

Antragsteller: AfA Rhein-Neckar

Empfänger: Bundessvorstand der SPD

Die AfA Rhein-Neckar fordert,

- die Wiederaufnahme des Synchronisationsverbots in das AÜG,
- die Gleichstellung der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter mit den Beschäftigten des Entleihbetriebs nach den Prinzipien equal pay und equal treatment,
- in § 3 Abs. 1 Nr.3 AÜG den Passus zu streichen, dass durch Tarifverträge abweichende Regelungen vereinbart werden können, sowie die Anwendung bei nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der tariflichen Regelungen,
- die maximale Verleihzeit in den Betrieben wieder zu begrenzen,
- ein qualifiziertes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte wenn unbefristete Beschäftigungsverhältnisse durch Leiharbeit ersetzt werden soll,
- die Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das Entsendegesetz.

Begründung:

Bis 2003 wies das AÜG Beschränkungen der Einsatzdauer und des Einsatzorts der Leiharbeitskräfte sowie der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse zwischen Leiharbeitsfirma und Leiharbeitsnehmer auf. Die gesetzlichen Bestimmungen sollten ein Mindestmaß an Schutz für Zeitarbeitnehmer und Stammbelegschaften gewährleisten. Die Beschränkung der Überlassungsdauer sollte dafür sorgen, dass Stammbelegschaften nicht dauerhaft durch Zeitarbeiter ersetzt werden. Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot sollten verhindern, dass Verleihunternehmen ihre Belegschaft uneingeschränkt der saisonal und konjunkturell schwankenden Nachfrage nach Zeitarbeitsleistungen anpassen können. Mit der Verabschiedung des Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erfolgte eine grundlegende Deregulierung des Zeitarbeitsmarkts. Zum 1.1.2004 endeten das besondere Befristungs-, das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate. Es wurde zwar ein allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz in das Gesetz aufgenommen, aber den Sozialpartnern das Recht eingeräumt, durch Tarifverträge abweichende Regelungen zu vereinbaren. Nach der gesetzlichen Neuregelung sind seit 2003 branchenweit eine Reihe von Tarifverträgen zur Leiharbeit geschlossen worden. Die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer wird folglich nicht nach dem Prinzip equal pay, sondern nach Tarif entlohnt. Die Zahl der Leiharbeitsnehmer ist von 47.000 im Jahre 1980 auf 453.000 im Jahr 2005 gestiegen. Im Rahmen der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt ist festzustellen, dass ein Großteil der neuen Stellen im Bereich der Zeitarbeit entstanden ist.

Mittlerweile sind neunzig Prozent der Zeitarbeitskräfte Tarifverträgen unterworfen. Dadurch wurden die bestehenden Lohnunterschiede zwischen Stammarbeitskräften und Zeitarbeitskräften festgeschrieben. Schutzmechanismen wie Synchronisations-, Befristungs- und Wiedereinstellungsverbot und Beschränkung der Überlassungsdauer wurden aufgehoben.

Außerdem werden nach einer Studie des IWD die bestehenden Tarifverträge von einigen Zeitarbeitsunternehmen unterlaufen. So werden unbefristete Arbeitsverhältnisse vor Ablauf der Probezeit beendet. Nach einer Pause werden die entlassenen Zeitarbeitskräfte wieder unbefristet eingestellt.

Die Brückenfunktion der Zeitarbeit, z.B. für Berufsanfänger, für Wiedereinsteiger oder Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Erwerbstätigen als Übergang in eine neue, gegebenenfalls auch dauerhafte Beschäftigung wird nicht bestritten. Allerdings gehen die Folgen der Deregulierung des Zeitarbeitsmarkts einseitig zu Lasten der Zeitarbeitnehmer.

Die bekannten Forschungsinstitute stellen derzeit eine durchschnittliche Verweilzeit der Zeitarbeitnehmer in den Betrieben von ca. 3 Monaten fest. Das ist nach deren Meinung kein Hinweis dafür, dass Leiharbeitsverhältnisse bestehende unbefristete Arbeitsverhältnisse ersetzt. Unabhängig von der Problematik der Durchschnittsbildung wollen wir dort, wo bestehende unbefristete Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeitsverhältnisse ersetzt werden, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte stärken.

Das Wahlrecht, die Möglichkeiten des equal pay und equal treatment durch Tarifverträge auszuhebeln, wurde umfangreich genutzt. Zwischen den verschiedenen Gewerkschaften ist Wettbewerb zu Lasten der Arbeitnehmer entstanden. Die an die bekannten Lohngruppierungen der großen Gewerkschaften orientierten Lohngruppen, z.B. BZG, werden von den christlichen Gewerkschaften deutlich unterschritten.