

Regina Görner (IG Metall – Bundesvorstand):

Was erwarten Gewerkschaften von „guter“ Zeitarbeit?

Rede auf dem iGZ-Bundeskongress, Bonn (5. Mai 2010)

Sehr geehrte Frau Durian, sehr geehrter Herr Stolz, sehr geehrte Damen und Herren,



zunächst danke für die Gelegenheit, hier vor Ihnen die Positionen der Gewerkschaften darlegen zu können. Sie sind der Arbeitgeberverband in der Leiharbeit, der vor allem regional agierende, oftmals mittelständische Anbieter organisiert. Meine Experten sagen mir, bei Ihnen könne man darauf zählen, dass sie über regionale Bindungen verfügen, dass Sie an der Aufrechterhaltung solcher Bindungen interessiert sind, dass sie, anders als andere Anbieter, nicht vorwiegend den schnellen Reibach suchen, sondern auf Nachhaltigkeit setzen. Das begrüßen wir sehr. Da sehen wir Gemeinsamkeiten, auch wenn wir in anderen Fragen selbstverständlich unterschiedlicher Meinung sind. Jedenfalls gibt es viele Gründe, miteinander im Gespräch zu sein und zu bleiben. Deshalb freue ich mich, hier zu Ihnen sprechen zu können.

Was erwarten Gewerkschaften von „guter“ Zeitarbeit?

Natürlich würden einige meiner KollegInnen spontan sagen:

„Gute“ Zeitarbeit“ ist „keine“ Zeitarbeit: „Wir dürfen doch nicht zulassen, dass die Menschen wie die Tagelöhner des 19. Jahrhunderts heute nicht wissen, ob und wo sie morgen beschäftigt sind, die keine Lebensplanung mehr betreiben, ihren Familien keine Sicherheit bieten und nirgendwo wirklich Wurzeln schlagen können. Und natürlich wollen wir nicht, dass ihre schutzlose Situation dazu führt, dass sie schlecht bezahlte, miese Jobs annehmen müssen, die niemand freiwillig besetzen würde. Also weg mit diesen Jobs, generelles Verbot der Leiharbeit – und alles ist wieder gut.“ Diese Meinung ist in den Gewerkschaften keineswegs selten.

In der Tat, die Risiken und Belastungen, die für Menschen mit der Leiharbeit verbunden sind, sind hoch, vor allem, wenn man weiß, dass es sich ja nicht nur um eine kurze Durchgangsphase im Arbeitsleben handelt, die nach kurzer Zeit von einem Dauerarbeitsvertrag abgelöst wird. Die Bertelsmann-Stiftung hat dieser Tage die Wirklichkeit beschrieben: Nur 7% der Leiharbeiter werden dauerhaft im Entleihbetrieb übernommen.

Vor einigen Jahren sind Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit unter lautem öffentlichem Getöse eingestellt worden, weil sie keine höheren Klebeeffekte als 30% erbracht haben. Schlecht ausgegebenes Geld – hat der Bundestag damals geurteilt! Was würde er bei 7% - also weniger als einem Viertel an Klebeeffekt - sagen?!

Und da ich weiß, dass wir in der IG Metall, deren Branchen von Leiharbeit besonders stark betroffen sind, in den letzten beiden Jahren in mehr als 500 Fällen in Entleihunternehmen Besserstellungsvereinbarungen abgeschlossen haben, die den Klebeeffekt verstärken, gehe ich mal davon aus, dass es ohne unsere Mithilfe wahrscheinlich noch nicht einmal 5% Klebeeffekt wären. Dagegen war ABM eine arbeitsmarktpolitische Glanzleistung!

Leiharbeit ist kein Traumjob, auch wenn man ihr das Etikett „Zeitarbeit“ überstülpt. Deshalb benutze ich beide Begriffe in meiner Rede undifferenziert. Es ist Ihr gutes Recht, einen schönen Begriff zu wählen, und die Gewerkschaften haben ein Recht darauf, auch das Übel beim Namen zu nennen.

Dabei sehe ich es als gutes Zeichen, dass Sie mit dem Thema Ihrer heutigen Veranstaltung ja bereits zum Ausdruck bringen, dass Zeitarbeit an sich genau so wenig gut oder schlecht ist, wie irgendeine andere Arbeit, sondern dass es darauf ankommt, wie wir sie ausgestalten.

Die deutsche Öffentlichkeit, so eine repräsentative Studie, findet Leiharbeit jedenfalls gar nicht gut. 85% meinen, dass Leiharbeit zu Lohndumping führt und 78% halten Leiharbeit für eine moderne Form von Ausbeutung und ebenso viele befürchten, dass durch Leiharbeit reguläre Arbeitsplätze verdrängt werden.

Und sie können sich darüber ein Urteil erlauben. Inzwischen hat jeder vierte in seinem persönlichen Umfeld Angehörige oder Freunde, die als Leiharbeiter beschäftigt sind, bei den jungen Menschen ist es bereits jeder zweite. Und das ist kein Wunder, denn die Leiharbeit ist jung. Berufsanfänger, auch gut ausgebildete, finden immer seltener ein Dauerbeschäftigungsverhältnis. Inzwischen wissen die Menschen, was es mit Leih- und Zeitarbeit auf sich hat. Wir brauchen uns also nicht mehr über Begriffe zu streiten.

Aber Gewerkschaften wissen sehr gut, dass es nicht reicht, diese Arbeit als solche anzuprangern. Es gibt nur einen Weg, mit dieser Arbeit fertig zu werden: Wir müssen sie teuer machen, damit sie unattraktiver wird und wenigstens nicht immer mehr geregelte, ordentlich bezahlte Arbeit in den Strudel der Prekarität hineinzieht.

Und Gewerkschaftler sind keine Illusionäre. Wir gehen nicht davon aus, dass Leiharbeit generell verboten werden kann, denn wir wissen: Es gibt Gründe für Leiharbeit, die nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen sind. Es kann in jedem Unternehmen Personalbedarfe geben, die nicht vorhersehbar sind und kurzfristig befriedigt werden müssen:

Ausfälle bei Krankheit, deren Dauer nicht absehbar ist, Auftragsspitzen, die aus dem üblichen Geschäftsgeschehen herausfallen, Saisonarbeit, die kurzfristig anfällt, aber qualifiziertes Personal erfordert, das ganzjährig nicht beschäftigt werden kann.

Beim letzten Element ist Leiharbeit gelegentlich sogar im Interesse der darin Beschäftigten. Es gibt hochgradig spezialisierte, hochqualifizierte Experten, deren Kompetenz in einem einzelnen Unternehmen gar nicht in vollem Umfang genutzt werden kann und die sich besser vermarkten, wenn sie ihre Qualifikation wechselnden Arbeitgebern anbieten, die dafür gemeinhin auch ganz gut zahlen. Das gilt nur für wenige, aber sie sollen nicht unerwähnt bleiben, weil das Bild der Leiharbeit viele Facetten hat.

Gewerkschaften sind keine Ansammlung von Illusionären. Wir nehmen die Wirklichkeit ernst, und wir kennen die Wettbewerbssituation, in der Unternehmen stehen, und zwar gut. Schließlich sind es unsere Mitglieder, die dort Daten analysieren, Arbeitsprozesse strukturieren, Marketingchancen beurteilen, Produktinnovationen vorantreiben usw. Wir wissen, dass die eben beschriebenen Gründe unabweisbar sind, und wir wollen natürlich, dass die Unternehmen über diese Flexibilitätsspielräume verfügen können.

Es gibt gute Gründe für Leiharbeit, aber es gibt keine Gründe dafür, Leiharbeiter schlecht zu bezahlen oder schlecht zu behandeln. Es sei denn, man wolle Lohndumping betreiben. Und dass wir das nicht als „guten“ Grund hinnehmen, dürfte sie nicht überraschen.

Die guten Gründe für Leiharbeit haben alle ein gemeinsames Merkmal: Es sind vorübergehende Personalbedarfe in den Einsatzunternehmen, die zudem oft nicht vorhersehbar sind. Es geht um zeitlich befristete Arbeit – und deshalb bezeichnen Sie ihre Branche ja auch nicht ganz ohne Grund als Zeitarbeitsbranche.

1.

Meine erste Anforderung an „gute“ Zeitarbeit lautet deshalb: **Es muss überhaupt Zeitarbeit sein.** Sie muss befristet sein, darf nicht Dauerbeschäftigung verdrängen. Sie muss in Dauerbeschäftigung über-

führt werden, wenn die „guten“ Gründe nicht mehr gegeben sind. Deshalb fordern wir eine arbeitsplatzbezogene Höchstesatzfrist, wie sich dies im Übrigen bereits aus der im November 2008 verabschiedeten EU-Leiharbeitsrichtlinie ergibt. Das in Deutschland geltende Arbeitnehmerüberlassungsgesetz steht dem entgegen. Es muss dringend korrigiert werden.

Daraus ergibt sich implizit, dass „gute“ Zeitarbeit auch das Synchronisationsverbot wieder erforderlich macht. Auch hier muss die Politik dringend handeln. Dass die durchschnittliche Verleihdauer bei der heutigen Struktur von Leiharbeit – wir haben ja inzwischen auch genügend sogenannte Dauerleiharbeit, wie uns die Bertelsmann-Studie gerade wieder belegt hat! - nur bei 3 Monaten liegt, zeigt, wie stark Leiharbeit im „normalen“ Bereich inzwischen an einzelnen Aufträgen hängen muss! Der Gesetzgeber hatte ja eigentlich etwas ganz anderes im Sinn. Das hat offenbar nicht funktioniert. Deshalb muss man jetzt die Konsequenzen ziehen.

2.

Meine zweite Anforderung an „gute“ Zeitarbeit lautet: Sie muss angemessen entlohnt sein. Ich habe eingangs beschrieben, dass Leiharbeit gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis mit einer ganzen Reihe von Erschwernissen verbunden ist. Es ist gute Praxis, diesen Erschwernissen in der Bezahlung Rechnung zu tragen. Wenn ich erhöhte Flexibilität, immer wechselnde Herausforderungen, Einschränkung meiner Lebensplanungssouveränität und Verzicht auf soziale Einbindung am Arbeitsplatz hinnehmen soll, muss das über das Gehalt ausgeglichen werden. In einigen Ländern gibt es bereits solche Regelungen.

Wir sind hier in Deutschland noch weit davon entfernt. Die Studie des Sozialministeriums in NRW hat ergeben, dass qualifizierte Leiharbeiter etwa 1/3 und bei Hilfsarbeit fast die Hälfte weniger verdienen als normal Beschäftigte am Nachbararbeitsplatz. Und da sind tarifliche und betriebliche Vergünstigungen wie Erfolgsprämien, betriebliche Altersversorgungen, Kantinenzuschuß etc. noch gar nicht eingerechnet.

Wir sind also weit entfernt von einer angemessenen Entlohnung, die systematisch höher liegen müsste als an einem Dauerarbeitsplatz, wenn denn das Leistungsprinzip hier wirklich Gültigkeit hätte. Wenn wir „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ fordern, sind wir folglich schon ziemlich bescheiden.

Soweit der Grundsatz! Aber wir wissen, dass wir die Welt nicht von heute auf morgen umkrempeln können. Und deshalb müssen wir die mühsamen, kleinen Schritte gehen, die mit Tarifabschlüssen nun einmal überall verbunden sind, zumal wir in der Leiharbeit selbst– und da erzähle ich Ihnen nichts Neues! – noch keineswegs kampffähig sind, auch wenn wir in den letzten Jahren zunehmend mehr LeiharbeiterInnen in der IG Metall aufgenommen haben, von denen im Übrigen in der Krise viele – wider manche Erwartung oder Befürchtung! – bei uns geblieben sind. Und wir werden selbstverständlich nicht nachlassen in dem Bemühen, in der Leiharbeit so gut organisiert zu sein, dass wir mehr als moralischen Druck ausüben können.

Tarifpolitische Regelungen in der Leiharbeit sind eigentlich ein Widerspruch zu dem Grundsatz, nach dem wir die Tarifgestaltung in Deutschland – sinnvollerweise! – betreiben. Wir fassen normalerweise unter einem Flächentarifvertrag zusammen, was in einer Branche miteinander im Wettbewerb steht. Wo dies nötig ist, wie in der Metall- und Elektroindustrie, sorgen wir sogar für regionale Differenzierungen, die den jeweiligen Bedingungen besonders gut Rechnung tragen. Das macht Sinn und ist einer der wesentlichen Gründe für die enorme Leistungsfähigkeit und Beständigkeit unseres Tarifsystems.

Insofern ist ein Tarifvertrag, der über alle Branchen hinweg die Bedingungen für Zeitarbeiter regelt, eigentlich ein Anachronismus. Wir müssen damit Arbeitsverhältnisse unter einen gemeinsamen Rahmen stellen, die differenzierter nicht sein könnten: von der hoch qualifizierten Ingenieurleistung in hoch produktiver Hightech-Industrie angefangen bis zu Handlangertätigkeiten in einer personalen Dienstleistung. Eine gute Lösung ist das nicht. Was hier versucht wird, kann eigentlich kein Tarifvertrag bewältigen.

Die tariflichen Rahmenbedingungen, die wir auf DGB-Ebene deshalb mit Ihnen bzw. mit dem BZA abschließen, können aus der Natur dieser Sache heraus immer nur die allerunterste Auffangebene

der Entlohnung beschreiben, mehr nicht. In der ganz überwiegenden Zahl der Fälle gehört also noch eine „ordentliche Schüppe drauf“, aber die können wir sinnvollerweise nicht mit Ihnen aushandeln. Da sind die Entleihergeber in den einzelnen Branchen gefragt, denn natürlich müssen sich die Löhne für die Leiharbeit in Korrelation mit dem jeweils gültigen Tarifniveau befinden.

Es kann also immer nur um die absolute Untergrenze gehen. Mehr kriegen wir mit Zeitarbeitsfirmen, die nicht zufälligerweise nur ganz bestimmte Branchen bedienen, nicht hin.

Wir hatten daher in der IG Metall eine sehr ernsthafte Diskussion darüber, ob es überhaupt Sinn macht, mit den Leiharbeitsfirmen weiterhin Tarife zu vereinbaren, die meilenweit unter dem liegen, was in den Einsatzbetrieben unserer Branchen gezahlt werden muss. Schließlich muss man sich gegenüber den eigenen Mitgliedern und der Öffentlichkeit für einen solchen Abschluss auch rechtfertigen. Und wir hören leider immer wieder: „Ihr habt diesen Tarifvertrag doch unterschrieben! Dazu hat Euch doch niemand gezwungen.“ Nun hat noch nie jemand einen wirklichen Tarifvertrag gesehen habe, der nicht unter den Forderungen lag, die Gewerkschaften ursprünglich erhoben haben, - schließlich sind Tarifvertragsergebnisse Kompromisse zwischen dem, was wir wollen und dem, was Arbeitgeber nicht wollen!

Aber die Vergütungsstrukturen in Deutschland sind nun einmal so, dass die IG in den meisten ihrer Branchen dank ihrer Kampfkraft und erfolgreichen Tarifpolitik über Jahrzehnte hinweg, weit über dem Tarifniveau liegt, das in anderen Branchen üblich ist, wo Gewerkschaften schwach, Organisationsgrade niedrig und auch Arbeitgeber schlecht organisiert sind. Insofern sind die Abstände zwischen IGM-Verträgen und DGB-Verträgen zur Zeitarbeit besonders krass. Und natürlich oft nur schwer verständlich zu machen. Deshalb haben viele bei uns gefragt: Macht das überhaupt noch einen Sinn?

Am Ende dieser Debatte haben wir uns dann schließlich doch entschieden, in der Tarifgemeinschaft beim DGB zu bleiben, weil die Regelung mit Ihnen und dem BZA, nicht zuletzt angesichts in Kürze offener europäischer Arbeitsmärkte, eben doch unverzichtbar ist, vor allem weil wir sehen, dass wir von einem gesetzlichen Mindestlohn immer noch weit entfernt sind und die Zeit drängt. Aus diesem Grund hat sich die IG Metall entschlossen, in der DGB-Tarifgemeinschaft trotz aller Schwierigkeiten und Probleme, die keineswegs ausgeräumt sind, zu bleiben. Ob das auf Dauer die richtige Lösung ist, kann ich heute nicht sagen, aber das muss man derzeit auch nicht entscheiden.

Insofern begrüße ich – auch wenn die Tarifkommissionen, soweit ich weiß, noch nicht formal beschlossen haben! – dass wir mit Ihnen als iGZ nach dem BZA jetzt eine gemeinsame tarifliche Basis haben, die das Mindestlohniveau in der Leiharbeit definiert, und wir erwarten, dass die Politik daraus jetzt auch schnellstens die erforderlichen Konsequenzen zieht.

Ich begrüße auch, dass wir darin einige zukunftsweisende Akzente setzen, etwa mit der ausdrücklichen Einbeziehung der Besserstellungsvereinbarungen, die wir mit den Entleihunternehmer abzuschließen gedenken.

Leiharbeit hat inzwischen einen dramatischen Funktionswandel vollzogen. Die im Zuge des Neoliberalismus vollzogene Deregulierung der Arbeitsmärkte hat die Axt an die geregelte Beschäftigung gelegt. Immer mehr Unternehmen meiden rechtliche Bindungen an Beschäftigte wie der Teufel das Weihwasser. Das beschert Ihnen gutes Geschäft und unseren Mitgliedern große Probleme.

Schon jetzt ist absehbar, dass nach der Krise die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse nicht nur wieder den Stand vor der Krise erreichen wird. Lt. BZA-Branchenindex liegen wir zwar noch nicht wieder über dem Höchststand der Zeitarbeit im August 2008, aber das ist ja nur eine Frage der Zeit. Und mittelfristig rechnen nicht nur die Gewerkschaften mit bis zu 2,5 Mio. Leiharbeitsverhältnissen, wenn die Entwicklung ungebremst so weitergeht.

Das mag Sie freuen, aber unsere Gesellschaft muss zur Kenntnis nehmen, dass die damit verbundene Absenkung des Vergütungsniveaus nicht nur die individuelle Kaufkraft schmälert, sondern gleichzeitig die Steuereinnahmen und die Beiträge zur Sozialversicherung in einem Umfang einbrechen lässt, der manches in den Schatten stellen wird, was im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung an Horrorszenarien an die Wand gemalt wurde.

Weniger Beiträge zur Sozialversicherung bedeutet ja entweder steigende Beiträge für die geregelte Arbeit und damit mehr Druck für die sogenannten Leistungsträger unserer Gesellschaft oder eine Absenkung des Sicherungsniveaus für diejenigen, die aus diesen geringen Einkünften ihren Lebensunterhalt nicht mehr verdienen und folglich ihre Alterssicherung schon gar nicht aus eigener Kraft werden bestreiten können. Dann muss wieder der Steuerzahler ran. Dann muss für alle die Steuer steigen. Ein Teufelskreis also, aus dem man nicht mehr herauskommt.

Die Folgen tragen wir also alle – und das in Zeiten, in denen wir ohnehin ahnen, welche Lasten uns die größte Wirtschaftskrise seit 1929 aufbürden wird und welche Herausforderungen künftig allein durch die Demographie auf uns zukommen.

Ich kann den politisch Verantwortlichen nur empfehlen, sich mit dieser Frage jetzt auseinanderzusetzen und nicht erst, wenn die Niedriglöhne noch weiter um sich gegriffen haben. Dass heute schon 1,325 Mio. Menschen von ihrem Einkommen nicht mehr leben können und deshalb Aufzahlungen zu Hartz IV beziehen, ist wirklich keine Kleinigkeit. 10,9 Mrd. € hat das nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im vergangenen Jahr gekostet und auch in Zeiten, in denen wir uns an gigantische Summen gewöhnt haben, sollte uns bei solch einer Zahl schon schwindlig werden, vor allem wenn man weiß, dass es in Zukunft noch weit problematischer wird, wenn der Niedriglohnpolitik nicht endlich etwas entgegengesetzt wird.

Ich weiß natürlich, dass für diese Zahlen nicht nur die Zeitarbeit verantwortlich ist, aber die Zeitarbeit sollte endlich heraus aus dem Niedriglohnsumpf und Sie als Arbeitgeber, die an Ihr eigenes Leistungsprofil hohe Ansprüche formulieren, sollten gemeinsam mit uns an der Spitze der Bewegung gegen diese Niedriglöhne stehen.

Die „guten“ Gründe für Zeitarbeit, das wissen Sie so gut wie ich, haben in der Praxis an Relevanz verloren, stattdessen boomt die Dauerleiharbeit. Leiharbeit verdrängt geregelte Beschäftigung. Unsere Anforderung an „gute“ Zeitarbeit besteht deshalb vor allem darin, Zeitarbeit teuer zu machen, so teuer, dass das Gefälle zwischen geregelter und ungeregelter Arbeit sich mindestens abflacht.

Wir werden also überall, wo wir unseren Einfluss geltend machen können, Branchenzuschläge mit den Entleihbetrieben aushandeln. Das klingt einigermaßen banal. Ist es aber nicht, denn wir müssen dafür mit einem Grundsatz der Tarifpolitik brechen: Wir führen Tarifauseinandersetzungen üblicherweise mit den bei uns organisierten Beschäftigten für Forderungen, die diese selbst betreffen. In unseren Tarifkommissionen entscheiden sie selbst, ob ihnen eine bestimmte Forderung das Risiko wert ist, in einen Arbeitskampf einzutreten.

In den Medien wird manchmal so getan, als würde in den Gewerkschaftszentralen gewürfelt, um die Forderung festzulegen oder einfach nur nach dem Prinzip gehandelt: Je höher, desto besser! Tatsächlich – und letztlich ist es ja auch bei Ihnen auf der Arbeitgeberseite nicht anders: Die Aufstellung von Forderungen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen sind komplizierte Prozesse, in denen man zwischen Akteuren, die zum Teil doch recht unterschiedliche Vorstellungen haben, vernünftige Kompromisse finden muss. Aber natürlich sind die, die daran beteiligt sind, jeweils unmittelbar und selbst betroffen. Sie nehmen Risiken in Kauf, weil sie sich davon einen unmittelbaren Nutzen versprechen können.

Wenn wir in den Entleihbetrieben mit Forderungen für die Leiharbeiter auftreten, haben wir selbstverständlich auch unmittelbar betroffene LeiharbeiterInnen in unseren Reihen, aber durchsetzungsfähig sind wir nur, wenn die Stammebelegschaften ihr Gewicht in die Waagschale werfen. Die sind aber nicht unmittelbar, sondern nur mittelbar betroffen, insofern ihre Arbeitsbedingungen unter Druck geraten, wenn sie zulassen, dass neben ihnen die KollegInnen in der Leiharbeit mit Dumpinglöhnen auskommen müssen.

Und letztlich heißt das natürlich auch, dass die Stammebelegschaften aus dem zur Verfügung stehenden Verteilungsvolumen, ein Stück für die Leiharbeiter abgeben müssen, das ihnen selbst dann entgeht.

Das ist eine Herausforderung, denen sich Gewerkschaften bisher nicht stellen mussten. Aber sie tun es, wie die mehr als 500 Besserstellungsvereinbarungen belegen, die wir bereits in der Vergangenheit

abgeschlossen haben. Das war harte Arbeit und es wird auch künftig harte Arbeit sein. Aber niemand sollte sich der Illusion hingeben, dass die IG Metall an dieser Aufgabe scheitern könnte.

Leiharbeit teuer zu machen, geht natürlich nicht nur über die Lohngestaltung. Ich frage mich z.B. seit längerem, warum wir eigentlich in der Arbeitslosenversicherung sehr unterschiedliche Risiken völlig gleich, also letztlich ungleich behandeln. Warum sind eigentlich für einen Beschäftigten, der vollen Kündigungsschutz genießt, die gleichen Beiträge zu entrichten wie für jemanden, der durchschnittlich alle 3 Monate seinen Job verliert und damit ganz andere Leistungsbedarfe hat als andere?

Solange Arbeitslosigkeit zu den zwar einschneidenden, aber doch vergleichsweise seltenen Risiken gehörte, kam es vielleicht nicht so sehr darauf an, risikogerechte Beitragsgestaltungen zu haben. Aber wenn wir inzwischen immer mehr Arbeitsverhältnisse haben, die notorisch in die Arbeitslosigkeit führen, ist m.E. Handlungsbedarf. Und schließlich geht vom Status quo ja ein Impuls aus, der von der geregelten Beschäftigung weg und in die möglichst unregelmäßige hineinführt. Ich glaube, die Sozialpolitiker sollten sich dieser Frage schnellstens annehmen.

An einem Punkt hat die Politik inzwischen ja wenigstens ein bisschen reagiert. Bei der konzern-eigenen Leiharbeit – Beispiel Schlecker! – gibt es inzwischen ja einige öffentliche Aufregung. Wir haben ja jetzt auch in unserem gemeinsamen Tarifvertrag diesbezüglich Einschränkungen vorgesehen. Dennoch sehe ich das mit gemischten Gefühlen. Schließlich geben wir damit auch ein Stück Handlungsmöglichkeit für die Kollegen in der Leiharbeit aus der Hand – jedenfalls da, wo wir gut organisiert sind.

Und weil die Konzernleihe in aller Regel zwar Leiharbeit, aber doch wenigstens sichere Leiharbeit ist, betrachten manche sie als das geringere Übel. Das ist natürlich nur vordergründig richtig, denn wenn es so bleibt wie bisher, sind die Arbeitgeber geradezu eingeladen, sich dieses Instruments zu bedienen. Und das kann nicht der Sinn der Sache sein.

Aber bei dieser Gelegenheit will ich auch nicht verschweigen, dass wir leider wissen, dass es inzwischen sogar noch weit miesere Arbeitsverhältniskonstruktionen gibt als die Leiharbeit. Und natürlich muss man dafür sorgen, dass wir bei allem, was wir tun, nicht dauernd irgendwelche neuen Umgehungsstrategien anreizen. Sonst geht es uns wie beim Kampf mit der Hydra: Für einen Kopf, den wir abschlagen, wachsen sieben neue nach. Hier muss der Staat Grenzen setzen, und er muss auch für die Einhaltung der Grenzen sorgen.

Wenn es um „gute“ Leiharbeit geht, beinhaltet das

3. natürlich auch vernünftige Arbeitsbedingungen. Ich erspare uns die Aufzählung von Beispielen für die Wirklichkeit, unter denen Leiharbeiter heute tätig sein müssen.

Das Grundübel ist, dass die Betroffenen immer darauf hoffen, evtl. doch noch die begehrte Festanstellung oder wenigstens einen befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Deshalb sind sie bereit, Dinge hinzunehmen, die man eigentlich nicht hinnehmen darf. Leiharbeiter ertragen Arbeitsbedingungen, die grob rechtswidrig sind, auch weil sie befürchten, bei aufmüpfigem Verhalten auf irgendwelche „schwarzen Listen“ zu geraten, und dann noch schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten.

Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter. Wir können den betroffenen Kollegen Rechtsschutz anbieten, soviel wir wollen. Wenn die Leiharbeiter befürchten müssen, dass es ihnen noch schlechter geht, wenn sie sich wehren, wird das nicht viel helfen.

Über die mangelnden Kontrollmöglichkeiten bei der BA ist schon viel geklagt worden. Aber es gibt ja noch andere staatliche Behörden, die z.B. den Arbeits- und Gesundheitsschutz überwachen sollen. Ich frage mich z.B., warum die Gewerbeaufsicht nicht öfter genau hinsieht, wenn es um Rechtsverstöße in diesen Feldern bei der Leiharbeit geht. Ich war als Sozialministerin selbst einmal für die Gewerbeaufsicht zuständig. Selbstverständlich sind unsere Beamten auch vertraulichen Hinweisen nachgegangen. Und das muss man auch, wenn man nicht die Botschaft verkünden will, dass die Aufsicht sowieso nicht nachprüft. Die Personalsituation im öffentlichen Dienst könnte das ja durchaus nahelegen. Aber meine Erfahrung ist, wenn man das richtig macht, spricht es sich ziemlich schnell herum. Deshalb kann ich die entsprechenden Behörden nur auffordern, immer wieder Stichproben in der

Leiharbeit zu machen.

In der Verbraucherschutzpolitik gilt das Prinzip, besonders gefährdete Bereiche öfter, aber unregelmäßig zu kontrollieren. Die Leiharbeit ist ein solch gefährdeter Bereich. Und dass hier Handlungsbedarf ist, sieht man schon an den eklatanten Steigerungen der Beiträge, die in der für Leiharbeit zuständigen Berufsgenossenschaft zu tragen sind.

„Gute“ Leiharbeit ist

4.

eine Arbeit, in der Interessen der Beschäftigten vernünftig vertreten werden können. Und das betrifft beide Bereiche – den Verleih- wie den Entleihbetrieb. Vernünftige Betriebsratsstrukturen sind nicht nur in der Zeitarbeitsfirma erforderlich. Aber die Einwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte dort können sich natürlich nur auf das Rechtsverhältnis zwischen Zeitarbeitsfirma und Leiharbeiter beziehen. Die Eingruppierungsfragen z.B. sind von dort aus gar nicht angemessen zu behandeln, da müssen die Betriebsräte im Entleihbetrieb ran. Und dafür sind die Voraussetzungen derzeit noch sehr unzureichend.

Auch hier richtet sich die Forderung an die Politik: Wir brauchen bessere Beteiligungsrechte in den Entleihfirmen und natürlich muss sich die Verantwortung der Betriebsräte dort auch in den Bemessungszahlen für die Betriebsratsgröße etc. niederschlagen. Es kann nicht sein, dass - wie bei BMW in Leipzig! – nur noch 1/3 regulär Beschäftigte im Einsatz sind, für die natürlich auch nur ein kleiner Betriebsrat gewählt werden kann, der aber letztlich nicht nur die dreifache Arbeit machen muss, denn auch hier ist – wie bei der Arbeitslosenversicherung! – der Aufwand natürlich viel akuter als bei Beschäftigten in einem gesicherten Arbeitsverhältnis mit langfristigem Kündigungsschutz.

Im Übrigen ist auch das ein Element im Baukasten „Leiharbeit teuer machen“. Natürlich ist die derzeitige Regelung, bei der man Kosten für die Interessenvertretung der Beschäftigten reduzieren kann, auch ein Anreiz für den Abbau der Stammebelegschaften, und dieser Anreiz muss weg.

Ich komme zu meiner

5.

und für heute letzten Anforderung an „gute“ Leiharbeit, aber sie ist mir besonders wichtig, weil ich mich seit Jahrzehnten mit Fragen der Beruflichen Bildung und der Fachkräftequalifizierung befasse. **Gute Zeitarbeit muss Ausbildung und Qualifizierungsmöglichkeiten gewährleisten.**

Gut qualifizierte Fachkräfte sind der entscheidende Rohstoff, auf den die deutsche Wirtschaft zurückgreifen kann. Wenn wir diesen „Rohstoff“ brach liegen lassen, wird der Wettbewerbsvorsprung der deutschen Unternehmen dahinschmelzen wie der Schnee in der Sonne.

Daß immer mehr Unternehmen ihre Stammebelegschaften reduzieren wollen und stattdessen auch für ihre Kernaufgaben auf Arbeitskräfte zurückgreifen wollen, zu denen sie keine rechtliche Bindung mehr aufnehmen, bedeutet natürlich auch, dass sie dafür keine Qualifizierungsverantwortung mehr übernehmen. Dies ist übrigens der wahre Grund für die rückläufigen betrieblichen Ausbildungszahlen, die wir seit den 90er Jahren in Deutschland beklagen. Bisher hatte niemand in der Politik wirklich den Mut, das Thema in Angriff zu nehmen. Deshalb muß einen nicht verwundern, dass all die Versuche, sogenannte Ausbildungshemmnisse abzubauen und mehr Betriebe für Ausbildung zu gewinnen, letztlich nicht erfolgreich waren. Das zentrale Ausbildungshemmnis – die Personalentwicklungstrategien mit den schrumpfenden Stammebelegschaften und der steigenden Zahl von Randbelegschaften – ist ja nicht angegangen worden.

Jeder kann sich ausrechnen – und die Fachkräfteprognosen, die z.B. vom ifo-Institut veröffentlicht wurden, tun das ja auch – dass die derzeitigen Entwicklungen unabweisbar in einen fatalen Fachkräftemangel hineinführen. Wir sehen gerade eben wieder, dass die Ausbildungsplatzangebote, die schon im vergangenen Jahr mit etwa 8% Rückgang allgemein drastisch eingebrochen sind, diesmal noch weiter zurückgehen werden, obwohl die Wirtschaftsverbände heftig signalisieren, es gehe in der Industrie wieder aufwärts. Selbst die früher so ausbildungsbewußte Maschinenbaubranche baut Ausbil-

dungsplätze ab. Fast ein Drittel der deutschen Maschinenbauer hat das vor, und das kann natürlich nur ins Auge gehen.

Wir wissen seit Jahrzehnten, dass die Unternehmen in einer Krise immer vergessen, dass Fachkraft mindestens 3 Jahre Lieferzeit hat. Solange sie selbst für ihren Fachkräftebedarf Verantwortung übernehmen mußten, haben sie wenigstens noch gewußt, dass Menschen, die sie in der Flaute nicht ausbilden, im Aufschwung und im Boom natürlich als Fachkraft nicht eingesetzt werden können.

Die neuen Personalstrategien, die auf wachsende Randbelegschaften setzen, verschliessen die Möglichkeit, rechtzeitig zu sehen, ob und wo es an Fachkraft fehlen könnte. Alle reizen auf den Stock, aber alle werden am Ende in die Röhre schauen, wenn man darauf zurückgreifen will. Und dann ist es zu spät, die nötigen Investitionen in die Humanressourcen auf den Weg zu bringen. Fachkräfte fallen auch in Zukunft nicht vom Himmel.

Leider können große Unternehmen – und die haben ja für viele andere immer Beispielcharakter! - darauf setzen, dass sie mit ihren Arbeitsbedingungen auch bei Fachkräftemangel noch Beschäftigte finden werden. Sie sehen fatalerweise für sich gar keinen Änderungsbedarf. Aber das bedeutet doch, die Situation für die kleineren Betriebe, die im übrigen ja noch einigermaßen ausbildungsbereit sind, in Zukunft katastrophal ausfallen wird.

Dennoch setzen absurderweise alle auf die Potentiale, die Sie in den Zeitarbeitsfirmen vorhalten sollen. Aber schon vor 1,2 Jahren konnte man lesen, was ein württembergischer Mittelständler einer Zeitung geklagt hat: „Jetzt findet man die Fachkräfte nicht mal mehr in der Zeitarbeit!“ Na, wie denn auch? Wenn nicht genügend ausgebildet wird, kann die Zeitarbeit auch nicht helfen.

Und die Zeitarbeit selbst hat ja wenig Handlungsmöglichkeiten. Ausgebildet werden soll im dualen Berufsbildungssystem im Prozeß der Arbeit – und der findet natürlich im Einsatzbetrieb statt. Also müssen die Entleihbetriebe diese Funktion übernehmen, aber die Verleihfirmen können natürlich auch nicht einfach ihre Hände in Unschuld waschen.

Das alles schreit jetzt längst nach einem Umlagesystem, in das alle, die Fachkräfte brauchen, einzahlen, und aus dem diejenigen, die die Fachkräfte tatsächlich qualifizieren, entlastet werden. Für Zeitarbeit sehe ich da überhaupt keine andere Lösung und deshalb kann ich nur wiederholen, was ich seit Jahren fordere: Wir brauchen eine Ausbildungsumlage, und wenn keine gesetzliche kommt, müssen wir wenigstens Branchenumlagen haben. Und wo wäre das so dringend wie in der Zeitarbeit.

Die Bauwirtschaft hat mit einer Branchenumlage seit 30 Jahren herausragend gute Erfahrungen gemacht. In Dänemark wird ein solches System von Arbeitgebern und Gewerkschaften landesweit gemeinsam getragen und vom Staat unterstützt! – seit etwa 20 Jahren praktiziert und Staaten wie Frankreich haben solche Umlagefonds wenigstens für den Bereich der Weiterbildung.

Denn es geht ja nicht nur um die Erstausbildung. In unserem Nachbarland Österreich gibt es einen solchen Weiterbildungsfond für die dort so genannte Arbeitskräfteüberlassung immerhin seit 2007. Mindestens das müßte hier in Deutschland auch möglich sein.

Aber wir können es nicht bei Weiterbildung belassen, denn die Handlungserfordernisse in der Weiterbildung werden uns überrollen, wenn die Erstausbildung ausfällt. Deshalb begrüße ich ausdrücklich, dass unsere Tarifeinigung vom 30. April eine Passage enthält, wonach spätestens bis Ende 2011 tarifvertraglich verankerte Förderung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden sollen, um – wie es heißt – „tragfähige und innovative neue Ansätze“ zu finden.

Ich kann den iGZ nur ermuntern, hier nicht in Klein-Klein zu gehen, sondern wirklich nach innovativen Ansätzen zu forschen. Bitte sprechen Sie mit dänischen Arbeitgebern, mit der Bauwirtschaft usw. über deren Erfahrung mit einer Umlage, statt meinen Vorschlag als „sozialistische Altlast“ ad acta zu legen.

An diesem Punkt könnte die iGZ den Beweis antreten, dass sie bereit ist, für gute, für faire Zeitarbeit zu sorgen und nicht nur schöne Plakate darüber zu hängen. Sie dürfen sich bewusst sein, dass die Gewerkschaften in Deutschland sehr wohl unterscheiden zwischen Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten ordentliche Arbeitsplätze anbieten wollen, und denen, die nur das schnelle Geld im Blick haben.

Wir wollen die Spreu vom Weizen getrennt sehen. Wenn wir uns darin einig sind, können wir gemeinsam viel tun, damit der Begriff der „guten“ Zeitarbeit nicht mehr als Widerspruch in sich verstanden wird.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Regina Görner