

Titel Missbrauch von Leiharbeit beenden

AntragstellerInnen Hessen-Nord

Zur Weiterleitung an

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Missbrauch von Leiharbeit beenden

1 Der Bundeskongress möge beschließen:

2

3 Leiharbeit (Arbeitnehmer*innenüberlassung) muss auf die Funktion als Instrument zur Bewältigung vorübergehen-
4 der Auftragsspitzen beschränkt werden. Auftragsspitzen sind als zeitlich begrenzte, unvorhergesehene und kurzfris-
5 tige Bedarfserhöhung an Arbeitsleistung, die nicht durch die Stammebelegschaft gedeckt werden kann, anzusehen.
6 Leiharbeit darf gerade nicht zur Deckung eines mittelfristigen Mehrbedarfs an Arbeitskräften dienen, sondern nur
7 für den Fall der zuvor definierten, insbesondere konjunkturbedingten, Auftragsspitzen. Dahingehend soll Leiharbeit
8 auf ihre oben genannte Kernidee zurückgeführt werden.

9

10 **Daher fordern wir:**

11 Die erhöhte Anforderung an die Leiharbeiter*innen stellt ein erhebliches Missverhältnis zu den Arbeitsbedin-
12 gungen der dauerhaft Beschäftigten dar. Insbesondere aufgrund der Flexibilität, welche von Leiharbeiter*innen
13 im Rahmen der Beschäftigung verlangt wird, sowie den Risiken in Bezug auf die individuelle Jobsicherheit besteht ein
14 erheblicher Nachteil zulasten der Leiharbeiter*innen. Diese Nachteile müssen in einer entsprechend höheren
15 Entlohnung Berücksichtigung finden. Aus diesem Grund ist ab Beginn der Beschäftigung eine entsprechend höhere
16 Entlohnung als ein*e dort vergleichbare*r Arbeitnehmer*in der Stammebelegschaft zwingend erforderlich.

17 Durch die Anhebung der Entlohnung wird zudem ein finanzieller Anreiz auf Seiten der Unternehmen geschaffen,
18 Leiharbeit ausschließlich als kurzfristiges Mittel zur Bewältigung von kurzfristigen Bedarfserhöhungen an Arbeits-
19 leistung, die nicht durch die Stammebelegschaft gedeckt werden können, einzusetzen und in Fällen des erhöhten
20 Personalbedarfs den Ausbau der Stammbeschäftigten zu fördern. Im Ergebnis soll die Attraktivität zum Ausbau der
21 Stammebelegschaft gegenüber einem dauerhaften Einsatz von Leiharbeiter*innen gefördert werden.

22 Die weiteren Arbeitsbedingungen sind auf das gleiche Niveau wie die der Stammbeschäftigten anzuheben.

23 In diesem Zusammenhang ist eine Unterschreitung von gesetzlichen Arbeitsbedingungen und sonstigen Vorgaben
24 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) durch abweichende Vereinbarungen wie durch Tarifverträge oder
25 kirchliches Arbeitsrecht zu unterbinden. Gerade Tarifverträge von Zeitarbeitsfirmen sind in der Vergangenheit zur
26 Unterschreitung der gesetzlich vorgesehen Gleichbehandlungsstandards von Leiharbeiter*innen und Stammebeleg-
27 schaft missbraucht worden. Die entsprechende Regelung des AÜG muss ersatzlos abgeschafft werden.

28 Eine Einbeziehung der Leiharbeiter*innen in die Branchentarifverträge und in die betriebliche Mitbestimmung
29 ist voranzutreiben, um eine entsprechende betriebliche Interessensvertretung auch von Leiharbeiter*innen zu
30 gewährleisten.

31 *Begründung*

32 In der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 2017 (Drucksache des Bundestags 18/9232) setzte sich
33 die Bundesregierung das Ziel, die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin zu orientieren und den Missbrauch von Werks-
34 vertragsgestaltungen zu verhindern. Zur Erreichung dieses Zieles, wobei die entsprechende Maßnahme gleichzeitig
35 dazu beiträgt, ein Arbeitsmodell zu schaffen, welches mit dem sozialen Prinzip der Bundesrepublik vereinbar ist, ist
36 es unabdingbar, dass die Nachteile der Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durch eine
37 angemessene Vergütung entsprechend kompensiert werden. Leiharbeiter*innen stehen unter größerem psycholo-
38 gischem Druck durch den potentiell allgegenwärtigen Wechsel des Arbeitsplatzes und durch das Fehlen jedweder
39 Planbarkeit für die Zukunft. Bereits im Oktober 2015 kritisierte der DGB die hohen finanziellen und sozialen Risiken,
40 welchen Leiharbeiter*innen ausgesetzt sind. Eine signifikante Besserung ist bis zum heutigen Tage nicht erfolgt.
41 Daher ist eine Vergütung oberhalb der Bezahlung von vergleichbar Beschäftigten in der Stammbesellschaft, welche
42 die oben genannten Risiken nicht tragen, anzusetzen.

43 Durch die Anhebung der Entlohnung wird zudem ein finanzieller Anreiz auf Seiten der Unternehmen geschaffen, Leih-
44 arbeit ausschließlich als kurzfristiges Mittel zur Bewältigung von kurzfristigen Bedarfserhöhungen an Arbeitsleistung,
45 die nicht durch die Stammbesellschaft gedeckt werden können, einzusetzen und in Fällen des erhöhten Personalbe-
46 darfs den Ausbau der Stammbeschäftigten zu fördern.

47 Bislang kann durch einen Tarifvertrag oder durch Kirchen sowie die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften
48 von den arbeitsrechtlichen Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes abgewichen werden (§ 8 Abs. 2 und
49 4 AÜG). Es hat sich jedoch gezeigt, dass gerade Tarifverträge von Zeitarbeitsfirmen genutzt wurden, um Arbeits-
50 und Lohnstandards, die das Gesetz im Normalfall vorgibt, zu unterschreiten. Dieser Missbrauch muss im Sinne der
51 Leiharbeiter*innen beendet werden.

52 Zudem ist es in gleichem Maße notwendig, dass die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter*innen denen der
53 festangestellten Arbeitnehmer*innen entsprechen, weswegen eine Einbeziehung in die Branchentarifverträge und
54 in die innerbetrieblichen Beteiligungsstrukturen (Betriebsräte usw.) vorangetrieben werden sollte.

55 Die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD haben im Koalitionsvertrag von 2018 (Z. 2377) vereinbart, im Jahr 2020
56 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu evaluieren. In diesem Rahmen sollten die oben vorgebrachten Forderungen
57 berücksichtigt werden.