

Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion vom 08.01.2016

## **Missbrauch bei Werkverträgen und Leiharbeit beenden – Klare Strukturen schaffen**

Leiharbeit und Werkverträge zu regulieren, ist das Ziel der SPD. Wir wollen den Missbrauch beenden. Der Gesetzgeber ist aufgerufen, sich diesem Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen entgegen zu stellen und die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schärfen. Der systematische Missbrauch wird dazu genutzt, Lohndumping durchzusetzen, Belegschaften zu spalten, Mitbestimmungsrechte zu beschneiden und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.

### **Leiharbeit**

Leiharbeit stellt Unternehmen ein unkompliziertes Instrumentarium zur Verfügung, Auftragsspitzen zu bewältigen oder für einen vorübergehenden Ausfall von Beschäftigten schnell Ersatz zu finden. Sie ist aber nicht dazu gedacht, bisher schon bestehende Arbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern zu besetzen und dadurch Stammbesetzungen abzubauen. Leiharbeit darf auch nicht zum Einfallstor für Lohndumping und Druck auf Belegschaften und Arbeitsbedingungen werden.

Die im Koalitionsvertrag zur Leiharbeit vereinbarten Festlegungen sind daher konsequent umzusetzen:

- Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Eine längere Überlassung darf nur zulässig sein, wenn sich die Tarifpartner in den einzelnen (Entleiher-)Einzelbranchen darüber tarifvertraglich einigen und der Entleiher entsprechend tarifgebunden ist.
- Equal Pay nach neun Monaten. Möglichst frühes Equal Pay ist nicht nur eine Frage der Lohngerechtigkeit, sondern verhindert auch den Fehlanreiz, Stammarbeiterinnen und Stammarbeiter durch niedriger bezahlte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu ersetzen und damit bestehende (Branchen-)Tarifverträge zu unterlaufen. Ein Abweichen vom Equal Pay nach neun Monaten darf nur zulässig sein, wenn Branchenzuschlagstarifverträge spätestens nach sechs Wochen Zuschläge und eine stufenweise Heranführung an Equal Pay vorsehen. Dadurch wird sichergestellt, dass Beschäftigte in diesen Fällen weiterhin frühzeitig erhöhte Entgelte bekommen können.

- Verbot des Einsatzes von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern als Streikbrecher. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter dürfen nicht zur Umgehung des grundgesetzlich garantierten Streikrechts eingesetzt werden.
- Konsequente Berücksichtigung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei den Schwellenwerten der Mitbestimmung im Entleihunternehmen. Die im Koalitionsvertrag vereinbarten Festlegungen sind (weitere) wichtige Schritte in Richtung fairer und guter Leiharbeit.

Darüber hinaus sind aber folgende weitere Änderungen erforderlich:

- Betriebsräten in den Entleihbetrieben sind mehr Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Kontrolle des ordnungsgemäßen Einsatzes der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und des Umfangs und der Dauer der Leiharbeit im Betrieb einzuräumen.
- Befristung eines Leiharbeitsverhältnisses und die Koppelung der Befristung an einen Arbeitsplatz (Synchronisation) sind außerhalb der Probezeit zu verbieten.

## **Werkverträge**

Mit der zunehmenden Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit haben sich viele Probleme sukzessive in den Bereich der Werkverträge verlagert. Kernproblem ist dabei das Fehlen einer gesetzlichen Regelung, die Werk- oder Dienstverträge mit Einzelpersonen oder Unternehmen zu Arbeitsverträgen oder Leiharbeitsverträgen klar abgrenzt. Klare gesetzliche Regelungen können verhindern, dass unredliche Arbeitgeber die bisherigen Grauzonen dazu nutzen, auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen beiden Vertragsformen zu wechseln und die originären Arbeitnehmerrechte dabei auf der Strecke bleiben.

Die im Koalitionsvertrag zu den Werkverträgen vereinbarten Festlegungen sind daher konsequent umzusetzen:

- Abschaffung der sog. Vorratsverleiherlaubnis. Arbeitgeber, die vermeintliche Werkverträge zur Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzstandards einsetzen, wird damit die Möglichkeit versperrt, diese angeblichen Werkverträge nachträglich als Leiharbeit „umzudeklariieren“ und damit zu legalisieren. Wer trotzdem so handelt, hat dafür einzustehen, dass zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleiher ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht – wenn der Beschäftigte dieses will.
- Gesetzliche Fixierung der Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz. Hierzu ist es notwendig und für die Rechtssicherheit unverzichtbar, im Bürgerlichen Gesetzbuch erst einmal grundsätzlich das Arbeitsverhältnis (als Unterfall des Dienstvertrages) zu definieren und so den Arbeitsvertrag vom Werkvertrag abzugrenzen, um darauf aufbauend Leiharbeit zu definieren und so zum Werkvertrag abzugrenzen.

Hierzu müssen die von der Rechtsprechung zur Abgrenzung entwickelten Kriterien zur Unterscheidung von Werkverträgen und Arbeitsverhältnissen festgeschrieben werden.

- Gesetzliche Definition und Stärkung der Informationsrechte des Betriebsrates. Um einschätzen zu können, ob der Einsatz von Werkverträgen im Betrieb rechtmäßig ist oder Arbeitsstandards unterläuft, muss der Betriebsrat über den Einsatz im gesamten Arbeitsprozess überhaupt erst einmal Bescheid wissen. Daher müssen Betriebsräte zukünftig das Recht erhalten, über die Anzahl und die vertragliche Ausgestaltung der eingesetzten Werkvertragsnehmer im eigenen Betrieb informiert zu werden (Transparenzgedanke).

Die im Koalitionsvertrag vereinbarten Festlegungen sind erste grundlegende Schritte zur Eindämmung illegaler Werkverträge. Darüber hinaus sind aber folgende weitere Änderungen erforderlich:

- Einführung einer Beweislastumkehr. Sobald der Beschäftigte nachvollziehbar darlegt, dass Arbeitnehmerüberlassung und keine Werkvertragssituation vorliegt, soll eine Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich vermutet werden. Der Arbeitgeber kann diese Vermutung durch Nachweis des Gegenteils widerlegen.  
Eine entsprechende Beweislastumkehr soll auch für die Abgrenzungssituation, ob jemand als Werkunternehmer (Solo-Selbständiger) oder als Arbeitnehmer tätig ist, eingeführt werden.
- Einführung eines entsprechenden Verbandsklagerechtes für im Betrieb vertretene Gewerkschaften.
- Das Informationsrecht für die Betriebsräte muss dahingehend erweitert werden, dass nicht nur ein Recht des Betriebsrates auf umfassende Unterrichtung, sondern auch eine Pflicht des Arbeitgebers zu derselben besteht. Erfolgt die Unterrichtung nicht umfassend und rechtzeitig, gilt der Fremdpersonaleinsatz als unzulässig. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz sind entsprechend auszubauen, dass bei jeder Besetzung eines Arbeitsplatzes, der der unternehmerischen Konzeption des Arbeitgebers unterliegt, ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates besteht.
- Beim Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten soll der Betriebsrat des Einsatzbetriebes eine Regelungs- und Beratungszuständigkeit hinsichtlich der Themen Arbeitsschutz, Ordnung im Betrieb und Sozialeinrichtungen bekommen.
- Betriebsübergänge sind als Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz anzusehen.
- Begrenzung von Kettenwerkverträge. Subunternehmen sollten zumindest einen Teil ihres Auftrages selber ausführen. Dadurch wird verhindert, dass Aufträge zur Verschleierung von Verantwortlichkeiten weitergegeben werden und dadurch u. a. Löhne gedrückt werden.

## **Anlauf- und Beratungsstellen stärken**

Anlauf- und Beratungsstellen für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Ausland sind ein wichtiger Baustein dafür, dass ausländische Beschäftigte sich insbesondere über ihre Rechte in Deutschland effizient informieren können. Dadurch werden sie vielfach erst in die Lage versetzt, ihre Rechte auch einzufordern. Hierzu muss die finanzielle Grundlage für die Anlauf- und Beratungsstellen verstetigt werden.