

## Drei verschiedene Arten von Werkverträgen

1. Scheinwerkverträge: Dabei handelt es sich eigentlich um Leiharbeit, aber die Regeln der Leiharbeit sollen unterlaufen werden.
2. »Echte« Werkverträge: Mit ihnen werden Teile der bisherigen unternehmerischen Aktivitäten eines Betriebes an einen Dritten vergeben, der diese Aufgaben in eigener Verantwortung übernimmt.
3. Werkverträge des Alltagslebens: Privatpersonen oder Firmen nehmen nur gelegentlich eine fremde Leistung in Anspruch, zum Beispiel Handwerksarbeiten.

Bei den ersten beiden Formen von Werkverträgen besteht dringender Handlungsbedarf, da sie genutzt werden, um Löhne und Tarifstandards zu unterlaufen.

## Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung ist eine Farce

Die im Frühjahr 2017 in Kraft getretenen gesetzlichen Neuregelungen zu Equal Pay und zur Höchstüberlassungsdauer in der Leiharbeitsbranche sind keine Verbesserungen. Beides kann durch Tarifverträge unterlaufen werden und nutzt nur einer sehr geringen Zahl von Leiharbeitskräften. Equal Pay gibt es erst nach neun Monaten, mit Tarifvertrag noch später. Da drei Viertel der Leiharbeitenden weniger als neun Monate eingesetzt werden, bleibt Lohndumping in der Branche an der Tagesordnung.

Hinzu kommt: Die Höchstüberlassungsdauer ist nicht auf den Arbeitsplatz, sondern auf den einzelnen Leiharbeitnehmer bezogen. Unternehmen können also auf dem gleichen Arbeitsplatz immer neue Leiharbeitskräfte einsetzen. Von vorübergehendem Charakter der Leiharbeit kann keine Rede mehr sein. Nach einer dreimonatigen Wartezeit kann sogar der gleiche Leiharbeitnehmer wieder auf den Arbeitsplatz rotieren. Und die Frist für Equal Pay beginnt von vorn.

## Leiharbeit verbieten

Langfristig wollen wir Leiharbeit verbieten. Als Sofortmaßnahmen fordern wir:

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen ab dem ersten Einsatztag den gleichen Lohn erhalten, ohne dass ein Tarifvertrag schlechtere Bedingungen vorsehen darf. Außerdem erhalten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zusätzlich eine Flexibilitätsprämie.
- Begrenzung der Überlassungshöchstdauer: Die Dauer, für die Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen an ein und dasselbe Unternehmen verliehen werden können, darf drei Monate auf keinen Fall überschreiten.
- Ausweitung der Mitbestimmung: Betriebsräte müssen über den Einsatz von Leiharbeit mitbestimmen können und ein Vetorecht haben, wenn Stammarbeitsplätze ersetzt werden sollen.

## Werkverträge regulieren

Wir wollen die Beweislast bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung umkehren. Wenn Beschäftigte für einen längeren Zeitraum in die Betriebsorganisation eines anderen Betriebes eingegliedert sind, ist davon auszugehen, dass es sich um Leiharbeit handelt. Der Einsatzbetrieb kann diese Vermutung anhand neuer Kriterien widerlegen und nachweisen, dass es sich tatsächlich um einen Werkvertrag handelt.

Beim »echten« Werkvertrag muss ebenfalls eine gesetzliche Regelung eingeführt werden. Bei der Vergabe von bisher selbst erledigten Aufgaben an eine Fremdfirma – sofern dies nicht nur gelegentlich erfolgt – ist das Prinzip Equal Pay festzuschreiben. Die betroffenen Beschäftigten dürfen nicht weniger Lohn erhalten als den zuvor für diese Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers üblichen. Und Betriebsräte müssen über den Einsatz von Werkverträgen mitbestimmen können.

# **DIE LINKE.**

**I M B U N D E S T A G**

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin  
Telefon: 030/22 75 1170, Fax: 030/22 75 6128  
E-Mail: [fraktion@linksfraktion.de](mailto:fraktion@linksfraktion.de)

V.i.S.d.P.: Sevim Dağdelen, Jan Korte, Caren Lay

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen Initiativen finden Sie unter: [www.linksfraktion.de](http://www.linksfraktion.de)**

190731

# Leiharbeit und Werkverträge

**DIE LINKE.**  
I M B U N D E S T A G

EQUAL  
PAY

# Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit den Hartz-Gesetzen hat die damalige Bundesregierung die Leiharbeit salonfähig gemacht. Zwar wurde das Prinzip »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« eingeführt, aber die Möglichkeit zur Abweichung hat man gleich mit ins Gesetz geschrieben. Und sogar auf besonders perfide Art: Per Tarifvertrag durfte das Prinzip unterlaufen und Leiharbeitskräfte niedriger entlohnt werden. Seitdem nutzen viele Arbeitgeber Leiharbeit und Werkverträge, um die Belegschaften zu spalten und die Löhne zu drücken.



Da nur per Tarifvertrag vom Prinzip »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« abgewichen werden durfte, wundert es nicht, dass innerhalb kurzer Zeit mehr als 90 Prozent der Leiharbeitsbranche tarifgebunden war. »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« steht auf dem Papier, ist aber für die allermeisten Leiharbeitskräfte keine Realität.

In vielen Betrieben wurde Leiharbeit als Billiglöhnlösung eingeführt. Leiharbeitskräfte bekommen deutlich weniger Lohn als Stammbeschäftigte. Wenn sie unbequem werden, werden sie zur Leiharbeitsfirma zurückgeschickt. Das hat disziplinierende Wirkung auf die Leiharbeitskräfte und auf die Stammbeschäftigten.

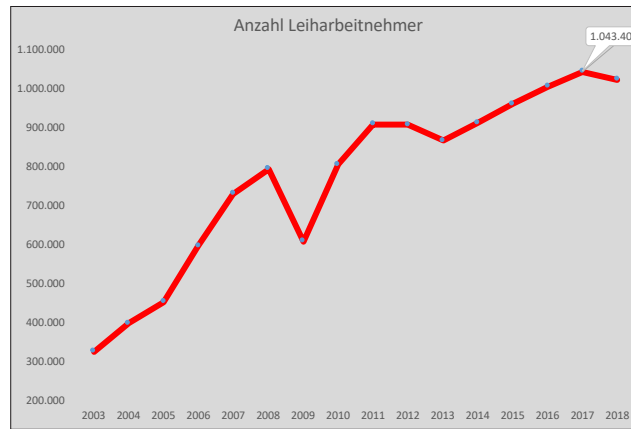
Werkverträge haben die Situation noch schlimmer gemacht. Bei ihnen gibt es überhaupt keine Regulierung mehr. Firmen vergeben Aufgaben, die zuvor oft von eigenen Beschäftigten erledigt wurden, nun an andere Firmen. Diese sind häufig nicht tarifgebunden und damit billiger als Stammbeschäftigte.

DIE LINKE im Bundestag kämpft dafür, dass Schluss ist mit Zwei-Klassen-Belegschaften. Wir wollen Werkverträge streng regulieren und Leiharbeit langfristig verbieten. Kurzfristig muss zumindest das Prinzip »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« ab dem ersten Einsatztag ohne Ausnahme gelten.

*S. Ferschl*

**Susanne Ferschl**

Stellvertretende Fraktionsvorsitzende und Leiterin des Arbeitskreises Arbeit, Soziales und Gesundheit



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## Zwei-Klassen-Belegschaften

Leiharbeitskräfte und Werkvertragsbeschäftigte werden zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zweiter Klasse degradiert. Leiharbeitskräfte erhalten für die gleiche Arbeit mehr als ein Drittel weniger Lohn als regulär Beschäftigte. Zu Werkverträgen liegen kaum Zahlen vor. Aber die Beschäftigten der Werkvertragsfirma werden in der Regel auch nicht zu den gleichen tariflichen Bedingungen entlohnt wie ihre festangestellten Kollegen im Einsatzbetrieb, sondern unterliegen einem schlechteren oder gar keinem Tarifvertrag.

## Leiharbeit und Werkverträge: Disziplinierungsinstrument

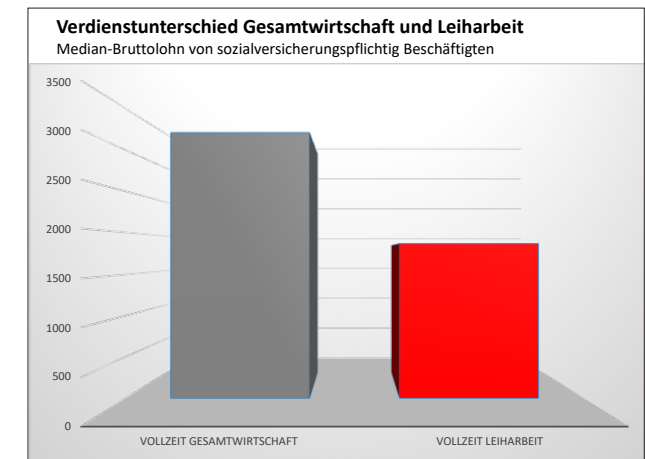
Leiharbeitskräfte haben im Einsatzbetrieb keinen Kündigungsschutz. Verschlechtert sich die Auftragslage, bringt man nicht genug Leistung oder setzt man sich für bessere Arbeitsbedingungen ein, wird man zum Verleihbetrieb zurückgeschickt. Das hat disziplinierende Wirkung: Man schleppt sich krank zur Arbeit und hält lieber den Mund. Die Belegschaften werden gespalten. Das schwächt auch die Position der Stammbeschäftigten. Arbeitgeber nutzen Leiharbeit und Werkverträge als Instrument, um die Löhne zu drücken. Wer gespalten ist, kann sich schlechter wehren. Die Gewerkschaften werden geschwächt.

## Leiharbeit auf hohem Niveau

Die Branche brummt: Mehr als eine Million Menschen waren 2018 in Deutschland als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt. Inzwischen gehört Leiharbeit in vielen Branchen fest zum Geschäftsmodell, denn sie ist flexibel einsetzbar und billiger. Bei der Bundesagentur für Arbeit scheint die Leiharbeit ebenfalls zum Geschäftsmodell geworden zu sein: Ein Drittel der gemeldeten offenen Stellen sind Leiharbeitsjobs und ein Drittel der Vermittlungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter erfolgt in Leiharbeit.

## Leiharbeit bietet keine Perspektive

Immer wieder bekommt man zu hören, Leiharbeit sei für Arbeitslose ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung. Das ist Augenwischerei. Nur ein geringer Prozentsatz der Leiharbeiter wird vom Einsatzbetrieb übernommen. Für über die Hälfte endet der Arbeitseinsatz vor Ablauf von drei Monaten. Das Risiko arbeitslos zu werden, ist fünfmal so hoch wie in der Gesamtwirtschaft. Leiharbeit bietet keine Perspektive, vielmehr bedeutet sie beständige Unsicherheit. Zukunftsplanung ist so unmöglich.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit