

laboratorium

Ev. Zentrum für Arbeit, Bildung und betriebliche Seelsorge



Normalarbeit Leiharbeit?

Thesen des KDA zur „Leiharbeit“

„Dem Tagelöhner, der bedürftig und arm ist, sollst du seinen Lohn nicht vorenthalten, er sei von deinen Brüdern oder den Fremdlingen, die in deinem Land und in deinen Städten sind, sondern du sollst ihm seinen Lohn am selben Tage geben, dass die Sonne nicht darüber untergehe – denn er ist bedürftig und verlangt danach –, damit er nicht wider dich den Herrn anrufe und es dir zur Sünde werde.“

5. Buch Mose, Kapitel 24, Vers 14+15

1.

Die überwiegend an dem ökonomischen Verwertungsinteresse ausgerichtete zunehmende ***Flexibilisierung des Arbeitsmarktes*** sowie die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) im Zuge der ***HARTZ -Gesetzgebung (2002)*** haben vor allem Leiharbeit als ***prekäre Beschäftigungsform*** hervorgebracht.

2.

Auch wenn Leiharbeit politisch gewollt und ökonomisch erwünscht ist, sind die gegenwärtig überall sichtbaren ***Fehlentwicklungen***, die Leiharbeit ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer/innen „verkommen lassen“, nicht hinzunehmen.

3.

Aus christlich-sozialethischer Sicht muss Arbeit nachhaltig Existenz sichernd sein und den Betroffenen wirkliche Lebensperspektiven eröffnen.

Weil Leiharbeit in ihrer gegenwärtigen Ausprägung diese Grundvoraussetzungen an eine menschenwürdige Arbeit nicht erfüllt, sind Reformen auf den verschiedenen gesellschaftlichen Handlungsebenen, die die Ausgestaltung von Leiharbeit bestimmen unverzichtbar.

4.

Leiharbeiter/innen dürfen nicht länger ***Arbeitnehmer Zweiter Klasse*** sein.

Deswegen müssen für die Leiharbeit die gleichen Arbeitsbedingungen (***Equal Treatment***) gelten wie für vergleichbare Arbeitnehmer/innen der jeweiligen Stammelegschaft.

Dies gilt insbesondere für die Gleichbehandlung bei der Bezahlung (***Equal Pay***).

5.

Die Wiedereinführung des ***EU-Gleichheitsgrundsatzes (Gleicher Lohn für gleiche Arbeit) ohne Ausnahmeregelung*** ist unverzichtbar, denn die schlechtere Bezahlung von Leiharbeiter/innen hat wesentlich mit der Aufweichung des Gleichheitsgrundsatzes durch Tarifverträge jeglicher Art zu tun.

Solange sind zumindest tarifpolitische „Wildwüchse“ in der Leiharbeit zu vermeiden. Daher müssen die **Tarifverträge**, die ausschließlich zwischen den DGB-Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit (IGZ, BZA) zustande gekommen sind und kommen, als vom Gesetzgeber **allgemein verbindlich** erklärt werden.

6.

Leiharbeiter/innen dürfen nicht länger als sogenannte „Aufstocker“ von staatlichen Transferleistungen abhängig sein. Diese Form der staatlichen Alimentierung verbilligt in nicht zu akzeptierender Art und Weise Arbeit zum Vorteil der Unternehmen und degradiert Leiharbeitnehmende zu unfreiwilligen „Almosenempfängern“. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung eines ***Existenz sichernden gesetzlichen Mindestlohnes*** in der Leiharbeit unverzichtbar.

7.

Die weitere *Aufspaltung der Belegschaft* in eine „höherwertige“ Stamm –und eine „minderwertige“ Randbelegschaft in Form der Leiharbeitnehmer ist nicht länger hinnehmbar.

Hier ist nicht zuletzt auch die Solidarität der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessensvertretungen gefordert, die gegenüber den Problemen ihrer Leiharbeitnehmerkollegen/innen eine höhere Sensibilität entwickeln müssen.

Nur in einem gemeinsamen Vorgehen können schrittweise auch für Leiharbeiternehmer/innen die Arbeitsbedingungen verbessert und langfristig die notwendige *innerbetriebliche Gleichstellung* erreicht werden.

8.

Leiharbeit wird zunehmend aus unternehmerischer Sicht zu **strategischen Zwecken** genutzt, d.h. die Stammbeslegschaft wird langfristig durch **schlechter gestellte Leiharbeiter/innen** mit dem Ziel der **Profitmaximierung** ersetzt.

Die innerbetrieblich wachsende Anzahl von Leihararbeitnehmenden erhöht den Druck auf die Stammbeschäftigten; objektiv übernehmen Leiharbeiter/innen mithin eine disziplinierende Funktion.

Der Gefahr, dass durch das allmähliche „Austauschen“ der Belegschaft tendenziell auch **wichtige Errungenschaften** wie Kündigungsschutz, tarifliche Vereinbarungen sowie Mitbestimmung **aufgeweicht werden**, muss massiv entgegengewirkt werden.

9.

Um langfristig Verbesserungen in der Leiharbeit zu erreichen, brauchen Leiharbeitnehmer/innen eine „**eigene Stimme**“ in Betrieb und Gesellschaft. Die spezifischen Fragen und Probleme der Leiharbeitnehmenden müssen in bestehende betriebliche **Mitbestimmungsorgane** integriert werden.

10.

Im Zuge der weitgehenden Liberalisierung der Leiharbeit dürfen Leiharbeitsfirmen Arbeitnehmer/innen *nur für die Dauer des Einsatzes im Entleihbetrieb* einstellen. Um diese für die Leiharbeiternehmer/innen unerträgliche „Hire and Fire“-Situation zu entschärfen, muss das sogenannte *Synchronisationsverbot* wieder eingeführt werden.

Kurzgefasst

- **Equal Treatment - Equal Pay**
- **EU-Gleichheitsgrundsatz**
- **Existenz sichernder Mindestlohn**
- **Keine Aufspaltung der Belegschaft**
- **Innerbetriebliche Gleichstellung**
- **Betriebliche Mitbestimmung**
- **Kein Austausch der Belegschaft**
- **Synchronisationsverbot**

laboratorium

Ev. Zentrum für Arbeit, Bildung und betriebliche Seelsorge



Normalarbeit Leiharbeit?