



HAUPTVERWALTUNG

NGG Hauptverwaltung · Postfach 50 11 80 · 22711 Hamburg

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Projektgruppe Arbeitnehmerüberlassung/
Werkverträge
Rochusstrasse 1

53123 Bonn

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht:

Unser Zeichen: MH

Telefon: ++49 40 380 13

Durchwahl: -0

Telefax: +49 40 36 36 98

E-Mail: hv.berlin@ngg.net

Datum: 22.04.2016

Ausschließlich per Mail an:

Projektarbeitsgruppe-Werkverträge@bmas.bund.de

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und andere Gesetze; ihr Schreiben vom 15. April 2016

sehr geehrter Herr Viethen,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Folgenden nehmen wir zum Entwurf des Gesetzes kurz Stellung. Wir beschränken uns auf der Gewerkschaft NGG besonders wichtig erscheinende Punkte.

1. Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft NGG begrüßt, dass das nunmehr endlich gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit Maßnahmen ergriffen werden sollen. Dies fordert die NGG seit Jahren.¹

¹ Vgl. nur für den gesamten Organisationbereich der NGG: Wenig Rechte – Wenig Lohn Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen, Gew. NGG, Hamburg 2012

Gewerkschaft NGG

Büro- und Paketanschrift:
Haubachstraße 76 · 22765 Hamburg
Bahnverbindung:
Hamburg, Altona, S-Bahn Haltestelle

Vertreten durch

den Geschäftsführenden Hauptvorstand:
Michaela Rosenberger (Vorsitzende)
Claus-Harald Güster
Rudolf Gieseler

Bankverbindung

SEB-Bank AG
IBAN:
DE86 2001 0111 1132 0266 00
BIC: SEBDE333

Die ArbeitnehmerInnen im Organisationsbereich der Gewerkschaft NGG haben, z.B. im Bereich der Fleischwirtschaft erleben müssen, wie negativ sich der Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit auf ihre Arbeitsbedingungen und Lebenssituation auswirkt.

Die NGG hält an ihrem Ziel fest, dass LeiharbeiterInnen ab dem ersten Tag der Überlassung gleiche Arbeitsbedingungen und gleiches Entgelt erhalten müssen. Sie spricht sich aber für eine mindestens 1 zu 1 Umsetzung der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag aus. Sachliche Gründe hiervon zu Lasten der ArbeitnehmerInnen abzuweichen gibt es nicht.

Insofern bietet der Gesetzentwurf erste richtige Schritte hin zur Bekämpfung des Missbrauches. Ausreichend um den Missbrauch in der Praxis flächendeckend einen Riegel vorzuschieben ist er nicht.

2. Was ist „vorübergehend“ ?

Der Entwurf (§ 1 Abs. Satz 4 neu) legt fest, dass die Berechnung der Höchstüberlassungsdauer arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen erfolgen soll. Aus der Funktion der Leiharbeit – Deckung vorübergehenden Arbeitskräftebedarfes – wäre es jedoch zwingend erforderlich die Berechnung arbeitsplatzbezogen vorzunehmen. Nur so wäre gewährleistet, dass Arbeitsplätze nicht - quasi ewig - mit LeiharbeiterInnen besetzt werden können.

3. Abweichungen von der Höchstüberlassungsdauer für nicht tarifgebundenen Unternehmen

Der Entwurf (§ 1 b AÜG-E) sieht vor, dass tarifvertragliche Abweichungen von der Höchstüberlassungsdauer im Geltungsbereich eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung in nicht tarifgebundenen Betrieben übernommen werden können. Die NGG sieht keinen sachlichen Grund dafür, die Übernahme von abweichenden Regelungen in nicht tarifgebundenen Betrieben vorzusehen.

Die tatsächliche Höchstüberlassungsdauer liegt in den Betrieben im Organisationsbereich der NGG in der Regel weit unter 18 Monaten, so dass sich die gesetzliche Höchstgrenze i.d.R. nicht auswirken wird.

4. Equal-Pay nach neun Monaten

Wenn – entsprechend dem Koalitionsvertrag - der Equal-Pay-Anspruch nach 9 Monaten greifen soll, dann ist es erforderlich, dass alle Einsatzzeiten zusammengerechnet werden. Im Organisationsbereich der NGG ist die Überlassungsdauer für die Mehrheit der LeiharbeiterInnen unter 9 Monaten, das der Equal-Pay-Anspruch für viele nicht wirksam werden wird. Deshalb muss eine Zusammenrechnung erfolgen.

5. Verbot des Einsatzes von LeiharbeiterInnen im Arbeitskampf

Große Bedeutung kommt dem Verbot des Einsatzes von LeiharbeiterInnen im in vom Arbeitskampf betroffen Betrieben zu. Die Gewerkschaft NGG hat hier selbst negative Erfahrungen machen müssen². Die Regelung wird ausdrücklich begrüßt.

6. Definition Arbeitsverhältnis im BGB

Die für das BGB vorgesehenen Regelungen, die den Behörden und den betrieblichen Interessenvertretungen die Prüftätigkeit erleichtern sollen sind nicht ausreichend. Die für § 611 a BGB vorgesehene Definition ist nicht ausreichend.

Mit freundlichen Grüßen

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten



² siehe den Sachverhalt: ArbG Düsseldorf v. 2.6.2006 13 BV 55/06 juris