

Kleine Anfrage

des Abg. Daniel Born SPD

und

Antwort

des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Häufung kurzfristiger betriebsbedingter Kündigungen bei Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern mit Fluchthintergrund

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Arbeiterinnen und Arbeitnehmer werden in Baden-Württemberg bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt?
2. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern an allen Arbeiterinnen und Arbeitnehmern in Baden-Württemberg?
3. Wie viele der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Baden-Württemberg sind Geflüchtete, die nun in Baden-Württemberg leben?
4. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die als Geflüchtete in Baden-Württemberg leben, an allen Arbeiterinnen und Arbeitnehmern mit Fluchthintergrund?
5. Ist ihr eine Häufung von Fällen kurzfristiger, betriebsbedingter Kündigungen von Arbeiterinnen und Arbeitnehmern mit Fluchthintergrund und deren drei Monate später stattfindender Wiedereinstellung bei Leiharbeitsfirmen bekannt?
6. Ist diese Art der Beschäftigung, Kündigung und Wiedereinstellung legal?
7. Welche Möglichkeiten haben Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, um gegen diese Praxis vorzugehen?
8. Wird sich die Landesregierung für die Beendigung dieser Praxis einsetzen?

29. 03. 2021

Born SPD

Eingegangen: 30.03.2021 / Ausgegeben: 30.04.2021

Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

Begründung

Ehrenamtliche in der Geflüchtetenhilfe berichten von einer Häufung von Fällen, in denen Leiharbeitsfirmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Fluchthintergrund unbefristet einstellen und diese nach neun Monaten – trotz zufriedenstellender Arbeit – kurzfristig betriebsbedingt kündigen. Nach drei Monaten sollen sich die gekündigten Personen erneut bewerben. So umgehen die Leiharbeitsfirmen die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Vermeidung von Kettenbefristungen. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr unsicher und erzeugen einen hohen bürokratischen Aufwand bei den Behörden.

Diese Kleine Anfrage soll klären, ob der Landesregierung dies bekannt ist und wie sie die Problematik lösen wird.

Antwort

Mit Schreiben vom 27. April 2021 Nr. 24-5692.0/13/1 beantwortet das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration sowie dem Ministerium für Soziales und Integration die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in Baden-Württemberg bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt?

Zu 1.:

Am Arbeitsort Baden-Württemberg sind zum Stichtag 30. September 2020 81.855 Beschäftigte¹ in Leiharbeitsbetrieben beschäftigt.

2. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Baden-Württemberg?

Zu 2.:

Der prozentuale Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer an allen Beschäftigten am Arbeitsort Baden-Württemberg zum Stichtag 30. September 2020 beträgt 1,8 Prozent.

3. Wie viele Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer in Baden-Württemberg sind Geflüchtete, die nun in Baden-Württemberg leben?

Zu 3.:

Zum Stichtag 30. September 2020 weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit unter den Beschäftigten mit dem Merkmal „Personen im Kontext von Flucht-migration“ 5.022 Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer am Arbeits- und Wohnort Baden-Württemberg bzw. 5.621 am Wohnort Baden-Württemberg aus.

¹ Gemäß der statistischen Struktur der Erwerbstätigkeit umfasst der Begriff Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Untergruppen Beamte, sozialversicherungspflichtigbeschäftigte Arbeiter und Angestellte sowie marginal Beschäftigte (geringfügig entlohnte Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte sowie Personen in Arbeitsgelegenheiten). Für die Beantwortung dieser und der Folgefragen werden die Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen, die allerdings keine Aussagen zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als solches ermöglichen. Mit den Daten lassen sich nur Aussagen zur Summe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und geringfügig entlohten und kurzfristig Beschäftigten machen. In dieser und den Folgefragen wird auf diese Gruppe Bezug genommen („Beschäftigte“).

4. *Wie hoch ist der prozentuale Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern, die als Geflüchtete in Baden-Württemberg leben, an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Fluchthintergrund?*

Zu 4.:

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit beträgt zum Stichtag 30. September 2020 der prozentuale Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer mit dem Merkmal „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ an allen Beschäftigten mit diesem Merkmal am Arbeits- und Wohnort Baden-Württemberg 10,9 Prozent bzw. am Wohnort Baden-Württemberg 11,4 Prozent.

5. *Ist ihr eine Häufung von Fällen kurzfristiger, betriebsbedingter Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Fluchthintergrund und deren drei Monate später stattfindender Wiedereinstellung bei Leiharbeitsfirmen bekannt?*

Zu 5.:

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse hinsichtlich des beschriebenen Sachverhalts vor.

6. *Ist diese Art der Beschäftigung, Kündigung und Wiedereinstellung legal?*

Zu 6.:

Das beschriebene Vorgehen, das sich nur auf das Arbeitsverhältnis zwischen Verleihunternehmen (Verleiher, Arbeitgeber) und Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) und nicht auf den Einsatz des Leiharbeitnehmers beim Kundenunternehmen des Verleihers (Entleiher) bezieht, ist vom Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) nicht ausdrücklich verboten. Daher bestimmt sich die Frage der Wirksamkeit der Kündigung allein nach den allgemeinen Regelungen des Kündigungsrechts. Insbesondere müsste die Kündigung sozial gerechtfertigt sein im Sinne des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und es sich beim Verleiher nicht um einen Kleinbetrieb handelt (§§ 1, 23 KSchG). Eine spätere erneute Einstellung wird nicht überprüft.

7. *Welche Möglichkeiten haben Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer, um gegen diese Praxis vorzugehen?*

Zu 7.:

Die Leiharbeiterin oder der Leiharbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Unwirksamkeit der Kündigung durch das Arbeitsgericht feststellen zu lassen. Daneben steht es ihr oder ihm offen, den Betriebsrat oder die zuständige Gewerkschaft hinzuzuziehen.

§ 16 Abs. 1 AÜG enthält einen Katalog von Verstößen gegen die Regelungen des AÜG, die bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Begehung, als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden könnten. Sollte der Verdacht einer Ordnungswidrigkeit bestehen, könnte sich die Leiharbeiterin oder der Leiharbeitnehmer daher auch an die zuständige Behörde (gem. § 16 Abs. 3 AÜG entweder die Behörden der Zollverwaltung oder die Bundesagentur für Arbeit) wenden.

8. *Wird sich die Landesregierung für die Beendigung dieser Praxis einsetzen?*

Zu 8.:

Unter Bezug auf die Antwort zu Frage 5 erkennt die Landesregierung derzeit kein Erfordernis, besondere Maßnahmen zu ergreifen.

Da die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Verleihunternehmen für Geflüchtete unter Umständen aufenthaltsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann (z. B. den Wegfall der Voraussetzungen einer Beschäftigungsduldung), wird die Landesregierung gleichwohl die Entwicklung beobachten.

Dr. Hoffmeister-Kraut
Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Wohnungsbau