

Antrag 2018/A/03
Jusos RLP

Zeit- und Leiharbeit neu denken und (ver-)handeln

1 Der Landesparteitag möge beschließen:
 2 Auch wenn sie umstritten ist: Zeit- und Leiharbeit
 3 stellt mit fast 1,1 Mio. Beschäftigten eine feste Größe
 4 auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Sie bietet neben
 5 der Flexibilität für Unternehmen vor allem Arbeitneh-
 6 merInnen eine Chance, die aufgrund ihrer aktuellen
 7 Situation auf dem primären Arbeitsmarkt keine Chan-
 8 ce hätten. Zu lange haben wir es als Partei versäumt,
 9 auf die drängenden Bedürfnisse der dort Beschäftig-
 10 ten wirklich einzugehen. Stattdessen wird sich seit der
 11 unkontrollierten Deregulierung von Zeit- und Leihar-
 12 arbeit unter Schröder dahinter verschantzt, dass es sich
 13 dabei um ein Thema handelt, welches es als Sozialde-
 14 mokraten am besten gänzlich zu meiden gilt. Die ein-
 15 zig sichtbare thematische Positionierung besteht dar-
 16 in, dass man diese Form der sogenannten "atypischen
 17 Beschäftigung" aus ideologischen Gründen am liebs-
 18 ten als gänzlich verboten sehen würde. So nachvoll-
 19 ziehbar dieser Standpunkt ist – er vergisst jedoch die
 20 vielen hunderttausend Einzelschicksale, die oftmals
 21 auch ganz massiv Familien und damit Millionen von
 22 Kindern in Deutschland betreffen. Die deutsche Sozi-
 23 aldemokratie kann, auch in ihrer aktuell angeschla-
 24 genen Verfassung, diesen Menschen unter die Arme
 25 greifen. Auch deshalb, weil wir uns als Partei für ei-
 26 nen weiteren Weg in Regierungsverantwortung ent-
 27 schieden haben. Lasst uns mit dem nun folgenden
 28 Sofortmaßnahmenplan unserer (historisch gewach-
 29 senen) Pflicht nachkommen, schwach (gewerkschaft-
 30 lich) organisierten, abhängig Beschäftigten ein wür-
 31 devolles, sicheres Arbeitsleben zu ermöglichen.
 32 I. Betriebliche Partizipation ermöglichen: Passives Be-
 33 triebsratswahlrecht für Beschäftigte in der Arbeitneh-
 34 merüberlassung
 35 Auch Zeit- und LeiharbeiterInnen haben das Recht
 36 auf Beteiligung an betrieblicher Interessenvertretung:
 37 Nach der Einführung des aktiven Wahlrechtes für Be-
 38 schäftigte die mehr als drei Monate im selben Ent-
 39 leihbetrieb beschäftigt sind, wollen wir nun eine voll-
 40 ständige Partizipationsoption, in Form eines passiven
 41 Wahlrechtes (also der Wählbarkeit) für Beschäftigte in
 42 der Arbeitnehmerüberlassung schaffen. Wir lehnen
 43 diese bisherige Ungleichbehandlung beim Betriebs-
 44 ratswahlrecht zwischen Beschäftigten in der Arbeit-
 45 nehmerüberlassung und Stammpersonal entschieden
 46 ab. In den meisten Verleihbetrieben wird nur in den
 47 seltensten Fällen selbst ein Betriebsrat gewählt. Dies
 48 hängt unter anderem damit zusammen, dass die Be-
 49 schäftigten sich untereinander aufgrund der verschie-

Empfehlung der Antragskommission: Annahme in der
Version der Antragskommission

Die SPD hat die Leih- und Zeitarbeit in der letzten
 Legislaturperiode im Bund wieder ein Stück näher in
 Richtungen ihrer Kernfunktion, Auftragsspitzen abzu-
 decken, reguliert. Wenn LeiharbeiterInnen länger
 als 18 Monate in einem Entleihbetrieb arbeiten,
 müssen sie dort eingestellt werden. Bereits nach neun
 Monaten erhalten sie Anspruch auf den gleichen Lohn
 wie die Stammbesellschaft. Abweichungen von diesen
 Fristen sind nur durch Tarifverträge oder Betriebsver-
 einbarungen möglich. Unternehmen müssen gegen-
 über den Betriebsräten offenlegen, wer in welchem
 Rechtsverhältnis und mit welcher Vergütung tätig ist.
 LeiharbeiterInnen dürfen nicht mehr als Streik-
 brechende eingesetzt werden. Das ist ein Erfolg, wir
 wollen aber die Bedingungen für LeiharbeiterInnen
 weiter deutlich verbessern.

I. Betriebliche Partizipation ermöglichen: Passives Be-
 triebsratswahlrecht für Beschäftigte in der Arbeitneh-
 merüberlassung prüfen

Auch Zeit- und LeiharbeiterInnen haben das Recht
 auf Beteiligung an betrieblicher Interessenvertretung:
 Nach der Einführung des aktiven Wahlrechtes für Be-
 schäftigte, die mehr als drei Monate im selben Ent-
 leihbetrieb beschäftigt sind, wollen wir nun eine voll-
 ständige Partizipationsoption, in Form eines passiven
 Wahlrechtes (also der Wählbarkeit) für Beschäftigte in
 der Arbeitnehmerüberlassung schaffen. Wir lehnen
 diese bisherige Ungleichbehandlung beim Betriebs-
 ratswahlrecht zwischen Beschäftigten in der Arbeit-
 nehmerüberlassung und Stammpersonal entschieden
 ab. In den meisten Verleihbetrieben wird nur in den
 seltensten Fällen selbst ein Betriebsrat gewählt. Dies
 hängt unter anderem damit zusammen, dass die Be-
 schäftigten sich untereinander aufgrund der verschie-
 denen Einsatzorte nicht kennen und es daher kei-
 ne richtigen Betriebsstrukturen im klassischen Sinne
 gibt. Deshalb ist es wichtig, dass Beschäftigten in Zeit-
 und Leiharbeit sowohl das aktive, als auch das passive
 Betriebswahlrecht im Entleihbetrieb zuerkannt wird.
 Nur so lässt sich eine, mit dem Stammpersonal ver-
 gleichbare, Möglichkeit der betrieblichen Partizipati-
 on für Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung
 schaffen. Vor diesem Hintergrund wollen wir folgen-
 de Punkte prüfen:

- die Streichung von § 14 Abs. 2 AÜG: „Leiharbeitneh-
 mer sind [...] bei der Wahl der betriebsverfassungs-
 rechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entlei-
 herbetrieb nicht wählbar.“

50 denen Einsatzorte nicht kennen und es daher kei-
 51 ne richtigen Betriebsstrukturen im klassischen Sinne
 52 gibt. Deshalb ist es wichtig, dass Beschäftigten in Zeit-
 53 / und Leiharbeit sowohl das aktive, als auch das pas-
 54 sive Betriebswahlrecht im Entleihbetrieb zuerkannt
 55 wird. Nur so lässt sich eine, mit dem Stammpersonal
 56 vergleichbare, Möglichkeit der betrieblichen Partizipa-
 57 tion für Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung
 58 schaffen.

59 Vor diesem Hintergrund fordern wir:

- 60 • die Streichung von § 14 Abs. 2 AÜG: „Leiharbeitneh-
 61 mer sind [...] bei der Wahl der betriebsverfassungs-
 62 rechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entlei-
 63 herbetrieb nicht wählbar.“
- 64 • Einen mit dem des Stammpersonals vergleichbaren
 65 Kündigungsschutz für sich engagierende Leiharbeit-
 66 nehmerInnen
- 67 • In Entleiherbetrieben muss ab fünf Leiharbeitenden,
 68 mindestens ein*e ständige*r Vertreter*in für Leihar-
 69 beitende im Betriebsrat vertreten sein

70 II. Von europäischen Partnern lernen: Kopplung der
 71 Löhne von Zeit-/ und LeiharbeiterInnen an Tarifab-
 72 schlüsse zwischen Gewerkschaften des Stammpersonals
 73 und ArbeitgeberInnen nach Vorbild der Nieder-
 74 lande.

75 Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung dürfen
 76 durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
 77 derzeit in Deutschland abweichend von der Stamm-
 78 belegschaft behandelt und vergütet werden, sofern
 79 ein entsprechendes Tarifwerk für die Zeit-/ und Leihar-
 80 beiterInnen vorliegt. Das Vertragswerk zwischen DGB
 81 (Deutscher Gewerkschaftsbund) und IGZ (Interessen-
 82 verband deutscher Zeitarbeitsunternehmen), auf des-
 83 sen Grundlage bundesweit die meisten Arbeitsverträ-
 84 ge von Zeit-/ und LeiharbeiterInnen basieren, ist maß-
 85 geblich für die derzeit schwierige Situation der meis-
 86 ten verliehenen ArbeitnehmerInnen verantwortlich.
 87 Dieser Umstand, historisch begründet in der schwie-
 88 rigen Verhandlungsposition des DGB bei Vertragsab-
 89 schluss, erfordert eine grundlegende Neuordnung von
 90 staatlichen Vergütungsvorschriften im AÜG. Das viel
 91 gelobte französische System der Arbeitnehmerüber-
 92 lassung, bei dem die Beschäftigten den ausgehandel-
 93 ten Tariflohn mit einem Zuschlag von 10% erhalten, ist
 94 für uns als JungsozialistInnen kein Vorbild: in der Pra-
 95 xis zeigt sich, dass die Einkommen der französischen
 96 Zeit-/ und LeiharbeiterInnen zwar signifikant höher
 97 sind als die ihrer europäischen KollegInnen, jedoch
 98 herrscht durch einen (als Kompensation für die hö-
 99 heren Lohnstückkosten) fehlenden Kündigungsschutz
 100 eine manifestierte Kultur des „Hire & Fire“ im Be-
 101 reich der Personaldienstleistungen, welche wir als un-
 102 tragbar erachten. Viel mehr streben wir ein System

- Einen mit dem des Stammpersonals vergleichbaren
 Kündigungsschutz für sich engagierende Leiharbeit-
 nehmerInnen
- In Entleiherbetrieben muss ab fünf Leiharbeitenden,
 mindestens eine ständige Vertreterin oder ein ständi-
 ger Vertreter für Leiharbeitende im Betriebsrat ver-
 treten sein

II. Von europäischen Partnern lernen: Kopplung der
 Löhne von Zeit- und LeiharbeiterInnen an Tarifab-
 schlüsse zwischen Gewerkschaften des Stammpersonals
 und ArbeitgeberInnen nach Vorbild der Nieder-
 lande?

- Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung dür-
 fen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
 (AÜG) derzeit in Deutschland abweichend von der
 Stammebelegschaft behandelt und vergütet werden,
 sofern ein entsprechendes Tarifwerk für die Zeit-
 und LeiharbeiterInnen vorliegt. Das Vertragswerk
 zwischen DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) und
 IGZ (Interessenverband deutscher Zeitarbeitsun-
 ternehmen), auf dessen Grundlage bundesweit die
 meisten Arbeitsverträge von Zeit- und Leiharbei-
 terInnen basieren, ist maßgeblich für die derzeit
 schwierige Situation der meisten verliehenen Ar-
 beitnehmerInnen verantwortlich. Dieser Umstand,
 historisch begründet in der schwierigen Verhand-
 lungsposition des DGB bei Vertragsabschluss,
 erfordert eine grundlegende Neuordnung von
 staatlichen Vergütungsvorschriften im AÜG. Das
 französische System der Arbeitnehmerüberlassung,
 bei dem die Beschäftigten den ausgehandelten
 Tariflohn mit einem Zuschlag von 10% erhalten,
 ist für uns kein Vorbild: in der Praxis zeigt sich,
 dass die Einkommen der französischen Zeit- und
 LeiharbeiterInnen zwar signifikant höher sind als
 die ihrer europäischen KollegInnen, jedoch herrscht
 durch einen (als Kompensation für die höheren
 Lohnstückkosten) fehlenden Kündigungsschutz
 eine manifestierte Kultur des „Hire & Fire“ im
 Bereich der Personaldienstleistungen. Viel mehr
 wollen wir prüfen, inwiefern das niederländische
 System als Vorbild dienen kann. Der sogenannte
 „Flexicurity“-Ansatz der Niederlande (und in mo-
 difizierter Form auch Dänemarks) soll eine hohe
 Flexibilität durch ein hohes Maß an Sicherheit
 ausgleichen. Aus diesem Modell folgt die Ausgestal-
 tung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für den
 Sektor: ähnlich wie im deutschen System gilt für
 die Beschäftigten in Zeit- und Leiharbeit generell
 Gleichbehandlung mit dem Stammpersonal. Eben-
 falls darf in den Niederlanden durch gesonderte
 Tarifverträge hiervon abgewichen werden. Der zen-

103 nach niederländischem Vorbild an: Der sogenannte
 104 „Flexicurity“-Ansatz der Niederlande (und in modifi-
 105 zierter Form auch Dänemarks) soll eine hohe Flexibi-
 106 lität durch ein hohes Maß an Sicherheit ausgleichen.
 107 Aus diesem Modell folgt die Ausgestaltung der ge-
 108 setzlichen Rahmenbedingungen für den Sektor: äh-
 109 nlich wie im deutschen System gilt für die Beschäftig-
 110 ten in Zeit-/ und Leiharbeit generell Gleichbehand-
 111 lung mit dem Stammpersonal. Ebenfalls darf in den
 112 Niederlanden durch gesonderte Tarifverträge hiervon
 113 abgewichen werden. Der zentrale Unterschied jedoch
 114 besteht darin, dass in den Niederlanden u.a. die Ent-
 115 lohnung über 26 Wochen Entleihdauer wieder an die
 116 des Stammpersonals angepasst werden muss. Dies
 117 geschieht über einen fest definierten Konvergenzpro-
 118 zess. Durch diesen Mechanismus profitieren die Be-
 119 schäftigten in Zeit-/ und Leiharbeit indirekt von den
 120 Tarifabschlüssen der Gewerkschaften der jeweiligen
 121 Branchen, auch ohne selbst in Tarifverhandlungen tre-
 122 ten zu müssen. Für die Beschäftigten in Zeit-/ und
 123 Leiharbeit ist bzw. wäre dies ohnehin praktisch aus-
 124 geschlossen, da der gewerkschaftliche Organisations-
 125 grad bei den dortigen Beschäftigten sehr gering ist
 126 und deshalb die für den Arbeitskampf klassischer Wei-
 127 se notwendige Instrumente, wie beispielsweise die
 128 Streikfähigkeit hier nicht existieren. Da von Seiten der
 129 Gewerkschaften schon seit über einem Jahrzehnt kei-
 130 ne nennenswerten Maßnahmen ergriffen werden um
 131 die besagten Probleme zu beheben, ist es nun staat-
 132 liche Aufgabe die Rahmenbedingungen des AÜG zu
 133 Gunsten der Zeit-/ und LeiharbeiterInnen zu verän-
 134 dern.

135 Vor diesem Hintergrund fordern wir:

- 136 • Die Kopplung der Löhne von Zeit-/ und Leiharbeite-
 137 rInnen an Tarifabschlüsse zwischen Gewerkschaften
 138 des Stammpersonals und ArbeitgeberInnen nach
 139 Vorbild der Niederlande; Umgestaltung § 8 AÜG.

140 III. Arbeit 4.0? Fix the Basics! Schaffung von Rechts-
 141 sicherheit bei der Zusammenarbeit von Stammebeleg-
 142 schaft, ArbeitnehmerInnen in der Arbeitnehmerüber-
 143 lassung und Kontraktoren.

144 Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem, seit dem
 145 Beginn der Industrialisierung nie dagewesenen, ra-
 146 sant fortschreitenden Wandel. Die allgegenwärtige
 147 Digitalisierung schafft zunehmend neue Formen der
 148 Zusammenarbeit in flexiblen Teams. Diese neuen An-
 149 forderungen bedürfen einer klaren Rechtsgrundla-
 150 ge die Sicherheit für die Zusammenarbeit zwischen
 151 Stammebelegschaft, ArbeitnehmerInnen in der Arbeit-
 152 nehmerüberlassung und Kontraktoren gewährleistet.

153 Vor diesem Hintergrund fordern wir:

154 Externe Mitarbeiter*innen müssen hierbei dieselben
 155 Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit ihren Kol-

trale Unterschied jedoch besteht darin, dass in den
 Niederlanden u.a. die Entlohnung über 26 Wochen
 Entleihdauer wieder an die des Stammpersonals
 angepasst werden muss. Dies geschieht über einen
 fest definierten Konvergenzprozess. Durch diesen
 Mechanismus profitieren die Beschäftigten in Zeit-
 und Leiharbeit indirekt von den Tarifabschlüssen
 der Gewerkschaften der jeweiligen Branchen, auch
 ohne selbst in Tarifverhandlungen treten zu müs-
 sen. Für die Beschäftigten in Zeit- und Leiharbeit ist
 bzw. wäre dies ohnehin praktisch ausgeschlossen,
 da der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei
 den dortigen Beschäftigten sehr gering ist und
 deshalb die für den Arbeitskampf klassischer Weise
 notwendige Instrumente, wie beispielsweise die
 Streikfähigkeit hier nicht existieren.

III. Arbeit 4.0? Fix the Basics! Schaffung von Rechts-
 sicherheit bei der Zusammenarbeit von Stammebeleg-
 schaft, ArbeitnehmerInnen in der Arbeitnehmerüber-
 lassung und Kontraktoren.

Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem, seit dem
 Beginn der Industrialisierung nie dagewesenen, ra-
 sant fortschreitenden Wandel. Die allgegenwärtige
 Digitalisierung schafft zunehmend neue Formen der
 Zusammenarbeit in flexiblen Teams. Diese neuen An-
 forderungen bedürfen einer klaren Rechtsgrundla-
 ge die Sicherheit für die Zusammenarbeit zwischen
 Stammebelegschaft, ArbeitnehmerInnen in der Arbeit-
 nehmerüberlassung und Kontraktoren gewährleistet.
 Vor diesem Hintergrund fordern wir: Externe Mitar-
 beiterInnen müssen hierbei dieselben Möglichkeiten
 zur Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen zuerkant
 werden wie den LeiharbeiterInnen.

Votum der Antragskommission: Annahme in der Fas-
 sung und Überweisung an Landtagsfraktion und Bun-
 destagsfraktion.

156 leg*innen zuerkannt werden wie den Leiharbeiter*in-
157 nen.