



SPD-BUNDESTAGSFRAKTION PLATZ DER REPUBLIK 1 11011 BERLIN

An die
Mitglieder der
SPD-Bundestagsfraktion

Im Hause

Berlin, 9. Februar 2010

Bekämpfung des Missbrauchs der Leiharbeit und Mindestlöhne

Liebe Genossinnen und Genossen,

die schwarz-gelbe Koalition hat gestern Nacht das Vermittlungsverfahren auch deshalb scheitern lassen, weil sie nicht zu wirksamen Regelungen gegen den Missbrauch von Leiharbeit bereit war. Wir haben von Anfang an klar gemacht, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Leiharbeitnehmer und Stammbeschäftigten für uns ein zentraler Punkt in den Verhandlungen ist. Gleichzeitig haben wir auf Fortschritte bei Mindestlöhnen hingewirkt. Die Menschen in Deutschland wissen: Das Fehlen von Mindestlöhnen und der Missbrauch der Leiharbeit führen zu Lohn-dumping. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen, weil sie von ihrer Arbeit nicht mehr leben können. Diese Form der Lohnsubventionierung auf Kosten der Steuerzahler wollen wir beenden. Für uns kann Leiharbeit ein sinnvolles Instrument sein um die Auftragsspitzen von Unternehmen abzudecken. Die Leiharbeit darf aber nicht ein weiteres Einfallstor für Lohndrückerei sein.

Deshalb haben wir in den Verhandlungen gefordert:

- Den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nach einer angemessenen Einarbeitungszeit durchzusetzen.

POSTANSCHRIFT PLATZ DER REPUBLIK 1 11011 BERLIN WWW.SPDFRAKTION.DE

BÜROANSCHRIFT JAKOB-KAISER-HAUS RAUM 1.409 WILHELMSTR. 68 10117 BERLIN
TELEFON (030) 227-71826 TELEFAX (030) 227-56213 E-MAIL HUBERTUS.HEIL@BUNDESTAG.DE

WAHLKREISBÜRO PEINE GOETHESTRASSE 16, 31224 PEINE
TELEFON (05171) 5068314 TELEFAX (05171) 5068399 E-MAIL HUBERTUS.HEIL@WK.BUNDESTAG.DE

WAHLKREISBÜRO GIFHORN STEINWEG 11, 38518 GIFHORN
TELEFON (05371) 15269 TELEFAX (05371) 932925 E-MAIL HUBERTUS.HEIL@WK2.BUNDESTAG.DE



- Ein Mindestlohn für die Zeit- und Leiharbeitsbranche als wirksame Lohnuntergrenze zu verankern.
- Weitere Mindestlöhne zu ermöglichen. Kurzfristig für das Sicherheitsgewerbe und die Weiterbildung. Grundsätzlich wollen wir allen Wirtschaftszweigen die Möglichkeit eröffnen zu Branchenmindestlöhnen zu kommen.

Es war vor allen Dingen die FDP, die verhindert hat, dass es zu einem tragfähigen Kompromiss kam. Es war Frau von der Leyen die trotz vieler warmer Worte nicht in der Lage war, mit uns zu wirksamen Maßnahmen gegen Lohndumping zu kommen. Stattdessen versucht die CDU-Arbeitsministerin mit Scheinlösungen und Mogelpackungen von ihrem Versagen abzulenken. Die Vorstellung etwa für Leiharbeitnehmer für neun Monate die gleiche Bezahlung zu verweigern ist absurd. Zur Erinnerung: 50 % der Leiharbeitnehmer sind unter drei Monaten in den Betrieben eingesetzt! Die allermeisten Leiharbeitnehmer wären dadurch also weiter von Lohndrückerei betroffen.

Der Kampf für das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und für Mindestlöhne muss weitergehen. Zum 1. Mai 2011 tritt die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit in Kraft. Wer nicht will, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter gegen einander ausgespielt werden, wenn es um einen fairen Lohn und Leistungsgerechtigkeit geht, muss jetzt handeln. Wir kämpfen gemeinsam mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften für faire Bezahlung. Es bleibt dabei: Der wirksamste Schutz vor Armut ist gute Arbeit zu anständigen Löhnen – im Interesse der arbeitenden Menschen und ihrer Kinder.

In der Anlage übersende ich Euch eine Gegenüberstellung der unterschiedlichen Positionen sowie die Protokollerklärung, die wir heute in den Vermittlungsausschuss einbringen werden.

Mit den besten Grüßen
Euer

Hubertus Heil

Gegenüberstellung der Positionen im Bereich Mindestlohn während der Verhandlungen im Vermittlungsausschuss

Position der SPD	Position der Bundesregierung
<p>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit in der Leiharbeit</p> <p>Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in der Zeit- und Leiharbeitsbranche ist ohne Abweichung über Tarifvertrag nach einer Einarbeitungszeit von drei Monaten uneingeschränkt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sicherzustellen. Eine verbindliche Lohnuntergrenze ist davon unberührt. Die Tariföffnungsklausel im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird somit zeitlich beschränkt. Nach einer Einarbeitungszeit von maximal drei Monaten gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf alle wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts. Um eine Vermeidung von Kettenverträgen zu gewährleisten, sollen Zeiten der Überlassung des Leiharbeitnehmers beim selben Entleiher zusammengezählt und auf die Einarbeitungszeit angerechnet werden. Die Zeiten einer vorherigen Überlassung, die während des Arbeitsverhältnisses mit demselben oder einem anderen Verleiher beim selben Entleiher zurückgelegt wurden, werden ebenfalls angerechnet.</p> <p>Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird eine Abweichung nur durch unmittelbare Geltung des Tarifvertrages zugelassen. Es kann keine Abweichung durch einzelne Arbeitsverträge geben, die sich auf einen abweichenden Tarifvertrag beziehen.</p> <p>Das Synchronisationsverbot wird wieder eingeführt. Arbeitsverträge mit Leiharbeitskräften, die auf die Dauer eines Einsatzes im Entleihbetrieb befristet sind, dürfen nicht mehr erlaubt sein.</p> <p>Im Rahmen der Verhandlungen sind wir mit einer Einarbeitungszeit von 4 Wochen bis zu drei Monaten auf die Bundesregierung zugegangen (in der letzten Verhandlungsnacht ist selbst das Angebot von 4 Monaten nicht akzeptiert worden).</p>	<p>Die Bundesregierung ist vom ihrem inakzeptablen Angebot einer Einarbeitungszeit von 9 Monaten nicht abgerückt. Über 50% der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind kürzer als 3 Monate in Betrieben eingesetzt.</p>

Mindestlohn für die Leiharbeit:

Der Mindestlohn-Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche wird als verbindliche Lohnuntergrenze für die Verleihzeit und die verleihfreie Zeit im Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckt. Dafür ist die Zeit- und Leiharbeitsbranche ins Arbeitnehmerentsendegesetz aufzunehmen.

Der sog. „Referenzlohn“ für die Leiharbeit ist eine Mogelpackung.

- Der wesentliche Unterschied zwischen dem von der Bundesregierung geplanten sog. „Referenzlohn“ und dem von der SPD geforderten branchenbezogenen Mindestlohn besteht darin, dass allein letzterer auf einem Mindestlohtarifvertrag der Sozialpartner beruht und damit von einem tariflichen Mindestentgelt getragen wird.
- Der sog. „Referenzlohn“ höhlt Tarifverträge weiter aus und birgt die Gefahr einer Lohnfestsetzung nach unten.
- Vom sog. „Referenzlohn“ kann nach Vorstellung der Bundesregierung sogar noch nach unten abgewichen werden, wenn auch Stammbeschafteten in den Betrieben tariflich unter dieser Grenze bezahlt werden.
- Den sog. „Referenzlohn“ will die Bundesregierung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regeln. Das Gesetz, das für die Allgemeinverbindlicherklärung von tariflichen Mindestlöhnen geschaffen wurde, ist aber das Arbeitnehmerentsendegesetz. Dieses bietet bereits seit 1996 einen verlässlichen Rahmen für die Schaffung und Kontrolle branchenbezogener Mindestlöhne sowie für die Sanktionierung von entsprechenden Verstößen.

<p>Um die Allgemeinverbindlicherklärung branchenspezifischer tarifvertraglicher Mindestlöhne zu erleichtern, sind folgende strukturelle Änderungen umzusetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle Wirtschaftszweige werden in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen. - Der Tarifausschuss in § 5 TVG, auf den sich auch das AEntG bezieht, wird um Vertreter der jeweils antragstellenden Branche erweitert. Zu den jeweils drei Vertretern der Spitzenorganisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt jeweils ein Vertreter der Tarifparteien aus der antragstellenden Branche. Die Gesamtzahl der stimmberechtigten Mitglieder steigt demnach auf 8. Gibt es in den Branchen konkurrierende Verbände und Gewerkschaften, sind nur die jeweils mehrheitlich repräsentativen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vertreten. 	<p>Kein Angebot der Bundesregierung</p>
<p>Für folgende Branchen sind die Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung der Mindestlohn-Tarifverträge über das Arbeitnehmerentsendegesetz unverzüglich zu erstrecken</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III - Sicherheitsdienstleistungen 	<p>Schwammige Zusagen der Bundesregierung. Blockaden der Mindestlöhne sind abzusehen. Den Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche hat die Bundesregierung schon einmal blockiert.</p>

Protokollerklärung 3 zu Mindestlohn und Equal Pay

Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch

Der Vermittlungsausschuss fordert die Bundesregierung auf, im Vorfeld bzw. im Zusammenhang mit der Entscheidung zum Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch verbindlich zu erklären, dass sie unverzüglich ein Gesetzgebungsverfahren in die Wege leitet, das folgende Gegenstände verbindlich regelt:

2. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in der Zeit- und Leiharbeitsbranche ist ohne Abweichung über Tarifvertrag nach einer Einarbeitungszeit von drei Monaten uneingeschränkt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sicherzustellen. Eine verbindliche Lohnuntergrenze ist davon unberührt. Die Tariföffnungsklausel im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird somit zeitlich beschränkt. Nach einer Einarbeitungszeit von maximal drei Monaten gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf alle wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts.

Um eine Vermeidung von Kettenverträgen zu gewährleisten, sollen Zeiten der Überlassung des Leiharbeitnehmers beim selben Entleiher zusammengezählt und auf die Einarbeitungszeit angerechnet werden. Die Zeiten einer vorherigen Überlassung, die während des Arbeitsverhältnisses mit demselben oder einem anderen Verleiher beim selben Entleiher zurückgelegt wurden, werden ebenfalls angerechnet.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird eine Abweichung nur durch unmittelbare Geltung des Tarifvertrages zugelassen. Es kann keine Abweichung durch einzelne Arbeitsverträge geben, die sich auf einen abweichenden Tarifvertrag beziehen.

Das Synchronisationsverbot wird wieder eingeführt. Arbeitsverträge mit Leiharbeitskräften, die auf die Dauer eines Einsatzes im Entleihbetrieb befristet sind, dürfen nicht mehr erlaubt sein.

3. Der Mindestlohn-Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche wird als verbindliche Lohnuntergrenze für die Verleihzeit und die verleihfreie Zeit im Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckt. Dafür ist die Zeit- und Leiharbeitsbranche ins Arbeitnehmerentsendegesetz aufzunehmen.
4. Um die Allgemeinverbindlicherklärung branchenspezifischer tarifvertraglicher Mindestlöhne zu erleichtern, sind folgende strukturelle Änderungen umzusetzen:
 - Alle Wirtschaftszweige werden in das §4 AEntG aufgenommen.
 - Der Tarifausschuss in § 5 TVG, auf den sich auch das AEntG bezieht, wird um Vertreter der jeweils antragstellenden Branche erweitert. Zu den jeweils drei Vertretern der Spitzenorganisation der Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt jeweils ein Vertreter der Tarifparteien aus der antragstellenden Branche. Die Gesamtzahl der stimmberechtigten Mitglieder steigt demnach auf 8. Gibt es in den Branchen konkurrierende Verbände und Gewerkschaften, sind nur die jeweils mehrheitlich repräsentativen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vertreten.
5. Für folgende Branchen sind die Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung der Mindestlohn-Tarifverträge über das Arbeitnehmerentsendegesetz unverzüglich zu erstrecken
 - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III
 - Sicherheitsdienstleistungen

