

Gesetzentwurf zur Leiharbeit vom 2. 9. 2010: Nicht mehr als Lex Schlecker

In der Leiharbeit gilt Equal pay, es sei denn, der Verleiher hat einen eigenen Tarifvertrag für die Arbeitnehmerüberlassung (Tarifvorbehalt). Dies ist nahezu regelhaft der Fall, weswegen equal pay faktisch nicht zum Tragen kommt. Diesen Zustand hat das BMAS fortgeschrieben und damit das Zwei-Klassensystem zementiert.

Bundesarbeitsministerin von der Leyen hat zwar endlich einen Gesetzentwurf zur Regulierung der Leiharbeit vorgelegt. Im Kern beinhaltet er allerdings nicht mehr als eine Art **Lex Schlecker**. So soll mit der vorgeschlagenen **Drehtür-Regelung** zukünftig ausgeschlossen werden, dass ein Arbeitgeber seine Beschäftigten entlässt, um sie anschließend als Leiharbeitskräfte zu schlechteren Bedingungen wieder einzustellen. Das bedeutet: Wenn ein Arbeitgeber künftig Personen, die innerhalb der vorangegangenen sechs Monate in seinem Unternehmen bereits regulär beschäftigt waren, als Leiharbeitskräfte einsetzen will, soll er diesen laut Gesetzentwurf den gleichen Lohn zahlen müssen wie den Stammbeschäftigten. In diesem Fall gilt also „Equal Pay“. Aber eben nur in diesem sehr begrenzten Fall. Equal Pay als grundsätzliches Prinzip für jeden Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten wird damit beerdigt.

Der Gesetzentwurf ist daher nicht nur völlig unzureichend und enttäuschend; er zementiert auch den status quo. Für die Masse der Leiharbeitsbeschäftigten gilt weiterhin, dass sie Arbeitnehmer zweiter Klasse bleiben. Sie können weiterhin mit Dumpinglöhnen abgespeist und ohne konkrete zeitliche Begrenzung in einem Entleihbetrieb eingesetzt werden. Die Drehtür-Regelung verhindert nicht, dass Stammbeschäftigte durch Leiharbeitskräfte mit niedrigeren Löhnen ersetzt werden: sie dürfen eben nur nicht vorher im Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Belegschaften dürfen weiterhin gespalten und geschwächt werden. Der Druck auf die Löhne und die Disziplinierung der Beschäftigten bleibt.

Der nun vorliegende Gesetzentwurf bleibt sogar noch hinter dem **Diskussionsentwurf** zurück, den das BMAS im **Juni 2010** vorgelegt hat. Zum einen war die Drehtür-Regelung im ersten Entwurf auch auf **Auszubildende** erstreckt, sodass diese nach Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses nur zu Equal-Pay-Bedingungen hätten übernommen werden dürfen. Zudem war im früheren Diskussionsentwurf eine Änderung des **Arbeitnehmer-Entsendegesetzes** vorgesehen, der zu Folge ein für allgemeinverbindlich erklärter Branchenmindestlohn gezahlt werden muss, wenn ein Leiharbeitsbeschäftigter eine diesem zugeordnete **Tätigkeit** ausübt. Unabhängig davon, ob der Entleihbetrieb dem betrieblichen Geltungsbereich des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags unterliegt. Dadurch wäre eine Umgehung der bestehenden Branchenmindestlöhne erschwert worden. Dieser Aspekt fehlt im vorliegenden Gesetzentwurf. Nicht zuletzt muss festgehalten werden, dass sogar der Vorschlag der FDP, Equal Pay prinzipiell nach drei Monaten Einsatz im Entleihbetrieb zu gewähren, weiter geht als der Vorschlag aus dem BMAS (auch wenn der FDP-Vorschlag aus unserer Sicht immer noch unzureichend ist, da für rund die Hälfte der Leiharbeitsbeschäftigten aufgrund kurzer Einsatzzeiten Equal Pay nicht gelten würde).

DIE LINKE wird sich daher weiterhin für das Prinzip Equal Pay stark machen. Dieses Prinzip muss ab dem ersten Einsatztag und ohne Ausnahme gelten, will man Lohndumping und eine Degradierung

von Leiharbeitsbeschäftigten zu Arbeitnehmern zweiter Klasse verhindern. (Streichung Tarifvorbehalt).

Zusätzliche Informationen:

Vorgeschlagene Änderungen, die der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie dienen:

- Vereinbarungen, die den Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen des Entleiher beschränken, sind unwirksam. Es wird dem Entleiher explizit vorgeschrieben, Leiharbeitnehmern den gleichen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten (Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel) zu gewähren, wie ihn auch die Stammbeschäftigte hat. Aus sachlichen Gründen ist eine unterschiedliche Behandlung allerdings weiterhin möglich.
- Die Regelung wird gestrichen, nach der ein zuvor arbeitsloser Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen ein Nettoarbeitsentgelt bekommen kann, das lediglich der Höhe des vorherigen Arbeitslosengeldes entspricht.
- Vereinbarungen sind unwirksam, nach denen ein Leiharbeitnehmer bei Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis im Entleihbetrieb eine Vermittlungsvergütung zu zahlen hat.
- Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz kann mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 Euro geahndet werden.
- Der Entleihbetrieb muss den Leiharbeitnehmer über zu besetzende freie Arbeitsplätze im Unternehmen informieren.
- Auch konzerninterne Leiharbeit soll erlaubnispflichtig werden. Werden im Rahmen konzerninterner Leiharbeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rein für diesen Zweck eingestellt, gilt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.
- Der Einsatz von Leiharbeit im Entleihbetrieb soll lediglich vorübergehenden Charakter haben. Erfolgt eine Überlassung nicht nur vorübergehend, wird vermutet, dass der Überlassende Arbeitsvermittlung betreibt.

Bei vielen Regelungsbereichen, die sich aus der Richtlinie ableiten, wären wesentlich weitergehende Regulierungen als im Gesetzentwurf vorgesehen möglich bzw. notwendig. So könnten beispielsweise die Sanktionen bei Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz härter ausfallen (die IG Metall fordert richtigerweise, dass in diesem Fall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim Entleiher zu begründen sei), und nicht lediglich, wie vorgeschlagen, mit einem Bußgeld geahndet werden. Auch die Wahrung des sog. Gesamtschutzes für Leiharbeitsbeschäftigte bleibt völlig unzureichend. Nach Ansicht des DGB-Gutachtens darf bei einer Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz (die prinzipiell laut Richtlinie mittels Tarifvertrag möglich ist) der Lohn der Leiharbeitskräfte einen vergleichbaren Lohn von Stammbeschäftigten um maximal zehn Prozent unterschreiten, um diesen Gesamtschutz zu gewährleisten. Aber auch die **Streichung des Tarifvorbehalts** (derzeit darf auf Grundlage eines Tarifvertrags vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden), wie es unseren Forderungen entspricht, wäre mit der Richtlinie vereinbar. Auch eine konkrete zeitliche Begrenzung eines Einsatzes von Leiharbeitsbeschäftigten sucht man vergeblich. Hier wird lediglich vorgeschlagen, dass ein Einsatz vorübergehend sein muss. Diese offene Formulierung wird damit begründet, den Unternehmen einen flexiblen Einsatz ermöglichen zu wollen. „Vorübergehend“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und nur schwer fassbar. Darüber hinaus werden zwei Anforderungen der Richtlinie gar nicht aufgegriffen: die Berücksichtigung von Leiharbeitskräften bei den Schwellenwerten im **Betriebsverfassungsgesetz** und die Öffnung des **Weiterbildungsangebotes** im Entleihbetrieb für Leiharbeitskräfte.