

Leiharbeit – ein Zukunftsmodell?

Vor einiger Zeit traf ich einen Gewerkschafter aus Ecuador. Er sagte mir, die meisten Unternehmen hätten nur noch ein paar leitende Angestellte und im Übrigen ausschließlich Leiharbeitnehmer. Die würden sich nicht organisieren lassen, weil sie mal da mal dort eingesetzt würden. Als ich dort war, bekam ich die Bestätigung. Mein Hotel in der Hauptstadt Quito war ein gutes Beispiel: Einen eigenen Direktor hatten sie, einen Koch und einen kaufmännischen Leiter – alles andere machten Leiharbeitnehmer, von der Reinigung bis zum Empfangsservice und zum Ausschreiben von Rechnungen.

In Deutschland sind Leiharbeitsnehmer immer noch eine verhältnismäßig kleine Gruppe. Aber ihre Zahl steigt rapide. Im Jahre 2000 waren es noch 340 000, heute machen sie fast das Doppelte aus. Der „Beschäftigungsaufbau“, auf den viele Politiker und Arbeitsmarktexperten so stolz sind, vollzieht sich insbesondere in diesem Sektor. Das heißt zugleich: Menschen, die im Schnitt 40 % weniger als die Stammkräfte verdienen, werden immer zahlreicher. Das „Lohndumping“ ist kein Problem von Ausländern mehr. Rechtlich gibt es keine quantitativen Grenzen; das AÜG verbietet nicht, Verhältnisse wie in Ecuador zu schaffen. Nur bei Tätigkeiten, wo es auf eine besondere Qualifikation und auf viel „Einfühlungsvermögen“ in betriebliche Verhältnisse ankommt, sprechen zwingende betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte gegen eine solche Lösung.

Was ist zu tun? An sich gibt es den sog. Equal-Pay-Grundsatz, also gleiche Bezahlung wie bei den Stammkräften, doch er tritt hinter schlechteren Tarifverträgen zurück. Die durchschnittlich 40 % „Rabatt“ sind tariflich festgeschrieben – leider auch durch die DGB-Gewerkschaften. Hier sollte man so schnell als möglich raus. Natürlich gäbe es weiter die noch schlechteren „Christen-Tarife“, aber gewichtige Stimmen in der Literatur bestreiten, dass es sich wirklich um Tarifverträge handelt. Ein Unternehmer, der sich auf sie verlässt, könnte eine böse Überraschung erleben: Sagen die Arbeitsgerichte, dass die Abmachungen das Papier nicht wert sind, auf dem sie geschrieben stehen, muss er nachträglich das volle Entgelt bezahlen. Außerdem bittet ihn die Sozialversicherung zur Kasse – er muss in einem solchen Fall auch die Arbeitnehmerbeiträge nachzahlen.

Aus Gründen, die ich nicht kenne, lehnt die „herrschende Meinung“ in den DGB-Gewerkschaften ein solches Vorgehen ab. Dennoch kann man bei den Einsatzbetrieben ansetzen, wo die Gewerkschaften stärker sind. Durch Tarifvertrag könnte man die Leiharbeit auf eine bestimmte Quote (z. B. 5 %) beschränken. Auch die Einsatzzeit des einzelnen Leiharbeitnehmers lässt sich regeln. Und bestimmte Arten von Arbeitsplätzen könnte man generell ausnehmen.

Übrigens: In Ecuador ist gerade eine verfassunggebende Versammlung zusammengetreten, deren Mehrheit sich am Gedanken eines „solidarischen Wirtschaftens“ orientiert. Als erstes soll dabei die Leiharbeit abgeschafft werden.

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 1/2008 S. 3