

## Kleine Anfrage

**der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Markus Kurth, Ekin Deligöz, Dr. Thomas Gambke, Britta Haßelmann, Sven-Christian-Kindler, Dr. Gerhard Schick und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### Reform der Leiharbeit

Die Bundesregierung plant ein Gesetz zur Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze. Die Zielsetzung im Bereich Leiharbeit liest sich in der Begründung des Gesetzes ambitioniert. „Arbeitnehmerüberlassung soll gute Arbeit sein“, wozu „berufliche Sicherheit ebenso wie ein fairer Lohn“ gehören soll (S. 12). Die Leiharbeitskräfte sollen gestärkt werden. Missbrauch von Leiharbeit soll verhindert werden, indem „die Arbeitnehmerüberlassung auf ihre Kernfunktion als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung des Arbeitskräftebedarfs hin orientiert“ (S. 12) werden soll. „Gleichzeitig soll die Bedeutung tarifvertraglicher Vereinbarungen als wesentliches Element einer verlässlichen Sozialpartnerschaft gestärkt werden.“ (S. 1) Nach der Einigung beim Koalitionsgipfel am 10. Mai 2016 sagte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, es sei klar das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit ohne Schlupflöcher verabredet worden (Reuters, 10. Mai 2016).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Was versteht die Bundesregierung konkret – mit Beispielen verdeutlicht – unter Missbrauch in der Leiharbeit?
2. Wie definiert die Bundesregierung „Equal Pay“, also „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“?
  - a) Aus welchen Gründen bzw. auf welcher statistischen Grundlage hat sich die Bundesregierung dazu entschlossen, dass „Equal Pay“ künftig nach neun Monaten gelten soll und warum sollen Leiharbeitskräfte mit kürzerer Verweildauer nicht von „Equal Pay“ profitieren?
  - b) Aus welchen Gründen bzw. auf welcher statistischen Grundlage plant die Bundesregierung eine zusätzliche Öffnungsklausel, nach der „Equal Pay“ aufgrund besonderer Tarifverträge erst nach 15 Monaten zwingend werden soll und warum wird damit vom Wortlaut des Koalitionsvertrags abgewichen?
  - c) Wie viel Prozent der Leiharbeitskräfte würden nach Einschätzung der Bundesregierung derzeit „Equal Pay“ erhalten, weil sie länger als neun bzw. 15 Monate in einem Entleihbetrieb arbeiten?

- d) Ist davon auszugehen, dass trotz „Equal Pay“ nach neun bzw. 15 Monaten die große Mehrheit der Leiharbeitskräfte nicht den gleichen Lohn wie vergleichbare Stammbeschäftigte im selben Betrieb erhält?
- Wenn nein, wie begründet das die Bundesregierung?
- Wenn ja, wie ist dies mit der Zielsetzung im Allgemeinen Teil der Begründung auf Seite 12 des Gesetzes vereinbar, dass Arbeitnehmerüberlassung gute Arbeit sein soll und dazu auch ein fairer Lohn gehört?
- e) Wie ist der mit den „Equal Pay“-Regelungen konkretisierte Tarifvorrang im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) mit Artikel 5 Absatz 2 der EU-Richtlinie 2008/104/EG vereinbar, der besagt, dass Abweichungen vom Entgelt nur bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erfolgen dürfen?
- f) Aus welchen Gründen lehnt es die Bundesregierung ab, „Equal Pay“ ab dem ersten Tag einzuführen, was dazu führen würde, dass tatsächlich alle Leiharbeitskräfte entsprechend der Zielsetzung des Gesetzes von Verbesserungen profitieren?
- g) Bestätigt die Bundesregierung, dass der Tarifvorrang im AÜG ermöglicht, dass bestehende Tarifverträge durch Leiharbeit umgangen werden und wie passt das zur Zielsetzung der Bundesregierung „die Bedeutung tarifvertraglicher Vereinbarungen als wesentliches Element einer verlässlichen Sozialpartnerschaft [zu stärken]“ (S. 12)?
3. Welche Schlupflöcher gibt es derzeit beim Einsatz von Leiharbeit bei der Bezahlung und wie werden diese mit dem geplanten Gesetz verhindert?
- a) Kann mit der geplanten Regelung zum „Equal Pay“ der Drehtüreffekt entstehen, dass Entleihfirmen Leiharbeitskräfte, insbesondere innerhalb eines Konzerns oder einer Branche systematisch austauschen, um den Anspruch auf „Equal Pay“ zu umgehen und wie wird die Bundesregierung diesen Drehtüreffekt verhindern?
- b) Aus welchen Gründen hat die Bundesregierung den Zeitraum, in dem vorherige Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher vollständig anzurechnen sind, im Vergleich zum ersten Gesetzentwurf von sechs auf drei Monate verkürzt?
- c) Welche gesetzliche Regelung verhindert das mögliche Schlupfloch, dass Betriebe die Leiharbeitskräfte kurzfristig für die Dauer von drei Monaten an die Verleiher zurückgeben, in denen die Leiharbeitskräfte beispielsweise ihren Urlaub nehmen, Arbeitszeitkonten nutzen und Überstunden abbauen können, um sie danach wieder erneut – ohne Anspruch auf „Equal Pay“ – einzusetzen?
- d) Wäre es auf Grundlage des geplanten Gesetzesentwurfs möglich, dass Leiharbeitskräfte kurz bevor sie Anspruch auf „Equal Pay“ haben gekündigt werden und anschließend nach einem dreimonatigen Bezug von Arbeitslosengeld wieder auf demselben Arbeitsplatz, aber ohne Anspruch auf „Equal Pay“, eingesetzt werden?
- Wenn nein, warum nicht?
- Wenn ja, wie wird die Bundesregierung dieses Schlupfloch schließen?

4. Warum wurde die Höchstüberlassungsdauer an die Verweildauer der Leiharbeitskräfte gebunden, also arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen ausgestaltet?
- a) In welcher Form erreicht der Gesetzentwurf die Zielsetzung, dass „die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitskräftebedarfs geschärft“ wird (S. 1), wenn die Betriebe aufgrund der arbeitnehmerbezogenen Höchstüberlassungsdauer weiterhin neue Leiharbeitskräfte für denselben Arbeitsplatz einsetzen können und wäre nicht eine Höchstüberlassungsdauer, bezogen auf den Beschäftigungsbedarf im Einsatzbetrieb, zielführender?
- b) Wie kann durch den Gesetzentwurf die Zielsetzung erreicht werden, dass „einer dauerhaften Substitution von Stammbeschäftigten entgegengewirkt“ wird (S. 19), wenn aufgrund der arbeitnehmerbezogenen Höchstüberlassungsdauer weiterhin Dauerarbeitsplätze mit wechselnden Leiharbeitskräften zu günstigeren Lohnkosten besetzt werden können?
- c) Stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass Leiharbeitskräfte zukünftig nur vorübergehend bei ein und demselben Entleihbetrieb eingesetzt werden dürfen, die Betriebe aber dauerhaft Leiharbeitskräfte einsetzen können, wenn sie die Leiharbeitskräfte immer vor Ende der Höchstüberlassungsdauer austauschen?
- Wenn nein, warum nicht?
- d) Inwiefern entspricht die arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer, die sich ausschließlich an der Verweildauer der Leiharbeitskräfte im Entleihbetrieb orientiert, dem Artikel 5 Absatz 5 der EU-Richtlinie 2008/104/EG, der die Mitgliedsstaaten auffordert, Maßnahmen gegen den Missbrauch durch aufeinanderfolgende Überlassungen zu ergreifen?
- e) Kann zukünftig weiterhin gerichtlich festgestellt werden, dass Entleihbetriebe „nicht vorübergehend“ Leiharbeit einsetzen, wenn sie Leiharbeitskräfte permanent austauschen und dabei die Höchstüberlassungsdauer beachten?
- Wenn ja, warum?
- Wenn nein, warum nicht?
5. Welchen Vorteil haben die Leiharbeitskräfte durch die Höchstüberlassungsdauer und in welcher Form werden sie gestärkt?
- a) Aus welchen Gründen bzw. auf welcher statistischen Grundlage hat sich die Bundesregierung für eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten entschieden?
- b) Wie viel Prozent der Leiharbeitskräfte arbeiten derzeit bereits länger als 18 Monate in ein und demselben Entleihbetrieb?
- c) Mit welcher gesetzlichen Regelung verhindert die Bundesregierung den möglichen Drehtüreffekt, dass Leiharbeitskräfte vor Ablauf der Höchstüberlassungsdauer systematisch ausgetauscht oder innerhalb von Konzernstrukturen verschoben werden?
- d) Worauf basiert die Annahme der Bundesregierung, dass Entleihbetriebe den Leiharbeitskräften nach Ablauf der Höchstüberlassungsdauer tatsächlich einen Arbeitsvertrag anbieten und die Leiharbeitskräfte entsprechend der Zielsetzung des Gesetzes „soziale Sicherheit“ erhalten?
6. Wie begründet die Bundesregierung die geplanten vielfältigen Öffnungsklauseln und die damit verbundene Ungleichbehandlung von Leiharbeitskräften?

- a) Wie begründet die Bundesregierung, dass auch nicht tariflich gebundene Betriebe durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge von der Höchstüberlassungsdauer und insbesondere vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichen können und wie ist das mit Artikel 5 Absatz 3 EU-Richtlinie/2008/104/EG vereinbar, der nur Abweichungen durch Tarifverträge der Sozialpartner vorsieht,?
- b) Wie ist die Möglichkeit, dass nicht tarifgebundene Betriebe durch arbeitsvertragliche Bezugnahme von tariflichen Regelungen profitieren können mit der Zielsetzung der Bundesregierung vereinbar, dass „die Bedeutung tarifvertraglicher Vereinbarungen als wesentliches Element einer verlässlichen Sozialpartnerschaft gestärkt“ werden soll?
- c) Warum ermöglicht die Bundesregierung allein den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche einen Tarifvertrag, mit dem die Einsatzbranche von der Überlassungshöchstdauer abweichen kann, obwohl die Tarifpartner der Leiharbeitsbranche in der Vergangenheit bereits spezifische Branchenzuschläge verhandelt haben?
- d) Warum wird die mögliche Abweichung der Höchstüberlassungsdauer durch Tarifvertrag der Einsatzbranche nicht wie bei „Equal Pay“ mit einer festgelegten maximalen Dauer begrenzt und wie wird dies dem besonderen Schutzbedürfnis von Leiharbeitskräften gerecht?
- e) Warum knüpft die Bundesregierung die Möglichkeit, dass die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche mit einem Tarifvertrag die Überlassungshöchstdauer verlängern können, nicht daran, dass solche Tarifverträge auch Angebote zur Übernahme von Leiharbeitskräften enthalten müssen?
- f) Warum ermöglicht die Bundesregierung eine über die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer hinausgehende Abweichung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, obwohl die Aushandlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessensvertretungen nicht mit denen der Tarifvertragsparteien vergleichbar sind, beispielsweise aufgrund des Streikverbots, und wie ist dies mit der Zielsetzung der Bundesregierung vereinbar, dass „die Bedeutung tarifvertraglicher Vereinbarungen als wesentliches Element einer verlässlichen Sozialpartnerschaft gestärkt“ werden soll?
- g) Stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass die unterschiedlichen Öffnungsklauseln zu einem unübersichtlichen Sammelsurium an Regelungen führen und in der Folge für die Leiharbeitskräfte, die ja nur vorübergehend in den Entleihbetrieben tätig sind, nicht nachvollziehbar und schon gar nicht belegbar sind?
- Wenn nein, warum nicht?
7. Wer überprüft in welcher Form die neuen Regelungen zu „Equal Pay“ und zur Höchstüberlassungsdauer mit allen Öffnungsklauseln und Berechnungsmodalitäten, damit das geplante Gesetz auch tatsächlich korrekt angewandt wird?
- a) In welcher Form müssen die Verleiher und Entleiher die Umsetzung der neuen Regelungen und Öffnungsklauseln zu „Equal Pay“ und Höchstüberlassungsdauer nachweisen?
- b) Bestätigt die Bundesregierung die Aussage des Normenkontrollrats, dass nur zehn Prozent der Leiharbeitskräfte von der geplanten Reform profitieren und stehen der bürokratische Aufwand und der Nutzen der geplanten Reform in einem zu rechtfertigen Verhältnis?

Wenn ja, warum?

8. Warum werden arbeitsrechtliche Regelungen auf Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts bei der Arbeitnehmerüberlassung privilegiert und wie wird dies sachlich begründet, obwohl diese Regelungen nicht dieselbe Rechtsqualität wie Tarifverträge besitzen und unter besonderen Bedingungen, beispielsweise ohne Streikmächtigkeit, zustande kommen?
- a) Kann es demzufolge zukünftig besondere arbeitsrechtliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung auf Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts geben, die von den Regelungen zu „Equal Pay“, zur Höchstüberlassungsdauer bzw. zur Lohnuntergrenze zu Lasten der Beschäftigten abweichen?
- b) Wer kontrolliert die Einhaltung der Normen im kirchlichen Bereich und sind bei Streitfragen die Arbeitsgerichte zuständig?  
Wenn nein, warum nicht, und wird das dem besonderen Schutzbedürfnis von Leiharbeitskräften gerecht?
- c) Ist die Arbeitnehmerüberlassung aus Sicht der Bundesregierung grundsätzlich mit dem kirchlichen Arbeitsrecht und dem Prinzip der Dienstgemeinschaft vereinbar?  
Wenn ja, warum?
9. Wie begründet die Bundesregierung, dass juristische Personen des öffentlichen Rechts beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – über die Gestellung hinaus – privilegiert werden sollen?
- a) Warum werden juristische Personen des öffentlichen Rechts, also beispielsweise auch Universitäten, Industrie- und Handelskammern, Rundfunkanstalten, beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz privilegiert, aber Verbände nicht, die beispielsweise öffentliche soziale Aufgaben übernehmen und auch nach TVöD bezahlen?
- b) Welche verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Bedenken gegen die Ungleichbehandlung von Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst sind der Bundesregierung bekannt und wie werden diese ausgeräumt?
10. Warum wurde die Formulierung zum Einsatzverbot von Leiharbeitskräften in bestreikten Betrieben im Vergleich zum ersten Referentenentwurf entschärft?
- a) Können die Regelungen dazu führen, dass häufig gerichtlich geklärt werden muss, ob der Einsatz von Leiharbeitskräften in einem bestreikten Betrieb rechtmäßig ist?  
Wenn nein, warum nicht?
- b) Können die Regelungen dazu führen, dass das gesetzliche Einsatzverbot zum Vorteil der Entleihbetriebe ins Leere läuft, weil die gerichtlichen Klärungen länger andauern als der Streik?  
Wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 5. September 2016

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*

*Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.*