Beate Müller-Gemmeke
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bündnis 90/Die Grünen
Sprecherin für Arbeitnehmerrechte

Berlin
Platz der Republik 1 - 11011 Berlin
Tel: (030) 227 73041, Fax: (030) 227 76041
beate.mueller-gemmeke@bundestag.de

Wahlkreis
Gartenstraße 18 - 72764 Reutlingen
Tel: (07121) 9092411, Fax: (07121) 9943186
beate.mueller-gemmeke@wk.bundestag.de

Berlin, 25. November 2013

Pressemitteilung

Koalitionsvereinbarung: Leiharbeit und Werkverträge

Zu den Äußerungen von Bundeskanzlerin Angela Merkel, dass die zukünftige Bundesregierung beabsichtigt, Leiharbeit und Werkverträge stärker zu regulieren, erklärt die Bundestagsabgeordnete Beate Müller-Gemmeke:

Wir begrüßen die Absicht der zukünftigen Bundesregierung, die Leiharbeit und den missbräuchlichen Einsatz von Werkverträgen in den Blick zu nehmen. Schöne Worte reichen aber nicht aus. Die Bundesregierung muss Taten folgen lassen und die guten Absichten in Gesetzesform gießen. Daran werden wir die große Koalition messen.

Statt der Leiharbeitsbranche eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen aufzuerlegen, wäre es besser „Equal Pay ab dem ersten Tag“ einzuführen. Damit würde der Gesetzgeber die eigentliche Intention von Leiharbeit wieder in den Mittelpunkt stellen. Die Unternehmen hätten weiterhin die Flexibilität durch Leiharbeit Auftragsspitzen und personelle Engpässe abzudecken. Diese Flexibilität hat allerdings einen höheren Preis und ginge nicht ausschließlich zu Lasten der Beschäftigten. Eine Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten – wie sie die Union fordert – ist hingegen eine Placebo-Maßnahme. Sie ist zu lang und müsste insbesondere an den konkreten Arbeitsplatz gekoppelt werden. Nur so könnte der „vorübergehende“ Charakter von Leiharbeit definiert werden.

Eine Informationsrecht für Betriebsräte wird den Missbrauch von Werkverträgen nicht verhindern. . Nötig sind eine echte Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Vergabe von Werkverträgen, eine klare gesetzliche Abgrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen sowie eine strikte Sanktionierung von Lohndumping per Schein-Werkvertrag. Vor allem darf eine Erlaubnis für Arbeitnehmerüberlassung bei zweifelhaften Werkvertragskonstruktionen nicht weiter vor Rechtsfolgen schützen. Diese Gesetzeslücke muss endlich geschlossen werden.