

OLIVER BURKHARD/WOLFGANG NETTELSTROTH/MARC SCHLETTE

Fair statt prekär: Gleiches Geld ist eine Kernfrage für die Zukunft der Arbeitsgesellschaft

Leiharbeit muss begrenzt und reguliert werden. In der gegenwärtigen Form führt sie zu einer Zweiklassengesellschaft in den Betrieben und untergräbt erfolgreiche und sinnvolle Tarifstandards. Ansprüche an hohe Qualität vertragen sich nicht mit der massiven Ausweitung von Leiharbeit, und den Anforderungen an Flexibilität kann oft auch ohne Leiharbeit entsprochen werden. Und auch die wirtschaftlichen Vorteile der Leiharbeit sind höchst fraglich. Mit einem Tarifvertrag für die Eisen- und Stahlindustrie und mit zahlreichen „Besser-Vereinbarungen“ hat die IG Metall den Grundsatz des Equal Pay in vielen Betrieben durchgesetzt und wird das weiter tun, aber letzten Endes muss der Gesetzgeber für eine vernünftige Regulierung sorgen. Sonst besteht die Gefahr, dass die Arbeitswelt in 10 oder 15 Jahren nicht wiederzuerkennen ist.

Sieben Millionen Menschen arbeiten in Deutschland zu Niedriglöhnen. Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs & Co explodieren. Ein fester Arbeitsplatz mit Sicherheit und Perspektive ist bereits für jeden sechsten Beschäftigten außer Reichweite. Die IG Metall hat die Leiharbeit mit ihrer Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ ganz nach oben auf die politische Tagesordnung gesetzt. Es geht um elementare Gerechtigkeit im Betrieb, Arbeits- und Lebenschancen gerade für die junge Generation, Mitbestimmung, den dauerhaften Erfolg unseres Produktionsmodells. Kurz: Es geht um nicht weniger als die Zukunft unserer Arbeitsgesellschaft.

Mit Leiharbeit werden nicht nur Auftragsspitzen, Personalausfälle oder saisonale Schwankungen aufgefangen. Leiharbeit wird zunehmend strategisch eingesetzt: Eine zweite Linie von Arbeitsbedingungen unterhalb geltender Tarifstandards wird etabliert, die Stammbesellschaft wird auf 70 oder gar nur 50% des benötigten Personals reduziert. Mit diesen Personaleinsatzkonzepten der „unteren Auslastung“ werden kurzfristig deutliche Kostenvorteile in Aussicht gestellt, allerdings ohne die mittel- und langfristigen Folgen für das auf qualifizierter Facharbeit basierende deutsche Produktionsmodell zu berücksichtigen.

Top-Qualität und Leiharbeit passen nicht zusammen

Denn wir haben ein Arbeitssystem entwickelt, das auf kontinuierliche Verbesserung angelegt ist, das auf Kenntnisse der Menschen von „ihren“ Prozessen, den Produkten und dem Betrieb aufsetzt. Eingespielte Teams meistern immer komplexere Kundenanforderungen. Das erfordert viel Kontinuität in der Facharbeit und Erfahrungswissen. Es ist schon eine ziemlich schlichte Vorstellung zu glauben, Menschen, die das leisten sollen, seien jederzeit abruf- und wieder abbestellbar,

per Leiharbeit. Diese Vorstellung führt geradewegs in den Fachkräftemangel von morgen.

Mit den heutigen Personaleinsatzstrategien wird mit darüber entschieden, ob wir dauerhaft industriell ganz vorne dabei sind, z. B. bei der Elektromobilität, bei neuen „green tec Lösungen“ und auf anderen Zukunftsmärkten. Für uns ist klar: Top-Qualitätsführer und Exportweltmeister mit billiger Leiharbeit – das geht auf Dauer nicht zusammen.

Zweiklassengesellschaft im Betrieb

Leiharbeit führt zu einer Zweiklassengesellschaft im Betrieb.

Es gibt kein einziges plausibles Argument dafür, dass ein Beschäftigter, der die rechte Tür in ein Auto einbaut, nur die Hälfte oder 70% des Geldes desjenigen bekommt, der die linke Tür einbaut. Das Gerechtigkeitsgefühl der Menschen wird zutiefst verletzt. Fehlende Beteiligung der Beschäftigten und Ungerechtigkeit bei der Bezahlung schaffen zudem kein gutes Klima für innovatives Denken und Handeln, beides demotiviert eher. Solche „Nebeneffekte“ der Leiharbeit können schnell zu verdeckten Kostentreibern werden.

Niemand würde es heute argumentativ durchgehen lassen, dass niedrigere Entgelte für Frauen angeblich deswegen akzeptieren seien, weil es der Arbeitsmarktintegration oder der internationalen Wettbewerbsfähigkeit diene. Doch genau so gehen Betriebe und Politik mit den Leiharbeitnehmern um.

Wie beträchtlich der Entgeltunterschied ist, zeigt das folgende Beispiel. Das Grundentgelt eines Zerspanungsmechanikers aus NRW in der Gruppe 9 des Entgelttarifvertrages beträgt umgerechnet 16,48 Euro/Stunde, ohne Zuschläge. Die vergleichbare Gruppe 4 des mit BZA

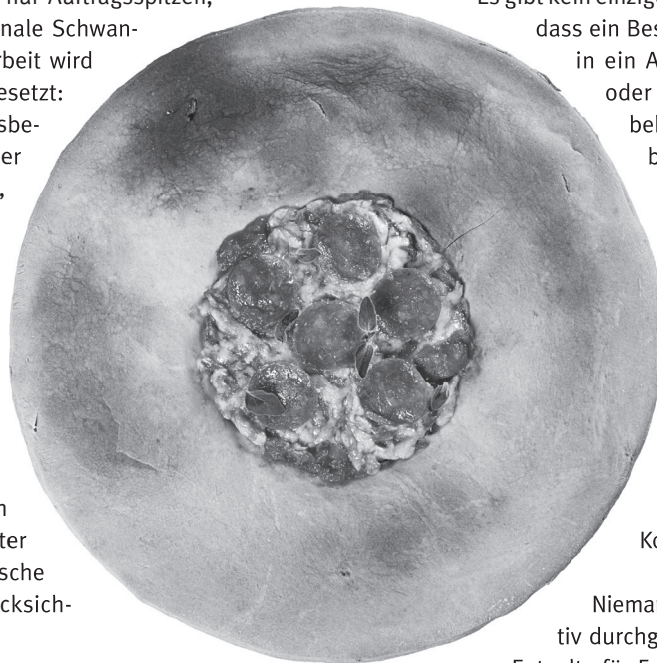


Foto: „Fair statt prekär“ lautet das Motto der IG Metall-Kampagne, mit der sie alle Formen ungesicherter Arbeit – Leiharbeit, Befristungen, Mini-Jobs sowie Werk- und Dienstverträge – auf den Prüfstand stellt. Überall ist dieser Trend zu beobachten: Die Stammbesellschaften werden ausgedünnt, die Randbesetzungen immer größer. Die IG Metall hat dafür ein Bild geprägt: eine Pizza mit viel Rand und wenig Belag.

DIE AUTOREN

Oliver Burkhard



ist seit Dezember 2007 Bezirksleiter des IG Metall Bezirks Nordrhein-Westfalen. Der Bezirk NRW ist mit rund 580 000 Mitgliedern und 43 Verwaltungsstellen vor Ort der größte IG Metall Bezirk. Im Herbst 2010 hat er als IG Metall Verhandlungsführer für die Eisen- und Stahlindustrie den ersten Flächentarifvertrag erreicht, in dem der Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ verbindlich festgeschrieben ist.

Wolfgang Nettelstroth



ist Bezirkssekretär und Sprecher der IG Metall NRW

Dr. Marc Schlette



ist ebenfalls Bezirkssekretär und leitet das Büro von Oliver Burkhard. Kontakt: marc.schlette@igmetall.de

abgeschlossenen Tarifvertrages bei Arbeitnehmerüberlassung sieht dagegen einen Stundenlohn von 10,41 Euro vor. Daraus ergeben sich Monatseinkommen von rund 2 500 Euro für den Stammbeschäftigten und 1 592 Euro für den Leiharbeiter – brutto, für eine Fachkraft. Das Ergebnis lautet: Über 900 Euro Differenz pro Monat für die gleiche Tätigkeit. Das heißt auch: Den Sozialkassen fehlen entsprechende Beiträge, dem Staat Steuermittel und der Wirtschaft Kaufkraft und Nachfrage.

Das erfolgreiche Tarifsystem wird untergraben

Mit diesem Einsatz von Leiharbeit wird letztlich das bewährte und erfolgreiche Tarifsystem der Metall- und Elektroindustrie untergraben. Die materiellen Arbeitsbedingungen sind dort nach transparenten Kriterien differenziert und nachvollziehbar geregelt. Die Eingruppierung ist abhängig von der Komplexität der Arbeitsaufgabe, der Leistung und der Qualifikation. Dieses System wird von einer großen Mehrheit der Beschäftigten als gerecht und angemessen betrachtet. Es ist zugleich ein Garant für eine rationelle Arbeitsorganisation und damit hohe Wettbewerbsfähigkeit. Die Erfolge der deutschen Export-Industrie werden gerade dort erzielt, wo es diese hohe tarifvertragliche Regelungsdichte und ordentliche Arbeits- und Entgeltsbedingungen gibt. Dieses Tarifsystem ist zugleich ein Motor für Produktivitätssteigerungen: Gute Bezahlung treibt die produktivere, die bessere Lösung.

Leiharbeit wird zugleich immer öfter als Instrument zum Abbau von Arbeitnehmerrechten missbraucht. Weil Leiharbeiter den Betriebsrat im Einsatzbetrieb nicht mitwählen können, hat das auch für deren Interessenvertretungsansprüche, die Anzahl der Betriebsratsmitglieder und die Freistellung für ihre Aufgaben etc. erhebliche Konsequenzen.

Leiharbeit ist zudem nicht die vielbeschworene Brücke in den ersten Arbeitsmarkt. Das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat ermittelt, dass der so genannte Klebe-Effekt nur bei rund 10% liegt. Und selbst wenn diese Zahl im Aufschwung leicht ansteigt: Eine „Brücke“, über die nur 10 oder 15% herüberkommen, würden wir in anderen Lebensbereichen aus guten Gründen nicht akzeptieren. Und schon über Befristungen haben Unternehmen alle Möglichkeiten, einen Bewerber zunächst zu testen.

Leiharbeit bietet auch nicht die besondere Chance für Geringqualifizierte. Leiharbeitsunternehmen werben gegenwärtig selbst damit, dass sie bereits über 30% hochqualifizierte Beschäftigte verleihen. Und zu 70% verfügen Leiharbeiter über eine qualifizierte Berufsausbildung.

Equal Pay ist dringend notwendig – ohne Ausnahme

All das zeigt: Die gegenwärtige Regulierung der Leiharbeit reicht nicht, sie produziert Ungerechtigkeit und falsche Anreize. Der Equal Pay-Grundsatz war Kern der letzten Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahre 2003. Er sollte das Regulativ zu den übrigen Änderungen, insbesondere der Abschaffung der Höchstüberlassungsdauer, sein. Vorschriften, mit denen Leiharbeit begrenzt wurde, sind u. a. mit dieser Begründung weitgehend aufgehoben worden. Das Prinzip der Gleichbehandlung, entsprechend

der europäischen Leiharbeitsrichtlinie, wurde aber gerade nicht durchgesetzt.

Die zugleich eröffnete Möglichkeit, per Tarifvertrag vom Equal Pay-Grundsatz abzuweichen, machte die Unterbietung zur Regel, den Grundsatz gleicher Bezahlung faktisch wirkungslos. Die so genannten christlichen Gewerkschaften haben über Jahre systematisch Tarifverträge mit Leiharbeitsunternehmen geschlossen, die ein Tarifniveau weit unterhalb von branchenüblichen Tarifentgelten fixieren. Die von der DGB-Tarifgemeinschaft selbst abgeschlossenen Mindestlohntarifverträge sind nur vor diesem Hintergrund zu verstehen. Sie taugen nicht als Argument dafür, die DGB-Gewerkschaften würden ja selbst vom Equal Pay-Grundsatz abweichen. Es handelt sich dabei um reine Schadensbegrenzung. Die DGB-Tarifgemeinschaft hatte erstens den freien Fall der Entgelte zu begrenzen und zweitens unter anderen Voraussetzungen verhandelt. Die bisherige Bilanz zeigt: Wer Leiharbeit regulieren will, der muss den Equal Pay Grundsatz de facto durchsetzen – und zwar ohne Ausnahme.

Leiharbeit in großem Umfang ist systemisch und strategisch nicht notwendig

Gegenwärtig sind rund eine Million Beschäftigte in Deutschland in Leiharbeit tätig, davon etwa 40% in der Metall- und Elektroindustrie. Leiharbeitsunternehmen prognostizieren bereits einen Anstieg auf bundesweit rund zwei Millionen Leiharbeitsverhältnisse. Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsfirmen fordern von ihren Betriebsräten ganz offen Leiharbeitsquoten von 20 bis 30%. Und in der Studie der Landesregierung NRW zur „Zeitarbeit in NRW 2008“ gaben bereits 25% der Betriebe an, Leiharbeit auch einzusetzen, um Stammbeschäftigte zu ersetzen. Auch das zeigt: Dieser Trend muss gestoppt werden.

Auch beim Thema Flexibilität ist der Einsatz von Leiharbeit systemisch nicht zwingend erforderlich: Wachsende Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen können mit bestehenden Instrumenten interner Flexibilisierung gut erfüllt werden ohne dass auf externe Flexibilität (= Leiharbeit) zurückgegriffen werden muss. Die Tarifvertragsparteien haben dafür den entsprechenden Rahmen längst geschaffen. Mit dem so genannten „Pforzheimer Abkommen“ sind die Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie außerdem jederzeit in der Lage, auf spezielle Situationen in Unternehmen einzugehen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu rechtfertigen, dass Leiharbeit von den Unternehmen als strategisches Instrument zur Kostensenkung forciert wird. Ein funktionierendes Tarifsysteem und ein gerechtes Entgeltsystem stehen auf dem Spiel.

IG Metall und Betriebsräte haben mittlerweile in hunderten Betrieben so genannte „Besser-Regelungen“ erreicht. Dort werden Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter oberhalb der Tarifbedingungen der Verleihfirmen abgesichert. Das nützt im Einzelfall, kann aber kein Ersatz für einen einheitlichen Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ sein. In der Eisen- und Stahlindustrie wurde „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ im Herbst 2010 erstmals in einem Flächentarifvertrag festgeschrieben. Damit haben wir zugleich bewiesen, dass sich Equal Pay einfach und praktikabel regeln lässt, wenn dies

politisch gewollt ist. Allerdings ist auch dieser Tarifvertrag kein Ersatz für eine wirksame gesetzliche Regelung.

Fazit

Die Bundesregierung hat mit dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erneut die Chance vertan, die dramatischen Fehlentwicklungen zu stoppen. Die neu beschlossene Lohnuntergrenze verhindert lediglich, dass durch den Einsatz von Beschäftigten aus in der EU ansässigen Arbeitnehmerleihunternehmen die bereits jetzt niedrigen Lohnniveaus nochmals unterschritten werden können. Die IG Metall deshalb bei diesem Thema keine Ruhe geben: Wir schließen in Betrieben Besser-Vereinbarungen ab, wo immer das geht. Wir streben auch weitere Tarifregelungen für die Leiharbeit an. Aber ohne einen vernünftigen gesetzlichen Rahmen wird es nicht gehen. Das neue beschlossene Gesetz löst die wirklichen Probleme nicht.

Wir brauchen ein AÜG, das dem Geist der europäischen Leiharbeitsrichtlinie entspricht. Aus Sicht der IG Metall ist es erforderlich, einen gesetzlichen Rahmen für Leiharbeit zu schaffen, mit dem

- ▶ erstens der Grundsatz Gleiche Arbeit Gleiches Geld wirksam geregelt wird,
- ▶ zweitens alle diesen Grundsatz wieder einschränkenden Regelungen abgeschafft werden,
- ▶ drittens die Leiharbeit durch entsprechende Re-Regulierung auf ihren eigentlichen Zweck beschränkt wird.

Gelingt das nicht, werden wir unsere Arbeitswelt in 10 oder 15 Jahren nicht mehr wiedererkennen. Zum Schaden von Beschäftigten und Unternehmen. Die IG Metall wird sich weiter dafür einsetzen, dass es so weit nicht kommt.

KARINA BECKER UND THOMAS ENGEL

Fair statt prekär – was können Interessenvertreter tun?

Leiharbeitskräfte werden häufig nicht in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz einbezogen. Das gilt auch für Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Ein wichtiger Schritt, um hier voranzukommen und zugleich den Missbrauch von Leiharbeit im Sinne einer Lohndumpingstrategie zu begrenzen, ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Es empfiehlt sich also, das Engagement für Equal Pay mit dem Gesundheitsschutz zu koppeln.

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in vielen Betrieben immer noch ein Stiefkindthema. Zwar wird kaum jemand bestreiten, dass die Gesunderhaltung von Beschäftigten in hohem Maße durch den Arbeitskontext bestimmt wird, die Ableitung und Verankerung darauf zielender Maßnahmen krankt jedoch vielfach daran, dass an den dafür notwendigen Investitionen gespart wird. Dies gilt umso mehr, wenn es um Beschäftigte geht, die nicht zur Stammbesellschaft zählen. Die betriebliche Praxis zeigt, dass das Arbeits- und Gesundheitsschutzniveau in der Leiharbeit in der Regel hinter das der Stammbeschäftigten zurückfällt. Das lässt sich schon an vermeintlichen Selbstverständlichkeiten wie einer Arbeitsplatzunterweisung (§ 12 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) festmachen.

Mehrere Studien haben gezeigt, dass in vielen Betrieben keine systematische Einweisung von Leiharbeitskräften stattfindet, insbesondere dann nicht, wenn deren Einsatzzeit nur wenige Tage oder Wochen beträgt (Sczesny 2008). Entgegen der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) werden Leiharbeitskräfte in vielen Betrieben ohne Zustimmung des Verleihers an einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb versetzt – auch hier meist ohne Unterweisung. Betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme, in die auch Leiharbeitskräfte einbezogen sind, sind eher die Ausnahme. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass diese kaum an Gesundheitsförderungsmaßnahmen teilnehmen und Gefährdungsbeurteilungen, so vorhanden, oft nur für die Stammbeschäftigten durchgeführt werden.

Leiharbeitende bekommen oft die schweren und riskanten Arbeiten

Diese Praxis wiegt umso schwerer, wenn man sich vergegenwärtigt, dass Leiharbeiter/-innen häufig Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die aufgrund ihrer körperlichen Schwere und ihres Gefahrenpotenzials von den Stammbeschäftigten zum Teil abgelehnt werden. Hier kommen bisweilen ungute Koalitionen zwischen Management und Stammbesellschaft zum Tragen, die auch auf der Ebene der Arbeitsinhalte und Tätigkeiten zu einer Diskriminierung der Leiharbeiter/-innen führen. Ihre relative Machtlosigkeit im Betrieb, verbunden mit der Hoffnung auf eine Festanstellung, erhöht in vielen Fällen wiederum deren Bereitschaft, gesundheitliche Risiken in Kauf zu nehmen und auf längere Sicht die eigene Gesundheit zu verschleißen (vgl. TTK 2008, Dütsch 2011). Es ist sicher kein Zufall, dass Leiharbeitskräfte in der Regel jünger und belastbarer als Stammbeschäftigte sind (Nienhüser 2003).

Häufig ungeklärte Zuständigkeiten

Wesentliche Ursachen für die defizitäre Arbeits- und Gesundheitsschutzsituation sind die häufig ungeklärten Zuständigkeiten und teilweise auch gegenseitigen Verantwortungszuweisungen von ver- und entleihendem Betrieb in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dabei liegen die grundlegenden Arbeitsschutzanforderungen, wie Sicherheitsunterweisung, persönliche Schutzausrüstung, Vorsorgeuntersuchung und Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich in der gemeinsamen Verantwortung von Ver- und Entleiher; die