

Positionspapier zur Leiharbeit (Stand November 2008)

Arbeitskreis Zukunft der Arbeit

Um den Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern soll die arbeitsplatzbezogene Höchst-
einsatzfrist für den Einsatz von Leiharbeitnehmern unter Ausschluss der Besetzung von
Dauerarbeitsplätzen im Entleiherbetrieb wiedereingeführt werden. Die Dauer des Leihar-
beitsverhältnisses muss die Dauer des Einsatzes bei einem Entleiher überschreiten (Syn-
chronisationsverbot)

Zur Gewährleistung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von §9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlas-
sungsgesetz (AÜG) soll klar gestellt werden, dass das Abweichen vom Gleichstellungs-
grundsatz nur wirksam werden kann, wenn es dem Günstigkeitsprinzip bzw. Gleichwertig-
keitsprinzip Rechnung trägt. Die Möglichkeit der einzelvertraglichen Bezugnahme auf Tarif-
verträge zur Arbeitnehmerüberlassung ohne beiderseitige Tarifbindung muss ausgeschlos-
sen sein. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss das Ziel sein und darf nicht
ausgehebelt werden. Dies fordert auch der Europäische Parlament im Oktober 2008. Ar-
beitsgeber, die diesen Grundsatz hintergehen, müssen mit deutlichen Sanktionen belegt
werden.

Die Leiharbeitsfirmen werden verpflichtet, für ihren Leiharbeitnehmer einen Weiterbildungs-
fond (organisiert als Branchenfonds) einzurichten, in den ein bestimmter Prozentsatz der
Lohnsumme einfließt. In Nicht-Verleihzeiten sollen dann daraus Fortbildungsmaßnahmen
finanziert werden, Es soll auf eine allgemeine Pflicht zur Qualifizierung von Leiharbeitern
hingewirkt werden.

Aufgrund des ständig wechselnden Aufgabengebietes und ständiger neuer Einarbeitungs-
phasen soll Leiharbeit in gefährlichen und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbereichen nur
möglich sein, wenn vorab dokumentiert die entsprechenden Gefahrbelehrungen erfolgt sind.

Aufgrund der hohen Flexibilität von Leiharbeitnehmern und deren erhöhtes Beschäftigungsri-
siko fordern wir die Einführung einer Prämie in Höhe von 10% des Lohns.

Aufgrund der hohen Mobilität und Freizügigkeit im europäischen Binnenmarkt fordern wir,
dass innerhalb einer europäischen Sozialvereinbarung dem Gleichbehandlungsgrundsatz
hinsichtlich der Entlohnung von Leiharbeitern Rechnung getragen wird. Die Leiharbeitsbran-
che soll zudem in den Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes aufgenommen
werden. Ziel ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des existierenden Mindestlohn-
Tarifvertrages, der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurde

Es müssen per Gesetz eine allgemeine Höchstquote für Leiharbeiter von 10 %, in Klein- und
Kleinstunternehmen von 20 % in einer Belegschaft festgelegt und Einsatzzwecke vereinbart
werden, die dann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung noch weiter eingegrenzt
werden können.

Wir wollen, dass Leiharbeit auch eine Brücke in ein reguläres Arbeitsverhältnis ist. Unser Ziel
ist es, dass die Beschäftigten in den Betrieben zum Stammpersonal des Unternehmens zäh-
len und es keine Ausgrenzungen gibt. Dem Betriebsrat des entleihenden Betriebes muss
deshalb ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG eingeräumt werden,
wenn statt Leiharbeit ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis im Betrieb möglich
wäre.

Außerdem müssen Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die arbeits-
rechtlichen Schwellenwerte (z.B. Kündigungsschutz) mitgezählt werden.

Die Arbeitsagenturen und ARGEn dürfen keine Sanktionen gegen Arbeitnehmer/innen aus-
sprechen, wenn die Arbeitnehmer/innen selbst kündigen, weil die Bezahlung nach dem

DGB Tarifvertrag nicht eingehalten werden. Die Arbeitsagenturen und ARGEn dürfen keine Vermittlungen an Zeitarbeitsfirmen, die dem DGB Tarifvertrag nicht angeschlossen sind, vornehmen.

Begründung

Zeitarbeit ist von seinem Ursprung her ein Instrument, um kurzfristige Auftragsspitzen eines Unternehmens abzudecken. Im europäischen Vergleich wird Zeitarbeit sehr unterschiedlich gehandhabt. Zeitarbeit liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt. Die Zeitarbeitsfirma ist zwar de jure Arbeitgeber, de facto wird die Arbeitsleistung beim Kundenunternehmen erbracht. Der Entleiher ist während dieses Einsatzes zudem weisungsbefugt. Einige Betriebe nutzen Leiharbeit, um wesentlich flexibler auf Auftragsschwankungen reagieren zu können und dennoch ein bestimmtes Maß ihrer Stammbesetzung sichern zu können.

Während der Rot/Grünen Bundesregierung wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) grundlegend verändert. Diese Neuerungen und die Einführung von Personalserviceagenturen (PSA) sollten die verstärkte Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt fördern. Die PSA gelten mittlerweile als gescheitertes Projekt.

2002 verabschiedete die damalige Bundesregierung umfassende Änderungen, so wurde das (AÜG) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erheblich gelockert. Gleichzeitig wurde der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz eingeführt; dies bedeutet, falls keine tarifvertraglichen Regelungen vorliegen, dass dieselben Arbeitsbedingungen gelten und dasselbe Entgelt zugesichert wird wie den Festbeschäftigten des jeweiligen Betriebes.

Aufgehoben wurden ab dem 1.1.2004 das Wiedereinstellungsverbot und das Befristungs- und das Synchronisierungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate.

Tatsächlich begann die Leiharbeitsbranche nach den Reformen zu boomen. Sie entwickelte sich dynamischer als die Gesamtbeschäftigung. Zwischen Mitte 2002 und 2007 hat sich die Zahl der Leiharbeiter bundesweit mehr als verdoppelt und liegt nun bei rund 730.000 Beschäftigten. Auf der Liste der Unternehmen, die 2006 die meisten Jobs schufen, belegen Zeitarbeitsfirmen vier der fünf Spitzenplätze. In Dortmund stieg die Zahl der Leiharbeitnehmer von 2433 (Jahr 2003) Personen auf 3334 (Jahr 2005) Personen an. Das Institut für Wirtschaftsforschung in Halle rechnet damit, dass es in zehn Jahren vier bis fünf Millionen Leiharbeiter geben wird.

Erste Studien weisen daraufhin, dass es eine Tendenz gibt, dass manche Arbeitgeber durch Leiharbeit bestehende Jobs in einer Firma ersetzen. In manchen Betrieben liegt der Anteil der Leiharbeiter mittlerweile bei über einem Drittel der Beschäftigten.

Gleichzeitig zeichnet sich die Entwicklung einer zweiklassen Arbeitnehmerschaft ab: die Vollzeitbeschäftigten mit einem existenzsicherndem Einkommen und die Leiharbeiter mit äußerst geringen Verdiensten und ständig wechselnden Arbeitgebern.

So verdienen 2004 Hilfskräfte pro Arbeitsstunde im Schnitt 3 € weniger, wenn sie von einer Leiharbeitsfirma kamen, als Normalbeschäftigte. Bei Facharbeitern betrug die Differenz 2€. Besonders Einstiegsgelde der untersten Lohngruppen sind kaum existenzsichernd.

Eine Folge hiervon ist, dass die Zahl der so genannten „Aufstocker“ (zur Zeit mehr als 12.000) weiter steigt; das heißt, dass Arbeitnehmer, die trotz einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung ihre Existenz nicht sichern können und daher auf weitere Zuschüsse durch den Staat angewiesen sind.

Ein Beispiel: Zwei Gabelstaplerfahrer, beide verrichten die gleiche Arbeit.

Der eine fest angestellt (alleinstehend) verdient: Brutto 2480,58 €,
der andere ist Leiharbeiter und (zweifacher Familienvater) erhält: 1237,86 € brutto.

Zweites Beispiel: Der Zeitarbeitsvertrag einer Laborantin im Klinikum Essen wird nicht verlängert. Ihr wird jedoch angeboten, zur UK Essen Personalservice Agentur zu gehen- einer 100% Tochtergesellschaft der UNI Klinik Essen- . Diese wiederum würde die Laborantin an ihren ehemaligen Arbeitsplatz verleihen, jedoch mit einem 20%igen Lohnabschlag. So sind beispielsweise 18% der Leiharbeiter in betriebseigenen Leiharbeitsfirmen beschäftigt.

Die oftmals günstigeren Arbeitskosten und der Wegfall des Kündigungsschutzes machen den Leiharbeiter für Unternehmen gerade attraktiv. Dreiviertel aller Mitarbeiter in Zeitarbeitsfirmen sind nicht länger als sechs Monate angestellt und während der Probezeit jederzeit kündbar. Ehemalige Mitarbeiter dürfen aufgrund der Änderungen im AÜG mehrfach wieder angestellt werden.

Im Bereich der Beschäftigung für gering Qualifizierte ist außerhalb von Leiharbeitsfirmen kaum noch etwas zu bekommen.

So gelten Leiharbeitsplätze weniger sicher als andere. So wurde 2003 laut einer Studie des IAB jedes dritte Arbeitsverhältnis von Arbeitgeberseite gekündigt. In der Gesamtwirtschaft war es nur jedes siebte.

Nur wenige der Leiharbeiter finden hinterher eine feste Stelle. Einigen Studien zufolge liegt der sogenannte Klebeffekt für Arbeitnehmer bei Zeitarbeitsfirmen gerade bei 13%. Dieser Prozentsatz ist jedoch auch von der Konjunktur abhängig.

Aufgrund der geringen Beschäftigungswirksamkeit von Leiharbeit, der Entstehung einer Zweiklassen Arbeitnehmer/innenschaft, dem Ansteigen der Zahl der sog. „Aufstocker“ und dem Missbrauch von Leiharbeit durch Unternehmen sind Reformen dringend notwendig.