

Frank Zach
DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und
Strukturpolitik

Leiharbeit aus gewerkschaftlicher Sicht

Gewerkschaften haben ein gespaltenes Verhältnis zur Leiharbeit. Zum einen wird sie als eine prekäre Beschäftigungsform abgelehnt. Zum anderen wurde mit der Zeit zunehmend die Notwendigkeit gesehen, pragmatisch die Bedingungen in diesen Bereich zu reformieren.

Die darin enthaltenen Widersprüche lassen sich schwer miteinander verbinden und sind mit Konflikten bis hinein in die Gewerkschaften behaftet.

Personalpolitische Strategien

Betriebliche Interessenvertreter und die Gewerkschaften sind tagtäglich gezwungen, sich mit personalpolitischen Strategien der Unternehmen auseinander zu setzen. Ziel der Unternehmen ist die Reduktion von Kosten und hierbei vor allem der Personalkosten. Insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Krisen werden die Kostensenkungsprogramme gehäuft entwickelt und ihre Umsetzung vorangetrieben.

Das ist nicht neu. Seit mindestens der 80er Jahre ist dabei die Debatte um die Schaffung von Stammebelegschaften und Randbelegschaften in den Fokus von Personalstrategien gerückt.

Kern dieser Strategie ist - einen Stamm von unverzichtbaren Beschäftigten mit einem weitergehenden Schutz von Einkommen und Sicherheit mit einer variablen Randbelegschaft zu ergänzen, die bei Bedarf und Auftragslage zum Einsatz kommt. Der Status dieser Gruppe ist geprägt durch niedrigere Einkommen und hoher Arbeitsplatzunsicherheit. Diese Formen sind so vielfältig wie die gesetzlichen Änderungen der letzten 20 - 30 Jahre. Dazu gehören die befristete Beschäftigung, Werksverträge und auch die Leiharbeit.

Diese sogenannten prekären Beschäftigungen stoßen naturgemäß auf den Widerstand von Betriebsräten und Gewerkschaften, die vorrangig das Interesse der Beschäftigten nach gerechter Entlohnung und einem Höchstmaß an Sicherheit verfolgen.

Dennoch wird auch hier klar differenziert. So ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in prekären Bereichen besser als Überstunden, die bekanntlich keine Arbeitsplätze schaffen. Somit gilt es hier, wie im Leben gesamt, abzuwägen, was Nutzen bringt ohne Schaden anzurichten. Leider fällt die Abwägung für die Leiharbeit zumeist negativ aus.

Das hängt maßgebend mit den Bedingungen zusammen, denen Leiharbeit bis heute unterliegt.

Die Praxis der Leiharbeit

Leiharbeit hat bis heute einen schlechten Ruf. Teilweise werden Unternehmen dieser Branche im Volksmund als Seelenverkäufer betitelt. Auch wenn die Verallgemeinerung

sicherlich nicht für alle Unternehmen dieser Branche gilt, so muss doch festgestellt werden, dass diese Branche als Ganzes einiges zu diesem Ruf beigetragen hat.

So stellt die Bundesregierung in ihrem Bericht zur Anwendung des AÜG fest, dass immer wieder auch „gravierende Verletzungen von Arbeitgeberpflichten festgestellt werden“. Verstöße gegen Arbeitszeitbestimmungen, Urlaubsabgeltung, sowie Arbeitgeberpflichten wie die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und Feiertagen u.a. wurden festgestellt und von der Bundesanstalt für Arbeit weiter verfolgt. Sicherlich taugt auch diese Feststellung nicht zur Verallgemeinerung. Sie wirft aber Schatten auf diese Branche, die nun mal unter besonderer Aufsicht steht.

Nachgewiesen sind aber die Nachteile für Beschäftigte in diesem Bereich.

Als erstes wäre die schlechtere Entlohnung im Vergleich zu den Entleihbetrieben. Im Schnitt verdienen Leiharbeitskräfte im Westen fast 40 Prozent weniger als vergleichbare Beschäftigte in der Wirtschaft gesamt; bei niedrig qualifizierten ArbeitnehmerInnen ist diese Differenz sogar noch höher.

Dieser Abstand hat sich im vergangenen Jahrzehnt eher vergrößert.

Als zweites ist die Unbeständigkeit, bzw. Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse zu nennen. Im ersten Halbjahr 2002 bestanden 56,2 % der beendeten Leiharbeitsverhältnisse weniger als drei Monate.

Betrachtet man zudem noch die Personalbewegung, also die Zu- und Abgänge im Verhältnis zum mittleren Personalstand, dann fällt es ausgesprochen schwer von dauerhaften und nachhaltigen Arbeitsverhältnissen zu sprechen.

Aber nicht nur die Branche selbst sondern, auch bedeutende Teile der Politik, Wissenschaft und Wirtschaftsverbände haben die Leiharbeit zum Reizpunkt gerade für Gewerkschaften gemacht, indem sie es als brauchbares Instrument des Lohndumpings in Funktion brachten.

Perspektiven für die Leiharbeit

Die grundsätzliche Unterstützung der Einrichtung von Personal-Service-Agenturen und die tarifpolitische Initiative im Bereich der Leiharbeit, stößt teilweise auf Vorbehalte auch in unseren eigenen Reihen. Die Kritiker befürchten, dass damit die Leiharbeit hoffähig gemacht würde.

Um in der bildlichen Sprache zu bleiben, muss festgestellt werden, dass die Leiharbeit längst bei Hofe ist, auch wenn man sich abwendet bei ihrem Erscheinen.

In den vergangenen acht Jahren hat die Anzahl der überlassenen Leiharbeitnehmer um 143 % zugenommen. In absoluten Zahlen ausgedrückt, waren im Juni 2002 336.000 Menschen in dieser Branche beschäftigt. In Baden-Württemberg waren es 32.000.

Klar ist auch, dass mit Nichtbeachtung Leiharbeit weder verhindert noch gestaltet werden kann.

Der DGB hat in der Vergangenheit als eine Grundvoraussetzung stets die Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte mit den Beschäftigten der Einsatzbetriebe gefordert.

Diese Forderung wurde mit den sogenannten Hartz-Gesetzen zu Beginn dieses Jahres umgesetzt. Damit wurde allerdings gleichzeitig ein tarifpolitisches Handeln eingefordert um den Gesetzeswillen nach Gleichbehandlung in pragmatischen Regelungen für die Leiharbeitsbranche umzusetzen.

Gleichzeitig wurde die Leiharbeit als ein zentrales Vermittlungsinstrument der Arbeitsmarktpolitik installiert. Dies ist nicht neu. Bereits Mitte der 90er Jahre wurde unter maßgeblicher Beteiligung der Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen die Start-Zeitarbeit GmbH als gemeinnütziges Verleihunternehmen gegründet. Die Ziele dieses Unternehmens sind weitestgehend identisch mit den heutigen PSAen.

Mit der Gründung der Start-Zeitarbeit wurde gleichzeitig ein Tarifvertrag geschlossen, der dem Equal-Pay-Gedanken zum Inhalt hatte.

Damit wurden die ersten tarifpolitischen Gehversuche gestartet, die in der Folgezeit ihre Fortsetzung fanden. Genannt sei hier der Tarifvertrag mit Adecco im Zusammenhang mit der EXPO 200 oder der Ranstadt-Tarifvertrag.

Das Problem der Tarifpolitik lag bisher immer darin, dass zum einen nur mit einzelnen Unternehmen Firmentarifverträge geschlossen wurden, oder begrenzt auf

spezielle Branchen der Entleihbereiche
Regelungen gefunden wurden.

Hier zeigt sich die besondere Problematik einer Tarifpolitik für eine Branche, wie der Leiharbeit, die über viele Wirtschaftszweige hinweg die Arbeitnehmer beschäftigt. Zu einem Tarifvertrag gehören bekanntlich zwei Partner, der Arbeitgeber oder besser ein gesamter Verband und eine Gewerkschaft. Bei letzterer wird es kompliziert, da die Gewerkschaften in Deutschland nach Branchen aufgeteilt sind.

Somit ist es ein Meilenstein, dass es nun gelungen ist eine Tarifgemeinschaft unter der Koordinierung des DGB zu bilden, die mittlerweile sehr konstruktive Verhandlungen mit dem Bundesverband Zeitarbeit und der Interessengemeinschaft Zeitarbeit über einen Tarifvertrag führen.

Wie sensibel diese Verhandlungen z.Zt. geführt werden, zeigt sich in der gegenseitigen Verpflichtung absolutes Stillschweigen über die Verhandlungsergebnisse zu wahren.

Daher kann ich Ihnen nur grob die Eckpunkte eines zukünftigen Tarifwerkes zum besten geben.

1. Die Zeitarbeitsbranche wird als eigenständiges Tarifgebiet betrachtet. Das wird bekräftigt durch die Tatsache, dass fünf Entgeltgruppen gestaffelt nach Tätigkeits- bzw. Qualifikationsniveau, vereinbart wurden.
Die Regelungen über Urlaubsdauer, zum Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld werden ebenfalls für die Gesamtbranche vereinbart.

2. Der Equal-Pay-Gedanke findet seinen Ausdruck, indem neben den Mindeststundensätzen zusätzlich Branchenzuschläge vereinbart werden.
3. Die notwendige Flexibilität bei der Arbeitszeit wird durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten gewährleistet. Die Grundlage bildet die durchschnittliche 35-Stunden-Woche für Vollzeitbeschäftigte.

Auf der Grundlage guter tariflicher und gesetzlicher Regelungen kann es gelingen die Leiharbeit aus der „Schmuddelecke“ heraus zu bekommen.

Kein Beitrag dazu bietet allerdings der Tarifvertrag zwischen Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeit mit dem CGB. Wer sich auf dieses Vertragswerk (als Tarifvertrag kann man es nicht bezeichnen) beruft, will nicht aus der Schmuddelecke, sondern will Schmutzkonzurrenz der Beschäftigungsarten untereinander.

Zusammenfassender Ausblick

Leiharbeit stellt an die Beschäftigten in dieser Branche erhöhte Anforderungen an ihre Flexibilität. Wechselnde Arbeitsplätze und Anforderungen, Arbeitsorte, Arbeitsumgebungen prägen den Arbeitsalltag dieser Beschäftigten. Daraus ergeben sich Ansprüche

- an gerechter Entlohnung zumindest in der Höhe vergleichbarer Beschäftigter in den Einsatzbetrieben,

- an ein Höchstmaß an Sicherheit in Bezug der Beschäftigungschancen und der beruflichen Perspektiven, im Sinne einer anzustrebenden Flexcurity.

Leiharbeit bleibt eine besondere Form der Beschäftigung, weil sie kein Ersatz für reguläre Beschäftigung sein kann und darf. Ihre zukünftige Akzeptanz hängt davon ab, ob sie ihren sinnvollen Zweck einer Deckung kurzfristiger Personalengpässe, mit einem Höchstmaß von Gleichbehandlung der LeiharbeiterInnen mit Beschäftigten in Entleihbetrieben vereinbart und darüber hinaus Arbeitsplatzsicherheit und Qualifizierung für die Beschäftigten bietet.

Der Leiharbeit als Instrument der Arbeitsvermittlung steht eine genau Prüfung und Bewertung erst noch bevor.

Wesentlich für die Glaubwürdigkeit wird die Bereitschaft der gesamten Branche sein, vernünftige tarifliche Regelungen im Sinne von equal-pay und equal treatment mit den Gewerkschaften zu vereinbaren.

G:\LBZ\Wirtscha\REDEN\Referat Bad Boll-Leiharbeit-Gewerkschaften.doc