

KAB Deutschlands e.V. - Bernhard-Letterhaus-Straße 26 - 50670 Köln

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Projektgruppe Arbeitnehmerüberlassung/Werkverträge
Herrn Hans Peter Viethen
53107 Bonn

Kettelerhaus Köln

Bundesleitung

Bernh.-Letterhaus-Str. 26
50670 Köln
tel: 0221/77 22-126
fax: 0221/77 22-135
e-mail: info@kab.de
<http://www.KAB.de>

Ihr Zeichen	Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	Datum
			21. April 2016

Stellungnahme

des Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB) e.V.

zum

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
und anderer Gesetze

allg. Geschäftskonto:
Pax Bank Köln

IBAN: DE77 3706
0193 0016 7350 19
BIC GENODED1Pax

Die KAB begrüßt die Gesetzesinitiative der Bundesregierung zur Novellierung der Arbeitnehmerüberlassung. Die Kodifizierung des Schutzes der Arbeitnehmer vor Missbrauch von Leiharbeitsverhältnissen und ungerechtfertigten Werkvertragskonstruktionen sowie unklaren Arbeitsvertragsbedingungen ist dringend geboten. Insbesondere die Werkvertragskonstruktionen sollten auf das notwendige Maß begrenzt und Leiharbeitsverhältnisse auf die Deckung eines vorübergehenden Bedarfes begrenzt werden.

VR Köln 9492

Im Einzelnen nehmen wir zu den geplanten Maßnahmen wie folgt Stellung:

1. Die Begrenzung der Höchstdauer für eine Arbeitnehmerüberlassung auf 18 Monate stellt für uns die maximal Ausdehnung eines solchen Verhältnisses dar. Aus unserer Sicht wäre eine Einschränkung auf 12 bis 15 Monate notwendig bei gleichzeitiger arbeitsplatzbezogener Anwendung. Nur so ist auszuschließen, dass einzelne Arbeitsplätze auf Dauer mit Leiharbeitnehmern besetzt werden.
2. Um sicherzustellen, dass diese berechnete Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, sollte eine Beweislastumkehr eingeführt werden.
3. Equal Pay für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sollte vom ersten Tag der Beschäftigung an gelten. Eine Tariföffnungsklausel sollte dabei die einzige Ausnahme bilden und sollte auf maximal 15 Monaten begrenzt werden.

4. Die gesetzliche Festlegung, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nicht eingesetzt werden dürfen, wenn der Betrieb durch einen Arbeitskampf betroffen ist, wird von uns unterstützt.
5. Leiharbeitsverhältnisse müssen im Entleihbetrieb als reguläre Arbeitsverhältnisse im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gewertet werden. Bei der betrieblichen Mitbestimmung sind sie deshalb im vollen Umfang mitzuzählen.
6. Die Kodifizierung der Rechtsprechung zur Abgrenzung von abhängiger und selbständiger Beschäftigung im Bürgerlichen Gesetzbuch ist eine wichtige Klarstellung.
7. Die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz müssen auch auf Leiharbeitsverhältnisse ausgedehnt werden. Nur eine Mitbestimmung beim zeitlichen Umfang des Einsatzes, beim Einsatzort und bei den Arbeitsaufgaben reicht nicht aus. Grundsätzlich sollte der Einsatz von Leiharbeit im Betrieb nur mit Zustimmung der Mitbestimmungsorgane erfolgen. Eine entsprechende Regelung in § 92 BetrVG betrifft nur die Unterrichtung und reicht nicht aus. Eine Regelung zur Mitbestimmung muss in § 99 BetrVG eingefügt werden.
8. In der geplanten Gesetzesvorlage fehlt eine Regelung zu den Arbeitsschutzgesetzen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über Arbeitnehmerüberlassung oder Werkverträge in einem Betrieb arbeiten, müssen in gleicher Weise wie festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Arbeitsschutzbestimmungen des Betriebes unterrichtet und entsprechend in den Arbeitsschutzmaßnahmen unterwiesen sein. Nur so kann ein ausreichender Gesundheitsschutz bei der Arbeit gewährleistet werden.

Wir halten unsere Ergänzungen und Anmerkungen für bedeutsam und bitten um eine angemessene Berücksichtigung bei der endgültigen Ausgestaltung des Gesetzes.

Mit freundlichen Grüßen

