

Arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung

Auszug aus dem Zehnten Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

F. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung

Der Anteil von Leiharbeitnehmern an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist nach wie vor gering. Während zum Ende des letzten Berichtszeitraumes 1,05 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Leiharbeitsverhältnis standen, hat sich der Anteil nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit am Stichtag 30. Juni 2004 auf 1,5 Prozent erhöht. Auch im europäischen Vergleich hat der Leiharbeitsmarkt in Deutschland, gemessen am gesamten Arbeitsmarktgeschehen, kaum an Bedeutung gewonnen.

Klassische Motive für die Inanspruchnahme von Leiharbeitnehmern sind nach den Erkenntnissen der Bundesagentur für Arbeit die Bewältigung von Auftragsspitzen sowie die Vertretung von Stammkräften. Vielfach wird Leiharbeit von Betrieben aber auch genutzt, um mögliche neue Stammarbeitskräfte während des Einsatzes als Leiharbeitnehmer unverbindlich zu testen.

Betrachtet man den nominalen Zuwachs in der Leiharbeit, ist auch zu berücksichtigen, dass es sich nicht immer um zusätzliche neue Arbeitsplätze handelt. Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeitnehmer zu substituieren. Zum Teil werden Mitarbeiter entlassen, um sie über hauseigene Verleihfirmen zumeist zu ungünstigeren Tarifbedingungen in den alten Betrieb zurück zu entleihen. Zum Teil werden aber auch ganze Teile der Produktion auf Fremdfirmen verlagert, die entsprechenden Mitarbeiter jedoch zuvor an diese Fremdfirmen verliehen, um dort die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Anschließend wird der vormalige Entleihbetrieb als Subunternehmen tätig.

Die Zentralisierung und Verlagerung von Aufgaben des öffentlichen Dienstes auf neu gegründete private Gesellschaften im Wege des so genannten Outsourcing hat zu einer Zunahme des Verleihs von Arbeitskräften an diese neuen Gesellschaften geführt. Insbesondere bei Krankenhäusern wurden vermehrt Tochtergesellschaften gegründet und die Arbeitskräfte, für die die entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten dann fehlten, an diese Tochtergesellschaften zur Arbeitsleistung überlassen. Begründet wird diese Vorgehensweise vor allem mit dem durch die Gesundheitsreform verursachten Kostendruck. Bei den neu gegründeten Gesellschaften gelten für die überlassenen Arbeitnehmer nicht mehr die Tarifbestimmungen des öffentlichen Dienstes und deren Zusatzversorgungssysteme. Ähnliche Transformationsprozesse konnten bei Verkehrsbetrieben und anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Kommunen, bei Flughäfen und im Medienbereich festgestellt werden.

Diese Entwicklung, die durch die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer möglich geworden ist, gilt es kritisch zu beobachten und der Gesetzgeber wird zu prüfen haben, ob und wie diese Tendenzen zu beurteilen sind.

Aus Sicht der Arbeitnehmer bietet die Tätigkeit als Leiharbeitnehmer durch eine mögliche Übernahme als Stammkraft in den Kundenbetrieb und eine hohe berufliche Flexibilität auch Chancen. Allerdings wird Leiharbeit von den betroffenen Arbeitnehmern auch immer wieder kritisch bewertet. Das Arbeitsentgelt ist gegenüber den Stammarbeitnehmern im Entleihbetrieb vergleichsweise gering. Der häufige Wechsel des Einsatzortes führt nicht selten zu Problemen bei der Erstattung von Fahrkosten oder Verpflegungsmehraufwand. Zudem sind damit nicht nur zusätzliche körperliche, sondern auch soziale

Belastungen verbunden, weil eine Integration im Entleihbetrieb bei kurzer Überlassungsdauer nicht stattfindet. Darüber hinaus haben Leiharbeiter bedingt durch Arbeit auf Abruf, verleihsfreie Zeiten und den Einsatz von Arbeitszeitkonten oft einen geringeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten als andere Beschäftigte und müssen ihre persönlichen Interessen stärker zurück stellen. Teilweise sind Fälle bekannt geworden, in denen beabsichtigte Wechsel zum Entleiher durch zweifelhafte Klauseln im Arbeitsvertrag bzw. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erschwert wurden.

Insgesamt ist festzustellen, dass durch die rechtlichen Änderungen in der Berichtsperiode Leiharbeit einerseits als flexibles Arbeitsmarktinstrument durch die Aufhebung zahlreicher Verbote und Beschränkungen für Verleiher und Entleiher deutlich attraktiver gemacht wurde. Gleichzeitig bietet Leiharbeit insbesondere Arbeitslosen verbesserte Chancen zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die Bundesregierung geht davon aus, dass beide Effekte bei einem stärkeren wirtschaftlichen Wachstum als in der Berichtsperiode noch deutlicher zu Tage treten.

Nach: Unterrichtung durch die Bundesregierung (September 2005): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Der vollständige Text kann von der folgenden Internetseite abgerufen werden:

<http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/XYZ/zehnter-bericht-arbeitnehmerueberlassung.property=pdf.bereich=.rwb=true.pdf>

Bitte berücksichtigen Sie, dass ältere Links evtl. keine Verbindung mehr zu den angegebenen Seiten herstellen.

