

10.06.02**Empfehlungen**
der AusschüsseEU - AS - FJ - Wizu **Punkt** der 777. Sitzung des Bundesrates am 21. Juni 2002

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern

KOM(2002) 149 endg.; Ratsdok. 7430/02

A

Der federführende Ausschuss für Fragen der Europäischen Union (EU),

der Ausschuss für Arbeit und Sozialpolitik (AS) und

der Wirtschaftsausschuss (Wi)

empfehlen dem Bundesrat, zu der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG wie folgt Stellung zu nehmen:

EU
AS
Wi

1. Der Bundesrat sieht wie die Kommission die Notwendigkeit, in der heutigen Wirtschaft die Entwicklung unterschiedlicher und flexibler Formen von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsverträgen zu fördern. Er begrüßt grundsätzlich das Anliegen des Richtlinienentwurfs, Leiharbeitnehmern EU-weit ein Mindestmaß an Schutz zu gewähren. Leiharbeit trägt dem steigenden Bedürfnis nach mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt Rechnung und stellt damit einen wichtigen Beitrag zu mehr Beschäftigung dar.

Ausgeliefert am 11. JUNI 2002

EU
AS
Wi

2. Die Arbeitnehmerüberlassung hat in Deutschland einen verhältnismäßig kleinen Anteil an dem allgemeinen Arbeitsmarkt, allerdings steigt die Bedeutung an. Die Nutzung der Leiharbeit ist ein fester Bestandteil für eine flexible und externes Potenzial nutzende Personalpolitik der Wirtschaft geworden. Die Leiharbeit wird von Arbeitslosen genutzt, die sich von der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erhoffen. Dieses gewinnt auch in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht zunehmend an Bedeutung. In Deutschland ist der Lohn von Leiharbeitnehmern vielfach geringer als der Lohn von Arbeitnehmern der Stammbesellschaft des Entleihbetriebes.

EU
AS
Wi

3. Kern des vorliegenden Richtlinienvorschlags ist, dass in Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ein Leiharbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein soll, als ein vergleichbarer Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens außer bei Vorliegen sachlicher Gründe, bei unbefristeten Verträgen zwischen Leiharbeitnehmer und Leihunternehmen, wenn auch in Zeiten zwischen zwei Überlassungen der Lohn fortgezahlt wird, für Überlassungen, die nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nehmen oder sofern abweichende Tarifverträge abgeschlossen werden.

EU
AS
Wi

4. Der Richtlinienvorschlag berücksichtigt zu wenig, dass in Deutschland und auch in anderen Mitgliedstaaten das Leiharbeitsunternehmen sämtliche Arbeitgeberpflichten übernimmt. Es erscheint daher nicht akzeptabel, dass Leiharbeitnehmer hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen zu den gleichen Konditionen wie ein Arbeitnehmer im Einsatzunternehmen beschäftigt werden sollen.

EU
AS
Wi

5. In Deutschland wird generell von unbefristeten Arbeitsverträgen zwischen Leihunternehmen und Leiharbeitnehmern ausgegangen, sodass die im vorliegenden Richtlinienvorschlag gemachte Ausnahmemöglichkeit vom Diskriminierungsverbot hierfür in Anspruch genommen werden könnte. Allerdings bestehen in Deutschland Möglichkeiten zur Befristung der Arbeitsverträge (insbesondere beim Erstvertrag; wie bei jedem anderen Arbeitgeber, und bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, der in der Person des Leiharbeitnehmers liegt). Wenn für solche befristeten Verträge das Diskriminierungsverbot des

vorliegenden Richtlinienvorschlags gilt, ist zu befürchten, dass diese kaum noch abgeschlossen werden und ein auch arbeitsmarktpolitisch gewollter flexibler Arbeitsmarktbereich entfällt.

EU
AS
Wi

6. Daher bittet der Bundesrat die Bundesregierung sich dafür einzusetzen, dass Verträge mit nach den im deutschen Recht vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten nicht unter das Diskriminierungsverbot des vorliegenden Richtlinienvorschlags fallen.

EU
AS
Wi

7. Weiterhin fordert der Bundesrat, dass die in Artikel 5 Nr. 4 genannte Frist von sechs Wochen auf zwölf Monate verlängert wird.

EU
Wi

8. Ferner sollte Artikel 7 Abs. 2 des Richtlinienvorschlags gestrichen werden. Da Leiharbeiter bereits im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt werden, besteht gerade in Deutschland mit seinen weitgehenden Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer kein Anlass, sie auch noch im entleihenden Unternehmen zu berücksichtigen. Nach der Absenkung der Schwellenwerte für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von 300 auf 200 Mitarbeitern würde eine solche Bestimmung eine weitere erhebliche Belastung gerade der mittelständischen Unternehmen darstellen.

EU
AS
Wi

9. Abschließend fordert der Bundesrat die Bundesregierung auf, zu gegebener Zeit von den in der Richtlinie enthaltenen Ausnahmemöglichkeiten zugunsten der Leiharbeitsfirmen Gebrauch zu machen.

B

10. Der Ausschuss für Frauen und Jugend

empfiehlt dem Bundesrat, von der Vorlage gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG Kenntnis zu nehmen.