

Regulierung der Leiharbeit - Arbeit sicher und fair gestalten

Der SPD – Unterbezirksparteitag möge beschließen:

Die SPD Unterbezirk – Hochsauerlandkreis fordert sich für eine strengere Regulierung der Leiharbeit einzusetzen:

1. **Equal Pay und Equal Treatment.**
2. **Einführung eines Flexibilitäts- und Risikozuschlags** (Zulage) ab dem ersten Arbeitstag von zehn Prozent.
3. **Konzerninterne Leiharbeit verbieten.**
4. **Stärkung der betrieblichen Interessensvertretung.** Erzwingbare Mitbestimmung des Entleih-Betriebsrats über den Einsatz von Zeitarbeitskräften, sowie die tarifliche Eingruppierung und Vergütung gemessen am Arbeitsplatz des Zeitarbeitnehmers im Entleihunternehmen.
5. **Einbeziehung und Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei den Schwellenwerten des BetrVG, des KSchG, des DrittelBG und des MitbestG** (Ermittlung der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße).
6. **Bezogen auf die Anzahl der Stammbeschäftigten dürfen maximal zehn Prozent Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. (Für Kleinbetriebe ist eine Ausnahmeregelung zu treffen)**
7. **Vereinbarung einer Übernahmequote mit dem Betriebsrat.** Wenn die Anzahl der Leiharbeiter höher als fünf Prozent der Gesamtbeschäftigten ist und/oder die Einsatzdauer mehr als drei Monate beträgt.
8. **Ein Platz, ein Jahr:** Nach einem Jahr sind Leiharbeitseinsätze zu beenden. Der Leiharbeitnehmer steht dann für einen neuen Einsatz in einem anderen Betrieb zur Verfügung. Sofern der Arbeitskraftbedarf im Entleihbetrieb über ein Jahr andauert, besteht dort ein Rechtsanspruch auf eine Festanstellung.
9. **Keine Verträge von Fall zu Fall.** Befristete Arbeitsverhältnisse bei Leiharbeitsunternehmen dürfen nicht an einen befristeten Arbeitseinsatz im Entleihunternehmen gekoppelt werden.

Die v.g. Forderungen beziehen sich auch auf Personal- und Mitarbeitervertretungen.

Begründung:

Derzeit fallen rund 2,7% der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse in den Bereich der Leiharbeit. Das ist im europäischen Vergleich nicht übermäßig viel. Das vorrangige Problem ist aber auch nicht die Leiharbeit selbst, sondern die Möglichkeit sie für die Etablierung befristeter und schlechter bezahlter Arbeitsverhältnisse zu missbrauchen.

Equal Pay und Equal Treatment

„Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“ Dieser Satz steht in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* von 1948. Eine ähnliche Formulierung ist auch im *Pakt über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte* („Sozialpakt“, WSKR) zu finden. Im deutschen Recht ist seit 2003 zwar der Grundsatz zur Gleichbehandlung („equal treatment“), vor allem beim Lohn („equal pay“), von

Leiharbeitnehmern und der Stammebelegschaft verankert, aber diese Regelung ist in der Realität kaum relevant, da diese Regelung durch abweichende Tarifverträge entkräftet wurde. Im Jahr 2007 war so in nur 19% der Betriebe, die Leiharbeit nutzen, „equal pay“ verwirklicht. Tendenz sinkend. Zwei Drittel dieser Betriebe bezahlen die Leiharbeiter durchschnittlich 29,3% schlechter als die Stammebelegschaft. Deshalb müssen „equal pay“ und „equal treatment“ klar und unumgänglich im deutschen Recht festgelegt werden.

Einführung eines Flexibilitäts- und Risikozuschlags

Leiharbeit bedeutet für den Arbeitnehmer fast immer auch schlechtere Arbeitsbedingungen und ein höheres Risiko auf Arbeitsplatzverlust. Als Entschädigung für die Aufnahme dieser Risiken muss dem Leiharbeiter ab dem ersten Arbeitstag ein Flexibilitäts- und Risikozuschlag von zehn Prozent gegenüber der Stammebelegschaft gezahlt werden.

Leiharbeit soll vor allem der Überbrückung von Auftragsspitzen dienen und deshalb ist es auch gerechtfertigt, dass Leiharbeiter, die den Produktionsanstieg erst ermöglichen, auch an den daraus entstehenden Gewinnen des Unternehmers beteiligt werden.

Konzerninterne Leiharbeit verbieten

Die Möglichkeit der Personalüberlassung zwischen zwei Konzernunternehmen (konzerninterne Leiharbeit) wird leider oft dazu missbraucht die eigene Stammebelegschaft in billige Leiharbeitskräfte zu verwandeln und so Tarifabschlüsse zu umgehen. Damit Tarifabschlüsse auch in Zukunft wirksam sind, muss die konzerninterne Leiharbeit verboten werden.

Stärkung der betrieblichen Interessensvertretung

Leiharbeit darf in einem Betrieb nicht die regulären Arbeitsverhältnisse verdrängen. Deshalb muss der Entleihbetriebsrat ein Mitspracherecht bei dem Einsatz von Zeitarbeitskräften, deren Eingruppierung und Vergütung haben.

Einbeziehung und Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei den Schwellenwerten des BetrVG, des KSchG, des DrittelBG und des MitbestG

Leiharbeiter müssen bei der Ermittlung der Betriebsgrößen, bzw. der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigt werden, um so ein gezieltes Unterlaufen der Arbeitnehmerschutzrechte und betrieblichen Mitbestimmung zu verhindern.

Maximal zehn Prozent Leiharbeiter

Leiharbeit soll lediglich der Überbrückung von Auftragsspitzen und dem Ausgleich ausgefallener Arbeitnehmer der Stammebelegschaft dienen. Befristete und unsichere Arbeitsverhältnisse können und dürfen in einem Sozialstaat nicht die Alternative zu regulären Beschäftigungsverhältnissen sein, deshalb darf einem Unternehmen nur erlaubt werden, bezogen auf die Anzahl der Stammbeschäftigten, zehn Prozent Leiharbeiter zu beschäftigen.

Vereinbarung einer Übernahmequote mit dem Betriebsrat

Reguläre Arbeitsverhältnisse werden immer mehr von prekären Beschäftigungsverhältnissen verdrängt. Dazu gehört auch die Leiharbeit. Unbefristete und sichere Arbeitsverhältnisse müssen in Deutschland gefördert werden, da sie eine unabdingbare Notwendigkeit für das Funktionieren des Sozialstaats sind. Deshalb muss ein Unternehmen, das mehr als fünf Prozent seiner Arbeitsplätze mit Leiharbeitern besetzt und diese länger als drei Monate im Betrieb arbeiten lässt, dazu verpflichtet werden eine Übernahmequote mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Ein Platz, ein Jahr

Konjunkturelle Hochphasen und daraus resultierende Auftragsspitzen halten kaum länger als ein Jahr an. Damit unbefristete und sichere Arbeitsplätze in Deutschland nicht durch Leiharbeit zur Seltenheit werden, muss ein Leiharbeitsplatz, wenn dieser im Unternehmen noch gebraucht wird, nach einem Jahr in einen regulären umgewandelt werden und der bisher an diesem Platz beschäftigte Leiharbeiter muss einen Rechtsanspruch auf diesen Arbeitsplatz haben.

Mit dieser Maßnahme ließen sich auch Langzeitarbeitslose über die Leiharbeit wieder einfacher in den Arbeitsmarkt integrieren.

Keine Verträge von Fall zu Fall

Leiharbeiternehmer haben bereits durch die befristete Anstellung im Entleihunternehmen ein höheres Risiko als regulär Beschäftigte. Ein zusätzliches Risiko durch eine Befristung beim beschäftigenden Verleihunternehmen darf hier nicht zulässig sein. Unter Betrachtung des derzeitigen Booms und rasant steigender Gewinne in der Leiharbeitsbranche ist das keine unrealistische Forderung.

Aufnahme aller Branchen in das Arbeitnehmerentsende- und Überlassungsgesetz

Die Arbeitnehmerüberlassung ist ein Dreipersonenverhältnis, bei dem der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsvertrages mit seinem Arbeitgeber (Verleiher) an einen Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen wird. Dem System nach handelt es sich um ein besonderes Arbeitsverhältnis, weil der Arbeitnehmer, auch solange er seine Arbeitsleistung bei dem Entleiher erbringt, in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher steht. Arbeitsvermittlung findet somit nicht statt. Das AÜG gilt auch für das Überlassen von Arbeitnehmern in Länder außerhalb der Bundesrepublik Deutschland und für das Überlassen von Arbeitnehmern aus dem Ausland. Nationale Rechtsvorschriften sind jedoch nur dann anzuwenden, wenn die gesetzlich vorgeschriebenen Merkmale im Territorium des betreffenden Staates gegeben sind. Da es sich beim Arbeitnehmerüberlassungs- und Entsendegesetz (AÜG) um ein Bundesgesetz handelt, fordern wir die Aufnahme aller Branchen in das AÜG, umso eine Standardisierung im Hinblick auf den Geltungsbereich von abhängig Beschäftigten innerhalb der BRD auf den Weg zu bringen und letztendlich umzusetzen.

Klar ist: Die Leiharbeit muss reguliert und damit sozialer gestaltet werden. Der derzeit anzutreffende Widerspruch auf dem deutschen Arbeitsmarkt, dass Leih-arbeitnehmer bei schlechteren Arbeitsbedingungen und höherem Risiko schlechter bezahlt werden als Normalbeschäftigte, muss vom Gesetzgeber beseitigt werden.