

Arbeitnehmerüberlassung: Zeitliche Begrenzung der Leiharbeit

Eingereicht durch: IG Metall Dresden, Willi Eisele am Mittwoch, 14. März 2007

Unterschriftenabgabe bis 10.08.2007 möglich

Der Deutsche Bundestag möge eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dahingehend beschließen, die Leiharbeit auf ein Jahr zu begrenzen, mit dem anschließenden Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei längerer Dauer. Weiterhin sollen die Tarifbedingungen (Arbeitsbedingungen - Entlohnung etc.) für Leiharbeitnehmer wie im Entleihbetrieb - ohne Ausnahme - gelten. Darüber hinaus wird eine Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes in der Form gefordert, dass der Betriebsrat ein Vetorecht erhält, wenn Arbeitsplätze in einem Unternehmen in Leiharbeitsplätze umgewandelt werden sollen.

Begründung:

Die Erfahrung mit der Leiharbeitsquote in der Produktion zeigt bisher, dass oft dauerhafte Arbeitsplätze mit Leiharbeitern besetzt werden und dass letztlich Neueinstellungen in verschiedenen Bereichen die Ausnahme sind. Wir kennen KollegInnen, die bereits über 5 Jahre (Befristung und anschließend Leiharbeit) am gleichen Arbeitsplatz tätig sind. Des Weiteren werden Arbeitsplätze, die bisher in Unternehmen verankert waren und nun z.B. durch Fluktuation frei werden, sehr oft in Leiharbeitsplätze umgewandelt. Damit wird das ursprüngliche Anliegen des AÜG, über Leiharbeit den Einstieg in ein festes Arbeitsverhältnis zu erleichtern, in der Praxis ins Gegenteil verkehrt. Aus rein rechtlicher Sicht hat ein Betriebsrat sehr wenige Möglichkeiten, die flächendeckende Beschäftigung von Leiharbeitern zu verhindern oder zu beschränken. Gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz kann er nur den Einzelfall prüfen. Es gibt keinen Verweigerungsgrund im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, solange dafür keine eigenen Mitarbeiter von Kündigung bedroht sind. Wir beobachten jedoch die schleichende Verdrängung fester Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeit. Die Zunahme der Leiharbeit geht in vielen Fällen zu Lasten regulärer Beschäftigung. Vor allem große Unternehmen nutzen die derzeitige Gesetzgebung dazu, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und den Kündigungsschutz zu umgehen. Das unternehmerische Risiko wird auf die Leiharbeitsfirmen und letztendlich auf die Leiharbeiter übertragen. Zukünftiger größerer Arbeitsplatzabbau muss nun nicht mehr bei der Arbeitsagentur vorher angezeigt werden und es müssen auch keine Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich und gegebenenfalls Sozialplan geführt werden, solange es "nur" die KollegInnen aus der Leiharbeit betrifft. Massenentlassungen werden damit verschleiert und für die Arbeitgeber kostenfrei.

Die von INQA initiierte Untersuchung "Was ist gute Arbeit?" zeigt, dass - aus der Sicht von abhängig Beschäftigten - ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sowie ein regelmäßiges und festes Einkommen Kernaspekte von guter Arbeit darstellen. Keinem anderen Bereich wird bei den Befragungsergebnissen eine derart hohe Bedeutung zugemessen. Umgekehrt ist die Ablehnung der aktuellen betrieblichen Praxis, befristete und Leiharbeitsverhältnisse auszuweiten, sehr hoch: so stimmen 72% bzw. 78% dem Statement zu, dass der Einsatz von Zeitarbeit begrenzt bzw. die Befristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich auf Ausnahmefälle beschränkt werden sollte (Fuchs 2006).....