

IGR
MRZ
MEROR



Elbe-Neiße
Łaba-Nysa
Labe-Nisa

Solidarność



Zeitarbeit in Deutschland, Tschechien und Polen

Impressum:
Herausgeber

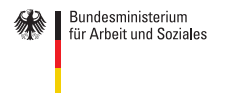
DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
E-Mail: anna.bernstorf@dgb.de
www.dgb-sachsen.de

Redaktion:
Übersetzung:
Photos:
Druck:

Anna Bernstorf, Marcus Laqua
Robert Slováček, Ingrid Dlouhá, Michal Scheuer
Matthias Klemm
4 PEOPLE, Leipzig

© Dresden 2007

Gefördert durch:



Konsultationsbesuche in Warschau und Prag

Die Konsultationsgespräche dienen dazu, die zentralen Institutionen für regionale und grenzüberschreitende Probleme zu sensibilisieren und aktuelle Herausforderungen wie die grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten und Unternehmen zu beraten. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern handelt es sich um Führungskräfte und Multiplikatoren der Sozialpartnerorganisationen.

Broschüre Sozialer Dialog mit Wörterbuch

Informationen über europäische und regionale Mitbestimmungsmöglichkeiten, Ansprechpartner und Wörterbuch bzw. Glossar für Arbeitnehmerorganisationen.

Projekträger und Partner

DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel.: +49 (0) 351 86 33 144
anna.bernstorf@dgb.de
www.dgb-sachsen.de

ČMKOS
bauerova.jaroslava@cmkos.cz
www.cmkos.cz

OSTOK
paleckova.miroslava@cmkos.cz
www.ostok.cz

OSPO
burianova@ospo.cz
www.ospo.cz

NSZZ „Solidarność“ Region Jeleniogórski
soljq@solidarnosc.org.pl
www.solidarnosc.org.pl

IG Metall Verwaltungsstelle Bautzen
stephan.hennig@igmetall.de
www.bautzen.igmetall.de

ver.di
annelie.schneider@verdi.de
<http://chemnitz-erzgebirge.verdi.de/>

Sozialer Grenzraumdialog

Sozialer Dialog – Mitbestimmung in Europa

Die Gewerkschaften in Deutschland, Tschechien und Polen arbeiten bereits seit vielen Jahren partnerschaftlich zusammen. Um diese Zusammenarbeit weiter auszubauen und den Sozialen Dialog im Grenzraum zu stärken, werden folgende vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Aktivitäten durchgeführt.

Einzelhandel

Der Einzelhandelssektor ist durch starke Änderungsprozesse, insbesondere einen starken Verdrängungswettbewerb durch große international ausgerichtete Ketten, gekennzeichnet. Damit haben Probleme wie fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten und prekäre Beschäftigung zugenommen. In zwei Expertenworkshops werden folgende Inhalte behandelt: aktuelle Entwicklungen im Einzelhandel, Mitbestimmungsformen, betriebliche Umsetzung der Ergebnisse des europäischen Sozialen Dialogs und von ILO-Richtlinien, Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen.

Textilindustrie

Im Dreiländereck Sachsen-Nordböhmen-Niederschlesien bemühen sich die Partnergewerkschaften um die Gestaltung einer Eurotextilregion. In zwei Expertenworkshops werden folgende Themen behandelt: Mitbestimmungsformen und -möglichkeiten in KMU der Textilindustrie, Erfahrungen bei der Entwicklung und Umsetzung betrieblicher Vereinbarungen, Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften bei der Interessenvertretung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen und Aufbau eines grenzüberschreitenden Betriebsrätennetzwerkes im Grenzraum zur Beratungs- und Qualifizierung der betrieblichen Interessenvertreter.

Leiharbeit und prekäre Beschäftigung

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern hat in den vergangenen Jahren in Deutschland, Tschechien und Polen stark zugenommen. Durch die damit verbundene Gefahr der „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ in den Betrieben stehen die Gewerkschaften vor der Herausforderung, neue Handlungsansätze zur Vertretung und Beratung der Zeitarbeitnehmer zu entwickeln und umzusetzen. Im Rahmen eines Expertenforums werden das Ausmaß von Zeitarbeit, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie gewerkschaftliche Handlungsansätze und Perspektiven in den drei Ländern diskutiert.

Gegenstand	Tschechische Republik	Republik Polen	Deutschland
<p>Auflagen für Personaldienstleister</p> <p>Pflichtelemente im Überlassungsvertrag</p>	<p>Keine Gebühren vom Leiharbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beginn und Dauer der Überlassung, • Gehalt und Arbeitsbedingungen vergleichbarer Regelarbeitnehmer im Entleihbetrieb 	<p>keine Regelungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art der Arbeit, • erforderliche berufliche Qualifikation und Fähigkeiten, • Überlassungsdauer, • Ort und Zeit der Leistungserbringung (Leiharbeitnehmer muss über Vertragsinhalt informiert werden) 	<p>keine Regelungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • vorgesehene Tätigkeit, • erforderliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers, • Arbeitsbedingungen (einschließlich Entgelt) vergleichbare Regelarbeitnehmer
<p>Arbeitsentgelt</p>	<p>Muss dem eines vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleihbetrieb entsprechen</p>	<p>Muss dem eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleihbetrieb entsprechen</p>	<p>Muss dem eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleihbetrieb entsprechen kann aber durch Tarifvertrag unterschritten werden</p>
<p>Tarifverträge</p>	<p>keine</p>	<p>keine</p>	<p>BZA/DGB, IGZ/DGB CGZP/AMP</p>
<p>Weiterführende Informationen der Gewerkschaften im Internet</p>	<p>www.oskovo.cz www.cmkos.cz</p>	<p>http://www.solidarnosc.org.pl</p>	<p>www.dgb.de/themen/tarifpolitik/zeitarbeit/ www.igmetall-zoom.de www.igmetall-bbs.de www.verdi.de</p>

Gegenstand	Tschechische Republik	Republik Polen	Deutschland
Regelungen für die Arbeitnehmerüberlassung:	Tschechisches Arbeitsgesetzbuch ⁵ (insbesondere §§ 308, 309 „Agenturbeschäftigung“, § 16 Gleichbehandlung, § 39 Arbeitsverträge auf Zeit, §§ 103 ff. Pflichten des Arbeitgebers, § 110 gleicher Lohn für gleiche Arbeit, §§ 320 ff. Beteiligungsrechte der Gewerkschaften	Gesetz über Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern Polnisches Arbeitsgesetzbuch ⁶	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
Verbot der Arbeitnehmerüberlassung:	<ul style="list-style-type: none"> • als Ersatz für Streikende, • bei gefährlichen Tätigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Als Ersatz für Streikende, • bei gefährlichen Tätigkeiten, • um eine Stelle zu besetzen, deren voriger Inhaber aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen gekündigt wurde, • bis zu sechs Monate nach einer Massenentlassung 	im Bauhauptgewerbe
Arbeitnehmerüberlassung nur gestattet:	keine Beschränkung	<ul style="list-style-type: none"> • als Ersatz abwesender Angestellter, • für saisonale oder periodisch anfallende Tätigkeiten, • bei temporärem außergewöhnlichen Mehrbedarf an Arbeitnehmern 	Keine Beschränkung

⁵ Tschech. Arbeitsgesetzbuch, deutsche Übersetzung in Breidenbach, Handbuch Wirtschaft und Recht in Osteuropa (Loseblattausg.)

⁶ deutsche Übersetzung in Breidenbach, Handbuch Wirtschaft und Recht in Osteuropa (Loseblattausg.)

Gegenstand	Tschechische Republik	Republik Polen	Deutschland
Erlaubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung:	Erlaubnis zwingend erforderlich, muss nach drei Jahren erneuert werden	Erlaubnis zwingend erforderlich, muss jährlich erneuert werden	Erlaubnis zwingend erforderlich, Erlaubnis auf ein Jahr befristet
Voraussetzungen für die Erlaubniserteilung:	<ul style="list-style-type: none"> Gebühr in Höhe von 1.000 CZK (Verleih tschechischer Arbeitnehmer/Innen) bis 10.000 CZK (grenzüberschreitend und/oder ausländische Arbeitnehmer/Innen) Mindestalter 23 Jahre Universitätsabschluss und 2 Jahre Berufserfahrung oder Schulabschluss und 5 Jahre Berufserfahrung Keine weiteren Geschäftsfelder 	Gebühr in Höhe von 100 Zloty	<ul style="list-style-type: none"> Kosten nach Verwaltungskostengesetz (maximal 2.500 €) Versagung der Erlaubnis bei mangelnder Zuverlässigkeit (Verstoß gegen Vorschriften hinsichtlich Sozialversicherung, Lohnsteuer, Arbeitsschutz, Ausländerbeschäftigung etc.) Ungentugende Betriebsorganisation
Erlaubniserteilende Behörde:	Ministerium für Arbeit und Soziales der Tschechischen Republik	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit der Republik Polen, Abteilung für den Arbeitsmarkt	"aufsichtsführenden Behörde" i.d.R. Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitsrechtliche Stellung Arbeitnehmer/In	Angestellter des Verleihers	Angestellter des Verleihers	Angestellter des Verleihers
Sozialversicherungsrechtliche Stellung Arbeitnehmer/In:	wie Regelarbeitnehmer	wie Regelarbeitnehmer	wie Regelarbeitnehmer
Maximale Überlassungsdauer:	12 Monate (Verlängerung mit Einverständnis des Leiharbeitnehmers oder bei Überlassung als Ersatz für Mitarbeiter/Innen in Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub möglich)	12 Monate bei Vertretung Abwesender bis zu 36 Monaten (einschließlich Verlängerungen)	Keine Beschränkung

Übersicht: Zeitarbeit in Deutschland, Polen und Tschechien

Zusammengestellt von Marcus Laqua

Gegenstand	Tschechische Republik	Republik Polen	Deutschland
Gesetzliche Regelungen seit:	2004	2003	1972
Anzahl der Leiharbeiter/Innen	Keine offizielle Statistik Schätzung der ČMKOS für 2005: 150.000 Leiharbeiter/Innen, davon ca. 25.000 in der Metallindustrie ²	250.000 (2006)	560.000 (2006) Anstieg auf 1 Mio bis 2010 erwartet
Frauenanteil:	Keine offizielle Statistik	Keine offizielle Statistik	Keine offizielle Statistik
Anzahl der Zeitarbeitsunternehmen:	1.789	1.539	7.000 (Schätzung)
Umsatz der Zeitarbeitsbranche:	Keine offizielle Statistik Schätzung 115 Mio EUR ³	Keine offizielle Statistik Schätzung 260 Mio EUR ⁴	3,2 Mrd EUR allein für die 5 größten Zeitarbeitsunternehmen (2006)
Einsatzgebiete der Arbeitnehmer/Innen:	Keine offizielle Statistik; überwiegend einfache Hilfstätigkeit und ungelernete Arbeit in Industrie und Dienstleistungssektor z.B: Supermarkt-Verkäufer, Callcenter-Agents	Keine offizielle Statistik einfache Hilfstätigkeit und ungelernete Arbeit in Industrie und Dienstleistungssektor z.B: Verkäufer, Callcenter-Agents, Bürokräfte, Maschinenbediener Trend zu Höherqualifizierten	alle Branchen und alle Qualifikationen (außer Bauhauptgewerbe, weil hier nach AUG verboten)

¹ Offizielle Statistiken der Zeitarbeit für das Jahr 2005 verfügbar ab dem ersten Quartal 2007

² Angaben von OS KOVO

³ 2005; InterConnection Consulting

⁴ 2005; InterConnection Consulting

- „Das schön klingende Schutzkonzept des AÜG hat sich in der Praxis als untauglich erwiesen. Der Auffanggrundsatz der Lohngleichheit ist inzwischen nahezu ausgeschaltet ohne dass dafür angemessene und sozial befriedigende Tarifverträge entstanden wären.“ (so der ehemalige Präsident des Bundesarbeitsgerichtes Prof. Dr. Thomas Dieterich in einem Gutachten zur Erstreckung des Entsendegesetzes auf die Zeitarbeitsbranche)

Politische Ebene

- Zeitarbeit muss wieder auf seine ursprüngliche Funktion als zeitlich begrenzte zusätzliche Beschäftigungsform zurückgeführt werden.
- Wiedereinführung der Befristung der Überlassungsdauer
- d.h. 12 Monate Höchstüberlassungsdauer
- nach 6 Monaten Beschäftigung beim gleichen Entleiher gelten die Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb (equal-pay bzw. equal treatment)
- Verhinderung von unechter Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung

Ansatzpunkte

Betrieblich:

Dreiecksverhältnis: Arbeitnehmer hat Arbeitsverhältnis mit Zeitarbeitsfirma und wird im Zuge der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) an ein anderes Unternehmen/Betrieb überlassen

Arbeitsleistung wird beim Entleiher erbracht - Arbeitnehmer wird in den Entleihbetrieb eingegliedert und auch dessen Arbeitsorganisation unterworfen (Weisungsrecht)

Entlohnung und allgemeine Arbeitsbedingungen werden aber durch den Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen bestimmt. Gespaltene BR-Zuständigkeit für LeiharbeiterInnen: teils Verleihbetrieb, teils Entleihbetrieb

Betriebsräte müssen auf zwei Ebenen agieren:

- Schutz der Stammbeschaften - Schutz der LeiharbeiterInnen - keine Ausgrenzungspolitik
- Betriebsräte in den Entleihbetrieben müssen LeiharbeiterInnen ansprechen, Beratungsangebot aufbauen
- Gründung von Patenschaften zwischen Betriebsräten der Entleih- und Verleihunternehmen
- Gezielte Organisation von LeiharbeiterInnen in Entleihbetrieben
- Organisationsübergreifendes Gemeinschaftsprojekte der DGB-Gewerkschaften nach dem Vorbild der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften

Gewerkschaftlich /Tarifpolitisch:

- Tarifliche Mindestlöhne in der Branche nach Entsendegesetz zur Begrenzung von Tarifierbietungskonkurrenz und unfairem Wettbewerb im Inland und in Europa
- Verbesserung der Tarifregelungen zur Verringerung der Entgeltabstände zu den Arbeitsbedingungen in den Entleihfirmen durch Branchenzuschläge und Weiterentwicklung der Tarifregelungen in der Zeitarbeitsbranche selbst

Aktuelle Tendenzen der Leiharbeitsentwicklung

Zeitarbeit/Leiharbeit wird zunehmend eingesetzt um:

- Stammbesellschaften durch hohe Anteile von Leiharbeit dauerhaft zu ersetzen
- Tariffucht und Tarifdumping zu betreiben, d.h. Tarifstandards in der Branche/im Betrieb zu umgehen
- Lohnkosten zu senken und sich Kostenvorteile gegenüber Mitbewerbern zu verschaffen
- Tarifstandards in der Branche zu drücken
- Kündigungsschutzregelungen zu umgehen und Beschäftigungsrisiken auf die ZeitarbeitnehmerInnen zu überwälzen
- Neueinstellungen zu vermeiden.

Zentrale Herausforderungen für Gewerkschaften

1. Schutz der LeiharbeitnehmerInnen vor übermäßiger Ausbeutung. Auch LeiharbeitnehmerInnen müssen ein Recht auf existenzsichernde Einkommen und auf vergleichbare Arbeitsbedingungen wie andere ArbeitnehmerInnen erhalten.
2. Schutz der Stammbesellschaften vor Tarifdumping und Tarifunterbietungskonkurrenz und vor der Ersetzung durch LeiharbeitnehmerInnen.

Realität

LeiharbeitnehmerInnen sind in den Betrieben überwiegend ArbeitnehmerInnen 2. Klasse:

- niedrigere Einkommen trotz gleicher Arbeit
- weniger Urlaub
- geringeres Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld
- unsichereres Arbeitsverhältnis als Stammbeschäftigte
- kaum Betriebsräte in Zeitarbeitsunternehmen
- Betriebsräte in Entleihbetriebe kümmern sich kaum um LeiharbeitnehmerInnen

Jörg Wiedemuth ver.di Bundesvorstand

Gewerkschaftliche und betriebliche Herausforderungen

4 Thesen:

1. Das Profil, die Funktion und der Umfang des Einsatzes der Zeitarbeit/Leiharbeit haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert.
2. Die Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen hat zur Verschlechterung der Bedingungen für LeiharbeiterInnen beigetragen.
3. Trotz erheblicher tarifpolitischer Anstrengungen der DGB-Gewerkschaften ist es nicht gelungen, einen Ausgleich für den Fortfall der gesetzlichen Schutzbestimmungen zu schaffen.
4. Gewerkschaften und Betriebsräte bleiben aber aufgefordert, ihre Möglichkeiten zu nutzen, die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter zu schützen und zu verbessern.



Traditionelle Zeitarbeit/Leiharbeit:

Einsatz von Zeitarbeit um

- befristet Auftragsspitzen abzudecken z.B. zur Vermeidung von Mehrarbeit
- befristet Personalausfall zu kompensieren z.B. bei Krankheit, anderen Freistellungen
- vorübergehenden Personalbedarf, der nicht dauerhaft bzw. zeitlich kalkulierbar ist, aufzufangen
- einen Flexibilitätspuffer, der nicht durch andere personelle Maßnahmen flexiblen Personaleinsatzes herzustellen ist, aufzubauen.

Seit einiger Zeit geben die von der Regierung von PiS auf Antrag der Solidarność erlassenen neuen Gesetze, insbesondere das Gesetz über die Staatliche Arbeitsinspektion oder das Gesetz über die Haftung der Arbeitgeber bei Verletzung der Arbeitnehmerrechte, Hoffnung auf die Veränderung der Situation und die Umkehr der bisher geltenden, für Arbeitnehmer und Gewerkschafter negativen Tendenzen. Selbstverständlich gehen diese Veränderungen unserer Ansicht nach zu langsam.

Die Betriebsgewerkschaftsorganisationen und die ganze Gewerkschaft strebt ebenfalls eine deutliche Einschränkung der Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer an. Besonders in Betrieben bemühen wir uns, dass unsere Mitglieder unbefristet beschäftigt werden. Starke Betriebsorganisationen gelingt es, in Haustarifverträge Bestimmungen einzuführen, die Konsultationen im Falle der Absicht des Arbeitgebers garantieren, ein befristet beschäftigtes Gewerkschaftsmitglied zu kündigen.

Die Fragen der Zeitarbeit sind selbstverständlich nicht die einzigen Aufgaben und Herausforderungen, die der Solidarność in Betrieben bevorstehen. Eine besonders wichtige Angelegenheit, für die Solidarność derzeit kämpft, ist das Thema der Erhöhung des Mindestlohns, eine weitere Angelegenheit sind die Überbrückungspensionen und natürlich eine sehr wichtige Sache ist die Erhöhung des Organisationsgrades, woran wir seit langem sehr stark arbeiten, aber dies sind schon Themen, deren Darstellung einiger weiterer Konferenzen bedürfte.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Besonders oft stoßen wir auf Zeitarbeitnehmer in Supermärkten als Kassenmitarbeiter oder als Arbeitskräfte, die Waren in die Regale auslegen. Hauptsächlich negative Aspekte der Beschäftigung bei Zeitarbeitsagenturen betreffen die Reduzierung zustehender Entgelte, das Fehlen jeglicher Sozialleistungen, das Fehlen der Urlaubsansprüche, usw.

Die Zeitarbeitsagenturen haben auch ihre Vorteile, besonders für Studenten oder auch für Personen, die neben ihrer normalen Arbeit nach einem Nebenjob suchen. Diese Gruppen haben die Möglichkeit, die für sie passenden Termine und Arbeitszeiten zu bestimmen, die mit ihrer Hauptbeschäftigung nicht kollidieren.

Leider nutzten die Agenturen in der Zeit großer Probleme auf dem Arbeitsmarkt die Gelegenheit und die Menschen aus, die Probleme mit dem Finden irgendeiner Beschäftigung hatten. Die in Polen geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und die Vorschriften des Gesetzes über Gewerkschaften gelten im geringen Maße für Arbeitnehmer dieser Institutionen, zumal diese aufgrund zivilrechtlicher Verträge beschäftigt werden. Ein weiterer erheblicher Nachteil ist die Tatsache, dass diese Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ausrufung einer Protestaktion als Streikbrecher eingesetzt werden. Einen solchen Fall hatten wir neulich in Polen während des italienischen Streiks der Arbeitnehmer des Einzelhandels. Die streikenden Arbeitnehmer der Handelseinrichtungen wurden ersetzt von Personen, die durch die Zeitarbeitsagenturen geschickt wurden.

Fazit

Betriebsgewerkschaften, ähnlich wie andere Strukturen der Solidarność, schätzen sämtliche oben erwähnte Formen der Zeitarbeit oder Selbstständigkeit der Arbeitnehmer wegen der vorstehend aufgeführten Argumente negativ ein.

Unsere Hauptaufgabe ist es, solche Vorschriften zu erzwingen, damit die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer und die Zeitarbeitnehmer dieselben Rechte und natürlich die Möglichkeit haben, diese Rechte vom Arbeitgeber eindeutig einzufordern.

Leider wurde in den vergangenen Jahren, während der Regierungszeit der Liberalen oder auch der Sozialdemokraten, das Arbeitsrecht oder auch das die Gewerkschaften betreffende Recht in ganz umgekehrte Richtung geändert - Arbeitnehmer, insbesondere Zeitarbeitnehmer waren gewöhnliche, unerhebliche Arbeitswerkzeuge und keine Arbeitssubjekte, und die im Gesetz verankerten Rechte der Gewerkschaften, oder der Schutz der Gewerkschafter wurden auf eine uneindeutige oder gewerkschaftsfeindliche Weise geändert.

Der Arbeitnehmer, der bei der Firma weiter arbeiten wollte, bei der er bisher beschäftigt war, musste seine eigene Ich-AG gründen und stellte sich dann als Unternehmer an dieselbe Maschine, in denselben Arbeitszeiten führte er dieselben Aufgaben aus, die er als fest angestellter Arbeitnehmer ausübte.

Allerdings verlor er zum Zeitpunkt der Existenzgründung den Urlaubs- und Sozialfondsanspruch sowie sämtliche Zulagen. Auf sie bezogen sich keine Bestimmungen betreffend Arbeitsbedingungen oder Pausen. Für diese Arbeitnehmer galten keine Vorschriften bezüglich der Rechte eines Gewerkschaftsmitglieds mehr. Zu diesem Zeitpunkt waren sie schon Unternehmer.

Die Gewerkschaft Solidarność nahm einen Kampf gegen diese Form der Ausbeutung der Arbeitnehmer auf und wir haben neulich einen Erfolg in dieser Angelegenheit erzielt, denn die Regierung änderte die Definition der unternehmerischen Tätigkeit. Infolge dieser Änderung verlor am 1. Januar 2007 ein Teil der Einzelunternehmen das Recht auf die Abrechnung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen als Unternehmer.

Nach der Novellierung ist derjenige kein Unternehmer, der die Arbeit am Sitz des Auftraggebers und unter seiner Leitung ausübt, kein unternehmerisches Risiko trägt und für die ausgeübten Tätigkeiten nicht gegenüber Dritten haftet.

Deshalb ändern viele Firmen, die im Moment auf Selbstständige zurückgreifen, die Verträge mit diesen, damit die aus der neuen Definition resultierenden Bedingungen erfüllt sind. Ein solcher Vertrag soll bestätigen, dass diese Person unternehmerisches Risiko trägt, für seine Tätigkeit gegenüber anderen haftet oder mindestens ihre Arbeit nicht am Sitz des Auftraggebers oder nicht unter seiner Leitung ausführt.

Wir hoffen, dass diese Gesetzesänderung das Prozedere der Erzwingung der Selbstständigkeit deutlich eindämmt.

Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsagentur

Zeitarbeitsagenturen beschäftigen verschiedene Personen verschiedener Berufe und verleihen sie anschließend zur Arbeit bei einer anderen Firma. Meistens werden diese Personen aufgrund eines zivilrechtlichen Vertrages beschäftigt (das heißt, es ist kein Arbeitsvertrag) und dies erst dann, wenn die Agentur einen Auftrag für eine bestimmte Arbeitnehmergruppe bekommt. Und so meldet sich die Person mit ihrer Bewerbung an die Agentur. Ihre Angaben und Telefonnummern werden notiert und wenn die Agentur konkrete Personen zur Arbeit braucht, ruft sie bei ihnen an und unterzeichnet mit ihnen Verträge. Die Gruppe wird zu dem Arbeitgeber geschickt, mit dem die Agentur einen Vertrag geschlossen hatte.

begründen muss. Der Arbeitgeber hat keine Pflicht, die Gewerkschaft von der Absicht zu informieren, den Arbeitsvertrag einem Gewerkschaftsmitglied zu kündigen (im Falle des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht diese Pflicht).

Die Folge einer solchen Bestimmung arbeitsrechtlicher Vorschriften ist es, dass sich die befristet beschäftigten Arbeitnehmer vor der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft fürchten, denn dies kann zu einer Kündigung führen. Die Gewerkschaft Solidarność weist die Regierenden seit mehreren Jahren auf die Probleme hin, die mit dieser Beschäftigungsform und den dadurch hervorgerufenen Pathologien verbunden sind. Infolge dieser Maßnahmen machen sich bereits erste Symptome einer gewissen Verbesserung bemerkbar

Seit dem 1. Mai 2004 ist erneut die Bestimmung in Kraft, die den Abschluss von nur zwei nacheinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen erlaubt, denn der dritte Vertrag wird schon als unbefristeter Vertrag behandelt. Doch wenn der Arbeitgeber mehrjährige Verträge schließt, kann er dieser Pflicht entgehen.

Das Oberste Gericht hat in seinem Urteil vom 7. September 2005 festgestellt, dass der Abschluss von langfristigen befristeten Verträgen die Arbeitnehmerrechte einschränkt, die mit den unbefristeten Verträgen verbunden sind. Das Gericht bezeichnete dieses Vorgehen als einen Rechtsmissbrauch.

Vor uns Gewerkschaftern steht die Aufgabe, Veränderungen zu erzwingen, die diese Arbeitnehmer vor unbegründeter Kündigung des Arbeitsvertrages schützen und ihnen eine ungehinderte Mitgliedschaft in der Gewerkschaft erlauben.

Befristet Vertretungsvertrag

Ähnliche Rechte (wie im befristeten Arbeitsvertrag) gelten im Falle des Vertretungsvertrages. In diesem Fall wird eine Person zur Vertretung des Arbeitnehmers beschäftigt, der für längere Zeit krankgeschrieben oder im Urlaub ist.

Selbständigkeit

Eine weitere, besonders ungünstige Arbeitsform. In den 1990er Jahren nutzten Arbeitgeber die Lücken im Arbeitsrecht, die ihnen eine drastische Senkung der Arbeitskosten erlaubten. Es kam zu Paradoxen, wie beispielsweise die Entlassung von ganzen Arbeitnehmergruppen – Drehern, Fahrern, Schlossern, Näherinnen, usw., und anschließende Unterzeichnung durch das Unternehmen von Dienstleistungsverträgen mit diesen Personen.

Franciszek Kopeć, Vorsitzender der NSZZ „Solidarność“ Jelenia Góra

Gewerkschaftliche und betriebliche Herausforderungen

Unsere heutige Konferenz behandelt ein für alle unsere Länder besonderes Problem. Besonders ist das Problem angesichts der Tatsache, dass sich eine Gruppe von Arbeitnehmern bildet, die eine Reihe von Rechten, die die Stammbesellschaften in Anspruch nehmen können, nicht genießen. Wir alle beobachten, dass die Politik unserer Regierungen, zumindest bislang, in Richtung der Ausweitung des Kreises der in Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer ging.



In Polen funktionieren verschiedene Formen der Zeitarbeit oder der Arbeit, die die Anzeichen der Zeitarbeit hat. Es sind hier folgende Formen der Zeitarbeit oder zeitarbeitähnliche Formen zu nennen:

- befristeter Arbeitsvertrag oder befristeter Vertretungsarbeitsvertrag
- Selbstständigkeit
- Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsagentur

Befristeter Arbeitsvertrag

Es ist ein Arbeitsvertrag, dessen Grundsätze im Arbeitsgesetzbuch bestimmt sind. Leider sind diese Grundsätze deutlich ungünstiger für den Arbeitnehmer als der unbefristete Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber hat das Recht, in diesem Vertrag die konkrete Laufzeit zu bestimmen. Ein solcher Vertrag wird für einige Monate oder sogar für einige Jahre geschlossen. In jedem Fall darf man, ungeachtet der Laufzeit des Vertrages, eine Kündigungsfrist von zwei Wochen ohne Begründungspflicht vorsehen. Eine solche Situation hat eine ständige Unsicherheit des Arbeitnehmers zur Folge und erlaubt dem Arbeitgeber die Ausnutzung seiner – in diesem Falle – dominierenden Position. Leider ist es heutzutage die meist verbreitete Beschäftigungsform in Polen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht schätzen wir diese Beschäftigungsform als besonders ungünstig ein. Wir begegnen häufig den Fällen einer problemlosen Kündigung der befristet beschäftigten Arbeitnehmer im Falle eines Beitritts zur Gewerkschaft oder hinsichtlich der Tatsache, dass der Arbeitgeber im Falle dieses Vertrages die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nicht

ten Unterkünfte verlieren und dann teilweise in riesigen Wohngemeinschaften in Schichten schlafen müssen.

Auf unser Wirken hin ist bei unserem Unternehmen eine Kontrollkommission zur Qualitätskontrolle der einzelnen Zeitarbeitsfirmen entstanden. Diese erfüllen also theoretisch die formalen Anforderungen, in der Praxis sieht es jedoch teilweise oft anders aus. Die Zeitarbeitnehmer führen zum Beispiel einfach andere Arbeiten aus, als die, für die sie fachlich und gesundheitlich qualifiziert sind und für die sie angeworben wurden.

Wir haben ein Beratungszentrum für die Leiharbeitnehmer gegründet, in dem diese sich über ihre Rechte und Pflichten informieren können. Das Projekt ist noch neu und muss später einmal bewertet werden, wichtig ist jedoch auf jeden Fall, dass wir die Vorbehalte der Zeitarbeitnehmer durchbrechen, Vertrauen bilden und die Kontaktscheue vor der Gewerkschaft verringern.

Unsere Betriebsorganisation arbeitet im europäischen Betriebsrat des Volkswagenkonzerns mit und kooperiert auch eng mit der Gewerkschaftszentrale von OS KOVO.

Wir wollen die staatliche Arbeitsinspektion mit der Problematik der Zeitarbeit vertraut machen. Wir wollen dies auch mit den Abgeordneten des tschechischen Parlaments erörtern. Geplant sind weitere Schulungen und Seminare zu der Problematik der Zeitarbeit. Es sollen Erörterungen mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbundes und mit der Führung von ČMKOS zu diesem Thema folgen.

Wir planen die Sammlung aller verfügbaren Dokumente und Informationen zur Zeitarbeit im Intranet von OS KOVO.

Sollte auf der tschechischen nationalen Ebene keine Bereitschaft vorhanden sein, über die Zeitarbeitsfragen zu sprechen, wollen wir einfach entsprechende Gespräche auf der europäischen Ebene mit der Europäischen Kommission initiieren.

Unser Hauptziel ist wirklich gleiche Entlohnung, also „really equal pay“ für Zeitarbeitnehmer durchzusetzen, damit Zeitarbeitnehmer nicht mehr wegen des finanziellen Anreizes sondern lediglich zur Abfederung von Schwankungen und Produktionsspitzen beschäftigt werden.

Das ist hier bereits mehrmals gesagt worden, dass es wirklich ein Problem ist, weil natürlich die Zeitarbeitsunternehmen kein Interesse haben, gewerkschaftlich organisierte Zeitarbeitnehmer zu haben, die auch bestrebt wären, ihre Rechte selbst wahrzunehmen und zu schützen.

Die Zeitarbeitnehmer lassen sich nur schwer gewerkschaftlich organisieren. Sie sind zwar relativ schutzlos und verletzlich, wollen aber trotzdem nicht Gewerkschaftsmitglieder werden, weil sie befürchten seitens der Zeitarbeitsfirma oder seitens des Entleihers, für den sie gerade tätig sind, Nachteile zu erleiden. In der Praxis ist es so, dass Zeitarbeitnehmer kaum in Gewerkschaften eintreten.

Das bringt dann auch für die Stammebelegschaft Nachteile, z.B. bei den Kollektivverhandlungen auf der Betriebsebene, denn je niedriger der Organisationsgrad im Betrieb, desto schlechter die Position der Gewerkschaft. In der Tschechischen Republik sind Tarifverträge auf höherer Ebene nicht üblich.

Die Unmöglichkeit, die Leiharbeitnehmer gewerkschaftlich zu organisieren, sehen wir als ein riesiges Problem an.

Schwierigkeiten und Spannungen im Betrieb aber auch im Umfeld resultieren auch aus der Tatsache, dass die Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer unterschiedlichen Kulturkreisen entstammen. Wenn man bedenkt, dass es sich hauptsächlich um männliche Zeitarbeitnehmer handelt, die sich noch dazu relativ isoliert weit von ihrer Heimat entfernt aufhalten, ist es nicht überraschend, dass hier Spannungen entstehen können.

Ein weiteres Problem ist die Sprachbarriere zwischen den ausländischen Zeitarbeitnehmern und der Stammebelegschaft, aber auch untereinander. Die Zeitarbeitsfirmen haben zwar eine gesetzliche Pflicht, Übersetzer oder Dolmetscher zu stellen, aber das ist natürlich überhaupt nicht machbar. Die mangelhafte Kommunikation hat beispielsweise dazu geführt, dass ein neuer vietnamesischer Mitarbeiter, noch während er von seinem polnischen Kollegen eingearbeitet wurde, einen Finger in einer Hammerpresse verlor. Das sind tragische Auswüchse einer unsäglichen Entwicklung.

Im Bewusstsein dieser Probleme haben wir bei Škoda Auto eine Beschränkung des Zeitarbeitnehmeranteils auf eine Zahl von 2.500 kollektivvertraglich durchgesetzt. Trotzdem haben wir zur Zeit 3.800 Zeitarbeitnehmer. Bei derzeit 23.000 Beschäftigten entspricht das einem prozentualen Zeitarbeitnehmeranteil von 15 %, beim Schweißen sind es sogar fast 40 %. Es gibt einfach nicht genug Facharbeiter in der Region.

Wir wirken aber auf die Firma ein und üben auch Druck aus, diese Mitarbeiter nach und nach in die Stammebelegschaft zu überführen. Das geschieht auch tatsächlich in der Praxis, wobei hier wiederum das Problem entsteht, dass die ehemaligen Zeitarbeitnehmer ihre von der Zeitarbeitsfirma gestell-

ne beschäftigten. Nach der Wende 1989 gab es eine Amnestie und das Gefängnis wurde stillgelegt. Da nun keine Strafgefangenen mehr zur Verfügung standen, wurden wieder als „erste Hilfe“ polnischer Arbeitskräfte angeworben und teilweise sogar mit harter Währung bezahlt.

Durch die in der Region um Mladá Boleslav schon immer komplizierte Gewinnung qualifizierten Personals entstanden schon früh erste Zeitarbeitsagenturen und Arbeitsvermittler. Auch gegenwärtig erleben die Škoda-Werke einen großen Boom, derzeit gibt es großen Bedarf an Personal. Die Arbeitslosigkeit bewegt sich hier um nicht ganz 4 %, d.h. das Arbeitskräftepotenzial der Region ist ausgeschöpft.

Für das Unternehmen ist die Zeitarbeit vorteilhaft, denn die Personalkosten sind besser berechenbar und steuerbar und die Zeitarbeitsunternehmen sorgen für stetigen Arbeitskräftenachschub.

Auch für die Zeitarbeitnehmer kann Zeitarbeit vorteilhaft sein, denn hier herrscht eine größere Flexibilität, z. B. die Freiheit, auch einmal Freizeitausgleich oder unbezahlten Urlaub zu bekommen, was insbesondere die Arbeitnehmer schätzen, die über größere Entfernungen anreisen.

Die Beschäftigungsform der Zeitarbeit hat jedoch vor allem negative Seiten. Die große Fluktuation führt zu instabilen Belegschaften. Es gibt Probleme mit fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Zeitarbeitnehmer haben nicht immer die entsprechende Qualifikation für die zugewiesene Arbeit.

Problematisch ist auch die soziale Stabilisierung der Zeitarbeitnehmer, denn mit ihren Löhnen können Sie sich in der relativ teuren Region oft keine Wohnung leisten, geschweige denn ihre Familie nachholen.

Das Verhältnis von Zeitarbeitnehmern zur Stammbesellschaft ist konfliktträchtig. Das liegt unter anderem auch daran, dass Zeitarbeitnehmer vor allem in Boomphasen eingestellt werden und die Stammbesellschaft diese dann einarbeiten muss, und darüber mit ihrer eigentlichen Arbeit in Rückstand gerät.

Äußerst unübersichtlich ist auch die Lage hinsichtlich der Entlohnung der Zeitarbeitnehmer. Es gibt zwar gesetzliche Vorgaben und einen garantierten Mindestlohn, aber dies ist schwer kontrollierbar, denn die Unternehmen weisen die Löhne unübersichtlich und kryptisch aus. Nicht nur wir, auch die Zeitarbeitnehmer, erhalten oft unklare Vergütungsunterlagen. Die Zeitarbeitnehmer bekommen dann einfach Geld in die Tasche und damit ist die Sache erledigt. Es ist wirklich sehr nebulös, was da passiert.

Weil die Zeitarbeitnehmer nicht bei uns gewerkschaftlich organisiert sind, können wir sie in der Praxis, z.B. in arbeitsrechtlichen Konflikten, in Vergütungsfragen, bei der Durchsetzung ihrer Rechte usw. nicht vertreten.

Vladimír Kment, OS KOVO, Škoda Auto AG

Tag, liebe Kolleginnen und Kollegen,

gestatten Sie mir, dass ich mich vorstelle, ich heiße Vladimír Kment und vertrete hier die Betriebsorganisation der Metallgewerkschaft OS KOVO in der Škoda Auto AG.

Škoda Auto nutzt die Beschäftigungsform der Zeitarbeit. Wir müssen aber feststellen, dass Zeitarbeit nur eine von mehreren prekären Beschäftigungsformen ist.



Uns ist bewusst, dass es in Europa immer mehr Zeitarbeitnehmer gibt. Auch wir bei Škoda diskutieren schon ziemlich lange Zeit und teilweise auch heftig über dieses Thema. In der Tschechischen Republik gibt es in der Industrie (ohne Bauwesen) etwa 30.000 Zeitarbeitnehmer. Auch wir stellen fest, was Kollege Stránský bereits gesagt hat: das Problem liegt nicht in den gesetzlichen Regelungen, die sind ziemlich gut, sondern in deren Durchsetzung.

Aus unserer Sicht ist auch die fachliche Fähigkeit der Prüfstellen unzureichend. Hier ist vor allem die Arbeitsinspektion zu nennen. Vielleicht hängt das aber damit zusammen, dass es diese Stellen noch nicht allzu lange gibt. Auch die Koordinierung der Prüfstellen, Arbeitsinspektion, Fremdenpolizei u.a. ist nach unserer Erfahrung unzureichend. Dabei sollten diese Institutionen besonders eng zusammenarbeiten, um die gesetzlichen Bestimmungen durchzusetzen.

Kommen wir zur konkreten Situation im Werk von Škoda Auto. Gegenwärtig arbeiten in unserem Werk 3.800 Zeitarbeitnehmer, die durch neun Zeitarbeitsagenturen vermittelt wurden oder beschäftigt werden.

Wenn man in der Geschichte zurückblickt, hatten die Škoda-Werke schon immer, selbst in der Vorwendezeit, Probleme, qualifiziertes Personal in der Region zu finden. In der Vergangenheit hat man das auf verschiedenste Art und Weise gelöst. Durch massive Wohnungsbaumaßnahmen hat man Beschäftigte aus verschiedenen Ecken der Tschechischen Republik geworben und mit ihren Familien in der Region angesiedelt. Diese sind heute die Basis, das Stammpersonal und auch ihre Nachkommen arbeiten bereits bei uns.

Durch Regierungsabkommen wurden ausländische Arbeitnehmer aus Polen, Vietnam, und Kuba gewonnen. Hier ist erwähnenswert, dass in Mladá Boleslav ein Gefängnis errichtet wurde und ganze Betriebsteile nur Strafgefange-

Von der Regierung erwarten wir gar nichts mehr. Die paralysieren sich gerade selbst und das ist nicht anders als in anderen Ländern. In ganz Europa ist der Rückschritt, der Roll back angesagt. Man will die Arbeitnehmerrechte schleifen. Alle scheinbaren Versuche, Arbeitnehmerrechte auf europäischer Ebene durchzusetzen, sind gescheitert, alle. Aber alle Arbeitgeberinteressen wurden eins zu eins umgesetzt, oft schon in vorauseilendem Gehorsam.

Kolleginnen und Kollegen, wir haben im vergangenen Oktober das Projekt „ZEIT-ARBEIT-MENSCHlich“ angeschoben und sind gerade in der Phase, das Ganze zu verstetigen und zu intensivieren.

Politische Forderungen verbreiten wir auch ganz aggressiv. Wir brauchen ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Einstellung von Zeitarbeitern, die Dauerarbeitsplätze gefährden. Wir brauchen auch Betriebsvereinbarungen, die im Entleihbetrieb für alle gelten, unmittelbar und zwingend. Wir brauchen ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates im Kundenbetrieb, wenn gegen Gleichstellungsgebote verstoßen wird. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss ins Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen werden. Mindestlöhne müssen die Einkommenslinien absichern.

Schließlich brauchen wir wieder die Begrenzung der Überlassungsdauer und auch durch Tarifvertrag soll künftig nicht mehr vom Grundsatz des „Equal pay“ abgewichen werden dürfen. Das ist der eigentliche Skandal: Es gilt zwar grundsätzlich Equal pay, d. h. der Gesetzgeber ist dafür, gleiches Geld für gleiche Arbeit. Aber man kann durch Tarifverträge auch nach unten abweichen. Und da gibt es in Deutschland leider diese Unart einer Organisation ohne Mitglieder, die sich aber trotzdem „Gewerkschaft“ nennt und dazu noch „christlich“. Diese sog. christliche Gewerkschaft macht leider sehr unchristliche Verträge. Denn sie ist angetreten und sagt: „Wir können es immer billiger“. Eigentlich brauchen wir dann gar keine Arbeitgebervertreter mehr, denn diese Gefälligkeitsgewerkschaften, die mit Arbeitnehmervertretung nichts zu tun haben, übernehmen diese Rolle gleich mit und schreiben dann in die Verträge rein: „Wir können es noch billiger“. Das sind dann 5,00 Euro. Aber dieses derzeitig spezifisch deutsche Problem wird sich auch noch lösen.

Kurzum, Kolleginnen und Kollegen, wir sind auf diesem Gebiet aktiv. Wir haben die Problematik und unsere Aktivitäten in dem „Sozialreport Zeitarbeit“ umfassender dargestellt. Ich danke euch für die Aufmerksamkeit.

Download des Sozialreports Zeitarbeit unter

www.igmetall-bbs.de

Und wir müssen die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter verbessern. Was die Kollegen aus Polen und Tschechien bezüglich der Frage Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz gesagt haben, das ist bei uns völlig identisch. Es gibt einige Zeitarbeitsfirmen, die heben sich positiv ab, aber den Großteil der Zeitarbeitsfirmen kümmert es einen Dreck. Das muss man so klar sagen, überhaupt nicht kümmert die das.

Die Leiharbeiter gehören mit zu den Schwächsten in der Gesellschaft und können sich am schlechtesten wehren. Wir müssen neue Standards für Leiharbeit setzen und die Tariffähigkeit der Leiharbeit erhöhen.

Wir haben bereits einiges getan. Wir haben eine Hotline für Leiharbeiter geschaltet. Wir streben eine Kooperation mit ver.di an, da gibt es schon einige interessante Vorgespräche. Ganz wichtig ist natürlich die Öffentlichkeitsarbeit.

Kolleginnen und Kollegen, das ganze Thema ist keine juristische Frage, überhaupt nicht, auch wenn einige meinen, das muss man mit dem oder dem Paragraphen lösen. Das ist eine harte Frage von politischer Auseinandersetzung. Auch das muss man zugespitzt formulieren. Zusätzlich muss Betroffenheit in der Öffentlichkeit erzeugt und die Medien einbezogen werden. Das klappt auch derzeit sehr gut. Mit guten Beispielen zeigen, dass es auch besser geht.

Wir haben einen Werkzeugkoffer, wo wir Aktionsbeispiele und Materialien zur Verfügung stellen. Auch die unmittelbare Ansprache ist nicht zu unterschätzen. Mir haben viele Kollegen gesagt, nachdem sie zum ersten Mal auf einer Betriebsversammlung auf das Thema Leiharbeit angesprochen und auf einmal auf die Kollegen aufmerksam wurden, hoppla, da gibt es ja noch eine zweite Welt in dem Laden. Es ist aber bisher mitnichten so, dass die Betriebsräte das Thema Leiharbeit alle offen ansprechen. Der Betriebsrat muss auch mal den Mut haben mit dem Thema rauszugehen.

Kommunikation mit der Stammschaft und den Leiharbeitern ist eigentlich das entscheidende Moment, um da auch einen entsprechenden Druck zu machen. Denn eines können die Arbeitgeber überhaupt nicht vertragen, so wie der Teufel das Weihwasser hasst, so hasst der Arbeitgeber Unruhe im Betrieb. So vermeidet der Arbeitgeber auch schlechte öffentliche Wahrnehmung. Nichts Besseres kann uns passieren, wenn wir die Arbeitgeber alle in die Zeitung zerren und auf die Schweinereien hinweisen. Dass die das im stillen Kämmerlein haben wollen, ist ja genau das, was wir umdrehen müssen. Raus mit den Themen an die Öffentlichkeit und in den Belegschaften öffentlich diskutieren.

Wir haben jetzt in sehr vielen Betrieben das Thema Leiharbeit. Jede Versammlung hat mindestens eine halbe Stunde das Thema Leiharbeit auf der Tagesordnung, so oft, bis es den Arbeitgebern so richtig auf den Wecker geht, bis sie endlich das falsche Handeln einstellen.

Jetzt mag die noch 10 % oder 20% abziehen für ihre Kosten, Innenpersonal und Mieten usw. Trotzdem bleibt immer noch ein unverschämter Gewinn, der mit nichts zu rechtfertigen ist in dieser Republik. Und das auf Kosten des Kumpels, der nur diesen erbärmlichen Stundenlohn kriegt. Das ist die Sauerei, die man ansprechen muss, und das bringen wir gerade in jeden Betrieb und in den Betriebsversammlungen.

Darüber gibt es inzwischen auch Fernsehbeiträge von „Report Mainz“ und „frontal 21“. Die haben bei uns gefilmt und haben auch eine Originalabrechnung eines Kollegen gehabt. Der Fernsehfilm wurde dann vor zwei Tagen in einer Betriebsversammlung von BMW gezeigt. Ihr könnt euch vorstellen, da hast du die Stecknadel fallen hören. 1.200 Zeitarbeiter waren auch mit an Bord. Ihr könnt euch also vorstellen, dass BMW im Moment gerade Stress mit diesem Thema bekommen. Aber so was bekommst du mit klassischen Gewerkschaftsmitteln nicht mehr hin. Also musst du so was mal überzeichnen, zuspitzen, auf den Punkt bringen und fragen, wieso? Warum zahlt BMW so viel, die Leiharbeitsbude den Kumpels aber so wenig Geld?

Die Zeitarbeitsfirmen in Deutschland machen derzeit horrenden Gewinn. Wenn eine normale Firma nur die Hälfte davon an Ertragslage hätte, würden die sich dumm und dämlich freuen. Aber hier explodieren ja die Erträge und das ist jeden Monat besser und jeden Monat sind noch weitere Steigerungssätze drin. Zusätzlich hören wir allenthalben von Wachstumsraten weit über 20 %. Aus diesem Grunde muss man das anprangern, das ist unmoralisch, unsozial, in jeder Hinsicht verwerflich. Es ist eine Riesensauerei, wie die Kollegen in der Leiharbeit abkassiert werden.

Deswegen sage ich als Fazit, Leiharbeit ist in Deutschland ein Instrument zur Niedriglohnstrategie geworden, zur Deregulierung der Arbeitnehmerschutzrechte und zur Aushebelung der Tarifstandards.

Interessanterweise ist die Leiharbeit besonders dort stark ausgeprägt, wo die Gewerkschaft gute Tarifverträge hat, wo wir gewerkschaftlich gut organisiert sind. Hier kommt zunehmend die Leiharbeit ins Rollen und zwar mächtig. BMW hat jetzt zum Beispiel schon einen Anteil von ungefähr 33% bis 35%. Übrigens gab es hier auf massiven Druck des Betriebsrates 100 neue Festanstellungen.

Jedenfalls geraten aber die regulären Tarife unter Druck und deshalb müssen wir Gewerkschaften einen Strategiewechsel einleiten. Wir müssen uns einmischen in die Personalplanung, da liegt vieles im Argen. Wir müssen die Stammarbeitsplätze dadurch sichern und ausbauen, dass wir sagen, wenn ihr Personalbedarf habt, müsst ihr Leute einstellen. Ihr müsst Leute einstellen und nicht zusätzlich Zeitarbeiter holen.

Wir müssen natürlich in der Auseinandersetzung auch die Betriebsräte stärken, denn es ist auch kein leichter Weg, den diese zurzeit gehen.

Eine Frage, die bei uns jeden Tag ansteht: Was sagen wir zu den Tarifen Leiharbeit? Da ist es nämlich gar nicht so einfach eine vernünftige Antwort zu geben. Wenn wir in der Metall- und Elektroindustrie Stundenlöhne von 12 oder 13 € haben und die Leiharbeiter verdienen oftmals noch nicht mal die Hälfte, dann muss man einfach zugeben, dass die Einkommensregelung in der Leiharbeit derzeit schlecht ist. Das muss man auch zugeben können. Das ist für die IG Metall nicht einfach und für die Tarifgemeinschaft sowieso nicht. Wir werden hierbei für die Leiharbeiter aber nur Erfolge erzielen, wenn wir stark sind. Das muss man auch klar sagen. In der Zeitarbeit sind wir ganz schlecht organisiert. Ich glaube, da ist der Organisationsgrad niedriger als der Krankenstand. Deshalb braucht man sich nicht zu wundern, dass man an dieser Stelle dann keine Stärke von innen heraus entwickeln kann. Das ist ein Teil des Dilemmas. Ich sage aber auch ganz offen, ein Ausstieg des DGB aus den Tarifverhandlungen kann derzeit keine Option sein. Es gibt zwar Diskussionen, aus den Tarifverhandlungen rauszugehen, aber es liegt keine Alternative auf dem Tisch. Wir wollen stattdessen nach vorne gehen und machen auch ein paar Schritte.

Im Moment ist der einzige und schnellste Weg, direkt in den Betrieben, in denen Zeitarbeiter eingesetzt sind, zu brauchbaren Regelungen zu kommen. Das ist die Aufgabe, die wir uns dieses Jahr gestellt haben. Wir haben in acht oder zehn Betrieben bereits „Equal pay“ durchgesetzt. Natürlich gab es erbitterten Widerstand der Arbeitgeber, da braucht sich keiner einbilden, dass es ein leichter Weg ist. Wir werden in diesem Jahr noch ungefähr 20 weitere Betriebe zwingen, also nicht höflich bitten, zwingen, dass alle Kolleginnen und Kollegen das gleiche Geld kriegen, u.a. BMW, um das auch gleich zu sagen. Wir sind hier auf einem guten Weg. Bei diversen Zulieferern haben wir das auch schon durchgesetzt und nächste Woche wird es bei Daimler-Chrysler auch eine Regelung geben. Wir müssen gute Beispiele schaffen, bei denen wir aufzeigen: es geht durchaus auch anders. Es geht tatsächlich auch anders - das muss man der Belegschaft, den Leiharbeitern sagen, es geht auch anders.

Die Tariflöhne in der Zeitarbeit sind trotzdem alles Armutslöhne, auch der Mindestlohn ist ein Armutslohn, keine Frage. Deswegen hilft es uns an der Stelle nicht weiter, auf die Tariflöhne von der IGZ und BZA und die verschiedenen anderen Bereiche zu schauen. Wir müssen unsere Kraft dort entwickeln, wo wir stark sind und weiter entwickeln können, das heißt im Betrieb. Die vorhandenen Leiharbeitslöhne haben keine existenzsichernde Perspektive, es bleiben Billigarbeitsplätze.

Ich werde jetzt ein hochinteressantes Beispiel zeigen, das man auch in den Medien noch mehr kommunizieren könnte. Ich habe mir nämlich mal konkreten Zahlen besorgt, was Zeitarbeitsfirmen so verdienen: Die Entleihfirma zahlt der Zeitarbeitsfirma 2.314,20 €. Der Kumpel bekommt 808,41 € netto. Dazwischen steht das Arbeitgeberbrutto und Arbeitnehmerbrutto, aber der Gewinn, und das ist das Entscheidende, beträgt 957,50 €. Das heißt fast 1.000 EUR verbleiben der Zeitarbeitsfirma.

Betriebsräte haben das Thema schon richtig angefasst. Aber vor einem Jahr waren es noch nicht mal 1 bis 2 % und in der IG Metall war das bis vor einem Jahr noch gar kein großes Thema. Mittlerweile gibt es mehrere Bezirke, die intensiv mit dem Thema Zeitarbeit umgehen, denn mittlerweile wurde erkannt, dass man sich hier aufstellen muss und dass hier erhöhter Beratungs- und Handlungsbedarf besteht.

Das Thema Zeitarbeit ist nicht klassisch zu bearbeiten. Die Kolleginnen und Kollegen sind oft nur schwer zu erreichen und die Themen sind vielfältig. Ein Ziel ist es, in den Betrieben Zeitarbeitsbeauftragte zu schaffen. Wir erwarten von jedem Betriebsrat die Einrichtung eines Zeitarbeitsbeauftragten. Immerhin haben wir schon ganz gute Fortschritte gemacht, von den 151 Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten in unserem Bereich, haben ungefähr 25 bis 30 Betriebsratsgremien bereits Zeitarbeitsbeauftragte, wenn auch nicht immer so formell benannt.

Diese sind natürlich auch zu qualifizieren und das werden wir in Kooperation mit unseren Verwaltungsstellen in den Regionen auch tun. Es gibt bereits einige beispielhafte Regionen wie Leipzig, Berlin, auch Chemnitz und Zwickau, dort gibt es bereits sehr viele Aktivitäten.

Das Thema wird lebendig durch den Erfahrungsaustausch, den wir konkret durch Fachtagungen, Workshops und natürlich mit Seminaren anbieten. Bei diesen Aktivitäten hat es einen ungeheuren Zuwachs von über 3000 % gegeben, natürlich ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau. Wenn aber eine Sache einmal so losgeht, muss man auch was anbieten, denn die Nachfrage ist sehr groß. Wir haben allein bei uns im Bezirk schon über 400 Betriebsratsmitglieder zu dem Thema geschult. Das ist keine geringe Anzahl.

Auch durch unsere gestrige Bezirkskonferenz ging das Thema Zeitarbeit wie ein roter Faden. Alle wollen das Thema jetzt anfassen.

Das heißt aber, man muss gewisse Prozesskompetenzen vermitteln, auch für die Hauptamtlichen, denn mittlerweile kann man das Thema nicht mehr so einfach auflösen, indem man es beim Gewerkschaftssekretär zur stellvertretenden Lösung abgibt. Es gibt da einige zusätzliche Aspekte, die zwar vermeintlich nicht unter die klassische Gewerkschaftsarbeit fallen, aber da irren wir uns eigentlich. Wir sind eben doch zuständig, weil wir die einzigen Ansprechpartner für die Menschen sind.

Wichtig ist es auch, strategische Bündnisse mit anderen Gewerkschaften und den Kirchen zu schließen, um eben das Thema Prekarisierung in den Vordergrund zu rücken und in die Öffentlichkeit zu bringen. Und die Öffentlichkeitsarbeit ist eine der zentralen Schlüsselfunktionen, die wir bei dem Thema brauchen. Ohne Öffentlichkeit, ohne Zuspruch aus der Bevölkerung werden wir das nicht schaffen. Ohne Druck geht da gar nichts. Und der Druck muss von vielen Seiten kommen.

Gewerkschaftliche und betriebliche Herausforderungen

Bodo Grzonka, IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Ich beschäftige mich mit dem Thema Zeitarbeit seit zweieinhalb Jahren und seit mittlerweile einem guten Jahr sehr intensiv als Projektleiter für Zeitarbeit.

Letzter Auslöser war die Betriebsratswahl im vergangenen Jahr. Zu diesem Stichtag haben wir uns mal angeschaut, wie viel Zeitarbeitnehmer denn bei der Betriebsratswahl registriert sind.



Die für unseren Bezirk ermittelte Zahl von 16.180 Leiharbeitern ist auf jeden Fall noch zu verdoppeln, denn der Leiharbeiter muss mindestens drei Monate im Betrieb sein um registriert zu werden. Wenn man noch die statistischen Unsicherheiten mitberücksichtigt, kann man den ermittelten Leiharbeiteranteil von 17,4% gut und gerne noch einmal um 10 Prozentpunkte aufstocken. Das führt die amtliche Statistik eigentlich schon ad absurdum.

Je weiter man in die Tiefe der einzelnen Betriebe blickt, desto dramatischer und schlimmer werden die Auswüchse. Siemens oder BMW sind stilbildende Betriebe in dem Sektor. Die Unternehmen gehen auf diesem Gebiet eindeutig strategisch und mit Konzept vor. Mittlerweile wird auch der normale Personalbedarf durch Zeitarbeit gedeckt, innerhalb der normalen Auslastung, nicht nur zur Abdeckung von Spitzen.

Wir haben mit den Betriebsräten die Beobachtung gemacht, dass Zeitarbeit inzwischen bis in die Kernkompetenzen eines Unternehmens hineingeht, und auch z.B. in der Personalabteilung, Entwicklung oder Forschung stattfindet. Zeitarbeiter, so genannte Randbelegschaften, werden hier bewusst platziert um die Stammbeflegschaft zu disziplinieren. Klaus Dörre hat diesen soziologischen Zusammenhang in seinem Beitrag bereits hergestellt, wie sich Kolleginnen und Kollegen fühlen, wenn sie wissen, meine Arbeit kann auch einer machen, der fürs halbe Geld neben mir steht.

Dieses so genannte „Flexibilisierungsinstrument“ ist eigentlich eine Abkehr vom Sozialstaatsprinzip. Deutschland versteht sich eigentlich als soziale Marktwirtschaft, aber immer mehr große Unternehmen stehlen sich aus ihrer sozialen Verantwortung. Nach der Abkehr von der finanziellen Verantwortung wollen sie nun auch keine soziale Verantwortung mehr übernehmen.

Unser Hauptproblem ist, dass sich noch viel zu wenige Interessenvertreter in den Betrieben dieses brisanten Themas annehmen. Zu wenig heißt ehrgeizig geschätzt, obwohl wir auf einem guten Weg sind, höchstens 10 % der

RECHTE UND PFLICHTEN DES ENTLEIHUNTERNEHMENS:

Der Entleihunternehmer hat die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Bereich, der zur Arbeitsorganisation des Zeitarbeitnehmers unerlässlich ist.

Der Entleihunternehmer:

1. ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer sichere und hygienische Arbeitsbedingungen am zur Arbeit bestimmten Ort sicherzustellen
2. führt die Arbeitszeitevidenz im Bereich und nach Grundsätzen, die im Arbeitsverhältnis gelten
3. darf auf den Zeitarbeitnehmer weder den Art. 42 § 4 Arbeitsgesetzbuch anwenden, noch ihm die Arbeitsausübung für und unter der Leitung eines anderen Unternehmens überlassen.

GLEICHBEHANDLUNGSPRINZIP

Der Zeitarbeitnehmer darf während der Arbeitsausübung für den Entleihunternehmer hinsichtlich der Arbeits- und anderen Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter behandelt werden, als Arbeitnehmer, die an dem gleichen oder einem ähnlichen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Im Bereich des Zugangs zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen gilt der obige Absatz nicht für Zeitarbeitnehmer, die die Arbeit für den Entleihunternehmer kürzer als 6 Wochen ausüben.

SCHADENERSATZ FÜR UNGLEICHBEHANDLUNG

Der Zeitarbeitnehmer hat das Recht, von der Zeitarbeitsagentur Schadenersatz in der im Arbeitsgesetzbuch bestimmten Höhe geltend zu machen.

Die Zeitarbeitsagentur hat das Recht, vom Entleihunternehmen die Erstattung des Gleichwerts des an den Zeitarbeitnehmer ausbezahlten Schadenersatzes geltend zu machen.

ERHOLUNGSURLAUB

Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub von zwei Tagen für jeden Monat der Bereitschaft bei einem oder mehreren Entleihunternehmen. Der Erholungsurlaub wird dem Arbeitnehmer an den Tagen gewährt, die für ihn Arbeitstage wären. Auf den Arbeitnehmer wird die Vorschrift des Art. 1672 Arbeitsgesetzbuch angewandt.

Wird der Erholungsurlaub durch den Arbeitnehmer während der Ausübung der Zeitarbeit nicht in Anspruch genommen, zahlt die Zeitarbeitsagentur dem Arbeitnehmer einen Geldausgleich für diesen Urlaub oder seinen nicht in Anspruch genommenen Teil.

Zeitarbeitnehmer vorausgingen, ein Arbeitnehmer des Entleihunternehmens beschäftigt war, mit dem das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht auf Seiten der Arbeitnehmer lagen, aufgelöst wurde.

VEREINBARUNGEN BEIM VERTRAGSABSSCHLUSS

1. Zum Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen der Agentur und dem Zeitarbeitnehmer vereinbart der Entleihunternehmer mit dieser Agentur schriftlich:
 - die Art der Arbeit, mit der der Arbeitnehmer betraut werden soll,
 - die zur Arbeitsausübung erforderlichen Qualifikationen,
 - voraussichtliche Dauer der Arbeitsausübung,
 - Arbeitszeitvolumen,
 - Ort der Arbeitsausübung
2. Der Entleihunternehmer informiert die Agentur schriftlich von:
 - dem Entgelt für die Arbeit, die dem Arbeitnehmer überlassen werden soll, das in den beim Arbeitgeber geltenden Entgeltvorschriften bestimmt ist,
 - den Arbeitsschutzbedingungen der Arbeitsausübung.
3. Vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen der Agentur und dem Arbeitnehmer vereinbaren die Arbeitsagentur und der Entleihunternehmer schriftlich:
 - den Umfang von Informationen zum Arbeitsverlauf, die einen Einfluss auf die Höhe des Arbeitsentgelts haben, sowie den Modus und den Termin der Übermittlung dieser Informationen an die Agentur, zwecks entsprechender Entgeltberechnung,
 - den Umfang der Übernahme durch den Arbeitgeber der Pflicht des Arbeitgebers betreffend die Auszahlung der Kosten einer Dienstreise,
 - den Umfang der Übernahme durch den Arbeitgeber der Arbeitsschutzpflichten, insbesondere der Bereitstellung der Arbeitskleidung und der Arbeitsschuhe sowie der Personenschutztausrüstung, der Bereitstellung von Getränken und Prophylaxespeisen, der Durchführung der Arbeitsschutzschulung, der Ermittlung der Umstände und Ursachen eines Arbeitsunfalls, der Durchführung der Berufsriskobeurteilung sowie der Informierung von diesem Risiko.

MITTEILUNG DER VEREINBARUNGEN AN DEN ARBEITNEHMER

Die Vereinbarungen zwischen dem Entleihunternehmen und der Zeitarbeitsagentur, teilt die Agentur dem Zeitarbeitnehmer vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit.

Unterdessen nennt der Gesetzgeber im Art. 14 Abs.1, in welchen Angelegenheiten der Arbeitgeber Konsultationen mit dem Betriebsrat führt. Gleichzeitig wird erwähnt, wie diese Konsultationen geführt werden sollen.

Grundsätze der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern und Entsendung dieser Arbeitnehmer zur Ausübung der Zeitarbeit

Diese Grundsätze wurden im Gesetz über Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern im Kapitel II bestimmt, aus denen folgt, wie der Arbeitsvertrag zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Zeitarbeitnehmer geschlossen werden soll. Die meisten Grundsätze sind eine Widerspiegelung des in Polen geltenden Arbeitsverhältnisses aus dem Arbeitsgesetzbuch.

Definitionen

ZEITARBEITNEHMER – ein durch eine Zeitarbeitsagentur ausschließlich zur Ausübung der Zeitarbeit für den und unter der Leitung des Entleihunternehmers beschäftigter Arbeitnehmer.

ZEITARBEIT – Ausübung für den jeweiligen Entleihunternehmer, während der im Gesetz bestimmten maximalen Dauer, folgender Aufgaben

- a) saisonalen, periodischen oder akuten Charakters oder
- b) deren termingemäße Ausführung durch Stammarbeitnehmer des Entleihunternehmers nicht möglich wäre oder
- c) deren Ausführung zum Aufgabenbereich des abwesenden Arbeitnehmers des Entleihunternehmens gehörte.

ENTLEIHUNTERNEHMEN – bedeutet eine Organisationseinheit, auch wenn diese keine Rechtspersönlichkeit besäße, sowie eine natürliche Person, wenn diese Arbeitnehmer beschäftigen.

ARBEITSVERTRAG – die Zeitarbeitsagentur beschäftigt Zeitarbeitnehmer aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages oder eines Arbeitsvertrages für die Dauer der Ausübung einer bestimmten Arbeit (Art. 7 Gesetz)

VERBOT DER ÜBERTRAGUNG BESTIMMTER AUFGABEN – einem Zeitarbeitnehmer darf man die Ausübung folgender Arbeiten für den Arbeitgeber nicht überlassen:

- Besonders gefährliche Arbeit im Sinne der aufgrund des Art. 23715 Arbeitsgesetzbuch erlassenen Vorschriften;
- Am Arbeitsplatz, an dem ein Arbeitnehmer des Entleihunternehmens beschäftigt ist, während dieser Arbeitnehmer am Streik beteiligt ist;
- Am Arbeitsplatz, an dem innerhalb der letzten 3 Monate, die dem voraussichtlichen Termin des Beginns der Ausübung der Zeitarbeit vom

Arbeitsgesetzbuch

Die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs regeln die Fragen der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern nicht explizit. Zwar ist im Arbeitsgesetzbuch von der Beschäftigung des Arbeitnehmers zur Vertretung die Rede, doch die Frage, woher die Arbeitnehmer kommen, wird nicht erwähnt.

Die Vorschrift Art. 25 § 1 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt die Möglichkeit der Beschäftigung eines Arbeitnehmers aufgrund des befristeten Arbeitsvertrages, dessen Laufzeit die Abwesenheitsdauer des festen Mitarbeiters umfasst.

Die Entscheidungsbefugnis im Bereich Beschäftigungspolitik in Betrieben liegt in Zuständigkeit des Arbeitgebers und aus der Sicht der Gewerkschaft ist dies verständlich.

Arten der gerechtfertigten Abwesenheit aufgrund deren der Arbeitgeber einen neuen Arbeitnehmer zur Vertretung beschäftigen darf sind: Erholungsurlaub, unbezahlter Urlaub, lange Krankheit.

Gesetz über Gewerkschaften

In diesem Rechtsakt hat der Gesetzgeber keine Regelung vorgesehen, denn das Gesetz über Gewerkschaften wurde am 23. Mai 1991 erlassen und damals war die Möglichkeit der Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern noch nicht absehbar, weil es nach der Zeit des Wirtschafts- und Systemwandels zum großen Beschäftigungsabbau in den Betrieben kam.

Tarifverträge

Das Entleihunternehmen ist verpflichtet, die im Sinne des Art. 24125a Arbeitsgesetzbuch repräsentative Gewerkschaftsorganisation von der Absicht zu informieren, mit der Ausübung der Arbeit einen Arbeitnehmer der Zeitarbeitsagentur zu beauftragen. Doch der Arbeitgeber, der vorhat, den Arbeitnehmer der Zeitarbeitsagentur mit der Ausübung der Arbeit für eine Zeit von über 6 Monaten zu beauftragen, ist verpflichtet, Maßnahmen zur Abstimmung dieses Vorhabens mit repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen zu ergreifen.

Gesetz über Unterrichts- und Anhörungsrechte

Die Vorschriften des Gesetzes vom 7. April 2006 über Unterrichts- und Anhörungsrechte besagen im Art. 13 Abs. 1 Pkt. 2, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen zu Beschäftigungsstand, -struktur und voraussichtlichen Beschäftigungsveränderungen sowie Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung übermittelt.

die Mitgliedstaaten Pflichten zum entsprechenden Schutz der Zeitarbeitnehmer auf) sowie die Empfehlung ein, dass das nationale Recht die Frage der Verantwortung zwischen der Beschäftigungsagentur und dem Entleihunternehmen zu entscheiden hat.

Die EU-Vorschriften regeln die Zeitarbeit weiterhin nicht vollständig. Teilregelungen befinden sich in der Richtlinie 96/71 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. Die Richtlinie regelt die Dienstleistungserbringung durch Zeitarbeitsagenturen in der Situation, wo der Arbeitnehmer in ein Unternehmen entsandt wird, das in einem anderen EU-Mitgliedstaat angesiedelt ist.

Die Richtlinie 91/383/EWG aus dem Jahre 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis erlegt die Pflicht zur Umfassung der Zeitarbeitnehmer im Sicherheits- und Gesundheitsbereich am Arbeitsplatz mit dem selben Schutzniveau, wie sonstige Arbeitnehmer im Entleihunternehmen, auf.

Auf Zeitarbeitnehmer findet auch die Richtlinie 89/391/EWG Anwendung, sowie Einzelrichtlinien aus dem Arbeitsschutzbereich sowie gemeinschaftliche Vorschriften im Arbeitsschutzbereich, nach denen Zeitarbeitnehmer durch das Entleihunternehmen von dem mit der aufzunehmenden Arbeit verbundenen Risiko informiert sowie entsprechend der Arbeitsart, gemäß ihren Qualifikationen und ihrer Erfahrung eingearbeitet werden sollen.

Auf die Institution der Zeitarbeit bezieht sich die Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates Nr. 1386/2001 vom 5. Juni 2001 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbstständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, die die Frage der Sozialversicherungsansprüche des innerhalb der EU entsandten Arbeitnehmers regelt.

Die Arbeiten an der Richtlinie, die auf eine komplexe Weise die Zeitarbeit regelt, dauern seit 1982. Der letzte Entwurf der Richtlinie des EU-Parlaments und des Rates zum Thema Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer stammt vom 22. März 2002. Wegen der fehlenden Einstimmigkeit aller nationalen Vertretungen wurde die Richtlinie bis heute nicht erlassen. Das Ziel der Richtlinie ist die Sicherstellung des angemessenen Schutzes der Zeitarbeitnehmer sowie die Sicherstellung der Entwicklungsmöglichkeit der Zeitarbeit durch die Beseitigung von Beschränkungen und Barrieren in der Dienstleistungserbringung durch Zeitarbeitsagenturen. Obwohl der Entwurf immer noch nicht angenommen wurde, weist er die Richtung, die Ziele und die Vorhaben der Gemeinschaft in dieser Materie.

Die polnische Regelung – das Gesetz über Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern vom 9. Juli 2003 basiert im hohen Maße auf den Bestimmungen des o. e. Richtlinienentwurfs.

Kontrollbehörde zu melden und bestrebt sein, für Ordnung zu sorgen. Die Gewerkschaft sollte auch rechtliche Auseinandersetzungen nicht scheuen und betroffenen Arbeitnehmern rechtlichen Beistand gewähren.

Nach dem tschechischen Arbeitsgesetzbuch ist es möglich, in Kollektivverträgen den Umfang der Zeitarbeit einzuschränken. Das ist eine klare Herausforderung für die Gewerkschaften. Sie sollten bemüht sein, tatsächlich in den Kollektivverträgen entsprechende Klauseln zu verankern. Das ist eine sehr große Herausforderung für die Kollektivverhandlungen und in vielen Fällen wird es nicht gelingen, aber ich glaube, wenn die Gewerkschaften gute Arbeitsbedingungen garantieren wollen, müssen sie zumindest bestrebt sein, das durchzusetzen. Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Bogusław Wojtas, NSZZ „Solidarność“ Region Jelenia Góra

Entstehung der Zeitarbeit

Das Phänomen der Zeitarbeit stammt aus den USA. Die Zeitarbeit diente den Unternehmen dem Ersatz von Stammarbeitnehmern während ihrer Abwesenheit. Soweit die Ersetzung des abwesenden Arbeitnehmers durch eigene Arbeitnehmer nur schwer möglich war, wurde ein externer Ersatz notwendig.



Die Zeitarbeit schien im Anfangsstadium ihrer Entwicklung auch eine perfekte Lösung für Unternehmen zu sein, die eine saisonale Tätigkeit führen (Handels-, Agrar-, Tourismussektor). In Europa entwickelte sich die Zeitarbeit zunächst in Frankreich, in den 1960er Jahren. Ihre Entwicklung war hervorgerufen durch die Suche nach einer Alternative beim Personalmanagement, das durch ein restriktives Arbeitsrecht und eine starke Position der Gewerkschaften beschränkt war, was die Beziehungen Unternehmen – Arbeitnehmer unflexibel machte und die Unternehmen wirksam davor abhielt, neue Arbeitnehmer einzustellen, was ihre Entwicklung bremste.

Regelungen für Zeitarbeit im internationalen und europäischen Recht

Im Völkerrecht werden Zeitarbeitsagenturen durch das Übereinkommen 181/1997 und die Empfehlung 188/1997 der Internationalen Arbeitsorganisation geregelt. Das Übereinkommen 181/1997 schloss die Zeitarbeitsdienstleistungen in den Dienstleistungsumfang privater Beschäftigungsagenturen ein und führte gleichzeitig Normen, die vor dem Missbrauch dieser Beschäftigungsform schützen sollen (insbesondere erlegt das Übereinkommen auf

Deshalb noch einmal: Zeitarbeit hat in sicherheits- oder gesundheitsgefährdenden Betrieben nichts zu suchen.

Ich stelle hier einmal den Vorschlag zur Diskussion, die Zeitarbeit oder den Anteil der Zeitarbeitnehmer an der gesamten Belegschaft eines Arbeitgebers auf 5 oder 10 % zu beschränken. Neben vielen positiven Effekten könnte man gegen diesen Vorschlag allerdings auch einwenden, dass dann möglicherweise jeder Arbeitgeber motiviert wäre, die 10%-Quote zu erreichen und auszuschöpfen.

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre vielleicht das Erlaubnisverfahren für Zeitarbeitsunternehmen. Die Erlaubnisse zur Arbeitnehmerüberlassung werden vom Ministerium für Arbeit und Soziales der Tschechischen Republik relativ großzügig erteilt. Die vorgeschriebenen Bedingungen sind relativ leicht zu erfüllen, deshalb ist es in der Praxis überhaupt kein Problem eine solche Erlaubnis zu bekommen. Hier könnte man die Bedingungen für die Erlaubniserteilung präzisieren, aber auch die Entziehung dieser Erlaubnis beim Verstoß gegen gesetzliche Vorgaben genauer regeln.

Damit könnte der heute gängige Missbrauch durch rein spekulative Unternehmen, Briefkastenfirmen etc. verhindert werden. Ob eine Zeitarbeitsfirma seriös arbeitet oder nicht, ist allerdings in der Praxis sehr schwer festzustellen.

Im Rahmen der praktischen Umsetzung halte ich noch für wichtig, die Möglichkeit befristeter Kettenverträge abzuschaffen. In der Tschechischen Republik dürfen eigentlich befristete Arbeitsverträge zwischen dem einen Arbeitnehmer und dem gleichen Arbeitgeber höchstens für zwei Jahre geschlossen werden. Die Umgehungsmöglichkeit durch mehrere aufeinander folgend abgeschlossene befristete Arbeitsverträge sollte abgeschafft werden.

Abschließen könnten wir noch die Aufgaben der Gewerkschaften und der gewerkschaftlichen Grundorganisationen im Bereich der Zeitarbeit beleuchten. Ein Mittel zur Lösung dieses Problem muss selbstverständlich darin bestehen, in Kollektivverträgen und Kollektivverhandlungen auch die Rechte der Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen und zu wahren.

Weiterhin sollten die Gewerkschaften ihre Kräfte dafür einsetzen, den Informationsstand der Zeitarbeitnehmer in arbeitsrechtlichen Belangen zu erhöhen. Viele Arbeitnehmer wissen nicht, welche Rechte und Pflichten sie haben und ich glaube, gerade die Gewerkschaften können und sollten den Arbeitnehmern diese Rechte vermitteln.

Wie schon gesagt: eine gewerkschaftliche Aufgabe ist die Kontrolle der arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers. Die Gewerkschaften sollten hier sehr konsequent sein. Wenn eine gewerkschaftliche Organisation Verstöße des Arbeitgebers feststellt, sollte sie nicht zögern, das der zuständigen

„equal pay“, ebenso, dass er die gleichen Rechte in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat. Hier stellt sich zusätzlich die Frage des europäischen Rechts bzw. des Gemeinschaftsrechts. In Europa gibt es Tendenzen, „equal treatment“ im Bereich Zeitarbeit in einer Richtlinie zu verankern. Ich bin auf jeden Fall sehr dafür, dass eine solche Richtlinie erlassen wird und dass wir dann von der europäischen Ebene gesagt bekommen, dass die Gleichbehandlung im Bereich Zeitarbeit dann einfach angesagt ist.

Wenn es uns dann nämlich gelingen sollte, die Gleichbehandlung sicher zu stellen und zu garantieren, dann wäre das der wichtigste und beste Schritt zur Minimierung der negativen Auswirkungen des Phänomens Zeitarbeit. Tatsächliche Gleichbehandlung und gleiche Entlohnung würde die Attraktivität der Zeitarbeit für viele Arbeitgeber einschränken, denn in den Kosten für die Zeitarbeitnehmer wäre dann neben deren Entlohnung auch noch die Provision der Zeitarbeitsfirma enthalten. Also wie schon gesagt, die Durchsetzung der Gleichbehandlung halte ich für am allerwichtigsten.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind die Zuständigkeiten und Befugnisse der Kontrollbehörden. Wenn eine Verantwortlichkeit und eine Pflicht rechtlich verankert sind, müssen auch die Sanktion im Falle des Verstoßes und die überwachende und exekutierende Behörde definiert werden. Wenn, wie derzeit, schon die Zuständigkeiten dieser Organe unklar sind, dann ist das natürlich ein schlechter Zustand. Wir müssen hier für eine Änderung sorgen, damit klar definiert wird, welche Behörde für welche Verstöße zuständig ist, welche Sanktionen verhängt werden können und wann eventuell auch eine Erlaubnis entzogen werden kann.

Es gibt sicherlich noch weitere Möglichkeiten der Regelung der Zeitarbeit, darüber können wir sicher noch diskutieren, wobei man beachten muss, dass jede Regelung sowohl positive als auch negative Auswirkungen mit sich bringen kann.

Ich bin sehr froh, hier an diesem Expertenforum teilnehmen zu können und auch über die Rechtslage in Polen und Deutschland informiert zu werden. Ich habe Sachen gehört, die ich mir in der tschechischen Rechtsordnung gar nicht gern vorstellen würde, z.B. die Möglichkeit in Polen, auf Grundlage von zivilrechtlichen Verträgen, also nicht arbeitsrechtlichen Verträgen, zu arbeiten. Dagegen gefallen mir an den polnischen Regelungen zum Beispiel die Möglichkeiten der Einschränkung der Zeitarbeit bei gefährlicher Tätigkeit und unter gefährlichen oder gesundheitsgefährdenden Bedingungen. Das ist für mich der richtige Weg. Wir haben uns bereits darüber unterhalten, dass Zeitarbeit für die Zeitarbeitnehmer gefährlich ist. Das liegt zum einen daran, dass die Arbeitgeber Zeitarbeitnehmer gewöhnlich schlechter behandeln, obwohl Ungleichbehandlung gesetzlich nicht zulässig ist. Es liegt auch daran, dass Zeitarbeitnehmer als Überbrückungsmittel oder Überbrückungswerkzeug ohne Zukunftsperspektive gesehen werden. Wenn dieses Werkzeug ausfällt, wird es einfach ersetzt.

Berücksichtigt man zusätzlich, dass in Deutschland 60 % der Zeitarbeitnehmer nicht länger als drei Monate beschäftigt sind, kann man sich ausmalen, dass letztendlich in den meisten Fällen wirklich nur dieses niedrige Entgelt gezahlt wird.

In Haustarifverträgen werden von den christlichen Gewerkschaften teilweise sogar Entgelte von 5,02 € - das ist der Haustarifvertrag der Firma Allbecon - vereinbart. Aus Wuppertal ist uns sogar ein Haustarifvertrag bekannt, der lediglich 4,81 € in der untersten Entgeltgruppe vorsieht.

Was haben wir im Mindestlohntarifvertrag geregelt? Das Mindestentgelt beträgt dieses Jahr für Westdeutschland 7,15 €, für Ostdeutschland 6,22 €. Im nächsten Jahr steigt das Mindestentgelt auf 7,31 € bzw. 6,36 €. Weiterhin geregelt ist der Mindesturlaub, der 24 bis 28 Arbeitstage beträgt. Das Urlaubsgeld wurde auch geregelt. Es ist gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit, angefangen bei 150 € und dann ab dem 5. Jahr 300 €. Allerdings ist ein Knackpunkt noch das In-Kraft-Treten dieses Mindestlohntarifvertrages. Dieser ist bisher noch nicht in Kraft, da wir dazu die Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes auf die Zeitarbeit benötigen. Das ist noch in der politischen Diskussion, und es ist wahrscheinlich erst Mitte oder im Herbst nächsten Jahres mit einem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages zu rechnen. Dankeschön.

Jaroslav Stránský, Leiter der Rechtsabteilung der ČMKOS

Sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte, anknüpfend an mein vorhergegangenes Referat über die grundlegenden Probleme der Zeitarbeit in der Tschechischen Republik und über Lösungsmöglichkeiten dieser Probleme Überlegungen anstellen. Infrage kommt hier zum einen die Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, zum anderen eine stärkere Einflussnahme der gewerkschaftlichen Grundorganisationen in den Betrieben.

Wenn wir uns zunächst die bestehenden rechtlichen Regelungen für die Zeitarbeit ansehen, haben wir bereits festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar im Arbeitsgesetzbuch verankert ist, in der Praxis jedoch nahezu nicht umgesetzt wird. Ich stimme mit allen meinen Vorrednern überein, dass hierin ein wesentliches Problem liegt, nämlich in der Durchsetzung der bestehenden Regelungen insbesondere des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Praxis.

Ein Vorschlag zur besseren Durchsetzung könnte sein, den Gleichbehandlungsgrundsatz, der im Augenblick recht allgemein im Arbeitsgesetzbuch formuliert ist, in einem gesonderten Gesetz oder im Arbeitsgesetzbuch deutlich konkreter zu fassen beziehungsweise differenzierter zu regeln. Explizit ausgeführt werden müsste zum Beispiel, dass ein Zeitarbeitnehmer Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit hat, also

Bei Gesamtbetrachtung der Tariflandschaft für die Zeitarbeit in Deutschland haben wir somit fünf verschiedene Branchentarifverträge, daneben aber noch eine Vielzahl von Haustarifverträgen, die dann meistens mit den christlichen Gewerkschaften abgeschlossen wurden und sehr niedrige Entgelte vorsehen. Ein interessanter Tarifvertrag mit europäischem Bezug ist von ver.di und IG BCE mit drei Zeitarbeitsunternehmen aus Frankreich abgeschlossen worden. Dieser gilt für französische Zeitarbeitnehmer, die ihren Wohnsitz in Frankreich haben, aber nach Deutschland überlassen werden und gleichzeitig noch Mitglied in einer dieser beiden Gewerkschaften sind.

Die ersten Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft im Bereich Zeitarbeit sind im Jahr 2003 abgeschlossen worden. Es wurden jeweils ein Manteltarifvertrag, ein Entgeltrahmentarifvertrag und ein Entgelttarifvertrag abgeschlossen, weiterhin auch noch ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung. Die Laufzeiten sind unterschiedlich. Mit dem mittelständischen Zeitarbeitsverband iGZ konnten nur sehr kurze Laufzeiten von einem Jahr vereinbart werden, mit BZA dagegen eine vierjährige Laufzeit. In den Tarifverträgen wurde jeweils eine 35-Stunden-Woche mit Arbeitszeitkonten vereinbart. Die Urlaubsdauer ist gestaffelt von 24 bis 30 Arbeitstagen. Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist ebenfalls gestaffelt von 150 bis 300 € abhängig von der Zugehörigkeitsdauer im Zeitarbeitsunternehmen. Wir haben noch eine Entgelt differenzierung zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland, die bei 13 % bei BZA bzw. bei 13,5 % bei iGZ liegt. Diese Differenz würden wir gerne absenken. Die derzeitige Verhandlungssituation diesbezüglich stellt sich jedoch nicht sehr einfach dar. Zusätzliche Regelungen haben wir über Zuschläge und Zulagen, die an die Einsatzfähigkeit im Einsatzbetrieb sowie an die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beim Zeitarbeitsunternehmen anknüpfen.

Ein großes Projekt war für uns der Abschluss des Mindestlohntarifvertrages Zeitarbeit, den wir am 30.05.2006 tarifieren konnten. Was waren unsere Beweggründe für diesen Tarifvertrag? Zunächst steht uns wahrscheinlich zum 1. Mai 2009 der Eintritt der Arbeitnehmerfreizügigkeit der neuen EU-Beitrittsländer bevor und das bedeutet, dass wir mit einem massiven Lohn- druck rechnen müssen, da wir in Deutschland keinen gesetzlichen Mindestlohn haben, der das Lohngefüge stützt und nach unten eine Absicherung bietet. Ich bitte - vor allem in dieser Runde - das nicht falsch zu verstehen. Wir sind nicht gegen eine Öffnung der Arbeitsmärkte, aber aus unserer Sicht ist es notwendig, eine Sicherung einzubauen.

Der zweite Punkt ist die massive Konkurrenz durch die Billiglohntarifverträge der so genannten christlichen Gewerkschaften. Ich möchte das am Beispiel der untersten Entgeltgruppe West deutlich machen. Wir haben in unseren Tarifverträgen ein Entgelt 7 € beziehungsweise 7,38 € geregelt. Im Tarifvertrag der christlichen Gewerkschaften mit AMP beträgt das Entgelt auch 7 €, jedoch existiert eine Absenkungsmöglichkeit für die ersten sechs Monate von 9,5 %. Somit sind in den ersten sechs Monaten lediglich 6,34 € zu zahlen.

nachher die Zeitarbeitsnehmer „liefern“. Insgesamt gesehen ist ein enormer Zuwachs von Zeitarbeitnehmern und ein enormer Preisdruck in diesem Sektor zu verzeichnen.

Wie sehen auf diesem Gebiet die arbeitsrechtlichen Regelungsmöglichkeiten in Deutschland aus? Es gibt an Rechtsquellen zunächst das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz als nationales Gesetz. Weiterhin gibt es nationale Tarifverträge, in denen Zeitarbeit geregelt wird. Zu nennen sind die beiden Tarifvertragswerke, die wir als DGB-Tarifgemeinschaft (Verbund der sieben DGB-Gewerkschaften, ohne die achte DGB-Gewerkschaft TRANSNET) abgeschlossen haben. Als dritten Regelungsursprung haben wir dann noch Betriebsvereinbarungen. Auf dieser Ebene kann zum Beispiel die Quote der Zeitarbeitnehmer im Betrieb geregelt werden. Die vierte Regelungsebene ist der Einzelarbeitsvertrag, in dem beispielsweise Regelungen über Fahrgeld getroffen werden könnten.

Die vertraglichen Verhältnisse in der Zeitarbeit sind in Deutschland ähnlich ausgestaltet wie in Tschechien und Polen. Zwischen Zeitarbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen wird ein Arbeitsvertrag geschlossen. Das Zeitarbeitsunternehmen schließt dann seinerseits mit dem Entleiher einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird auf das Entleihunternehmen übertragen.

Ausgehend von den nationalen gesetzlichen Regelungen möchte ich das Verhältnis dieser Regelungen zu Tarifverträgen darstellen. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist ein so genanntes Regel-Ausnahme-Verhältnis niedergelegt. Danach soll es die Regel sein, dass einem Zeitarbeitnehmer die wesentlich gleichen Arbeitsbedingungen einschließlich Entlohnung zustehen („equal pay - equal treatment“). In der Praxis findet dieser Grundsatz kaum Anwendung. Warum? Es gibt auch die Möglichkeit, durch Tarifverträge negativ von dieser Regel abzuweichen. Und die DGB-Tarifgemeinschaft war leider gezwungen, solche negativ abweichenden Tarifverträge zu schließen, weil der Christliche Gewerkschaftsbund weit schlechtere Bedingungen in seinem Tarifvertrag vereinbart hat.

Wer sind die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit in Deutschland? Das sind auf der Arbeitnehmerseite zum einen wir als DGB-Tarifgemeinschaft und daneben noch die Tarifgemeinschaft der christlichen Gewerkschaften. Die christlichen Gewerkschaften schließen Tarifverträge mit schlechteren Arbeitsbedingungen, insbesondere niedrigeren Entgelten. Auf der Arbeitgeberseite haben wir als DGB-Tarifgemeinschaft zwei Arbeitgeberverbände, mit denen wir Tarifverträge abgeschlossen haben: BZA zum einen, der eher die großen Zeitarbeitsunternehmen vertritt, und zum anderen iGZ als Verband der mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen. Die christlichen Gewerkschaften haben für bundesweite Tarifverträge drei Tarifpartner. Der mit dem Arbeitgeberverband AMP abgeschlossene Tarifvertrag ist dabei der am weitesten verbreitete.

Arbeits- und tarifrechtliche Regelungsmöglichkeiten für Zeitarbeit

Friederike Posselt, DGB Bundesvorstand

Guten Tag, ich freue mich sehr, dass wir uns heute in diesem Rahmen grenzübergreifend mit der Zeitarbeit auseinandersetzen können. Ich habe meinen Vortrag in drei Teile unterteilt:



Zunächst würde ich gern auf die Ausgangssituation eingehen, im zweiten Teil auf die arbeitsrechtlichen Regelungsmöglichkeiten, im letzten Teil dann schwerpunktmäßig auf die tarifrechtlichen Regelungsmöglichkeiten.

Ich werde erläutern, wer in Deutschland die Tarifvertragsparteien sind, die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft skizzieren, um dann im letzten Teil noch auf den Mindestlohntarifvertrag Zeitarbeit, unser letztjähriges großes Projekt als DGB-Tarifgemeinschaft, einzugehen.

Zunächst komme ich zur Zeitarbeit in Deutschland. Nach der amtlichen Statistik hatten wir Mitte 2006 knapp 600.000 Zeitarbeitnehmer. Aufgrund des starken Anstieges der letzten Zeit wird erwartet, dass diese Tendenz anhält und wir im Jahre 2010 circa eine Million Zeitarbeitnehmer haben werden.

In den letzten Jahren mussten wir leider verstärkt und schmerzlich den zunehmenden Einsatz von Zeitarbeitnehmern verzeichnen, und dass dieser Einsatz mittlerweile sehr häufig unter Kostensenkungsaspekten durchgeführt wird und nicht mehr, wie es ursprünglich geplant war, zur Ermöglichung einer erhöhten Flexibilität. Ein prägnantes Beispiel ist der Fall BMW Leipzig, wo wir mittlerweile einen Zeitarbeitnehmeranteil von 38 % haben.

Als weitere Entwicklung ist festzustellen, dass vermehrt Unternehmen ihre eigenen Zeitarbeitsunternehmen gründen. Dann wird die Stammebelegschaft - zumindest teilweise - in diese Zeitarbeitsunternehmen transferiert und danach wieder auf ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz als Zeitarbeitnehmer eingesetzt.

Neuerdings werden übrigens Arbeitnehmerüberlassungsverträge, also die Verträge zwischen Entleiher und Verleiher, oftmals nicht mehr von der Personalabteilung abgeschlossen, sondern von der Einkaufsabteilung, da hier die Auftragsvergabe angesiedelt ist. Die Auftragsvergabe erfolgt oft über sogenannte Online-Bietungsverfahren. Hier erhält das Zeitarbeitsunternehmen, welches den niedrigsten Preis eingegeben hat, den Zuschlag und darf

Die Gewerkschaften selbst könnten sich zum Beispiel mit einer verstärkten Wahrnehmung ihrer eigenen Kontrollrechte einbringen. In der Tschechischen Republik sind die gewerkschaftlichen Grundorganisationen bei dem jeweiligen Arbeitgeber für die Kontrolle der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften zuständig. Hier könnten die gewerkschaftlichen Grundorganisationen ansetzen, das geschriebene Recht durchzusetzen, insbesondere dessen Anwendung auch auf Zeitarbeitnehmer. Wenn nötig, sollten die gewerkschaftlichen Grundorganisationen den Arbeitnehmern auch rechtliche Unterstützung zur Durchsetzung ihrer Rechte vor Gericht anbieten.

Antwort Małgorzata Kociuba

Ich bin keine Vertreterin der Gewerkschaft, so dass ich zur konkreten aktuellen Situation in den Unternehmen nicht sagen kann. Ich kann nur die Signale schildern, die bei uns in der Arbeitsverwaltung ankommen. Ich beziehe meine Kenntnisse deshalb in erster Linie von ehemaligen Zeitarbeitnehmern oder indirekt von anderen Arbeitnehmern, die mit Zeitarbeitern zusammengearbeitet haben. Der Eindruck, der mir vermittelt wird, ist nicht besonders optimistisch. Die Betroffenen schildern ihre Situation als eher hoffnungslos. Sie seien in einer Pattsituation. Weil sie Arbeit bräuchten um wenigstens etwas Geld zu verdienen, würden sie jede Arbeit annehmen, die ihnen angeboten wird, auch bei noch so niedriger Entlohnung und noch so schlechten Arbeitsbedingungen.

Obwohl die Leiharbeitnehmer in der Regel zivilrechtliche Verträge schließen, dürften sie zumindest theoretisch nicht weniger verdienen als die Stammbeslegschaft. Theoretisch bedeutet in diesem Zusammenhang, dass es eine solche Bestimmung im Gesetz gibt. Problematisch ist, dass auf diesem Gebiet zwei unterschiedliche Kontrollbehörden agieren. Das ist zum einen die staatliche Arbeitsinspektion, die die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen überwacht und zum anderen das Wojewodschaftsamt, das für die Zertifizierung der Zeitarbeitsagenturen und die Arbeitsvermittlung zuständig ist.

Was das Entgelt betrifft, ist es so, dass zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Leiharbeitnehmer oft nicht einmal einen Arbeitsvertrag geschlossen wird und dann gilt nicht mal der Mindestlohn an dem jeweiligen Arbeitsplatz. Hier werden nur sogenannte zivilrechtliche Verträge unterzeichnet, wobei auch gesagt werden muss, dass das Sache des Arbeitnehmers ist, wenn er mit dieser Entlohnung einverstanden ist.

Nachfrage

Ich habe noch mal eine Frage zur Umsetzung des Rechtes in Tschechien und in Polen. Ich habe euren Beiträgen entnommen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar auf dem Papier steht, aber die Praxis sieht dann total anders aus. Die Arbeitgeber verwenden das immer als Argument gegen eine europäische Leiharbeitrichtlinie mit darin festgeschriebenem Gleichbehandlungsgrundsatz. Zunächst sollen doch – insbesondere in den Beitrittsländern – die vorhandenen nationalen Regelungen durchgesetzt werden. Habt ihr Vorstellungen bzw. Vorschläge, wie man das geschriebene Recht in die Praxis umsetzen könnte? Was können die Gewerkschaften dazu leisten?

Antwort Jaroslav Stránský

Ich stimme dem eben Gesagten durchaus zu, dass die Arbeitnehmerrechte leider weit gehend nur auf dem Papier bestehen. Wie kann man also in der Praxis damit umgehen und wie kann man es verbessern? Auf den ersten Blick erscheint das ziemlich einfach. Es gibt ein Gesetz und dieses ist einzuhalten. Leider ist es in der Praxis nicht so einfach.

Wir könnten als Gewerkschafter zunächst einmal darauf hinwirken, dass durch Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen der Begriff der „Gleichbehandlung“ klar definiert wird, damit die Kontrollbehörden Ungleichbehandlungen leichter feststellen und ahnden können. Weiterhin müssten die Zuständigkeiten der Kontrollbehörden klar abgegrenzt geregelt werden.

ten, der Agentur für Zeitarbeit, dem Entleiherbeitgeber und den Zeitarbeitnehmer geregelt.

Die Zeitarbeit ist befristet auf maximal 12 Monate und nur gestattet zum Ersatz abwesender Angestellter, für saisonale oder periodisch anfallende Tätigkeiten, sowie bei temporär außergewöhnlichem Mehrbedarf an Arbeitnehmern.

Besonderes Merkmal der Zeitarbeit ist die Dreiseitigkeit des Arbeitsverhältnisses. Im Voraus zu regeln ist die Vertragslaufzeit, ebenso die Art der zu leistenden Arbeit mit dem Vorbehalt, dass der Leiharbeitnehmer keine gefährlichen Arbeiten ausführen darf. Hier ist einzufügen, dass das Verbot gefährlicher Arbeiten „nur eine gesetzliche Bestimmung“ ist, es aber im wirklichen Leben ganz anders aussieht, wie wir bei dem Bergwerksunfall im vorigen Jahr leider sehen mussten. Der Arbeitsvertrag muss auch die erforderlichen Qualifikationen und die Arbeitszeit und den Arbeitsort bestimmen.

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist also verboten bei gefährlichen Tätigkeiten, um eine Stelle zu besetzen, deren voriger Inhaber aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen gekündigt wurde, bis zu sechs Monate nach einer Massenentlassung, als Ersatz für Streikende wenn z.B. der Arbeitnehmer gerade in einer Zeltstadt verweilt, wie unsere Krankenschwestern, die in Warschau bereits seit zwei Monaten in einer Zeltstadt vor dem Regierungsgebäude wohnen.

Der Vertrag zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Entleihunternehmen muss Folgendes enthalten: Arbeitsplatzbeschreibung, erforderliche Qualifikationen, voraussichtliche Überlassungsdauer, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung. Der zweite Vertrag zwischen der Zeitarbeitsagentur und dem Leiharbeitnehmer muss folgendes enthalten: Vertragsparteien, Vertragsart, Datum des Vertragsschlusses, das Entleihunternehmen, ebenso die Dauer der Zeitarbeit und auch die Beschäftigungsbedingungen. Die geschlossenen Verträge sind von der Art her jedoch oft keine Arbeitsverträge, sondern allgemeine zivilrechtliche Verträge. Deshalb ist ein großer Spielraum vorhanden hier das Entgelt unbegrenzt zu senken, da es keine arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten gibt.

Die maximale Überlassungsdauer für Zeitarbeitnehmer beträgt 12 Monate, bei Vertretung Abwesender bis zu 36 Monaten (einschließlich Verlängerungen).

Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf zwei Urlaubstage für jeden Monat der Arbeit, d.h. 24 Tage im Jahr. Wenn die Arbeit weniger als ein halbes Jahr dauert, kann der Arbeitgeber statt dessen einen Geldausgleich für den Urlaub gewähren. Und wenn die Arbeit mehr als sechs Monate dauert, dann wird der Urlaub in der Regel wie gewohnt gewährt, oft wird jedoch auch hier mit Geldausgleich gearbeitet.

Die Anzahl der Zeitarbeitnehmer in Polen stieg im Zeitraum von 2001 bis 2006 rasant an, nämlich von 30.000 im Jahre 2001 auf 250.000 Zeitarbeiter im Jahre 2006. Woran liegt das? Eine Ursache ist die bereits angesprochene gesetzliche Regelung der Zeitarbeit im Jahre 2003. Eine weitere wichtige Ursache ist der Beitritt Polens zur Europäischen Union.

Zeitarbeit ist immer noch nicht typisch für Polen. Mit der Einstellung von Zeitarbeitnehmern haben in den neunziger Jahren ausländische Arbeitgeber in Polen begonnen, beobachtet von polnischen Firmen, welche das später nachmachten.

Zeitarbeiter werden in Polen von Unternehmen mit jahreszeitlichen Produktionsschwankungen, zum Beispiel Herstellern von Christbaumschmuck genutzt. Neben den Branchen, in denen die Produktion in gewissen Zeitabständen Schwankungen unterworfen ist, werden Zeitarbeitnehmer beschäftigt, wenn eine bestimmte Anzahl an Stammbesetzern nicht überschritten werden kann, in Firmen, wo großer Krankenstand herrscht, zur Überbrückung der Urlaubszeit, in Bereichen, wo eine große Arbeitskräftefluktuation herrscht, und zur Umsetzung einmaliger Projekte.

Die Entleihbetriebe schätzen als Vorteile die höhere Flexibilität in der Verwaltung des Personals, sinkende Verwaltungskosten und die Ermöglichung einer besseren Konzentration auf die strategischen Ziele des Unternehmens. Darüber hinaus wird die rechtliche Verantwortung für diese Arbeitnehmer auf die Agenturen für Zeitarbeit übertragen. Entschädigungszahlungen bei Kündigungen fallen weg. Die Kostenstruktur des Unternehmens hinsichtlich der Personalkosten ändert sich dergestalt, dass diese nicht mehr Fixkosten, sondern variable Kosten darstellen.

Ich habe bereits erwähnt, dass die Agenturen für Zeitarbeit bestrebt sind, ihr Bild in der polnischen Gesellschaft zu verbessern. Deshalb haben sie im Jahre 2002 eine Branchenorganisation gegründet, den sogenannten „Verband der Agenturen für Zeitarbeit“. Als Ziele sind in der Satzung u. a. die Vertretung der Interessen dieser Agenturen aber auch die Respektierung der Arbeitnehmerrechte festgehalten. Dieser Verband hat jedoch derzeit nur 18 Mitglieder was wirklich sehr wenig ist, verglichen mit der Gesamtzahl der Agenturen in Polen.

Der Trend geht zur Vermittlung auch Höherqualifizierter z. B. Buchhalter. Höher qualifiziert sind bereits circa 60 % der Zeitarbeiter. Einige Agenturen spezialisieren sich inzwischen auch auf die Vermittlung in bestimmten Branchen, so dass von deren besonderer Marktkenntnis alle Beteiligten profitieren können.

Die Zeitarbeit ist gesetzlich geregelt u. a. im Gesetz über die Beschäftigung der Zeitarbeiter vom 09. Juli 2003, in Kraft getreten im Januar 2004. Weitere Regelungen finden sich im Arbeitsgesetzbuch. Die Zeitarbeit ist auch im polnischen Gesetz als Arbeitsrechtsverhältnis zwischen drei Rechtssubjek-

Małgorzata Kociuba, polnische Arbeitsverwaltung (DWUP)

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie recht herzlich. Zu Anfang möchte ich mich für die Einladung zu dieser Veranstaltung bedanken.

Ich habe die Absicht, Ihnen die Situation der Zeitarbeit in Polen darzustellen. Die Zeitarbeit erfreut sich, ähnlich wie wir das eben von der Tschechischen Republik gehört haben, auch in Polen insbesondere unter den Arbeitnehmern keines besonders guten Rufes.



Ein typisches Gespräch, dass man unter Bekannten oder auf der Straße hören kann geht so: Der eine sagt: „Ich habe Arbeit bekommen.“ Der andere freut sich: „Oh, super, was denn für Arbeit?“ Wenn dann die Antwort kommt „Zeitarbeit“, ist die Enttäuschung groß. Zeitarbeit ist nach Auffassung der meisten Polen gar keine richtige Arbeitsstelle.

In Polen gibt es Agenturen für Zeitarbeit bereits seit den 90er Jahren. Eine sprunghafte Entwicklung erfolgte ca. ab dem Jahre 2000. Ein wesentliches Ereignis in diesem Zusammenhang ist das Inkrafttreten des Gesetzes über die Zeitarbeit im Juli 2003. Dieses Gesetz regelt erstmalig sämtliche rechtlichen Aspekte der Zeitarbeit, nämlich die Beziehungen zwischen Agentur, Entleiher und Zeitarbeitnehmer.

In der Zeitarbeitsbranche ist es in Polen in den letzten Jahren zu einem starken Boom gekommen. Die Agenturen für Zeitarbeit sind bestrebt, möglichst viele Kunden zu gewinnen. Sie versuchen in der letzten Zeit aber auch ihr Image in der Gesellschaft verbessern.

Mit Stand vom 20. Juni dieses Jahres haben wir laut Webseite des Ministeriums in Polen 1.539 Agenturen für Zeitarbeit, also weniger als in der Tschechischen Republik, obwohl Polen das größere Land ist. Im laufenden Jahr, d.h. vom Januar bis zum 29. Juni dieses Jahres sind immerhin schon 389 neue Agenturen gegründet worden. Zu den Kunden der Agenturen für Zeitarbeit präsentiert das polnische Ministerium auf seiner Seite die folgenden Informationen: Im Jahr 2005 haben 5.300 Unternehmen Leistungen von Zeitarbeitsagenturen in Anspruch genommen, das war im Vergleich zu 2004 eine Steigerung von 340 %. Im Jahre 2006 haben über 7.000 Unternehmen die Dienstleistungen dieser Agenturen genutzt. Um fast 90 % ist hierbei übrigens die Anzahl der ausländischen Arbeitgeber in Polen gestiegen, die Zeitarbeitnehmer beschäftigen. Die polnischen Zeitarbeitsagenturen haben 2006 an 662 Unternehmen außerhalb Polens vermittelt, im Jahre 2004 waren es 351 Unternehmen im Ausland.

Problematisch ist auch die Vorgehensweise einiger Arbeitgeber, die wie schon erwähnt, mehrfach wiederholt befristete Arbeitsverträge der gleichen Arbeitnehmer aneinander ketten. Zu den weiteren Problemen gehört z.B. auch, dass die Kontrollbefugnisse teilweise ungeklärt sind und dass die Gleichgültigkeit der Kontrollbehörden sehr hoch ist. Zudem ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Zeitarbeitnehmer sehr gering. Sie sind schwer für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu gewinnen.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt stellt sich demnach so dar, dass zwar weitgehend zufriedenstellende Regelungen, insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz vorhanden sind, sie jedoch in der Praxis kaum angewandt werden. Die Arbeitgeber missbrauchen die Zeitarbeitnehmer als billige Arbeitskräfte. Diese Zeitarbeitnehmer werden - wie in Deutschland - viel schlechter bezahlt, als die Stammbeschafteten. Die Ungleichbehandlung herrscht nicht nur auf dem Gebiet der Vergütung, sondern auf fast allen Gebieten, leider auch auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit. Es ist uns passiert, dass im Rahmen einer Kontrolle bei einem Arbeitgeber, gefährliche Tätigkeiten von einigen Arbeitnehmern mit Schutzmitteln wie Schutzbrillen und Stahlkappenschuhen durchgeführt wurden, andere liefen lediglich in Turnschuhen umher. Von der Kontrollbehörde darauf aufmerksam gemacht, sagte der Arbeitgeber, „das ist in Ordnung das sind nur Zeitarbeitnehmer, das interessiert mich nicht. Für die bin ich nicht verantwortlich, was ihren Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz angeht“.

Zu den Befugnissen der Kontrollbehörden möchte ich folgendes sagen: Ich habe schon darauf hingewiesen, dass die prinzipiell guten Regelungen des tschechischen Arbeitsrechts in der Praxis weitgehend ignoriert werden. Das ist auch auf das riesige Durcheinander hinsichtlich der Befugnisse der Kontrollbehörden in der Tschechischen Republik zurückzuführen. Wie schon gesagt, das Ministerium ist für die Genehmigung der Arbeitnehmerüberlassung zuständig und das Ministerium darf die Genehmigung dann unter gewissen Bedingungen auch wieder entziehen. Aber die Gründe für die Entziehung - zum Beispiel Verstöße - darf das Ministerium nicht selbst feststellen. Dafür ist die Arbeitsverwaltung zuständig, die Arbeitsverwaltung ist jedoch nicht verpflichtet, ihre Feststellungen an das Ministerium weiterzuleiten. Für die Feststellung bestimmter Verstöße haben wir eine Arbeitsinspektion. Die Arbeitsinspektion darf bestimmte Sachverhalte als Verstöße feststellen und ahnden, hierfür gibt es sogar einen Bußgeldkatalog. Die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gehört leider nicht zu diesen Sachverhalten.

Eigentlich könnte ich meinen Vortrag an dieser Stelle beenden, weil zumindest theoretisch die Zeitarbeit in der Tschechischen Republik hervorragend läuft. Wir haben den Gleichbehandlungsgrundsatz gesetzlich verankert und wir haben ein Diskriminierungsverbot. Nur wird das geltende tschechische Recht leider einfach ignoriert. Schauen wir uns also an, wie die Zeitarbeit in der tschechischen Praxis aussieht:

Die Informationen über die Zeitarbeit stammen aus den offiziellen Statistiken des Ministeriums für Arbeit und Soziales der Tschechischen Republik und aus Untersuchungen der ČMKOS, erhoben mittels Fragebögen bei verschiedenen Gewerkschaften und gewerkschaftliche Grundorganisationen. Aus den offiziellen Quellen des Ministeriums für Arbeit und Soziales geht hervor, dass in der Tschechischen Republik insgesamt 1.789 Zeitarbeitsfirmen, sogenannte Personalserviceagenturen, tätig sind. Wenn wir uns vor Augen halten, dass es in der Tschechischen Republik etwa 4 Millionen abhängig Beschäftigte und etwa 400.000 Arbeitslose gibt, ist das eine gewaltige Zahl. Das hängt damit zusammen, dass es zwar eine Erlaubnispflicht für die Arbeitnehmerüberlassung gibt, diese Erlaubnis jedoch nicht allzu schwer zu erlangen ist. Deshalb ist die Situation ziemlich unübersichtlich. Es ist eine dschungelähnliche Situation und es ist sehr schwer nachzuvollziehen, welche und wie viele Zeitarbeitsfirmen in der Tschechischen Republik auf dem Markt sind, wie viele Zeitarbeitnehmer sie wem überlassen usw. usf. Es gibt hierzu derzeit keine offiziellen Daten und keine offiziellen Angaben. Das ist eine Schande für das Ministerium, aber dieses hat solche Daten nicht zur Verfügung, obwohl es eigentlich die gesetzliche Pflicht hat, diese Daten zu sammeln.

Wir können daher vorerst nur von inoffiziellen Angaben ausgehen. Nach diesen inoffiziellen Quellen wurden im Jahre 2005 ungefähr 150.000 Zeitarbeitnehmer vermittelt, beziehungsweise überlassen. Nach den Untersuchungen der ČMKOS gibt es bei 58,9 % der Arbeitgeber Zeitarbeit, mit wachsender Tendenz. Es war jedoch keine repräsentative Untersuchung, weil wir die Gewerkschaften und gewerkschaftliche Grundorganisationen, vor allem der tschechischen Metallgewerkschaft KOVO, angesprochen haben, die hauptsächlich bei den größeren Arbeitgebern in der Tschechischen Republik tätig sind. Trotzdem haben die Zahlen eine gewisse prinzipielle Aussagekraft.

Zu den Folgen der Zeitarbeit in der Tschechischen Republik auf den Arbeitsmarkt und dazu, welche Probleme sie mit sich bringt, ist folgendes zu sagen: Zwei Drittel der angesprochenen Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Grundorganisationen haben die Befürchtung geäußert, dass die Zeitarbeit zu einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen beiträgt. Als Hauptproblem wird die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gesehen. Daraus ergeben sich auch die Sicherheitsrisiken.

Es wurde bereits angesprochen, dass die tschechischen Gewerkschaften vergleichsweise gute Einflussmöglichkeiten haben. Die tschechischen Gewerkschaften sollten ihre Möglichkeiten dazu nutzen, eine solche negative Entwicklung zu verhindern. Ich bin damit völlig einverstanden. Die tschechischen Gewerkschaften tun alles, um den Abbau der Arbeitnehmerrechte zu verhindern. Wir kämpfen an allen Fronten, von der fachlichen Expertendiskussion über Lobbyarbeit bei politischen Parteien, bis zu sonstigen Maßnahmen, zum Beispiel öffentlichen Aktionen.

Am vorigen Samstag hat eine Großdemonstration stattgefunden, und ich möchte an dieser Stelle sagen, wenn die tschechische Regierung auf diesem Wege weiter macht, dann war das nicht die letzte Kundgebung dieser Art. Ich kann Ihnen versichern, dass die tschechischen Gewerkschaften diese Herausforderung annehmen. Innerhalb der tschechischen Gewerkschaften bildet sich eine Strömung, die - anders als in der Vergangenheit - nicht immer nur eher ruhig und ohne Streiks auskommen will. Wenn die tschechische Regierung so weiter macht, die tschechischen Gewerkschaften werden keine Angst haben!

Kommen wir zur Zeitarbeit in Tschechien: die Zeitarbeit ist im tschechischen Arbeitsgesetzbuch erst seit dem Jahre 2004 geregelt.

Die Zeitarbeit ist eine unter anderen vom tschechischen Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen arbeitsrechtlichen Beziehungen. Die Erlaubnis für Personalagenturen erteilt das Ministerium für Arbeit und Soziales. So eine Erlaubnis kann höchstens für drei Jahre erteilt werden, jedoch wiederholt erfolgen. Die Vermittlung kann entgeltlich und unentgeltlich erfolgen, das Entgelt darf jedoch nicht vom Arbeitnehmer verlangt werden. Die vertraglichen Bindungen verlaufen in einem Dreiecksverhältnis. Die Personalagentur schließt einen Arbeitsvertrag mit einer natürlichen Person, diese ist Arbeitnehmer der Agentur. Die Agentur schließt einen Überlassungsvertrag mit dem Entleiher, weist diesen Arbeitnehmer dann dem Entleiher zu. Die konkrete Arbeit leitet und überprüft dann der Entleiher.

Eine Besonderheit in Tschechien ist, dass ein befristeter Vertrag höchstens für zwei Jahre abgeschlossen werden kann. Weil es jedoch kein Hindernis gibt, Kettenarbeitsverträge zu schließen, wird diese Regelung umgangen und zum Sozialdumping genutzt.

Das Wichtigste im Bereich der Zeitarbeit ist aus unserer Sicht die Durchsetzung des Gleichheitsprinzips. Das Arbeitsgesetzbuch verbietet ausdrücklich jegliche Unterscheidung zwischen dem Stammpersonal und den Zeitarbeitnehmern. Das gilt ausdrücklich für sämtliche Arbeitsbedingungen, für Entlohnung, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit und alles andere. Die Zeitarbeitnehmer haben einen diesbezüglichen Anspruch gegenüber ihrer Personalagentur bzw. Zeitarbeitsfirma.

Hier möchte ich darauf aufmerksam machen, dass es eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation gibt, in der man die Zusammenhänge zwischen dem Schutz der arbeitsrechtlichen Beziehungen und der wirtschaftlichen Effizienz des Systems untersucht hat. Diese Untersuchung hat ergeben, dass es keinen klaren Zusammenhang gibt zwischen Flexibilität und höherer wirtschaftlicher Effizienz. Das ist ein Mythos, den wir beseitigen müssen.

Das zweite Modell, die zweite Ebene würde ich als Ebene der Prekarität bezeichnen und ist das, worauf sich Europa zur Zeit ausrichtet. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind von Unsicherheiten geprägt. Es kommt zu sozialer Ausgrenzung. Es entstehen zwei oder drei Klassen von Arbeitnehmern, „Insider“ und „Outsider“, denen es schwer fällt, die Ebenen zu wechseln. Auch das Risiko der Arbeitsunfälle steigt an, weil die Arbeitgeber, die die Arbeitnehmer nur entliehen haben, sich nicht in gleichem Maße für diese verantwortlich fühlen. Auf dieser Ebene sind z.B. junge Arbeitnehmer. Die zweite Ebene kennzeichnet ebenfalls, dass die Bedrohung durch das Sozialdumping der dritten Ebene bereits gegenwärtig ist.

Die Ebene drei stellt eine Bedrohung dar, die wir als Gewerkschaften keinesfalls hinnehmen sollten. Hier ist eine starke Bedrohung durch Sozialdumping und andere sozialpathologische Erscheinungsformen kennzeichnend.

Auf welcher Ebene ist in diesem Modell die Zeitarbeit einzuordnen? Ich bin der Meinung, dass diese in der Regel zwischen dem zweiten, sogenannten „Flexibilitätslevel“, und dem dritten „Sozialdumping-Level“ einzuordnen sein wird. Das hängt jedoch immer von den konkreten nationalen Regelungen ab. Eindeutig ist jedoch, dass die Zeitarbeit für uns Gewerkschaften eine Herausforderung darstellt, die wir lösen müssen. Das ist umso wichtiger, weil es uns bisher nur unzureichend gelingt, die Arbeitnehmerrechte im Bereich der Zeitarbeit ausreichend zu schützen.

Womit wir zur Tschechischen Republik kommen. Die gesetzlichen Regelungen der arbeitsrechtlichen Beziehungen gehen in der Tschechische Republik immer noch vom so genannten „Integrationsmodell“ aus.

Das geltende Arbeitsgesetzbuch gewährt einen ziemlich guten Schutz der Arbeitnehmerrechte. Wir haben eine Vielzahl von Arbeitnehmerrechten geregelt, zum Beispiel Kündigungsschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitszeit und weitere Dinge, die mit „guter Arbeit“ zusammenhängen. Es stimmt aber auch, dass die tschechische Regierung gegenwärtig in diesem Bereich den „Run to the bottom“ begonnen hat. Sie wissen sicher, dass wir in Tschechien zur Zeit eine rechte Regierung haben. Diese ist der Rhetorik der „Flexibilität“ sehr zugetan. Sie sagt sogar ganz klar, dass sie die „Flexibilität“ als ein Allheilmittel für sämtliche Probleme auf diesem Gebiet sieht; für die Arbeitslosigkeit als auch für die Überalterung der Bevölkerung und die Vermittelbarkeit bestimmter Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt.

Jaroslav Stránský, Leiter der Rechtsabteilung der ČMKOS

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte heute etwas zur Zeitarbeit in Tschechien und allgemein zur Flexibilisierung in Tschechien und im tschechischen Arbeitsrecht sagen. Ich möchte die Situation der Zeitarbeit in Tschechien beschreiben und darstellen, welche Probleme damit für den Schutz des Arbeitnehmers und auch für die gesellschaftlichen Beziehungen zusammenhängen.



Die Beschäftigungsverhältnisse kann man in einem Modell in drei Ebenen aufteilen. Die erste Ebene ist das, was Herr Prof. Dörre in seinem gestrigen Vortrag als die Integrationszone bezeichnet hat. Auf dieser Regelungsebene sind die Arbeitnehmer stark geschützt und ihre sozialen Rechte werden garantiert. Auf der zweiten Ebene herrscht schon mehr Flexibilität, die Freiheit der arbeitsrechtlichen Beziehungen ist hier größer und der Schutz der Arbeitnehmer ist geringer. Das können wir als die Zone der Prekarität bezeichnen. In der dritten Ebene ist das Niveau so niedrig, dass es zur Bedrohung der Arbeitnehmer durch Sozialdumping kommt.

Es hängt stark von den rechtlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Land ab, ob sich die Arbeitsverhältnisse eher auf dem ersten, zweiten oder dritten Level entwickeln. Eine ideale Beziehung, ein idealer Zustand ist dadurch gekennzeichnet, dass sich die meisten Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Level, mit dem stärksten Schutz für die Arbeitnehmer, abspielen. Nur ein kleiner Teil der Beschäftigungsverhältnisse befindet sich in der Flexibilitätszone.

Das ist das traditionelle europäische Modell, das auch immer noch für Tschechien gilt. Dieses Modell fördert die Entwicklung der sogenannten „guten Arbeit“. Die Arbeitnehmer haben garantierte Rechte. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und der soziale Frieden werden gefördert. Dem Modell gegenüber steht der Vorwurf, dass der Schutz der Arbeitnehmerrechte die Kosten und den Aufwand für den Arbeitgeber erhöht. Das wirke sich nachteilig auf die Konkurrenzfähigkeit und auf die Effizienz der Wirtschaft aus, so ein häufiges Argument der Arbeitgeber. Die Arbeitgeber fordern eine höhere Flexibilität in den arbeitsrechtlichen Beziehungen, sonst könnten sie im scharfen Wettbewerb nicht bestehen.

kollektivem Engagement schwächt, weil sie den Betroffenen „jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft“ nimmt, das für eine... kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist“ nur mit Einschränkungen.

Eine Kultur der Selbstorganisation und der politischen Widerständigkeit vorausgesetzt, ist es keineswegs ausgeschlossen, dass prekär Beschäftigte Präferenzen für kollektive Handlungsstrategien in ihre individuellen Kompromissbildungen einbeziehen. Wollen sie derartiges fördern, ist freilich nötig, dass sich durchsetzungsfähige Interessenorganisationen für die Anliegen der heterogenen Gruppen prekär Beschäftigter öffnen. In Italien sind einflussreiche Gewerkschaften diesen Weg längst gegangen. Bei den Prekären verzeichnen sie ihre relativ größten Mitgliederzuwächse; dies auch, weil sie über ein ausgereiftes Beratungs- und Dienstleistungssystem verfügen, dass auf die Problematik unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zugeschnitten ist. In Deutschland haben entsprechende Lernprozesse der Gewerkschaften ebenfalls begonnen. Das ist dringend nötig, weil in den Betrieben immer häufiger die Voraussetzungen für arbeitspolitische Gestaltungsansätze fehlen, die an qualitativen Arbeitsansprüchen ansetzen. Den Interessenvertretungen fällt es schwer, Beschäftigte für Gestaltungsprojekte zu gewinnen. Im Management gibt es immer weniger Ansprechpartner für verlässliche Kompromissbildungen. Stattdessen bricht sich selbst in den verbliebenen Hochburgen der Gewerkschaften ein Trend zum „billiger statt besser“ Bahn, der innovative Arbeitspolitik durch simple Kostensenkungsstrategien zu ersetzen sucht. Über die Abwälzung der Marktunsicherheit auf prekär Beschäftigte, aber auch auf Zulieferer, Dienstleister und abhängige Kleinbetriebe setzt sich ein Trend zur Produktion „gefügiger Arbeitskräfte“ durch, der sich auch auf gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit verheerend auswirken könnte.

Aus diesem Grund besteht gewerkschaftlicher Handlungsbedarf. Leiharbeit und prekäre Beschäftigung sind eben längst kein „Randgruppenproblem“ mehr. Es geht auch um die Interessen der Stammbeschäftigten, um die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften insgesamt. Ein erster, wichtiger Schritt wäre es, die Betriebsräte in den entleihenden Firmen zu sensibilisieren. Sie müssen mit dazu beitragen, dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ wieder Nachdruck zu verleihen. Eine wirksame Politik der Entprekarisierung kann nur mit und nicht ausschließlich für die Leiharbeiter gemacht werden. Ein aktives Werben um diese Gruppe, gezieltes „Organisieren“, betriebliche Maximalquoten für Leiharbeiter und der Kampf um wirkungsvolle Mindestlöhne gehören ebenso zu einer Politik der Entprekarisierung wie ein attraktives gewerkschaftliches Serviceangebot (etwa Informationen über die Seriosität von Personaldienstleistern, betriebliche Rankings etc.). Wenn sie die Kraft zu einer mutigen Politik der Entprekarisierung finden, könnte sich, wie der Spiegel argwöhnt, das „Arbeitsmarkteland“ freilich auch als Chance für eine Erneuerung der „durch rapiden Mitgliederschwund gebeutelten Gewerkschaften erweisen“.

Genau diese Durchsetzungsmacht fehlt den Leiharbeitern. Ihre Kreativität wird vom „Markt“, genauer: von der flexiblen Betriebsorganisation und damit korrespondierenden Managementkonzepten erzwungen. Arbeitsinhaltliche und sozialkommunikative Ansprüche müssen die prekär Beschäftigten faktisch gegen die permanente Bedrohung ihrer individuellen und familialen Reproduktion behaupten. Und zumindest in dieser Hinsicht handelt es sich um ein Beispiel, das für die gesamte „Zone der Verwundbarkeit“ Aussagekraft beanspruchen kann. Diese Feststellung berührt bereits die (vor-)politischen Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung. Auch unsere Leiharbeiter verhalten sich, darin ebenfalls anderen Gruppen prekär Beschäftigter vergleichbar, in gewisser Weise „individualistisch“. Wer permanent damit beschäftigt ist, seine eigenen Reproduktionsgrundlagen zu sichern, der kann sein Schicksal realistisch nicht in erster Linie an die Wirkungsmacht kollektiver Interessenvertretungen binden. Die Sorge um die Marktfähigkeit des eigenen Arbeitsvermögens ist somit zunächst eine individuelle.

Erstaunlich ist aber, dass vor allem die jüngeren Leiharbeiter nach wie vor an einen individuellen Aufstieg durch (Weiter-)Bildung glauben. Ihr „Individualismus“ entspringt allerdings keinem säkularen Wertewandel zugunsten qualitativer Arbeitsansprüche. Es sind die Zumutungen gesteigerter Marktrisiken, die für individuelle Anpassungen sorgen. Insofern drängen sich Parallelen zu jenem „Individualismus des Mangels“ auf, den Robert Castel in der „Zone der Prekarität“ vermutet. Dieser Individualismus, der sich durch einen Mangel an Ansehen, gesicherten Gütern und stabilen Beziehungen auszeichne, sei kein Rückfall in die Zeiten des Frühkapitalismus. Vielmehr handele es sich um ein Resultat des „Schwächerwerdens“ oder eines „Verlusts der kollektiven Regulierungen“. Exakt dies wird im Leiharbeiterbeispiel reflektiert. Die Befragten suchen Schutz vor den Zumutungen flexibler Akkumulation, doch sie machen die Erfahrung, dass ihnen manche kollektiven Regelungen nicht zugute kommen. Eine Folge ist, dass sich viele der Befragten als Anhänger einer Lockerung oder Abschaffung des Kündigungsschutzes präsentieren. Denn in ihren Augen handelt es sich um eine Regelung, die Stammbeschäftigte einseitig privilegiert. Dies scheint auf den ersten Blick für eine Deutung zu sprechen, wie sie in der an Foucault angelehnten Gouvernementalitäts-Debatte vorgetragen wird.

Unter dem Druck gesteigerter Marktrisiken entwickeln die Leiharbeiter Selbsttechniken, die sie zu individueller Anpassung an den neoliberalen Marktkatechismus befähigen. Aber diese Anpassung ist eben keine totale und sie ist auch nicht gleichbedeutend mit Unterwerfung. Natürlich müssen sich die prekär Beschäftigten in der ein oder anderen Form mit Zwängen arrangieren, die der marktzentrierte Kontrollmodus ihnen setzt. Dabei kommen sie gar nicht umhin, den fremdbestimmten Setzungen in gewisser Weise „freiwillig“ zu folgen. Und doch entwickeln sie unter bestimmten Bedingungen genügend Energie, um auch kollektive Handlungsstrategien zur Verbesserung ihrer Lage einzusetzen. Insofern gilt die Aussage, dass die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Bereitschaft zu

schaffen. Erstaunlich ist, dass sie die qualitativen Arbeitsansprüche dennoch nicht gänzlich zu verdrängen vermögen. Trotz ihrer prekären Situation beharren die Leiharbeiter auf Ansprüchen, die sie aus ihrer beruflichen Qualifikation und ihrer Arbeitserfahrung beziehen. Gegenüber der teamförmig organisierten Bandarbeit entwickeln sie ein Kritikpotential, wie wir es bei Repräsentanten der Stammbeliegschaft so nicht gefunden haben. Und sie machen auch klar, dass sie nicht bereit sind, jede erdenkliche Arbeit anzunehmen. Denn mit der Bereitschaft, jeden Job anzunehmen, wäre, so die durchaus realistische Einschätzung, der individuelle Abstieg unwiderruflich vorprogrammiert. Stellt man dies in Rechnung, so waren die Befunde der frühen 1990er Jahre hinsichtlich der Stabilität eines subjektzentrierten Arbeitsbewusstseins eher noch zu pessimistisch. Diese Aussage gilt noch in anderer Hinsicht. Es gehört zu den Wesensmerkmalen der flexiblen Betriebsorganisation, dass sie die in ihr Tätigen auf unterschiedliche Weise motivieren muss, sich mit ständig wechselnden Arbeitsanforderungen auseinander zu setzen. Selbst einfache Produktionsarbeiter sollen in der flexiblen Betriebsorganisation zu Leistungen bereit sein, die den engen Horizont ihrer formalen Tätigkeit überschreitet. Sie müssen zunehmend Gewährleistungs- und Kooperationsfähigkeiten übernehmen. Den Anforderungen des Managements an Multifunktionalität und flexiblen Arbeitseinsatz können und wollen sich die Beschäftigten nicht entziehen. Trotz aller Einschränkungen und Restriktionen, die ihnen die flexible Arbeitsorganisation auferlegt, müssen sie in gewisser Weise kreativ tätig sein, wenn sie halbwegs störungsfreie Produktionsabläufe gewährleisten wollen.

Diesen (Selbst-)zwang zu kreativer Arbeit kann man durchaus als einen Trend zur Intellektualisierung von Produktionsarbeit deuten. Und just dieser Trend macht sich in gewisser Weise auch bei prekär Beschäftigten bemerkbar. Von einer „Tragödie der Gleichförmigkeit“, die vermeintlich mit der „Idee genormter Arbeit“ verbunden ist, kann bei unseren Leiharbeitern jedenfalls keine Rede sein. Im Gegenteil, sie müssen hoch mobil sein, sich immer wieder kurzzyklisch auf neue Arbeitsanforderungen und ein verändertes betriebliches Umfeld einstellen. Und sie müssen ihrer Tätigkeit besonders engagiert nachgehen, ansonsten sind sie die ersten, die ihre Arbeit verlieren und die Missachtung ihrer Kollegen zu spüren bekommen.

Diese Art der Flexibilität erzeugt Anforderungen, die über den engen Horizont rein fachlicher Qualifikationen hinausweisen. Doch diese besonderen Qualifikationen und Kompetenzen, die sich Leiharbeiter aneignen müssen, um ihr heikles Beschäftigungsverhältnis ausfüllen zu können, werden beruflich und gesellschaftlich nicht gratifiziert. Die Betroffenen agieren insofern als „Unternehmer“ ihres eigenen Arbeitsvermögens, als sie beständig abwägen müssen, wie sie ihre beschränkten Ressourcen so einsetzen, dass sich ihre Lage einigermaßen stabilisiert. Viele von ihnen entwickeln dabei sogar eine gewisse Findigkeit im Umgang mit Flexibilitätsanforderungen. Unternehmerisch im Schumpeterschen Sinne können sie jedoch gerade *nicht* handeln. Für Schumpeter zeichnet sich der Unternehmertypus gerade dadurch aus, dass er Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft *durchsetzt*.

befragter Gruppensprecher seine Befürchtungen preis. Offenkundig wirken Prekarisierungsängste disziplinierend – und das selbst in einer gewerkschaftlich zu weit über 90 Prozent organisierten Stammebelegschaft mit 30.000 Personen, der selbst in Spitzenzeiten nur einige Hundert Leiharbeiter gegenüber stehen. In dieser Hinsicht ist das Automobilwerk kein Einzelfall.

Die disziplinierenden Effekte, die von flexibel Beschäftigten auf Stammebelegschaften ausgehen, finden sich in allen Segmenten der Arbeitsgesellschaft. Selbst im Bereich hochqualifizierter Informationsarbeiter sind sie wirksam. So erfüllen im Rechenzentrum einer Großbank unternehmensinterne free-lancer eine ähnliche Funktion wie die Leiharbeiter im Montagewerk. Die free-lancer sind hochbezahlte Spezialisten, deren Beschäftigungsverhältnisse auf den ersten Blick nicht als prekär bezeichnet werden können. Dennoch stellt auch diese Gruppe eine Flexibilitätsreserve dar, deren pure Anwesenheit im Betrieb den Leistungsdruck bei Festangestellten erhöht: „Es herrscht die Angst..., wenn ich da nicht mitmache, heißt es am Schluss: ‚Ich als Interner habe nichts zum Projekt beigetragen‘. Es ist eine Angst, die der Interne gegenüber seinem Vorgesetzten hat. Und es gibt wenige die sich trauen, zu sagen: ‚Jetzt ist Schluss, Schicht im Schacht‘“. Beide Beispiele belegen, dass Prekarisierung ein relationales Verhältnis von Beschäftigtengruppen inner- wie außerhalb der „Zone der Verwundbarkeit“ bezeichnet. Nur wenn man dies in Rechnung stellt, kann das wirklichkeitsmächtige Bedrohungspotential, die soziale Ausstrahlung prekärer Beschäftigung auf bislang als vergleichsweise sicher geltende Segmente der Arbeitsgesellschaft erfasst und problematisiert werden.

Diese Feststellung lenkt den Blick auf eine wichtige Facette der arbeitsweltlichen (Des-)Integrationsproblematik. Offenkundig begünstigen antizipierte oder latent spürbare Prekarisierungstendenzen Formen betrieblicher Integration, die weniger auf Teilhabe als auf subtil wirkenden Zwängen und Disziplinierungsmechanismen beruhen. Die Befürwortung jener „Flexibilitätspuffer“, die kurzfristig geeignet sein mögen, die Sicherheit der Stammebelegschaften zu erhöhen, paart sich, sobald die Perspektive auf einen längeren Zeithorizont ausgeweitet wird, mit Ungewissheiten und Unsicherheiten, die ihrerseits soziale Schließungsprozesse in Stammebelegschaften begünstigen können. Die Erosion der sozialen Bindekraft sozialstaatlich regulierter Normarbeitsverhältnisse führt nicht zu einer stetigen Kumulation von Desintegrationsprozessen. Doch sie begünstigt den Wechsel von einem Integrationsmodus, der wenigstens ansatzweise auf materieller, demokratischer Teilhabe beruhte, hin zu Integrationsformen, in denen die subtile Wirkung diverser Zwangs- und Disziplinierungsmechanismen eine deutliche Aufwertung erfährt.

5. Gewerkschaftlicher Handlungsbedarf

Das Leiharbeiter-Beispiel illustriert, wie das Arbeitsbewusstsein prekär Beschäftigter von der Sorge um die mittel- und längerfristige Reproduktion des eigenen Lebens beherrscht wird. Insofern können sich arbeitsinhaltliche und sozialkommunikative Ansprüche an Erwerbsarbeit nur bedingt Geltung ver-

Sicher gibt es auch Leiharbeiter, die ein solches Beschäftigungsverhältnis über einen langen Zeitraum ausüben, ihre Lage aber nicht als prekär empfinden. Meist sind die Betroffenen seit vielen Jahren bei ein und derselben Zeitarbeitsfirma tätig. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind stabil, Arbeitslosigkeit muss nur äußerst selten und dann kurzzeitig in Kauf genommen werden. Häufige Wechsel der Arbeitsstelle empfinden die Befragten nicht als Problem, sondern eher als Bereicherung ihres Arbeitsverhältnisses. Ihr Verdienst ist halbwegs akzeptabel, das soziale Umfeld einigermaßen intakt. In diesen Fällen nähert sich die Beschäftigung bei der Zeitarbeitsfirma einem Normarbeitsverhältnis an. Folgt man den Ergebnissen einschlägiger empirischer Untersuchungen, so sind das freilich Ausnahmen (Fuchs 2003).

Vieles spricht dafür, dass mit der Leiharbeit auch die prekäre Beschäftigung expandiert. Insgesamt stoßen wir im Problemfeld Leiharbeit auf eine paradox anmutende Konstellation. Prekäre Beschäftigung, die in vielerlei Hinsicht desintegrierend wirkt, stimuliert in anderer Hinsicht aktive Reintegrationsbemühungen. Diese Reintegrationsbemühungen resultieren aus der besonderen Verwundbarkeit, die für prekäre Arbeitsformen charakteristisch ist. Will man den Sprung in die „Normalität“ schaffen, ist man als Person zu permanenten Anstrengungen gezwungen. Lässt man nach, droht der Absturz in die „Zone der Entkoppelung“. Als prekär Beschäftigter besitzt man keine Reserven, kein Ruhekitz –, es sei denn, man arrangiert sich mit einem Leben in beständiger Unsicherheit. Integration meint in diesem Kontext allerdings etwas völlig anderes als in der Welt der Normarbeitsverhältnisse. Integrationsanstrengungen beruhen entweder auf der vagen Hoffnung, dass sich „normale Verhältnisse“ wieder herstellen lassen, oder sie basieren auf dem Gegenteil dieser Hoffnung, auf einem schlimmstenfalls resignativen, bestenfalls findig-pragmatischen Arrangement mit unsteter Beschäftigung.

In welchem Ausmaß prekäre Beschäftigung die Integrationsqualität einer Gesellschaft verändert, wird erst deutlich, wenn man die Rückwirkungen solcher Beschäftigungsformen auf die „Zone der Normalität“ in die Analyse einbezieht. Denn die „Zone der Prekarität“ und die „Zone der Integration“ sind keineswegs hermetisch voneinander abgeschottet. Offenkundig wirken prekäre Beschäftigungsformen disziplinierend auf die Zone der Normarbeitsverhältnissen zurück. Was das genau bedeutet, lässt sich wiederum am Beispiel der im Automobilwerk eingesetzten Leiharbeiter illustrieren.

Mitglieder der Stammebelegschaft sehen in den flexiblen Arbeitskräften zunächst einen schützenden Personalpuffer, der im Falle eines kurzfristigen Auftragseinbruchs dazu beitragen kann, die bestehenden Arbeitsplätze der Festangestellten zu sichern und betriebsbedingte Kündigungen innerhalb der Stammebelegschaft abzuwenden. Festangestellte, die Leiharbeiter als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachten, beschleicht jedoch ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Denn „das ist eben das, was mir manchmal schlaflose Nächte bereitet, weil, wenn das jetzt schon so gut läuft, was ist dann einmal in zehn Jahren, dann sind wir Auslaufmodelle, wir Festangestellten“, gibt ein

4. Prekarität, Reintegration, Kontrolle

Auffällig ist, dass mit der untersuchten Form der Leiharbeit ein Prekarisierungsprozess erfasst wird, der sich wesentlich *innerhalb* scheinbar intakter regulierender Institutionen abspielt. Denn im entleihenden Unternehmen gelten tarifliche Normen und es gibt eine entwickelte Mitbestimmungspraxis. Fakt ist aber auch, dass die Perspektiven, die diese Beschäftigungsform bietet, von den Befragten unterschiedlich interpretiert wird.

Für einen Teil der Leiharbeiter stellt sie einen *befristeten Ausweg aus Dauerarbeitslosigkeit* dar. Das gilt für besonders für Leiharbeiter aus Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit. Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit waren diese Befragten ausnahmslos über längere Zeiträume erwerbslos. In der Retrospektive berichten sie übereinstimmend, dass aufgrund der langen Dauer ihrer Arbeitslosigkeit ein kritischer Punkt erreicht war, an dem der soziale Abstieg unwiderruflich begonnen hätte. In einer solchen Situation erscheint den Befragten Leiharbeit als einzige verbliebene Option, um einem dauerhaften Ausschluss aus dem Erwerbssystem zu entgehen. Aller Einschränkungen zum Trotz eröffnet das Arbeitsverhältnis ihnen zudem die Möglichkeit, wieder an Aktivitäten des sozialen Umfelds teilzunehmen, die ein „normales Leben“ ausmachen. Die sozialen Ausschließungseffekte von Dauerarbeitslosigkeit wiegen subjektiv offenbar schwerer als jene Diskriminierungen, die mit einem Leiharbeitsverhältnis verbunden sind.

Eine andere Gruppe betrachtet Leiharbeit als Sprungbrett in „normale“ Beschäftigung. Sie wird von der Hoffnung angetrieben, über den Umweg prekärer Beschäftigung in stabile Erwerbsarbeit einzumünden. Zwar unterstellt keiner der Befragten, dass Leiharbeit einen Zugang zur „Zone der Integration“ garantiert. Eine entsprechende Erwartungshaltung ist bei den Befragten aber stets präsent. Das klassische Normarbeitsverhältnis fungiert subjektiv als Referenzfolie. Leiharbeit betrachten die Betroffenen als notwendiges Übel, das sie zeitweilig in Kauf nehmen, um sich die Chance auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Geradezu paradox wurzelt die Attraktivität prekärer Leiharbeit in der Möglichkeit ihrer Überwindung. Prekäre Leiharbeit wirkt somit nicht zwangsläufig und linear desintegrierend auf die Arbeitsgesellschaft zurück. So lange die Erwartung, das unsichere Beschäftigungsverhältnis nur temporär ausüben zu müssen, nicht dauerhaft enttäuscht wird, fördert sie individuelle Re-Integrationsbemühungen. Wer das Leiharbeitsverhältnis als Sprungbrett in die „Zone der Normalität“ nutzen will, neigt zur Übererfüllung betrieblicher Leistungsanforderungen.

Die Hoffnung, vom entleihenden Unternehmen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, variiert allerdings mit Lebensalter und Qualifikationsniveau der Befragten. Besonders jüngere, gut ausgebildete Befragte hegen die Erwartung, dass Leiharbeit ein schwieriger, aber keineswegs aussichtsloser Umweg ist, um berufliche Erfahrungen sammeln und bei einer wirtschaftlichen Erholung in eine ausbildungsadäquate Dauerbeschäftigung einmünden zu können.

verleihende Firma lernt. Sie hat einen der Wortführer aus der Tarifkommission kurzerhand mit dem Management der Leiharbeit vor Ort beauftragt. Hinzu kommt, dass viele Leiharbeiter eine hohe Erwartungshaltung gegenüber der Gewerkschaft formulieren; gleichzeitig sind sie jedoch nur begrenzt bereit, knappe finanzielle Ressourcen in eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu investieren. Vor allem die nachrückenden „Jahrgänge“ zeichnen sich durch skeptische Distanz aus. Im Vergleich mit der durchschnittlichen Realität in den Zeitarbeitsfirmen sind viele der befragten Leiharbeiter gewerkschaftlich organisiert; ihr Organisationsgrad bleibt jedoch insgesamt weit hinter dem der Stammbesellschaft zurück und es ist unklar, wie stabil und belastungsfähig die Mitgliedschaft ist.

3.6 Planungsdimension

In der subjektiven Bewertung ihres Beschäftigungsverhältnisses ist für die Befragten entscheidend, dass Leiharbeit ihnen keine Basis für eine längerfristige Lebensplanung bietet. Familiengründung, Elternschaft oder Wohneigentum, die in der Lebensplanung der Stammbeschäftigten eine zentrale Rolle spielen, werden für Leiharbeiter zu einem unkalkulierbaren Risiko. Selbst mit Blick auf kürzere Fristen gilt, dass private Planungssicherheit, die für ein „gutes Leben“ unverzichtbar ist, erheblich erschwert wird. Wenn Leiharbeiter von einem zum anderen entleihenden Unternehmen wandern, ist das zwangsläufig mit Unsicherheitserfahrungen verbunden. Das gilt umso mehr, als die Übergänge zwischen den Arbeitseinsätzen häufig durch Phasen erzwungener Arbeitslosigkeit unterbrochen werden.

Bei jüngeren Leiharbeitern findet sich ein anderes Problem. Sie befürchten eine Blockierung ihrer beruflichen Weiterbildungsambitionen. Durchaus realistisch konstatieren sie, dass ihr Beschäftigungsverhältnis mit einer gleichberechtigten Teilhabe an institutionalisierter beruflicher Weiterbildung faktisch unvereinbar ist. Je größer die Sorge, Zeitarbeit könne zum Abbruch des beruflichen Karrierepfades führen, desto stärker wird das Empfinden, einer prekären Lage dauerhaft ausgeliefert zu sein.

Dementsprechend sehen vor allem Ältere in der Leiharbeit eine fast schon alternativlose Beschäftigungsform. Für eine Verstetigung prekärer Beschäftigung spricht die Abfolge beruflicher Stationen und Tätigkeiten, die sich in dieser Altersgruppe feststellen lässt. Gerade die älteren Befragten aus Ostdeutschland schildern ihr Berufsleben als permanenten Wechsel zwischen befristeten, häufig nicht qualifikationsadäquaten Arbeitstätigkeiten und längeren Phasen der Erwerbslosigkeit. Beinahe fraglos gehen sie davon aus, dass auf eine halbwegs attraktive, aber befristete Beschäftigung Arbeitslosigkeit folgt. Und wie selbstverständlich offerieren sie ein Arsenal an Alltagstechniken, das ihnen ein Überleben in Unbeständigkeit ermöglichen soll. Unsicherheitserfahrungen in Permanenz werden offenkundig verinnerlicht – ein starkes Indiz dafür, dass sich zumindest ein Teil der Leiharbeiter auf ein Leben in der „Zone der Prekarität“ einstellt.

wissen auch die Leiharbeiter. Wie überaus sensibel sie auf Anerkennungskonflikte reagieren, lässt sich an einem Beispiel verdeutlichen. Ursprünglich sollte die Werkskluft für die atypisch beschäftigten Monteure mit einem roten Streifen versehen werden. Dieses Ansinnen wurde von den Leiharbeitern heftig kritisiert. Der roten Streifen sei ein „Judenstern“, so wurde argumentiert. Mit ihrer Ablehnung einer besonderen Kennzeichnung setzten sich die Leiharbeiter schließlich durch. Für sie war die Zurückweisung des Streifens gleichbedeutend mit einem symbolischen Kampf um die volle Zugehörigkeit zur Belegschaft. Doch obwohl die Leiharbeiter-Monturen sich nun in nichts mehr von denen der Stammbeschäftigten unterscheiden, fallen die auf Zeit beschäftigten Monteure im Alltag der kleinen Stadt auf. Stolz tragen sie ihre Kluft auch außerhalb des Werks. Ein Stammarbeiter würde derartiges nicht oder nur in Ausnahmefällen praktizieren. Indem sie ihre Montur geradezu demonstrativ in der Öffentlichkeit zeigen, formulieren die Leiharbeiter einen Anspruch auf Anerkennung und Zugehörigkeit, der ihnen aufgrund der Struktur ihres Beschäftigungsverhältnisses letztlich verwehrt bleiben muss.

3.5 Institutionelle und Partizipationsdimension

Ähnliches gilt mit Blick auf Partizipationschancen und soziale Rechte. Beim entleihenden Unternehmen stoßen die befragten Leiharbeiter auf eine gewerkschaftlich hochorganisierte Belegschaft, die im Werk durch einen starken Betriebsrat repräsentiert wird. Dieser Betriebsrat hat sich, nach anfänglichem Zögern und nicht zuletzt aufgrund einer Initiative der lokalen IG Metall, aktiv für die Externen eingesetzt. Das hat zu Verbesserungen bei der Entlohnung und bei der Wohnsituation geführt. Wichtig war jedoch in diesem Zusammenhang, dass die Leiharbeiter selbst aktiv wurden. Ihre Beschäftigung war anfangs nicht durch einen eigenen Tarifvertrag geregelt.

Auf Initiative der örtlichen Metallgewerkschafter wählten sich die Leiharbeiter schließlich eine Tarifkommission und erreichten so eine tarifliche Absicherung ihres Arbeitsverhältnisses und auch die Auflösung des Container-Dorfs. Vom Betriebsrat des entleihenden Unternehmens unterstützt, wurde dies im Konflikt mit der Unternehmensleitung durchgesetzt. Die gewählte Tarifkommission fungierte auf Seiten der Leiharbeiter faktisch als Betriebsratsersatz, denn im verleihenden Unternehmen existierte bis dahin keine gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten. Bei der Wahl der Tarifkommission spielte die räumliche Konzentration der Leiharbeiter im Containerdorf eine wichtige Rolle. Aufgrund dieser Sonderbedingung war es möglich, eine selbstorganisierte Interessenvertretung ins Leben zu rufen.

Mit Blick auf eine angemessene Repräsentanz schwacher Interessen in der betrieblichen Arena handelt es sich somit um einen ausgesprochen Positivfall. Und doch zeigen sich auch hier die Schwierigkeiten, Beschäftigte in unsicheren Arbeitsverhältnissen für eine selbsttätige, organisierte Interessenvertretung zu gewinnen. Die Tarifkommission ist eine Einrichtung auf Zeit. Jeder nachfolgende Leiharbeiterjahrgang muss sie aufs Neue beleben, ansonsten droht der Ansatz zu verpuffen. Dies gilt umso mehr, als auch die

3.3 Sozialkommunikative Dimension

Im Montagewerk werden die Leiharbeiter scheinbar reibungslos in eine „Normalbelegschaft“ integriert. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, berichten alle Befragten, dass sie in den Produktionsteams des Autoherstellers gut aufgenommen worden seien. Auch die befragten Angehörigen der Stammbesellschaft äußern sich überwiegend positiv. Sie schätzen die Einsatzbelegschaft und den Lerneifer der Leiharbeiter. Insofern funktioniert die betriebliche Sozialintegration; alles andere würde zu empfindlichen Störungen der Produktionsabläufe führen. Trotz dieses positiven Befundes existiert für die Leiharbeiter aber auch in sozialkommunikativer Hinsicht eine Schattenseite. Die Wertschätzung ihrer Kollegen erhalten sie nur auf Zeit.

Mit jedem Betriebs- und Arbeitsplatzwechsel müssen sie aufs Neue beginnen, sich die fachliche und personale Anerkennung durch ihre Kollegen zu erarbeiten. Insofern gilt, dass die Verlusterfahrung für die Leiharbeiter gerade dann am größten sein kann, wenn die Aufnahme durch die Stammbeschäftigten besonders gut funktioniert hat. Zu den Verlusterfahrungen gesellt sich ein anderes Problem. Die Leiharbeiter werden im günstigsten Fall am Arbeitsplatz integriert; und dennoch gehören sie zumindest im vorliegenden Fall nicht wirklich zur Stammbesellschaft. Hauptgrund ist der transitorische Status des Arbeitsverhältnisses. Die Leiharbeiter sind, was für diese Tätigkeitsform freilich in dieser Schärfe eine Ausnahme ist, wochenlang von ihren Familien getrennt. Doch der auf Zeit gewählte Arbeitsort kann nicht zu einer neuen Heimat werden. In der Stadt, in der sie berufstätig sind, bleiben die Leiharbeiter meist unter sich. Zunächst in einem Containerdorf und später in billigen Pensionen untergebracht, entwickeln sie kaum Aktivitäten, um sich am Ort zu integrieren. Ihr gesamtes Streben ist darauf gerichtet, möglichst oft nach Hause zu fahren. Doch auch dort schwächen sich ihre Sozialkontakte ab. Sei es die Betätigung in einem Sportverein oder in einer politischen Partei, seien es Partnerschaften, Familie oder auch nur die Nutzung des örtlichen Freizeitangebots –, stets fehlt es an der Zeit für Aktivitäten und Beziehungen außerhalb der Arbeit, die für die Befragten, für ihr Wohlbefinden und ihre Vorstellung vom „guten Leben“ eine hohe Relevanz besitzen.

In sozialer Hinsicht drohen unsere Leiharbeiter somit in doppelter Hinsicht zu verarmen. Sie nehmen ein „beziehungsloses“ Leben am Arbeitsort in Kauf, um ihr eigentliches Leben am Wohnort führen zu können. Doch für dieses eigentliche Leben sind die Zeitbudgets zu knapp, Sozialkontakte und Freizeitmöglichkeiten gehen verloren. Und es scheint kein Zufall zu sein, dass diejenigen, die den Sprung in die Stammbesellschaft geschafft haben, über zerbrochene Partnerschaften klagen.

3. 4 Status- und Anerkennungsdimension

Damit ist bereits ein weiteres Problem angesprochen. Eine stabile Erwerbsarbeit ist mit sozialen Statuszuweisungen verbunden; sie ist eine Quelle für Anerkennungsbeziehungen und darauf gegründete Identitätsbildungen. Das

rantie, dass der Anschlussjob ebenso hoch vergütet wird. Zwar besitzen die Betroffenen einen unbefristeten Vertrag bei der ausleihenden Firma. Doch das Beschäftigungsverhältnis lässt sich nur auf Dauer stellen, wenn die Leiharbeiter bereit sind, jedes Folgeangebot ihrer Verleihfirma zu akzeptieren. Und selbst in einem solchen Fall sind sie vor Entlassungen nicht gefeit. Das Leiharbeitsverhältnis ist seitens des Arbeitgebers verhältnismäßig leicht kündbar. Es bleibt unetot und wird daher von den Leiharbeitern selbst als heikel eingestuft.

3.2 Die sinnhaft-subjektbezogene Dimension

Unsicherheitserfahrungen werden durch die Art der Tätigkeit noch gesteigert. Bei den befragten Leiharbeitern handelt es sich ausnahmslos um qualifizierte Facharbeiter. Ihren Einsatz am Montageband betrachten sie mehrheitlich als Ausübung einer unterwertigen Beschäftigung. Manche sprechen abwertend von „Frauenarbeit“. Gelegentlich wird der Vergleich zwischen Montagearbeitern und „dressierten Gorillas“ bemüht. Auch jene Leiharbeiter, die nach ihrer Tätigkeit in dem Montagewerk wieder mit Arbeitslosigkeit rechnen müssen, können sich nach eigenem Bekunden kaum vorstellen, lebenslang am Band zu arbeiten.

Stolz auf ihre Tätigkeit, auf die Firma und ihr Produkt, wie wir sie bei Angehörigen der Stammebelegschaft ansatzweise finden, artikulieren sie nicht oder nur unter Vorbehalt. Attraktiv an ihrer Tätigkeit ist für sie in erster Linie der Lohn. Für die wenigen, die den Sprung aus dem Leiharbeitsverhältnis in die Stammebelegschaft geschafft haben, gilt, dass sie bereits über Wege zu einem „kleinen Aufstieg“ nachdenken, der sie aus der Position des einfachen Bandarbeiters herausführt.

Insgesamt lässt sich jedoch für alle Befragten festhalten, dass es sich bei ihrer kritischen Sicht der Bandarbeit um einen Subtext handelt, der von der Auseinandersetzung mit den Widrigkeiten des Leiharbeitsverhältnisses deutlich überlagert wird. Zwar monieren die Befragten, dass die Montagearbeit ihnen kaum Chancen lässt, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in vollem Umfang einzusetzen; weitaus wichtiger ist für sie jedoch dass das verhältnismäßig gut entlohnte Beschäftigungsverhältnis nicht von Dauer ist.

In diesem Kontext ist die berufliche Qualifikation offenbar subjektive Stütze für etwas, das man im Anschluss an Oskar Negt als Koppelung von Erwerbstätigkeit mit einem Pochen auf Anerkennung als Person und auf menschliche Würde im Arbeitsleben (im Sinne eines Anspruchs auf faire, gerechte Behandlung) bezeichnen könnte. Den Drei- oder Vier-Euro-Job möchte keiner der Befragten machen und zwar auch dann nicht, wenn Arbeitslosigkeit droht. Diese Ablehnung resultiert nicht primär aus ökonomischen Nutzen-Kosten-Kalkülen, sondern sie basiert sehr viel stärker auf dem Anspruch, den verbliebenen Rest an Würde und Selbstwertgefühl nicht auch noch verlieren zu wollen.

Das Segment der Intensivnutzer rekrutiert sich vor allem aus hochtarifigen Fertigungsbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit hohem Anteil an stark zerlegter manueller Fertigung (z.B. Automobilindustrie und Zulieferer) sowie aus bestimmten Dienstleistungsbereichen. Lohnkostensenkung und Tarifierunterwanderung, aber auch der vergleichsweise einfache Kapazitätsrückbau im Falle rückläufiger Auslastung sind die Hauptmotive für den Einsatz von Leiharbeitern (Promberger u.a. 2005). In mehr als einem Viertel der Nutzerbetriebe verdrängt Leiharbeitung reguläre Beschäftigung. Optimistische Annahmen über die beschäftigungsfördernde Wirkung von Leiharbeitung bestätigen sich nicht; stattdessen muss davon ausgegangen werden, dass Leiharbeitung „zumindest in Teilbereichen ein enormes Armuts- und Abstiegsrisiko birgt“.

Ging es beim Einsatz von Zeitarbeitern zunächst um das Abfedern von Produktionsspitzen und personellen Engpässen, zeigt sich inzwischen ein anderer Trend. In vielen Regionen gibt es Vorreiterbetriebe, in denen Leiharbeiter Kernfunktionen übernehmen. Im BMW-Leipzig z.B. liegt der Leiharbeiteranteil bei 30 %; ihr Einsatz erstreckt sich über alle Bereiche vom Band bis zum Büro. Entscheidend ist, dass der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in keinem dieser Bereiche realisiert ist. Die Leiharbeiter werden nach BZA-Tarif bezahlt und erhalten z. T. bis zu 50 % weniger Geld als die fest Angestellten. Damit steht das BMW-Werk für einen Trend, der nicht nur aus der gewerkschaftlichen Perspektive höchst beunruhigend ist. Faktisch entstehen selbst innerhalb formal intakter Tarifverträge zwei Klassen von Arbeitnehmern. Das bleibt auch für die fest Angestellten nicht folgenlos.

3. Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Leiharbeit

Nachfolgend soll dies am Beispiel von Leiharbeitern illustriert werden, die als Beschäftigte einer großen Zeitarbeitsfirma in der westdeutschen Automobilindustrie eingesetzt werden. Betrachten wir die verschiedenen Dimensionen ihres Erwerbsverhältnisses:

3.1 Die reproduktive Dimension

Auf den ersten Blick scheint das Beschäftigungsverhältnis der Befragten Prekarisierungsthese zu widersprechen. Die – vorwiegend ostdeutschen – Leiharbeiter erhalten nach Intervention des Betriebsrats gleiche Stundenlöhne wie die Stammbeslegschaft. Zu einem faktischen Lohndefizit kommt es nur wegen der durchschnittlich geringeren Eingruppierung. Da den Leiharbeitern jedoch zusätzlich eine sogenannte Auslöse samt Fahrtkosten gezahlt wird, erreichen die Betroffenen einen auch nach westdeutschen Maßstäben stattlichen Lohn. Ihre Tätigkeit ist mehr als existenzsichernd.

Doch der in diesem Fall selbst für Leiharbeiter in der Automobilindustrie ungewöhnlich hohe Lohn kann nur „auf Zeit“ verdient werden. Nach spätestens einem Jahr ist die lukrative Beschäftigung beendet. Es gibt keine Ga-

Sie ist die am seltensten anzutreffende flexible Beschäftigungsform auf dem deutschen Arbeitsmarkt. 2004 nutzten allenfalls 3 % der Betriebe dieses Instrument. Der Einsatz von Leiharbeit hängt stark von der Konjunktur ab. Die Zahl der eingesetzten Leiharbeiter ist zumeist nicht hoch, vier von fünf Betrieben mit Leiharbeit setzen maximal 5 Leiharbeitskräfte ein. Dennoch wäre es grob fahrlässig, von einem bloßen Randphänomen zu sprechen.

Gegen eine Verharmlosung spricht bereits die expansive Dynamik dieser Beschäftigungsform. Bis Mitte der 1990er Jahre ist der Anteil der Leiharbeiter an den soziversicherungspflichtigen Beschäftigten in etwa gleich geblieben (1995 ca. 0,6 %); seither hat er sich allerdings deutlich erhöht. 2004 gab es in Deutschland rund 400.000 Leiharbeiter, das sind 1,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Binnen weniger Jahre hat sich die absolute Zahl der Leiharbeiter somit mehr als verdoppelt. Und die Dynamik hält weiter an. 2006 waren im Jahresdurchschnitt etwa 600.000 Leiharbeiter beschäftigt. Berücksichtigt man die Fluktuation, kommt man wahrscheinlich auf ca. 1.000.000 Beschäftigte der Zeitarbeitsbranche, die damit an der Beschäftigtenzahl einer der größten Branchen überhaupt ist.

Die Besonderheit des Leiharbeitsverhältnisses und ein spezifischer Vorteil dieser Beschäftigungsform für den entleihenden Betrieb besteht in der Trennung der sonst bei einem Arbeitgeber kumulierten Weisungsrechte einerseits und der Entlohnungs- und Sozialversicherungspflicht andererseits. Dieses durch das von Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer konstituierte Dreiecksverhältnis bietet insbesondere dem Entleiher ein hohes Maß an Flexibilität bei überschaubaren Pflichten. Genau das macht die Attraktivität von Zeitarbeit für die entleihenden Unternehmen aus. Für die betroffenen Leiharbeitnehmer resultieren aus dieser Konstellation aber auch besondere Risiken, da mit den gesplitteten Zuständigkeiten nicht selten eine Unsicherheit von Rechtspositionen und eine schwächere sozialer Einbindung in das betriebliche Gefüge einhergehen. Aus der Perspektive der entleihenden Unternehmen stellen die Zeitarbeiter ein Flexibilisierungspotential dar; in Mischkalkulationen werden sie häufig als „Sachkosten“ geführt. Sie sind leicht kündbar und z.B. im Krankheitsfall leicht ersetzbar.

2. Vorreiterbetriebe mit intensiver Nutzung

Die insgesamt immer noch niedrige Leiharbeitsquote darf nicht den Blick dafür verstellen, dass einzelne Vorreiterbetriebe einen intensiven Gebrauch von Leiharbeit machen. So hatten 2004 rund 40 % der relevanten Einsatzbetriebe mit mehr als 10 Beschäftigten Leiharbeiteranteile von mindestens 10 %. Bei größeren Betrieben (über 150 Beschäftigte) belaufen sich diese Intensivnutzer auf rund 10 % der Einsatzbetriebe – bei leicht wachsender Tendenz. Hier spielt Leiharbeit eine zentrale Rolle im betrieblichen Flexibilisierungshandeln: Auftragsspitzen und andere Engpässe werden grundsätzlich auch unter Einsatz von Leiharbeit bewältigt.

Ausmaß und Entwicklung der Zeitarbeit

Prof. Dr. Klaus Dörre, Universität Jena

„Leiharbeit – eine prekäre Beschäftigungsform“

Laut INFRATEST befürchten 49 % der Deutschen, dass sie „ihren Lebensstandard nicht halten können“, 59 % glauben, sich finanziell einschränken zu müssen, 46 % empfinden ihr „Leben als ständigen Kampf“, 63 % machen „die gesellschaftlichen Veränderungen Angst“, und 61 % sind der Ansicht, dass es keine gesellschaftliche Mitte mehr gibt, sondern nur noch oben und unten.



1. Die prekäre Dimension der Leiharbeit

Solche Daten signalisieren eine beunruhigende Entwicklung – die Rückkehr der sozialen Unsicherheit in die an sich reichen und historisch gesehen überaus sicheren Gesellschaften des Westens. Die Ausbreitung von Mini- und Midijobs, niedrig entlohnenden Tätigkeiten, abhängiger Selbständigkeit, erzwungener Teilzeit und eben auch der Leih- und Zeitarbeit spaltet die modernen Arbeitsgesellschaften. Häufig getrieben von einseitig kostenorientierten Rationalisierungsstrategien und verstärkt durch Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken, die Marktrisiken an Beschäftigte weiter geben, entstehen Zonen mit unterschiedlichen Sicherheitsniveaus.

Zwar befindet sich die Mehrzahl der Beschäftigten zumindest in Deutschland noch immer in einer „Zone der Integration“ mit standardisierten Arbeitsverhältnissen und halbwegs intakten sozialen Netzen. Darunter weitet sich jedoch eine „Zone der Prekarität“ aus, die sich sowohl durch unsichere Beschäftigung, als auch durch schwache soziale Netze auszeichnet. Am unteren Ende der Hierarchie entsteht eine Zone der Entkoppelung, in der sich Gruppen ohne reale Chance auf eine Integration in reguläre Beschäftigung befinden. Bei diesen „Überzähligen“ der Arbeitsgesellschaft paart sich der Ausschluss von regulärer Erwerbsarbeit mit weit reichender sozialer Isolation.

Die Leiharbeit steht im Zentrum dieser Entwicklung. Vordergründig betrachtet handelt es sich in Deutschland noch immer um eine relativ selten angewandte und zudem hoch regulierte Beschäftigungsform.

wird damit spätestens mit den neuen Beschäftigungsleitlinien relevant für die nationale Arbeitsmarktpolitik bzw. die Reformpolitik zur Umsetzung der Lisbonstrategie.

Dabei muss allerdings deutlich gemacht werden, dass arbeitsmarkt- und sozialpolitische Reformen im Rahmen eines Flexicurity-Ansatzes die beschäftigungspolitischen Probleme in Europa nicht lösen können. Dazu bedarf es einer anderen Wirtschaftspolitik. Sie können aber dazu beitragen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen, wenn es gelingt, durch Rechte für den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis und andere Maßnahmen, diese sozial besser abzusichern. Deshalb ist es wichtig und notwendig, sich in die Debatte einzumischen und unsere Vorstellungen von guter Arbeit und Flexicurity im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzubringen. Dankeschön.

- die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen und Arbeitszeitregelungen überprüfen;
- gegen die Schwarzarbeit vorgehen;
- die Antizipation und Bewältigung des Wandels verbessern – einschließlich Wirtschaftsstrukturierungen und insbesondere im Kontext der Handelsliberalisierung -, um die sozialen Kosten zu begrenzen und die Anpassung zu erleichtern;
- innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisationen fördern und verbreiten, um die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich des Arbeitsschutzes;
- den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geografische Mobilität.“ (Leitlinie 21)

Eine etwas allgemeiner gehaltene Formulierung in die gleiche Richtung findet sich auch in den wirtschaftspolitischen Grundzügen der integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung. (Leitlinie 5)

Neu ist allerdings der hohe Stellenwert, den diese Debatte nun erhält. Das Grünbuch Arbeitsrecht war nur der Auftakt. Seit letztem Jahr hat eine von der Kommission eingesetzte Expertengruppe dazu gearbeitet und ihr Bericht ist Grundlage für die neue Mitteilung der Kommission, die seit vorgestern vorliegt. Ich werde jetzt nicht auf die Einzelheiten dieser Mitteilung eingehen.

Dazu nur soviel: Die neue Mitteilung zur Flexicurity diskutiert die Probleme des europäischen Arbeitsmarktes, insbesondere die wachsende Spaltung und zeigt verschiedene Wege auf, Flexibilität mit sozialer Sicherheit besser in Einklang zu bringen. Die Frage der Beschäftigungsübergänge spielt eine Rolle, aber auch die Rolle eines vermeintlich zu strengen Beschäftigungsschutzes (sprich Kündigungsschutz), der ein Einstellungshemmnis darstellen könne. Da scheint sie wieder durch, die Arbeitgeberideologie. Jedenfalls erkennt auch die Kommission an, dass es kein einziges „allein selig machendes“ Modell der Flexicurity gibt, sondern verschiedene mögliche Wege.

Nach dem Vorschlag der Kommission soll die Debatte dazu führen, im Rat der Staats- und Regierungschefs im Dezember Grundsätze und Prinzipien für Flexicurity zu verabschieden. Diese sollen dann in die integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung für den nächsten Dreijahreszeitraum 2008 – 2010 aufgenommen werden. Im Rahmen der nationalen Berichte zu ihren Lissabonreformprogrammen sollen die Mitgliedsstaaten dann dazu Stellung nehmen, welche Strategien sie zur besseren Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit verfolgen wollen. Die jetzt eingeleitete Debatte

umgesetzt unter Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen hierzu genügend Spielraum.

- Soziale Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist sowohl während als auch nach der Erwerbsphase erforderlich. Phasen der Erwerbsunterbrechung und Erwerbslosigkeit müssen so abgesichert sein, dass sie eine dem Lebensstandard der Gesellschaft entsprechende Existenzsicherung ermöglichen. Es sind Beschäftigungsbrücken zu bauen, die einen fließenden Übergang zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen ermöglichen.
- Die sozialen Sicherungssysteme müssen durch Grundsicherungselemente „armutsfest“ gemacht werden, damit soziale Absicherung auch bei unterbrochenen Erwerbsbiografien und nach der Erwerbsphase greift.
- Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch berufsbegleitende Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens muss im Vordergrund stehen. Neue Arbeitsanforderungen aufgrund des technisch organisatorischen Wandels erfordern eine ständige Anpassung der Qualifikationen der Beschäftigten und insbesondere der Menschen, die bereits aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind. Gezielte Weiterbildungsangebote in den Unternehmen, insbesondere für Geringqualifizierte, Frauen, Ältere sowie entsprechende Fördermaßnahmen für Arbeitslose, besonders für benachteiligte Gruppen und ein betriebliches Eingliederungsmanagement sind hierzu erforderlich.

Ein so verstandenes Flexicurity-Konzept, das die Verbesserung der Qualität der Arbeit einschließt, kann zu mehr Beschäftigung in Europa beitragen, wenn es in eine entsprechende gesamtwirtschaftliche Politik sowohl auf nationaler wie auf europäischer Ebene eingebettet ist.

Perspektiven: wie geht es nun in der Debatte weiter und warum sollten wir uns einmischen?

Die Zielsetzung, Flexibilität mit sozialer Sicherheit besser in Einklang zu bringen ist eigentlich nichts Neues. Sie findet sich in den geltenden beschäftigungspolitischen Leitlinien, mit denen die Arbeitsmarktpolitiken der Mitgliedsstaaten koordiniert werden. So heißt es in den beschäftigungspolitischen Leitlinien: „Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern durch folgende Maßnahmen:

Ebenso sind durch abgesicherte Rechte Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitsvertragsformen zu schaffen, wie zum Beispiel durch ein Recht auf Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen, etwa zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege Angehöriger mit Rückkehrrecht in ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Befristete Arbeit und Leiharbeit dürfen keine Sackgasse sein, sondern müssen den Übergang in ein unbefristetes Normalarbeitsverhältnis ermöglichen. Solche Beschäftigungsübergänge müssen sowohl sozial als auch arbeitsrechtlich abgesichert sein und ein existenzsicherndes Einkommen vorsehen.

Der DGB setzt der weiteren Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen das Konzept der „guten Arbeit“ entgegen. Zentraler Bezugspunkt für gute Arbeit ist das unbefristete sozialversicherungspflichtige Vollzeitarbeitsverhältnis.

Darüber hinaus umfasst das Konzept der guten Arbeit folgende Dimensionen:

- gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, die bei der Prävention von Gesundheitsrisiken ansetzen und die Arbeit menschenwürdig gestalten;
- Zugang zur beruflichen Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens insbesondere für benachteiligte Gruppen des Arbeitsmarktes;
- existenzsichernde Einkommen bzw. Unterstützungsleistungen, die flexible Übergänge zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen ermöglichen;
- Verbesserung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch arbeitsrechtliche und soziale Absicherung und flexible Arbeitszeitorganisation, die dem Einzelnen mehr Zeitsouveränität verschafft;
- Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen auf betrieblicher und auf Unternehmensebene.

Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt erfordert geschützte Arbeitsverhältnisse, die arbeitsrechtlich und sozial abgesichert sind.

Flexibilität mit sozialer Sicherheit zu verbinden heißt aus Sicht des DGB:

- Der internen Flexibilität ist Vorrang vor der externen Flexibilität zu geben. Zur Anpassung des Personalbedarfs an Auftragsschwankungen ist nicht die Ausweitung von Randbelegschaften durch befristete Arbeit und Leiharbeit oder die Lockerung des Kündigungsschutzes das Mittel der Wahl. Vielmehr bietet die flexible Gestaltung der Arbeits- und Arbeitszeitorganisation in einem geregelten tariflichen Rahmen, ausgefüllt und

Damit wird die Spaltung des Arbeitsmarktes als Folge des Anwachsens atypischer und prekärer Beschäftigung als Begründung herangezogen um die weitere Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses voran zu treiben. Die Kommission folgt damit der interessengeleiteten Argumentation der Arbeitgeber, wonach die Deregulierung des Arbeitsrechtes und insbesondere die Lockerung des Kündigungsschutzes Voraussetzung für mehr Beschäftigung sei.

Der DGB teilt die Besorgnis der Kommission über die Prekarisierung und zunehmende Spaltung des Arbeitsmarktes, wendet sich jedoch entschieden gegen die Schlussfolgerung, die die Kommission daraus zieht.

Im Übrigen ist ein solcher Zusammenhang zwischen geringem Beschäftigungsschutz und Abbau der Arbeitslosigkeit empirisch nicht zu belegen. Ebenso wenig kann dieser unterstellte Zusammenhang die unterschiedlichen Erfolge der Mitgliedsstaaten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erklären, auch nicht das Modell Dänemark, das als positives Beispiel angeführt wird.

Das dänische „Beschäftigungswunder“ in den neunziger Jahren ist in erster Linie auf günstigere gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie gezielte staatliche Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor, Ausbau sozialer Dienstleistungen und Vorruhestandsregelungen im Rahmen von Tarifverträgen zurückzuführen. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die auf eine rasche Wiedereingliederung und vor allem die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung gerichtet sind, sind ebenfalls ein wesentliches Kennzeichen. Gerade das dänische Beispiel zeigt, dass eine Vielfalt an Maßnahmen erforderlich ist um die Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen. Der Deregulierung des Arbeitsrechtes das Wort zu reden ist pure Ideologie.

Die europäische Perspektive der Verbesserung der internationalen Wettbewerbsposition Europas kann nicht im Abbau des Beschäftigungsschutzes liegen. Vielmehr geht es darum, durch eine entsprechende gesamtwirtschaftliche Politik mehr Beschäftigung zu schaffen und die Qualität der Arbeit zu verbessern, was einen angemessenen Beschäftigungsschutz einschließt.

Das Leitbild „gute Arbeit“ als wesentliches Element eines gewerkschaftlichen Konzepts für Flexicurity

Um mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und der Spaltung des Arbeitsmarktes entgegen zu wirken sind vor allem aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erforderlich. Durch individuelle Förderung müssen Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung geschaffen werden aber auch in verschiedenen Lebensphasen ist der Ausstieg bzw. Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

In Deutschland ist den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen durch Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung verbunden mit vorübergehender Arbeitszeitverkürzung, flexiblen Arbeitszeiten für Teile der Belegschaft oder Arbeitszeitkonten, Öffnungs- und Härtefallklauseln, die zur Abwendung von Betriebsschließungen Abweichungen von tarifvertraglichen Normen in einem begrenzten Rahmen ermöglichen, ausreichend Rechnung getragen.

Der DGB unterstützt die Zielsetzung Flexibilität mit größtmöglicher sozialer Sicherheit zu verbinden. Eine Debatte darüber zu führen ist wichtig und notwendig. Sie darf jedoch nicht auf die Einzelkomponente des Arbeitsrechts reduziert werden, sondern muss alle Maßnahmebereiche einschließen.

Um die Arbeitslosigkeit in Europa wirksam zu bekämpfen, bedarf es vor allem einer Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik. Zentrales Element einer wachstums- und beschäftigungsorientierten Wirtschaftspolitik ist aus Sicht des DGB eine auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtete gesamtwirtschaftliche Politik.

Dazu gehört: die Geldpolitik darf nicht einseitig auf die Geldwertstabilität, sondern muss gleichermaßen auf das Beschäftigungsziel ausgerichtet werden. Die Finanzpolitik muss die konjunkturpolitischen Handlungsspielräume nutzen und darf nicht ausschließlich die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte zum Ziel haben.

Auf europäischer Ebene ist daher eine koordinierte Wirtschafts-, Finanz- und Geldpolitik nötig, um qualitatives nachhaltiges Wachstum zu fördern und damit neue Beschäftigung zu schaffen. Aktive Arbeitsmarktpolitiken können dazu beitragen, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen. Sie schaffen aber keinen einzigen neuen Arbeitsplatz.

Ist das Standard-Arbeitsverhältnis das entscheidende Beschäftigungshemmnis?

Die Kommission spricht zwar von der Notwendigkeit der „Modernisierung“ des Arbeitsrechtes, meint jedoch eine weitere Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses. Als Beleg führt sie die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit geringerem Kündigungsschutz und geringerer sozialer Absicherung an. Diese hätten die Flexibilität jedoch lediglich „an den Rändern“ erhöht und zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes geführt, deshalb müsse jetzt die Modernisierung des Standardarbeitsverhältnisses angepackt werden.

Die Schlussfolgerung der Kommission aus ihrer Analyse lautet, dass „der Flexibilitätsgrad von Standardarbeitsverträgen überprüft werden müsse“ um die Beschäftigungschancen zu verbessern.

Gegenüber dem Jahr 2000, dem Jahr in dem die Lissabon-Strategie zur Steigerung von Wachstum und Beschäftigung in Europa „erfunden“ wurde, hat es keinen wesentlichen Fortschritt bei der Verringerung der Arbeitslosigkeit gegeben (Arbeitslosenquote 8,6 % in 2000 zu 8,7 % in 2005).

Das bedeutet: Es gibt einen sich seit längerem verfestigenden Trend auf dem europäischen Arbeitsmarkt, nämlich eine Spaltung zwischen denjenigen die drin sind, und dies zunehmend in prekären Beschäftigungsverhältnissen (Insider), und denen, die draußen sind und draußen bleiben (Outsider). Zu Letzteren gehören vor allem die Jugendlichen (Quote 18,5 %, Alter 15 – 24 Jahre), die Langzeitarbeitslosen (Quote 3,9 %, aller im erwerbsfähigem Alter) und die älteren Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsrate lediglich 42,5 % im Jahr 2005 betrug (EU-25).

Welche Vorschläge gibt es nun auf europäischer Ebene, um diesen Trend umzukehren und mehr Menschen in dauerhafte und sichere Beschäftigung zu bringen?

„Flexicurity“ lautet das Zauberwort, das derzeit in aller Munde ist und die Lösung bringen soll. Flexicurity ist eine Wortschöpfung, zusammengesetzt aus Flexibilität und Sicherheit. Gemeint ist, eine neue Balance zu finden zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen einerseits und den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an sozialem Schutz andererseits.

Ich will hier nicht auf die Entstehungsgeschichte dieses Begriffs und die bereit seit längerem dazu geführte wissenschaftliche Debatte eingehen. Für die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und Europa ist relevant, was die Kommission in ihrem Grünbuch Arbeitsrecht dazu ausgeführt hat und in ihrer neuesten Mitteilung zu Flexicurity.

Grünbuch Arbeitsrecht: Ist der Arbeitsmarkt zu unflexibel?

Nach Auffassung der Kommission sind die europäischen Arbeitsmärkte nicht flexibel genug, um die Herausforderungen der Globalisierung und des demografischen Wandels zu bewältigen, mehr Beschäftigung zu schaffen und der Spaltung des Arbeitsmarktes entgegen zu wirken. Unter Rückgriff auf die Idee der Flexicurity wird einseitig das Arbeitsrecht als modernisierungsbedürftig herausgegriffen, um eine bessere Balance zu erreichen.

Das Konzept der Flexicurity umfasst jedoch eine Reihe von Komponenten, die in eine Gesamtstrategie münden müssen: aktive Arbeitsmarktpolitiken, Konzepte des lebenslangen berufsbegleitenden Lernens und Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit bei verschiedenen Vertragsformen. Das Arbeitsrecht ist jedenfalls nicht die entscheidende „Stellschraube“ um in Europa zu mehr Beschäftigung zu kommen.

Flexibel, aber sicher – die gewerkschaftliche Perspektive für den europäischen Arbeitsmarkt

Inge Kaufmann, DGB Bundesvorstand

Entwicklungstendenzen auf dem europäischen Arbeitsmarkt

Atypische Arbeitsverhältnisse wie befristete Arbeit, Leiharbeit und Teilzeitarbeit aber auch Selbstständigkeit sind insgesamt in Europa auf dem Vormarsch.

Wie der Beschäftigungsbericht der Europäischen Kommission für 2006 ausweist, haben nur noch 60 % der Beschäftigten einen Standardarbeitsvertrag, d. h. sie arbeiten in einem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitverhältnis (Zahlen für 2005).



D.h. umgekehrt: der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse einschließlich Soloselbstständiger ist auf 40 % im Jahr 2005 angestiegen. Die Teilzeitbeschäftigung hat auf mehr als 18 % (18,4 %), die befristete Arbeit auf über 14 % (14,5 %) der Gesamtbeschäftigung, die Soloselbstständigkeit (self-employment) auf 15,6 % im Jahr 2005 zugenommen (Zahlen EU – 25, ohne Bulgarien und Rumänien).

Für die Entwicklung der Leiharbeit fehlen verlässliche Daten auf europäischer Ebene. Für Deutschland wissen wir, dass die Leiharbeit derzeit einen Boom erlebt, allerdings von einem niedrigeren Niveau aus als in anderen europäischen Ländern.

Nicht alle diese Arbeitsverhältnisse sind prekär in dem Sinne, dass sie mit geringerem arbeitsrechtlichen und sozialen Schutz verbunden sind, aber doch die meisten. Natürlich wird insbesondere Teilzeit auch auf eigenen Wunsch gearbeitet, insbesondere von Frauen, die anders Beruf und Familie nicht unter einen Hut bringen können. Aber auch Teilzeitarbeit ist nur all zu oft gering entlohnt oder sozial ungesichert, denken wir nur an die hohe Zahl geringfügiger Beschäftigung in Deutschland (Mangel der EU-Statistik, dass diese qualitativen Unterschiede in der sozialen Absicherung nicht ausreichend betrachtet werden).

Auch wenn die Arbeitslosigkeit in Europa leicht zurückgegangen ist, die Quote liegt derzeit bei 8,7 % der Menschen im erwerbsfähigen Alter (15 – 64 Jahre) bleibt sie jedoch insgesamt auf hohem Niveau (Zahlen für 2005, EU 25).

Ein paar Fakten: Heute steigt die Zahl der Zeitarbeiter in Deutschland jährlich um 100.000 an. Mittlerweile sind über 600.000 Menschen in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. In Sachsen wurden im Jahr 2006 über 17.000 Leiharbeiter beschäftigt. Damit hat sich die Zahl der Zeitarbeiter gegenüber 1995 verdreifacht. Allein bei BMW in Leipzig sind 1.000 Leiharbeiter beschäftigt, das ist jeder dritte Beschäftigte im Werk. Im Bereich der IG Metall hat die Zeitarbeit in einem Jahr um 33 % zugenommen. Die meisten Leiharbeiter sind im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe tätig, doch zunehmend werden auch weitere Branchen erfasst. Beispielsweise ist im Baugewerbe und in Verwaltungsberufen eine Ausweitung der Leiharbeit feststellbar.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Verdienste in der Zeitarbeitsbranche sind so gering, dass jeder achte Zeitarbeiter trotz Arbeit auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen ist. So lassen sich Zeitarbeitsfirmen noch zusätzlich subventionieren und Menschen werden in soziale Notlagen gedrängt.

Auch für die Zeitarbeit muss ein Mindestlohn gelten! Die Mindestlohntour des DGB Sachsen hat sehr viel Zustimmung zu unseren Forderungen erfahren. Auch unseren polnischen und tschechischen Kolleginnen und Kollegen brennt dieses Thema auf den Nägeln. In allen drei Staaten nahm die Zeitarbeit im letzten Jahr zweistellig zu. Für die nächsten Jahre werden in der Zeitarbeit bei unseren Nachbarn Wachstumsraten von 15 bis 20 Prozent prognostiziert. Über das Ausmaß werden wir ja heute und morgen noch einiges erfahren. Viele deutsche Zeitarbeitsfirmen gründen jetzt neue Niederlassungen bei unseren Nachbarn. Sie bereiten sich schon auf die geplante Dienstleistungsfreiheit und die Arbeitnehmerfreizügigkeit vor.

Die wenigen Schlaglichter auf die Leiharbeitsbranche machen deutlich:

1. Wir brauchen europaweite Regeln für die Zeitarbeit!
Die Regulierung von Zeitarbeit geht heute nicht mehr nur national, sondern muss europäisch mit gleichen Standards geregelt werden.
2. Der DGB Sachsen fordert die Begrenzung der Leiharbeit auf ein Jahr in einem Betrieb. Wir unterstützen dabei die Petition der IG Metall Dresden an den Bundestag zur zeitlichen Begrenzung der Leiharbeit.
3. Wir brauchen auch für die Zeitarbeit einen gesetzlichen Mindestlohn, um das Lohndumping bei der Zeitarbeit zu verhindern!

Ich wünsche uns viele Anregungen zum Umgang mit der Zeitarbeit, spannende Diskussionen und einen Schritt nach vorn, um gegen Sozialdumping vorzugehen. In diesem Sinne wünsche ich uns ein Glück Auf!

Einführung

Hanjo Lucassen, Vorsitzender DGB Bezirk Sachsen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte euch herzlich zum ersten trilateralen Expertenforum zum Thema „Zeitarbeit in Europa“ begrüßen. Der Gedanke zu der Konferenz entstand im IGR-Präsidium. Bei der Diskussion unter den Gewerkschaften haben wir festgestellt, dass Zeitarbeit nicht nur ein deutsches Thema ist. Auch in Polen und Tschechien gibt es Probleme für die Gewerkschaften durch die Zeitarbeit.



Die heutige Veranstaltung findet im Rahmen des Projektes „Sozialer Grenzraumdialog“ statt. Dieses Projekt ist im April gestartet und umfasst mehrere branchenbezogene Veranstaltungen bis Ende 2008.

Ich begrüße ganz herzlich unsere tschechischen und polnischen Kolleginnen und Kollegen. Stellvertretend für unsere Partnergewerkschaft ČMKOS möchte ich den Leiter der Rechtsabteilung der ČMKOS Jaroslav Stránský herzlich willkommen heißen. Ich begrüße den Vorsitzenden des Regionalrates der ČMKOS des Bezirkes Ústí, Kollegen Jiří Cingr. Herzlich begrüße ich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der polnischen Gewerkschaft NSZZ „Solidarność“. Mein Gruß gilt insbesondere dem Vorsitzenden aus Jelenia Góra und stellvertretenden IGR Präsidenten Kollegen Franciszek Kopeć. Des Weiteren begrüße ich Inge Kaufmann vom DGB Bundesvorstand und Joachim Töppel vom Vorstand der IG Metall. Ich freue mich mit Prof. Klaus Dörre von der Universität Jena einen ausgewiesenen Experten zum Thema Zeitarbeit begrüßen zu können.

Zeitarbeit war ursprünglich zur Abdeckung der Produktionsspitzen gedacht. Dagegen haben wir als Gewerkschaft auch nichts. Wir haben etwas dagegen, wenn Zeitarbeit genutzt wird, um Arbeitnehmer zweiter Klasse zu schaffen. Vor euch liegt ein Zeitungsausschnitt aus der heutigen Sächsischen Zeitung. Jeder freut sich ja über den Aufschwung in Deutschland. Leider wird über die Schattenseiten seltener berichtet. Dazu gehört, dass jede zweite neue Stelle in der Zeitarbeit entsteht. Eine Zeitarbeitsfirma rühmt sich in dem Artikel Tarif zu zahlen. Doch dies sind die niedrigen Tarife der christlichen Gewerkschaften. Diese Zeitarbeiter werden bei Bombardier in Bautzen eingesetzt. Ein weiteres Beispiel: Beim Sitzhersteller Faurecia in Leipzig machen die Kollegen am Band die gleiche Arbeit, doch bekommen sie dafür unterschiedliche Löhne. 30 Prozent Lohnunterschied sind keine Seltenheit!

Inhaltsverzeichnis

Einführung

Hanjo Lucassen, Vorsitzender DGB Bezirk Sachsen 2

Flexibel, aber sicher – die gewerkschaftliche Perspektive für den europäischen Arbeitsmarkt

Inge Kaufmann, DGB Bundesvorstand 4

Ausmaß und Entwicklung der Zeitarbeit

Prof. Dr. Klaus Dörre, Universität Jena 12

Jaroslav Stránský, Leiter der Rechtsabteilung der ČMKOS 25

Małgorzata Kociuba, polnische Arbeitsverwaltung (DWUP) 30

Nachfragen 33

Arbeits- und tarifrechtliche Regelungsmöglichkeiten für Zeitarbeit

Friederike Posselt, DGB Bundesvorstand 35

Jaroslav Stránský, Leiter der Rechtsabteilung der ČMKOS 38

Bogusław Wojtas, NSZZ „Solidarność“ Jelenia Góra 41

Gewerkschaftliche und betriebliche Herausforderungen

Bodo Grzonka, IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen 48

Vladimír Kment, OS KOVO Škoda Auto 54

Franciszek Kopeć, Vorsitzender NSZZ „Solidarność“ Jelenia Góra 58

Jörg Wiedemuth, ver.di-Bundesvorstand 63

Übersicht: Zeitarbeit in Deutschland, Polen und Tschechien 67