buchstabe a

Die Neufassung von § 9 Nummer 2 ist eine Ergänzung zur Änderung von § 3 Absatz 1 Nummer 3. In beiden Paragraphen werden die Ausnahmetatbestände vom Gleichbehandlungsgrundsatz gestrichen. Dies bewirkt, dass eine Vereinbarung, mit der vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen wird, in jedem Fall unwirksam ist.

Zu Buchstabe b

Diese Regelung ist eine Folgeänderung zu § 13b, welche der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie dient. Demnach sind Vereinbarungen unwirksam, die Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern den gleichen Zugang zu Sozialeinrichtungen und -diensten beschränkt oder verwehrt. Auch Vereinbarungen, in denen die Leiharbeiterin oder der Leihararbeitnehmer freiwillig auf einen solchen Zugang verzichten, sind unwirksam.

Zu Buchstabe c

Mit dieser Regelung wird ausgeschlossen, dass zwischen Entleiher und Verleiher Vermittlungsgebühren für den Fall der Übernahme einer Leiharbeiterin oder eines Leihararbeitnehmers in ein reguläres Arbeitsverhältnis im Entleihbetrieb vereinbart werden. Damit wird die Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis erleichtert. Die bisherige Regelung bleibt erhalten und wird um diese neue Regelung ergänzt.

Zu Buchstabe d

Auch diese Regelung dient der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie. Künftig sind Vereinbarungen über eine von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern an den Verleihbetrieb zu zahlende Vermittlungsvergütung unwirksam.

Zu Buchstabe e

Diese Regelungen sind Folgeänderungen der Änderungen in § 3 Absatz 1 Nummer 4 bis 6 und 9. Demnach sind Vereinbarungen unwirksam, die keine Flexibilitätsprämie vorsehen. Ebenso sind Befristungen von Arbeitsverhältnissen unwirksam. Gleiches gilt für Kündigungen, wenn der Verleiher die Leiharbeiterin oder den Leihararbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder einstellt. Auch Vereinbarungen, die eine Überlassung von Leiharbeiterinnen und Leihar-

beitnehmern mit dem Zweck des Streikbruchs vorsehen, sind unwirksam.

Zu Nummer 7 (§10)

Mit dieser Regelung wird eingeführt, dass als Folge der Unwirksamkeit einer Vereinbarung aufgrund eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 3 Absatz 1 Nummer 3 ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleihbetrieb und Leiharbeiterin oder Leiharbeiter begründet wird. Diese Regelung ist erforderlich, um einen ausreichenden Schutz des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor Verstößen zu gewährleisten. Da der Gleichbehandlungsgrundsatz das entscheidende Prinzip ist, um ein Unterlaufen von Tarifverträgen und Entlohnungsstandards im Entleihbetrieb und die Ersetzung von Stammbeschäftigung zu verhindern, ist dieser besondere Schutz notwendig. Die Streichung des letzten Satzes verdeutlicht, dass auch in diesem Falle der Gleichbehandlungsgrundsatz gelten muss. Gibt es keine entsprechenden betrieblichen Regelungen oder Vergleichsmöglichkeiten, werden abschließend Regelungen vergleichbarer Betriebe als Maßstab herangezogen.

Zu Nummer 8 (§12)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung der Änderung in § 3 Absatz 1 Nummer 3. Da dort die Ausnahmetatbestände vom Gleichbehandlungsgrundsatz gestrichen werden, werden sie auch in § 12 Absatz 1 gestrichen.

Zu Nummer 9 (§§ 13a bis 13c)

Zu § 13a

Diese Regelung dient der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie. Durch die Information über freie Arbeitsplätze und die bei gleicher Eignung vorgeschriebene Bevorzugung des Leiharbeitnehmers gegenüber externen Bewerbungen wird der Übergang der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in ein reguläres Arbeitsverhältnis im Entleihbetrieb unterstützt. Der Entleihbetrieb ist verpflichtet, die Information an geeigneter und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern zugänglicher Stelle zu veröffentlichen.

Zu § 13b

Diese Regelung dient der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie und ist gleichzeitig ein Schutz der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter vor Benachteiligungen im Entleihbetrieb. Ihnen muss künftig der gleiche Zugang zu Sozialeinrichtungen und -diensten ermöglicht werden wie vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Entleihbetrieb. Im zweiten Satz sind Beispiele für solche Sozialeinrichtungen und -dienste aufgeführt.

Zu § 13c

Auch diese Regelung dient der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind häufig in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten gegenüber Festangestellten benachteiligt. Daher ist es erforderlich, die Entleihbetriebe darauf zu verpflichten, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern den gleichen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen wie ihn vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Entleihbetrieb haben. Eine unterschiedliche Behandlung ist

nur aus Gründen der Einsatzdauer zulässig. Ein Anspruch auf zwei Tage Weiterbildung pro Einsatzmonat gilt als verhältnismäßig.

Zu Nummer 10 (§16)

Zu Buchstabe a

Die Änderungen beziehen sich auf § 16 Absatz 1 AÜG.

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelung ist eine Folgeänderung der Änderung in § 1 Absatz 1 Satz 1.

Zu Doppelbuchstabe bb

Diese Regelung legt fest, dass auch Verstöße gegen § 3 Absatz 1 Nummer 3 bis 9 als Ordnungswidrigkeit im Sinne dieses Gesetzes gelten. Dies ist erforderlich, um solche Verstöße wirksam zu sanktionieren.

Zu Doppelbuchstabe cc

Diese Regelung besagt, dass auch, wenn der Verleihbetrieb der Pflicht nicht nachkommt, die Leiharbeiterin oder den Leiharbeiter darauf hinzuweisen, dass er das Recht hat, den Einsatz in einem bestreikten Betrieb zu verweigern, eine Ordnungswidrigkeit im Sinne dieses Gesetzes vorliegt.

Zu Doppelbuchstabe dd

Diese Regelung besagt, dass ein Entleihbetrieb, der den Vorschriften aus den §§ 13a, 13b, 13c grob fahrlässig oder vorsätzlich nicht nachkommt, ordnungswidrig handelt. Diese Regelung dient der besseren Durchsetzbarkeit der neuen Ansprüche von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern.

Zu Buchstabe b

Mit dieser Regelung wird die Differenzierung der Bußgelder nach Art der Ordnungswidrigkeit aufgehoben und eine einheitliche Bußgeldgrenze in Höhe von 25 000 Euro festgelegt. Damit erhöht sich für einige Arten von Ordnungswidrigkeiten das Abschreckungspotential der Bußgelder im Sinne einer härteren Sanktionierung von Verstößen gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Zu Artikel 2 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 7)

Mit der Änderung des § 7 wird die Wahlberechtigung auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb erstreckt und umfasst auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ab dem ersten Einsatztag. Diese Änderung bewirkt gleichzeitig, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ab dem ersten Einsatztag bei der Festsetzung der Größe des Betriebsrates berücksichtigt werden.

Zu Nummer 2 (§ 92b)

Die Regelung ergänzt die Mitbestimmungsrechte um das Mitbestimmungsrecht über den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern im Betrieb sowie dessen Umfang und Dauer. Dieses Recht ist erforderlich, um Be-

etriebsräten einen besseren Einfluss auf die Personalplanung und -gestaltung zu ermöglichen und eine Ersetzung von Stammbeschäftigung zu verhindern. Kommt keine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zustande, entscheidet die Einigungsstelle.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

