

Leipziger Erklärung zur Leiharbeit – Fünf Thesen und Forderungen!

1. Leiharbeit wird immer häufiger und massiver zu Lohndrückerei, zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zur Verkleinerung von Stammbeschaften missbraucht. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind heute Beschäftigte zweiter Klasse, denen gleicher Lohn und gleichwertige Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit verweigert werden.
Forderung: Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen gleiche Rechte gelten, wie für die Stammbeschaften. „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ muss die Regel für Leiharbeit werden.
2. Aus dem erhofften Klebeffekt der Leiharbeit in feste Beschäftigungsverhältnisse ist ein Schleudersitz in Unsicherheit und Arbeitslosigkeit geworden. Für Leiharbeitnehmer ist das Risiko deutlich höher, vom Arbeitgeber gekündigt zu werden. 50 Prozent der Leiharbeitnehmer sind nicht länger als drei Monate in der Branche beschäftigt, jeder zehnte Leiharbeitnehmer nicht länger als eine Woche.
Forderung: Das „Synchronisationsverbot“ muss wieder eingeführt werden, d.h. Leiharbeitsfirmen müssen Beschäftigte länger als nur für die Dauer eines akquirierten Einsatzes in einem Entleihbetrieb einstellen. Leiharbeitsfirmen sollen über eine Lohnsummenumlage zur Finanzierung eines Weiterbildungsfonds für Leiharbeiter herangezogen werden.
3. Ursprünglich etabliert, um Entlassungskosten zu sparen und Tarifverträge zu umgehen, hat sich die strategische Nutzung der Leiharbeit als arbeits- und leistungspolitischer Hebel entpuppt, mit dem ein willkommener Druck auf die Stammbeschaft ausgeübt wird.
Forderung: Leiharbeit darf kein Instrument für den Abbau von Stammarbeitsplätzen sein. Deshalb muss es eine Höchstverleihzeit geben.
4. Leiharbeitnehmer verdienen deutlich weniger als die Stammbeschaft. Eine aktuelle Studie des DGB zeigt, dass in 2009 das mittlere Bruttomonatsentgelt bei Vollzeit von Leiharbeitskräften in den alten Bundesländern lediglich bei 1.456 € brutto im Monat und in Ostdeutschland (inkl. Berlin) sogar bei nur 1.224 € lag. Auch bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Qualifikation wird deutlich, dass Leiharbeiter oft nur Armutslöhne bekommen. Daraus resultieren dann auch geringere Rentenansprüche. Besonders wenig verdienen Beschäftigte, für die der Tarifvertrag der sog. „christlichen Gewerkschaften“ gilt.
Forderung: Leiharbeiter müssen das gleiche Geld erhalten, wie die Stammbeschäftigten. Daneben muss in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn für Leiharbeit verankert werden. Der gesetzliche Mindestlohn hat insbesondere eine Bedeutung für die verleihfreien Zeiten, so dass in dieser Zeit eine Mindestabsicherung der Leiharbeitnehmer gegeben wäre. Auch für aus dem Ausland entsandte Arbeitskräfte muss eine Lohnuntergrenze gelten, sofern das Gleichbehandlungsgebot nicht zur Geltung kommen sollte.
5. Für das Entleihunternehmen ist nicht nur die niedrige Bezahlung von Leiharbeitnehmern lukrativ. Vielmehr wird Leiharbeit auch eingesetzt, um die betriebliche Mitbestimmung auszuhebeln. Nur die wenigsten Verleihfirmen haben einen Betriebsrat. Selbst wenn es einen gibt, ist er weit weg – nämlich beim Verleiher. Im Einsatzbetrieb dürfen Leiharbeitnehmer zwar mitwählen, wenn sie länger als drei Monate dort tätig sind oder ein so langer Einsatz geplant ist. Doch bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats zählen sie nicht mit. Betriebsräte in Einsatzbetrieben mit einem höheren Leiharbeiteranteil müssen sich also um mehr Beschäftigte kümmern. Für die Betreuung jedes einzelnen Arbeitnehmers bleibt somit wenig Zeit.
Forderung: Leiharbeitnehmer sollen im Betrieb des Entleihers als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten. Das fiele etwa bei Wahl und Größenbestimmung des Betriebsrates ins Gewicht, aber auch bei den Schwellenwerten für Sozialpläne und Interessenausgleich.