

Dr. Ursula Engelen-Kefer

Dozentin

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Schwerin

Faire Zeitarbeit in der Wirtschaftskrise

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat auch die Bundesrepublik erfasst. Nach amtlichen Schätzungen wird in diesem Jahr mit einem Rückgang des Bruttoinlandsproduktes um 2,5 Prozent gerechnet. Allerdings gibt es bereits wissenschaftliche Institute – insbesondere IfO- die mit einem weiteren Rückgang des Wirtschaftswachstums für 2009 und 2010 rechnen. Entsprechend unterschiedlich fallen die Prognosen über den Rückgang der Beschäftigung und die Zunahme der Arbeitslosigkeit aus. Auch vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit wird ein Anstieg der Zahl der registrierten Arbeitslosen auf 4 Millionen nicht mehr ausgeschlossen. Wie stark der Anstieg der Arbeitslosigkeit tatsächlich ausfallen wird, hängt auch davon ab, wie sehr es gelingt, die Kurzarbeit zu Verhinderung der Arbeitslosigkeit zu nutzen. Dies wird wiederum dadurch beeinflusst, wie lange die Krise anhält und ob die Unternehmen Perspektiven für eine konjunkturelle Besserung sehen. Derzeit ist dies allerdings nicht in Sicht. Diese Region Ingolstadt mit dem dominanten Automobilkonzern Audi ist bislang noch glimpflich davon gekommen. Doch auch hier nimmt die Kurzarbeit zu.

Gleichzeitig besteht nach wie vor Mangel an qualifizierten Fachkräften- vor allem in den technischen Berufsbereichen. Nach Überwindung der Wirtschaftskrise wird gerade hier in Ingolstadt der Fachkräftemangel die Wirtschafts- und Beschäftigungssituation entscheidend beeinflussen. Dies gilt insbesondere unter Berücksichtigung der demographischen Veränderungen. Dabei hat diese Region – im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt- einen Zuwachs der Bevölkerung zu verzeichnen und wird daher von der demographisch bedingten „Überalterung“ erheblich weniger stark betroffen sein. Aber auch hier wird sich die Änderung der Alterspyramide – Abnahme der Jüngeren und Zunahme der Älteren im Erwerbsleben sowie der Bevölkerung insgesamt- bemerkbar machen. Wirtschaft und Gesellschaft sind daher gefordert, die Qualifikationspotentiale der Menschen, die in dieser Region leben und arbeiten, bestmöglich zu nutzen. Dabei gibt es Nachholbedarfe vor allem bei gering qualifizierten Jüngeren, älteren Arbeitnehmern, Frauen während und nach der Familienphase, Migranten. Unter Berücksichtigung dieser zukünftigen Herausforderungen ist nicht nur die Verfügbarkeit von Arbeit, sondern vor allem auch ihre Qualität, ihre Rahmenbedingungen und dabei die bestmögliche Nutzung der Qualifikationspotentiale in den Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik zu stellen. Dabei spielt die Zeitarbeit in den letzten Jahren eine zunehmend wichtigere Rolle.

Zunahme der Leiharbeit

Nach der Flexibilisierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zuge der Hartzgesetze erfolgte eine erhebliche Zunahme bei der Leiharbeit. Zwischen 2003 und 2008 verdoppelte sich die Zahl der Leiharbeiter in der Bundesrepublik auf knapp 800 000.

Erklärte Zielsetzung der gesetzlichen Deregulierung bei der Leiharbeit war die Vereinfachung bei der praktischen Handhabung in den Verleihagenturen sowie den Entleihbetrieben. Vor allem sollte die Leiharbeit eine wichtige arbeitsmarktpolitische Funktion übernehmen, und für Arbeitslose die Integration in Beschäftigung und Beruf erleichtern.

Erreicht wurde eine erhebliche Ausweitung der Leiharbeit. Während der Jahre der konjunkturellen Verbesserung der Beschäftigung und des Rückgangs der Arbeitslosigkeit sind viele Arbeitslose durch Leiharbeit in Arbeit eingegliedert worden. Allerdings war dies mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die betroffenen Leiharbeiter verbunden und hat entsprechende negative Auswirkungen auch für andere Arbeitnehmer. In immer mehr Regionen und Berufsbereichen war und ist der berufliche Einstieg nur noch über Leiharbeit möglich. Dies trifft vor allem geringer qualifizierte jüngere Menschen, Frauen nach der Familienphase sowie ältere Arbeitnehmer, die nur unter Schwierigkeiten überhaupt einen Zugang zur Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten. Nach bisherigen Erfahrungen ist es nicht übertrieben festzustellen, dass der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte Arbeitnehmer bald überwiegend von Leiharbeit bestimmt ist. Eine Studie für Hamburg ergibt z.B. eine Leiharbeitsquote für Hilfsarbeiter von 59 Prozent. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verweist darauf, „dass Betriebe gerade in diesen Tätigkeitsbereichen, die einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz abverlangen und vergleichsweise gering entlohnt werden, dazu neigen, das Risiko der langfristigen Bindung an entsprechende Arbeitskräfte auf ein Verleihunternehmen zu übertragen.“ Inzwischen gibt es aber auch immer mehr Leiharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung bis zu einem Fachhochschul- und Hochschulabschluss. Besonders problematisch ist, dass Leiharbeiter häufiger als Stammarbeiter für Tätigkeiten eingesetzt werden, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Durch den oft fachfremden Einsatz besteht die Gefahr, dass Qualifikationen entwertet werden und so die Betroffenen dauerhaft im Niedriglohnbereich bleiben.

Der Lohnabstand im Einsatzbetrieb zu den Stammkräften beträgt im Durchschnitt aller Branchen 29 Prozent. Das im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz enthaltene Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit „ wurde durch die Ausnahmeregelung für schlechtere tarifliche Regelungen“ mithin erheblich durchlöchert. Etwa 8 Prozent der Leiharbeiter muss trotz Vollzeitarbeit zusätzlich Hartz IV Leistungen beantragen, da das Einkommen aus der Leiharbeit zum Leben nicht reicht.

Gefallen ist in den Hartz Gesetzen die vorherige gesetzliche Befristung der Leiharbeit von zuletzt 24 Monaten. Es können mithin seither Leiharbeitnehmer unbefristet im Entleihbetrieb beschäftigt werden. Es gibt inzwischen zunehmend Beispiele, dass gerade ältere Arbeitnehmer über viele Jahre hinweg als Leiharbeitnehmer zu erheblich schlechterer Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen beschäftigt. Gerade für ältere Arbeitnehmer ist dies mit großen Härten verbunden- und eine unwürdige Situation als Arbeitnehmer zweiter Klasse.

Je älter sie werden, desto weniger besteht die Aussicht auf ein normales Arbeitsverhältnis. Allerdings ist die große Mehrzahl der Leiharbeitsverhältnisse bis zu drei Monaten. Vielfach sind für die Anfangsbeschäftigung sogar noch Abschläge von den sowieso niedrigen Stundenlöhnen für Leiharbeitnehmer vorgesehen. Leiharbeitnehmer werden dann nur solange beschäftigt, wie diese niedrigeren Stundenlöhne gelten. Dann werden sie erst einmal entlassen.

Diese ständige Existenzangst für die Leiharbeitnehmer wird durch das Hartz-Gesetz noch geschürt: Das vorherige Verbot der Wiederbeschäftigung von Leiharbeitnehmern im Entleihbetrieb wurde aufgehoben. Dies ist geradezu ein Anreiz für die Entleihbetriebe, Leiharbeiter kurzzeitig zu entlassen und danach wieder einzustellen. Wenn ein Betrieb dies so macht, um die Arbeitskosten zu drücken, müssen auch die Konkurrenten bald nachziehen. Dies ist für die betroffenen Arbeitnehmer ein Teufelskreis, aus dem sie so schnell nicht herauskommen. Zwar kommen somit Arbeitslose durch Leiharbeit wieder in Arbeit- allerdings meistens zu schlechten Bedingungen. Und sie sind genauso schnell wieder draußen. Die Übernahmequote der Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb ist daher äußerst niedrig: Experten gehen von maximal 15 Prozent aus. Der vielbeschworene Effekt der Eingliederung Arbeitsloser ist somit minimal.

Die Unternehmen haben –gefördert durch die Hartz Gesetze- weitere Formen der Umgehung regulärer Beschäftigung entwickelt: Ganze Betriebseinheiten werden geschlossen und die Arbeitsplätze gestrichen. Kurze Zeit später werden vergleichbare Tätigkeiten über unternehmenseigene Leiharbeitsagenturen neu geschaffen- allerdings zu niedriger Entlohnung und schlechteren Arbeitsbedingungen. Die Konsequenz für die betroffenen Arbeitnehmer ist: Erst verlieren sie ihre normale Arbeit. Dann können sie als Leiharbeitnehmer wieder anheuern

.Nicht zu rechtfertigen ist die gesetzliche Aufhebung des sog. Synchronisationsverbots. Das heißt im Klartext: Leiharbeiter können vom Verleihbetrieb wieder entlassen werden, wenn ihr Einsatz im Entleihbetrieb endet. Dies macht das Verleihgeschäft zu einem höchst lukrativen Unterfangen. Es ist daher keine Wunder, dass Leiharbeitsagenturen wie Pilze aus dem Boden schießen. Welche Begründung gibt sodass ein Verleihunternehmen vom Entleihbetrieb den Anteil an den Personalverwaltungskosten verlangt und anschließend den Leiharbeitnehmer nicht weiter beschäftigt. Der Leiharbeitnehmer hat die Risiken der

Verleihers sowie des Entleihers zu tragen: Er bekommt erheblich weniger an Lohn als der Entleiher an den Verleiher zahlen muss. Anschließend trägt er auch noch das Risiko der Entlassung, wenn der Auftrag im Entleihbetrieb beendet ist. Das mindeste, was bei einer solchen DreiecksKonstruktion Verleiher-Entleiher-Leiharbeitnehmer- zu erwarten wäre, ist, dass der Verleiher das Beschäftigungsrisiko für den Leiharbeitnehmer zu tragen hat. Dafür erhält er schließlich vom Entleihbetrieb erheblich höhere Gebühren, als sie an den Leiharbeitnehmer weitergegeben werden.

Wenn der Gesetzgeber –wie 2003 geschehen-dies allerdings ermöglicht, ist nicht verwunderlich, dass dies auch von den Verleihern genutzt wird. Diese gesetzliche „Schleusenöffnung“ 2003 hat dazu geführt, dass Leiharbeit schon längst nicht mehr zur Abdeckung von Produktionsspitzen oder organisatorische und technische Veränderungen eingesetzt wird. Wenn Leiharbeitnehmerquoten- teilweise bis zu 50 Prozent und sehr häufig zwischen 20 und 30 Prozent der Gesamtbeschäftigung die Praxis sind, zeigt dies die Nutzung der Leiharbeit zur Senkung von Löhnen und Verschlechterung von Arbeitsbedingungen.

Leiharbeitnehmer, die auf Festanstellung hoffen, werden ihre Schmerzgrenze bei der Hinnahme der unwürdigen Entlohnung und sonstiger Arbeitsbedingungen weit herabsetzen. Sie werden kaum für die Durchsetzung ihrer Rechte eintreten.

Für den Betrieb ist dies eine willkommene Möglichkeit, Druck auf die Stammarbeitskräfte auszuüben-da sie ansonsten durch noch mehr Leiharbeitnehmer ersetzt werden können.

Die IGMetall hat in den letzten Jahren hunderte von Tarif- und Betriebs-Vereinbarungen mit den Arbeitgebern für faire Entlohnung und Arbeitsbedingungen für Leiharbeit durchsetzen können und damit hat sie wichtige „Pionier Arbeit“ geleistet. Auch hier in Ingolstadt konnte sie mit den Betriebsräten und der Betriebsleitung von Audi sowie des Verleihers Adecco-Tuja wichtige Vereinbarungen durchsetzen. Nicht nur wurde die Anzahl der Leiharbeitnehmer in der <Produktion von Audi auf 4 Prozent der Belegschaft begrenzt. Darüberhinaus verdienen Leiharbeitnehmer bei Audi in etwa den gleichen Stundenlohn wie Stammarbeitskräfte.

Gerade jetzt ist den Betriebsräten und der IGM ein weitere wichtige Vereinbarung gelungen: Für die Leiharbeitnehmer bei Audi wird teilweise die verbesserte und auch auf die Leiharbeit erweiterte Kurzarbeitergeldregelung genutzt. Ein weiterer Teil der Leiharbeitnehmer wird in eine Transfersgesellschaft übernommen, d.h. dort werden sie weiter beschäftigt und in andere Arbeitsverhältnisse vermittelt. Allerdings gibt es bisher keine Anschlußbeschäftigung für etwa 170 der 1000 Leiharbeitnehmer bei Audi.

Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Leiharbeit

Um die schwierige Betriebs- und Tarifarbeit der Gewerkschaften bei der Verbesserung der Bedingungen der Leiharbeit zu unterstützen, ist die Korrektur des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dringend erforderlich.

- Die Dauer der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Entleihbetrieb muß wieder begrenzt werden. Der Gesetzgeber darf nicht einer noch weiteren Umwandlung von Stammarbeitsplätzen in unsichere Leiharbeitsverhältnisse Vorschub leisten. Mit welchen Perspektiven haben denn gerade junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen? Wie kann eine Gesellschaft verlangen, dass sie Partnerschaften eingehen, Familien gründen und die Verantwortung für Kinder übernehmen, wenn ihnen eine sichere Beschäftigung, ein existenzsicherndes Einkommen und ausreichende soziale Sicherheit verwehrt wird.
- Das Verbot der Entlassung von Leiharbeitnehmern nach Beendigung ihres Einsatzes im Entleihbetrieb („Synchronisationsverbot“ muss wieder eingeführt werden. Wenn Verleihagenturen vom Entleihbetrieb Gebühren weit über die Entlohnung der Leiharbeitnehmer hinaus verlangen, müssen sie zumindest das Risiko eines jeden Arbeitgebers tragen. In keinem Fall dürfen sie auch noch gesetzlich legitimiert die Arbeitnehmer entlassen dürfen, wenn der Auftrag im Entleihbetrieb beendet ist. Genauso wenig darf ihnen der Gesetzgeber ermöglichen, dass sie die Leiharbeitnehmer nur für so kurze Zeit einstellen, dass sie ohne Schutz jederzeit wieder entlassen werden können.
- Die Wiederbeschäftigung von Leiharbeitnehmern im gleichen Entleihbetrieb muß wieder untersagt werden. Dies lädt Entleihbetriebe geradezu dazu ein, die Lohnkosten noch weiter zu drücken und noch mehr Stammarbeitkräfte durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen.
- Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss durchgesetzt werden-zumindest nach einer kurzen Einarbeitungszeit. Die Tariföffnungsklausel- nach unten -muss abgeschafft werden. Alles andere leistet einer unbegrenzten Lohnspirale nach unten zu Lasten der Leiharbeitnehmer und der Stammkräfte Vorschub.
- Unabhängig davon sind die Rechte der Betriebs- und Personalräte bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern zu stärken. Hierzu kann der Gesetzgeber auch dadurch Hilfestellung leisten, dass er die Vereinbarung von Höchstquoten bei der Beschäftigung von Leiharbeitern vorsieht.

Mindestlöhne für Leiharbeit

Unabhängig von diesen gesetzlichen Korrekturen der Hartz Gesetze sind die seit über zwei Jahren zwischen den DGB Gewerkschaften und zwei großen Zeitarbeitsverbänden vereinbarten Mindestlöhne endlich für allgemeinverbindlich zu erklären. Hierzu liegen alle Voraussetzungen vorüber zwei Drittel der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche werden durch die se Tarifverträge erfasst. Westem würden hierdurch Stundenlöhne von inzwischen 7 Euro 50 erreicht.

Die CDU/CSU muss endlich ihre Blockade gegen die Aufnahme dieser tariflichen Mindestlöhne der DGB Gewerkschaften in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgeben. Es kann doch nicht sein, dass infolge schlechterer Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften mit einem kleinen Arbeitgeberverband als unüberwindbare Hürden gegen die Allgemeinverbindlichkeit der DGB Verträge aufgebaut werden. Inzwischen gibt es Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften für Leiharbeit mit Stundenlöhnen unter 5 Euro. Dies festzuschreiben wäre gesetzlich sanktioniertes Lohndumping.

Die im Rahmen des Konjunkturpaktes II vorgesehene Aufnahme einer Lohnuntergrenze in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist keine Lösung, führt vielmehr die bestehende Blockade gegen einen ausreichenden Mindestlohn in der Leiharbeit nur weiter fort. Notwendig bleibt nach wie vor die Aufnahme der DGB Mindestlöhne für die Leiharbeit in das Arbeitnehmerentsendegesetz und damit die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit.