

Regina Görner

geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall

Fachtagung der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion

„Zeitarbeit - Chancen und Risiken“

im Marie-Elisabeth-Lüders-Haus
des Deutschen Bundestages in Berlin
am 21. Januar 2008

- es gilt das gesprochene Wort -

Anrede,

Die IG Metall verdammt weder die Leiharbeit noch die **Leiharbeitsfirmen** in Gänze. Unter den richtigen Bedingungen kann Leiharbeit ein sinnvolles Instrument sein. Aber daran fehlt es inzwischen sehr. Wachsende Zahlen in der Leiharbeit sind deshalb leider kein Beleg für bessere Lebensbedingungen der Menschen.

Das Kernproblem: **Leiharbeit verdrängt immer mehr reguläre Arbeitsplätze**, an denen Kernaufgaben eines Unternehmens erledigt werden, die dauerhaft und kontinuierlich erforderlich sind. Leiharbeit dient immer seltener **zur Abdeckung von Spitzen und zum ökonomischen Einsatz von Spezialkompetenzen**, sondern ist **Bestandteil der Personalplanung für den Normalfall. 20-30 % Leiharbeiteranteil** gehört in vielen Betrieben unserer Branchen mittlerweile zum Alltag. Wir kennen mehr und mehr Betriebe, in denen mehr als die Hälfte der Beschäftigten keine Rechtsbeziehung mehr zu Unternehmen hat, in denen sie ihre Arbeit tun. (z.B. die Nokia-Produktion).

Vorstände und Geschäftsleitungen wollen diese Anteile immer weiter ausdehnen. Immer mehr Unternehmen versuchen sich von dem zu entlasten, was man gemeinhin **„unternehmerisches Risiko“** nennt. So wie die „just in time“-Produktion die Risiken der Lagerhaltung auf die öffentliche Hand verlagert, sollen durch Leiharbeit die Beschäftigungsrisiken auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Eine Betriebsrätin aus der Automobilindustrie sagte mir neulich: „Wenn es nach unserem Vorstand ginge, bestände unser Personal nur noch aus dem Vorstand selbst und einem, der die Markenzeichen auf unsere Autos klebt.“ Was bedeutet das für die Menschen, für die Unternehmen, für die Gesellschaft?

Leiharbeit betrifft derzeit statistisch gesehen zwar erst einen kleinen Teil der Beschäftigten, aber es sind schon viel zu viele von denen betroffen, die kein Dauerarbeitsverhältnis haben, nicht nur Arbeitslose, sondern **viele junge Erwerbstätige**, darunter viele mit abgeschlossener Berufsausbildung. Nach dem repräsentativen DGB-Index „Gute Arbeit“ erreichen mittlerweile nur noch 3 von 4 Beschäftigten unter 30 Jahren ein Dauerbeschäftigungsverhältnis. In den 90ern waren das noch viel mehr.

Erfahrungen mit Leiharbeit haben die unter 30jährigen inzwischen doppelt so häufig wie die über 30jährigen. Mehr als die Hälfte der unter 30jährigen Zeitarbeiter bewertet die eigene Beschäftigung als „schlecht“, der Rest als bestenfalls „mittelmäßig“. „Gute“ Bewertungen, die bei den jungen Unbefristeten immerhin jeder Achte abgibt, sind bei den jungen Leiharbeitern statistisch gar nicht zu erfassen.

Für eine wachsende Zahl junger Menschen ist ihre Arbeitsbiographie schon heute eine **Aneinanderreihung kürzerer Arbeitseinsätze**, die zudem oft von Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden. Selbst eine längere Beschäftigungsdauer bei

ihrer Zeitarbeitsfirma erreichen viele Kollegen nicht: Mehr als jedes zweite Beschäftigungsverhältnis mit einer Leiharbeitsfirma kommt über 3 Monate nicht hinaus. Die Leiharbeitsfirmen sind absolute Kündigungsweltmeister. Immer mehr Leiharbeitsverhältnisse sind an einen einzelnen Verleiheinsatz gekoppelt.

Das schönt die Arbeitslosenstatistik, aber leider nicht die Lebensperspektiven der Menschen. 94%, also fast alle jungen Zeitarbeiter leiden unter **Angst um ihre berufliche Zukunft**. Wundert es da, wenn immer mehr junge Leute ihren Wunsch, eine Familie zu gründen, aufschieben müssen? Das kann für die Arbeitnehmergruppe in der Unionsfraktion, die sich immer für Familien eingesetzt hat, nicht hinnehmbar sein. Denn hier wird die **Wahlfreiheit, sich für Familie zu entscheiden, massiv eingeschränkt**. Von den familienfeindlichen Arbeitsbedingungen will ich hier gar nicht reden.

Anrede,

Inzwischen hat sich herumgesprochen, dass die **Löhne** in der Leiharbeit weit unter den Tariflöhnen der Stammbeschafteten liegen, neben denen sie am gleichen Arbeitsplatz die gleiche Arbeit tun. Nach unseren Erhebungen sind **30-40 % Differenz** die Regel. Tatsächlich klappt die Schere oft noch viel weiter auseinander. Tarifbedingungen sind ja nur Mindestnormen. Leiharbeiter haben **keinen Anteil an Zulagen, Bonusregelungen oder anderen betrieblichen Vergünstigungen**. Das geht von

Zuschüssen zum Kantinenessen, über Arbeitskleidung bis zu Erfolgsbeteiligungen.

Das gilt natürlich nicht zuletzt für die **betriebliche Altersversorgung**, auf die man erst Anspruch erhält, wenn eine Mindestbeschäftigungsdauer im Betrieb gegeben ist. Davon können Leiharbeiter natürlich nur träumen. Die Unionsfraktion setzt seit langem auf eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge. Wenn immer größere Teile der Beschäftigten in der Leiharbeit landen, kann man das Thema 2. Säule der Alterssicherung vergessen.

Diskontinuierliche Erwerbsverläufe, immer wieder auftretende Phasen der Arbeitslosigkeit sind nicht nur eine Zumutung für Menschen und ihre Familien. Angesichts der niedrigen Einkommen in der Leiharbeit ist auch die 3. Säule, die **private Alterssicherung**, auf diese Zielgruppe absolut keine Perspektive. Wenn ich sehe, wieviele Vollzeitleiharbeiter in Ostdeutschland für ergänzende Sozialhilfe angewiesen sind, dann ist eines ganz klar: Nicht erst die **Altersarmut ist programmiert**. Was die **Einnahmeverluste bei den Steuern und den Sozialversicherungen** bedeuten, muss ich in der Arbeitnehmergruppe nicht erläutern. Zugleich kommen die Menschen nicht raus aus den sozialen Sicherungssystemen. Hier subventioniert das Sozialsystem, der Staat und die Versicherten wieder einmal die Unternehmen. Hier ist Subventionsabbau fällig!

Anrede,

Ein zweites Instrument, auf das die Unionsfraktionen, und vor allem die Arbeitnehmergruppe immer gesetzt haben, ist für Leiharbeiter absolut wirkungslos: **Mitarbeiterbeteiligung** läuft bei Leiharbeitern völlig ins Leere.

Wenn also die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland anwächst, fallen betriebliche Altersversorgung und Mitarbeiterbeteiligung für die Lösung sozialer Zukunftsprobleme schlicht aus. Das gilt im Übrigen auch für viele andere **Errungenschaften der Sozialen Marktwirtschaft**, die ganz überwiegend am **geregelten Dauerarbeitsverhältnis** ansetzen.

Ich nenne das Beispiel **Mitbestimmung und Betriebsverfassung**. Nur wer sich in einer Rechtsbeziehung zum Unternehmen befindet, kann daraus Rechte geltend machen, auch wenn, was keineswegs selten ist, Arbeitnehmer mit mehr oder weniger Unterbrechungen über Jahre hinweg immer wieder an das gleiche Unternehmen ausgeliehen werden. Kollegen in der Leiharbeit haben **keine funktionierenden Interessenvertretungen** in den Leiharbeitsfirmen – leider sind betriebsratsfreie Zonen an der Tagesordnung! - und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei den Entleihern reichen nicht aus, sie wirksam zu schützen, vor allem bei Eingruppierungsfragen.

Was ich über Leiharbeit mitbekomme, erinnert mich fatal an die **Tagelöhnerstrukturen**, die wir mit dem 19. Jahrhundert überwunden geglaubt hatten.

Arbeitsschutz z.B. wird zum Zufallsprodukt; Kollegen werden nicht oder unzureichend über Schutzbestimmungen und Risiken informiert, Schutzkleidung wird nicht bereitgestellt, oder, wie ich von einem Fall im Saarland weiß, dem Leiharbeitnehmer voll in Rechnung gestellt. Und natürlich wird immer darauf spekuliert, dass er seine Ansprüche nicht kennt, niemanden hat, der seine Interessen vertritt und eine rechtliche Auseinandersetzung gar nicht erst wagen wird. Natürlich kommt es in der Leiharbeit häufiger zu **Arbeitsunfällen**. Bei der zuständigen Berufsgenossenschaft sind die Kosten explodiert.

Überhaupt noch nicht in der Öffentlichkeit diskutiert wird ein Sachverhalt, der gesamtgesellschaftlich dramatische Folgen haben wird: Leiharbeiter haben **keine Ansprüche auf Qualifizierung**. Niemand bildet sie aus, und wer sie weiterbilden soll, steht in den Sternen. (Frau Hoffmanns Firma gehört zu den ganz wenigen Ausnahmen.)

Die gesellschaftlichen und ökonomischen Folgen treten allmählich zutage: Inzwischen häufen sich Klagen von Arbeitgebern, dass sie benötigte Fachqualifikationen in der Zeitarbeit gar nicht mehr vorfinden. Das ist ja auch kein Wunder: Es haben ja fast alle nur für den eigenen Bedarf an Stammbeschafteten ausgebildet.

Was vielleicht überrascht: Der größere Teil der Leiharbeiter verfügt über eine berufliche Ausbildung. Aber an deren Weiterbildung wird ebenso wenig gearbeitet wie an der Qualifizierung neuer Kräfte. Da ist der **Facharbeitermangel programmiert**.

Auch die **betriebliche Berufsausbildung** gehört ja zu den Errungenschaften der Sozialen Marktwirtschaft, die auf dem geregelten Arbeitsverhältnis aufbauen und die nur funktionieren kann, wenn unregelmäßige Arbeit eine Ausnahme ist. Wenn die Wirtschaft auf steigende Anteile von Leiharbeit setzt, wird die berufliche Qualifikation in Deutschland massiv sinken. Das Gegenteil wäre nötig!

Anrede,

nun wird Leiharbeit von vielen als wichtige **Brücke in den Arbeitsmarkt** dargestellt. Oft ist die Rede von 30-40% Übergängen in Dauerbeschäftigung. Das ist reines Wunschdenken. Die Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zeigen Größenordnungen von maximal 15% auf. Der **Klebeffekt** ist also schon recht kümmerlich. Und eine automatische Folge der Leiharbeit ist er schon gar nicht: Nicht nur die IG Metall wirkt ja in ihren Unternehmen darauf hin, möglichst viele Kolleginnen und Kollegen aus der Leiharbeit in Dauerbeschäftigung zu bringen. Gerade in den letzten Wochen sind solche Vereinbarungen aus großen Unternehmen der Automobilindustrie durch die Medien gegangen.

Wir setzen unsere betriebliche Gestaltungsmacht ein, um die Leiharbeit wieder in die Grenzen zurückzuführen, in

denen sie sinnvoll sein kann, etwa durch **Quotenregelungen**, durch Regelungen, die **Überführungsansprüche** nach bestimmten Fristen gewährleisten usw. Und natürlich drängen wir auf **gleiche Bezahlung und gleiche Arbeitsbedingungen** für unsere KollegInnen in der Leiharbeit. Inzwischen haben wir Tausenden von Kollegen wieder eine Perspektive ökonomischer Sicherheit eröffnen können. Ich betone noch einmal: Das ist kein automatischer Effekt der Leiharbeit, sondern wesentlich dem **Einwirken von Betriebsräten und Gewerkschaften** zu verdanken.

Und niemand sollte glauben, dass sich die Übergangsquoten aus der Leiharbeit bei Facharbeitermangel automatisch erhöhen! Wenn der Anteil der gut Qualifizierten zurück geht, dann verdünnt sich auch der Klebstoff, der in reguläre Beschäftigung führt.

Fakt ist: Die Arbeitnehmersvertretungen können dem Moloch „Leiharbeit“ einige Zähne ziehen, aber natürlich nur da, wo wir in den Unternehmen die entsprechende **Durchsetzungskraft** haben. Und das ist leider nicht überall der Fall, schon gar nicht in **kleineren Betrieben**, in denen Leiharbeit längst keine Seltenheit mehr ist. Die IGMetall und die anderen Gewerkschaften werden ihre Potentiale nutzen, aber wir können die gesellschaftlichen Verwerfungen, die das Ausfleddern der Regularbeit nach sich zieht, allein nicht aufhalten. Der Moloch muss wieder an die Kette gelegt werden. Hier ist der Gesetzgeber gefordert!

Ich will nur ganz kurz die wichtigsten Handlungsfelder benennen:

1.

Die Fehlentscheidungen aus den **Hartz-Gesetzen** – Stichworte vor allem **Aufhebung des Synchronisationsverbotes, Wegfall der Höchstüberlassungsdauer** - müssen korrigiert werden.

2.

Beim **Überschreiten bestimmter Fristen im Einsatzbetrieb** muss Arbeitsvermittlung vermutet werden. Zudem sind die gesetzlichen Möglichkeiten, über Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung **Lohndumping** zu betreiben, einzuschränken. **Mindestlöhne** sind hier unverzichtbar.

3.

Die Bundesregierung sollte endlich **die Richtlinieninitiative der EU-Kommission zu den Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern** unterstützen, statt sich weiter als Bremser zu betätigen. Nur damit klar ist, wo wir **international** stehen: In allen westlichen Nachbarländern werden Leiharbeiter nicht schlechter, sondern **besser bezahlt als das Stammpersonal** – und das macht im übrigen auch Sinn, weil sie aufgrund der ihnen abverlangten hohen Flexibilität natürlich viele zusätzliche Kompetenzen aufweisen. International ist Deutschland die Schmutzdecke!

4.

Betriebliche Interessenvertretungen müssen auch in den Entleihbetrieben die Anliegen der LeiharbeiterInnen wahrnehmen können. Hier sind rechtliche Klarstellungen nötig. Und die Leiharbeitskräfte müssen bei den Bemessungsgrößen des Betriebsverfassungsgesetzes Berücksichtigung finden.

5. Wenn die **Grenzen nach Osteuropa** für die Leiharbeit aufgehen, ist es zu spät. Deshalb müssen wir jetzt reagieren.

6. Und es gibt viel handwerklichen Reparaturbedarf. Dass z.B. die **Bundesagentur** die Leiharbeitsfirmen kontrollieren soll, ist doch ein Witz: Die schneidet sich doch ins eigene Fleisch, wenn sie gegen die Übertäter vorgeht!

Ich danke für die Aufmerksamkeit.