

Faire Arbeitsbedingungen auch in der Leiharbeitsbranche

Gemeinsame Erklärung von DGB Nord und den SPD-Landesverbänden in Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern

Leiharbeit ist für Unternehmen ein sinnvolles Instrument, um bei Auslastungsspitzen flexibler reagieren zu können. In allen Wirtschaftsbranchen werden allerdings zunehmend feste Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeitsbeschäftigte verdrängt. Die Zeitarbeitsbranche boomt. 2,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt.

Gut jeder dritte Betrieb mit 50 bis 249 Beschäftigten setzt Zeitarbeitskräfte ein, bei Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr sind es knapp 45 Prozent. Immer mehr Betriebe haben zudem die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer genutzt, um eigene Zeitarbeitsfirmen zu gründen und damit ihre Arbeitskosten zu senken.

Was in den Neunzigerjahren noch dazu diente, Auftragsspitzen, Mehrarbeit und krankheitsbedingte Ausfälle abzudecken, ist heute zum Regelfall geworden und wird zum Unterlaufen von Tarifverträgen und Kündigungsschutz genutzt.

Leiharbeiterinnen und –arbeiter haben in der Regel schlechtere Arbeitsbedingungen, bekommen weniger Geld und sind oft auch in Bezug auf Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Zuschläge schlechter gestellt. Dadurch gerät auch das Lohngefüge auf betrieblicher Ebene unter Druck.

Die arbeitsmarktpolitischen Konzepte seit Beginn des Jahrzehnts, die darauf abzielten, durch einen Ausbau der Leiharbeit Arbeitsplätze zu schaffen und über Zeitarbeit „Klebeeffekte“ in den entleihenden Unternehmen zu erzeugen, haben insgesamt nicht zu dem gewünschten Ergebnis geführt.

Auch die beabsichtigte Gleichbehandlung von Leiharbeiterinnen und –arbeitnehmern und Stammbeschäftigten ist nicht eingetreten.

DGB und die SPD-Landesverbände im Norden sehen deshalb einen dringenden Handlungsbedarf. Insbesondere fordern sie:

- 1) Leiharbeiterinnen und –arbeiter und Festangestellte müssen grundsätzlich gleichgestellt werden. Hier müssen klare Fristen gelten, ab wann für Leiharbeitsbeschäftigte die gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen gelten wie für die Stammbeschäftigten.
- 2) Die bisherige Möglichkeit, im Arbeitsvertrag unter Bezugnahme auf einen beliebigen Zeitarbeitsvertrag vom Prinzip der Gleichbehandlung abzuweichen, muss entfallen.
- 3) Die Einführung eines Branchenmindestlohnes ist dringender denn je, negative Auswirkungen auf die Zeitarbeitsbranche sind nach jüngsten Untersuchungen nicht zu erwarten.

Branchenmindestlöhne würden in der Einarbeitungszeit als Lohnuntergrenze fungieren. Im Anschluss muss ein Anspruch auf gleiche Bezahlung bestehen,

wie dies in Deutschland vor den letzten Reformen bereits für längere Zeitarbeitseinsätze von mehr als zwölf Monaten der Fall war.

- 4) Betriebliche Einsätze von Zeitarbeitskräften müssen zeitlich wieder befristet werden. Dadurch können Auswüchse unterbunden oder zurückgedrängt werden, bei denen durch die Auslagerung ganzer Abteilungen Arbeitskräfte zu ungünstigeren Bedingungen auf denselben Arbeitsplätzen wie zuvor weiter beschäftigt werden.
- 5) Wir wollen die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots, um die Stabilität der Beschäftigung in den Verleihunternehmen zu verbessern.
- 6) Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates müssen ausgeweitet werden. Das betrifft insbesondere die tarifgerechte Eingruppierung oder die gesetzeskonforme Vergütung. Betriebsräte müssen darüber mitbestimmen können, wie hoch der Anteil von Leiharbeitskräften im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb sein soll (Quotierung).
- 7) Die Arbeitsagenturen dürfen Lohndumping nicht dadurch fördern, indem sie Arbeitslose in Zeitarbeitsunternehmen vermitteln, die unterhalb des DGB-Tarifs liegen.
- 8) Das Qualifikationsniveau der Zeitarbeitskräfte ist geringer als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ein Drittel der Zeitarbeitskräfte ist als Hilfspersonal tätig. Auch Zeitarbeitsunternehmen sind daher gefordert, für die Qualifizierung ihrer Belegschaft zu sorgen und verstärkt in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren.

Der Einsatz von Leiharbeit im Rahmen von betrieblichen Kostensenkungen unter Ausnutzung der teils erheblichen Lohnunterschiede zwischen Leiharbeitskräften und Stammbeschäftigten ist nicht nur unvereinbar mit gewerkschaftlichen Grundsätzen – insbesondere mit einer solidarischen Tarifpolitik - , sondern steht auch im Widerspruch zu sozialdemokratischen Überzeugungen von „Guter Arbeit“.