

Leiharbeit – Lohndumping per Gesetz

SCHLECKER hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen, um sie in neuen Filialen als Leiharbeitskräfte zum halben Lohn wieder einzustellen. Das Vorgehen von SCHLECKER ist jedoch kein Einzelfall oder Missbrauch, wie uns Arbeitsministerin von der Leyen glauben machen will, um die Leiharbeit insgesamt vor Kritik zu bewahren. SCHLECKER ist nur die Spitze des Eisbergs. Viele Betriebe setzen Leiharbeit ein, um die Löhne zu drücken. In den allermeisten Fällen völlig legal!

Leiharbeit gibt es grob unterteilt in zwei Formen: als konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung und als gewerbliche Leiharbeitsfirmen, die am Markt tätig sind. Bei konzerninterner Leiharbeit wird beispielsweise ein Tochterunternehmen gegründet, das lediglich innerhalb eines Konzerns Arbeitskräfte verleiht. So sparen sich die Unternehmen des Konzerns die Entleihgebühren, die für externe Leiharbeitsfirmen anfallen würden. Eine am Markt tätige gewerbliche Leiharbeitsfirma hat einzelne oder mehrere Kunden, um durch die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Profit zu erzielen.

Dumpinglöhne in der Leiharbeit

Leiharbeit ist heute ein zentraler Hebel für Lohndumping. Zwar enthält das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz formal den Grundsatz, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter genauso zu behandeln und zu entlohnen wie Festangestellte. Dieses Prinzip wird aber ausgehebelt, wenn Leiharbeitsfirmen einen eigenen Tarifvertrag abschließen.

Dieser Aufforderung, Lohndumping zu tarifieren, sind etliche Leiharbeitsfirmen gefolgt. Nicht selten haben sie mit so genannten christlichen Gewerkschaften Gefälligkeitstarifverträge abgeschlossen. Die hierin vereinbarten Löhne sind extrem niedrig; sie liegen in der untersten Tarifgruppe Ost bei rund sechs Euro pro Stunde. Unter dem Druck reagierte der DGB mit einem eigenen Tarifvertrage für die Zeitarbeit. Das Ergebnis: Die Leiharbeiter bekommen durchschnittlich 30 Prozent weniger Lohn als Festangestellte. Im Einzelfall liegen die Unterschiede gar bei bis zu 50 Prozent. Jeder achte Beschäftigte in der Leiharbeitsbranche muss seinen Lohn durch Hartz IV aufstocken lassen.

Ein Beispiel aus der Praxis^[1]: Die Oldenburger Nordwest-Zeitung beschäftigt 370 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 60 Leiharbeiter. Ein Leih-Redakteur bekommt im besten Fall 440 und im schlechtesten Fall knapp 2000 Euro brutto weniger als ein festangestellter Redakteur - für die gleiche Arbeit!

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können zudem ohne zeitliche Begrenzung eingesetzt werden und unterliegen im Entleihbetrieb nicht dem Kündigungsschutz. So ist es kein Wunder, dass Unternehmen gezielt regulär Beschäftigte durch Leiharbeitskräfte ersetzen. So waren zum Beispiel bei BMW in Leipzig zu Spitzenzeiten rund 30 Prozent der Beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Bei den Siemens Schaltwerken in Berlin waren es 600 von insgesamt 2.200 Beschäftigten.

Leiharbeit drangsaliert nicht nur die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter: sie werden schlechter bezahlt, haben weniger Rechte als Festangestellte und leben immer mit einer unsicheren Beschäftigungsperspektive. Der Einsatz von Leiharbeit wirkt auch auf die (noch) Stammbeslegschaft disziplinierend, wodurch auch der Druck auf ihre Löhne und Arbeitsbedingungen zunimmt. So werden die Beslegschaften gespalten und geschwächt.

Rot-Grün hat dem Lohndumping Tür und Tor geöffnet

Das alles ist nicht vom Himmel gefallen. Die damalige rot-grüne Bundesregierung hat mit dem Hartz I-Gesetz zum 1. Januar 2003 nahezu alle Schutzvorschriften aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gestrichen. Bis dahin war es beispielsweise verboten, Beschäftigte von Leiharbeitsfirmen nur für die Dauer ihres Einsatzes im Kundenunternehmen anzustellen („Synchronisationsverbot“). Dieses Verbot hob Rot-Grün auf. Seit Hartz I ist auch die Verleihdauer nicht mehr beschränkt. Unternehmen können Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nun dauerhaft ohne jede zeitliche Begrenzung einsetzen. Die folgenschwerste Änderung war allerdings, dass der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durch eine weit reichende Öffnungsklausel ausgehebelt wurde. Über spezielle Dumpingtarifverträge für Leiharbeiter kann vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden.

Diese Deregulierungen bescherten der Leiharbeitsbranche einen enormen Boom. Innerhalb von fünf Jahren erhöhte sich die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von 280.000 auf knapp 800.000 im Sommer 2008. In der Krise wurden diese dann als erste entlassen. Momentan steigt die Zahl wieder. Besonders beliebt ist Leiharbeit in großen Betrieben. 35 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten nutzen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter als billige und sehr flexible Arbeitskräfte. Vor allem, wenn die regulären tariflichen Löhne hoch sind, sollen mit Leiharbeit dauerhaft die Arbeitskosten gesenkt werden. Nur noch in wenigen Fällen erfüllt Leiharbeit ihre ursprüngliche Funktion: die Deckung kurzfristiger Personalengpässe.

Wenn SPD und Grüne heute behaupten, die Entwicklungen in der Leiharbeit seien so nicht gewollt gewesen, ist das Heuchelei. Sehr bewusst haben sie damals das Ziel verfolgt, Leiharbeit zu erleichtern und auszuweiten. Die Gewerkschaften haben deutlich ihre Sorge um die Folgen der Ausnahmeregelungen beim Gleichbehandlungsgrundsatz zum Ausdruck gebracht. Denn es war absehbar: Leiharbeit verdrängt reguläre Beschäftigung, da sie billiger organisiert werden kann. Sie drückt damit insgesamt das Lohngefüge nach unten.

DIE LINKE fordert: Schluss mit Lohndumping in der Leiharbeit!

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss ohne Ausnahme gelten. Wir wollen Leiharbeit strikt begrenzen und wieder auf die ursprüngliche Funktion zurückführen, Personalausfälle zu überbrücken und Auftragsspitzen abzufedern:

- Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind sämtliche Ausnahmeregelungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu streichen. Es darf nicht länger legal sein, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden. Dann haben die Unternehmen nicht mehr die Möglichkeit, durch Leiharbeit die Löhne zu drücken.
- Darüber hinaus wollen wir zwingend eine Flexibilitätsprämie für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter einführen. Statt schlechter bezahlt zu werden, sollte ihre hohe Flexibilität zusätzlich vergütet werden.
- Die Überlassungshöchstdauer wird wieder auf drei Monate begrenzt. Dadurch wird verhindert, dass Stammbeschaftungen dauerhaft durch Leiharbeitskräfte ersetzt werden können.
- Im Betriebsverfassungsgesetz ist ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte im Entleihbetrieb über den Einsatz von Leiharbeiterinnen und

Leiharbeitern festzuschreiben. Leiharbeit darf kein mitbestimmungsfreier Bereich sein.

Nur wenn der Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Einschränkung gilt, kann Lohndumping verhindert werden. Es reicht nicht aus, ihn lediglich für konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung vorzuschreiben, wie es ein Vertreter der CDU vorgeschlagen hat. Dann suchen sich die Unternehmen eben eine gewerbliche Leiharbeitsfirma, die frei am Markt tätig ist. Hier darf ja dann weiterhin vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden. Es reicht auch nicht aus, diesen Grundsatz erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit zur Wirkung kommen zu lassen, wie es die SPD vorschlägt. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind keine Beschäftigten zweiter Klasse. Sie leisten von Anfang an die gleiche Arbeit wie Festangestellte.

[1] Quelle: ver.di, August-September 2009