

Podiumsdiskussion „Zeitarbeit“: Praktische Erfahrungen und Probleme – Best-Practice und Aussichten

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk
Baden-Württemberg

Statement

von Dr. Katrin Distler
- gewerkschaftliche EURES-Beraterin -

Büro für
transnationale Kooperation

Zähringer Straße 350
D-79108 Freiburg

Telefon: +49-(0)761 – 1 37 67 66
Telefax: +49-(0)761 – 5 59 42 99

e-mail: katrin.distler@dgb.de

Unsere Zeichen:
KD

Datum:
27.11.2009

Zu Beginn meines Statements möchte ich anmerken, dass in Deutschland schon seit Jahren darüber gestritten wird, ob nun „Arbeitnehmerüberlassung“, „Leiharbeit“ oder „Zeitarbeit“ der richtige Begriff für diese Beschäftigungsform ist. Die Branche verwendet gerne den Begriff „Zeitarbeit“, manchmal auch „Personalleasing“, während wir Gewerkschaften meist von „Leiharbeit“ sprechen. Im folgenden verwende ich die genannten Begriffe synonym, erlaube mir aber den Hinweis, dass die EG-Richtlinie 2008/104 in der deutschen Version den Begriff „Leiharbeit“ verwendet.

Leiharbeit spielte in Deutschland lange Zeit kaum eine große Rolle. Sie wurde dann genutzt, um Auftragsspitzen aufzufangen oder kurzfristige Ausfälle auszugleichen. Kennzeichen dieser Nutzungsarten war der temporäre und punktuelle Einsatz bei meist minimaler Intensität. Unternehmen, die Leiharbeiter als „Ad-hoc-Ersatz“ oder als „Flexibilitätpuffer“ nutzen, verfolgen das Ziel, ihre Lohnkosten zu reduzieren, indem sie beispielsweise die Kosten für den Personalerersatz minimieren oder beim Anstieg des Auftragsvolumens Festanstellungen umgehen.

Wenngleich Zeitarbeit in Deutschland in der jüngsten Zeit vor allem dadurch Schlagzeilen macht, dass Tausende von Leiharbeitskräften im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise entlassen werden, spricht einiges dafür, dass dies nur eine zeitweilige Unterbrechung des Verbreitungsprozesses dieser Beschäftigungsform sein dürfte. Leiharbeit war in der jüngeren Vergangenheit die Beschäftigungsform mit dem höchsten Wachstum. Das Beschäftigungsvolumen verdreifachte sich nahezu seit 2003 – auf fast 800.000 Leiharbeitskräfte im Juni 2008. Die Branche profitierte in besonderem Maße vom Beschäftigungsaufbau während der zurückliegenden Aufschwungphase: Jedes Dritte der zwischen 2006 und 2007 neu geschaffenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse war ein Leiharbeitsverhältnis. Die Branche selbst schätzte das Wachstumspotenzial – zumindest vor der Wirtschaftskrise – weiterhin als hoch ein. 400.000 zusätzliche Jobs wollte die Branche bis 2010 in Deutschland schaffen.



Möglich wurde die rasante Entwicklung durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) 2003, durch die die traditionelle Regulierung der Leiharbeit in Deutschland ausgehebelt wurde: Insbesondere die Begrenzung der Überlassungsdauer wurde aufgehoben, zudem das rechtlich verankerte Gleichstellungsgebot unter Tarifvorbehalt gestellt.

Trotz des starken Wachstums haben sich die Nutzungsschwerpunkte kaum verändert: die wichtigsten Nutzer sind Großbetriebe der Metall- und Elektroindustrie; das größte Wachstum weist die Nahrungs- und Genussmittelindustrie auf. Wir Gewerkschaften sehen die Leiharbeit nach wie vor kritisch, weil die Arbeitnehmerüberlassung Missbrauch leicht macht und die Risiken auf die Beschäftigten und die Sozialkassen abgewälzt werden. Gerade in einem Leiharbeitsverhältnis sind Gesundheit und Arbeitssicherheit besonders gefährdet. Unsichere Zukunftsaussichten und hoch flexible Arbeitsbedingungen wirken sich negativ auf die Gesundheit aus. Betriebsneulinge und Leiharbeiter/innen erleiden wesentlich öfter einen Arbeitsunfall als die Stammebelegschaft. Das Risiko liegt bei den Leiharbeiter/innen in der Metallindustrie drei- bis viermal höher. Außerdem werden Leiharbeiter/innen sehr oft für Arbeiten eingesetzt, die mit besonders nachteiligen Arbeitsbedingungen, körperlichen oder psychischen Belastungen verbunden sind. Viele der auftretenden Gefährdungen für die Gesundheit haben ihre Ursache in einer mangelhaften Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Oft werden Leiharbeiter/innen nicht oder nur unzureichend über die Arbeitsschutzbestimmungen im Einsatzbetrieb informiert.

Die Risiken der Leiharbeit zu benennen, ist jedoch nur die eine Seite. Als Gewerkschaften sehen wir unsere Aufgabe auch darin, die Leiharbeiter/innen über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und sie so in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen. Der DGB hat deshalb einen „Ratgeber Leiharbeit“ herausgegeben, in dem wir unter anderem einen Fragenkatalog aufführen, der helfen soll, seriöse von unseriösen Verleihfirmen zu unterscheiden:

- 1) Ist die Firma Mitglied des BZA oder des IGZ?
- 2) Werden die Beschäftigten entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt?
- 3) Kümmert sich die Firma um die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter?
- 4) Sind Fahrtkosten und sonstige Spesen verbindlich im Arbeitsvertrag geregelt?
- 5) Wird persönliche Schutzausrüstung/Arbeitskleidung kostenfrei zur Verfügung gestellt?
- 6) Werden Mitarbeiter am ersten Arbeitstag zum Einsatz beim Kunden begleitet?
- 7) Wird die zu leistende Tätigkeit genau beschrieben und wird nach der erforderlichen Qualifikation entlohnt?
- 8) Läuft der Arbeitsvertrag länger als der nächste Arbeitseinsatz?
- 9) Inwieweit wird Lohn bei Krankheit und vorübergehender Nichtbeschäftigung gezahlt?
- 10) Zahlt der Verleiher evtl. Leistungen, die über die tariflichen Mindeststandards hinausgehen?
- 11) Muss kein (unbezahlter) Urlaub zur Überbrückung verleihsfreier Zeit genommen werden?
- 12) Werden Mitarbeiter umfassend über Gesundheits- und Unfallgefahren am Arbeitsplatz unterrichtet?
- 13) Ist ein Wechsel in ein Arbeitsverhältnis bei Entleiher (= Ausleihbetrieb) erlaubt?
- 14) Was sagt die Arbeitsagentur zur Seriosität der Leiharbeitsfirma?

Auch gibt es in diesem Ratgeber Informationen über den zustehenden Lohn, Bestandteile des Arbeitsvertrags, Tarifverträge, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Hinweise, wie es zu einer Übernahme im Einsatzbetrieb kommen könnte. Weitere Informationen finden sich auf der Website www.ratgeber-ungesicherte-jobs.dgb.de.

Da Leiharbeit vor allem in der Metall- und Elektroindustrie intensiv genutzt wird, verwundert es kaum, dass die IG Metall besondere Aktivitäten zu diesem Thema entwickelte. Mit Blick auf die Tradition und die interessenpolitischen Schwerpunkte der Organisation muss die Kampagne zur betrieblichen und tariflichen Besserstellung von Leiharbeitern sowie zur Organisierung prekär Beschäftigter als kaum zu unterschätzende Innovation gedeutet werden. Die bundesweite Kampagne „Gleiche Arbeit, gleiches Geld“ (www.gleichearbeit-gleichesgeld.de) erlangte große Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit und trug maßgeblich zur politischen Sensibilisierung für das Thema Leiharbeit und zur tariflichen Besserstellung von Leiharbeitern bei. Die Kampagne war auch insofern innovativ, als sich – sieht man von der Niedriglohnkampagne der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ab – erstmals eine der großen deutschen Gewerkschaften für die Belange prekär Beschäftigter einsetzte. Abschließend zu meinem Statement möchte ich die Website www.igmetall-zoom.de kurz vorstellen: Zoom steht für „ZeitarbeiterInnen Ohne Organisation Machtlos“ und ist ein Angebot der IG Metall, das ZeitarbeiterInnen und Arbeitnehmervertretungen, sowohl in den Zeitarbeitsfirmen als auch in den ausleihenden Unternehmen, die Möglichkeit zu Vernetzung bieten soll. Die aktiven Netzwerk-Mitglieder treffen sich regelmäßig zu Workshops, um den Ideen-Austausch zwischen den Arbeitskreisen, den Betriebsräten in Ver- und Entleihunternehmen und den anderen aktiven Haupt- und Ehrenamtlichen zu fördern. Neben der Kommunikation steht auch die Information im Vordergrund, was beispielsweise zu dem bereits erwähnten „Ratgeber Leiharbeit“ des DGB führte.