

Leiharbeit ohne Lohndumping jetzt!

Wann, wenn nicht jetzt? Diese Frage stellt sich derzeit in der Branche Leiharbeit. Die aktuellen Rekordzuwächse zeigen, wie wichtig es ist, die Branche rechtlich neu zu regeln. Das Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist bereits angefallen. Im derzeitigen Gesetzesentwurf findet sich jedoch keinerlei Regelung, wie die Beschäftigten der Branche zukünftig vor Lohndumping geschützt werden sollen. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf.

In der Vergangenheit gab es aus der Leiharbeit viele Negativmeldungen über den hohen Lohnabstand, der zwischen den Leiharbeitsbeschäftigten und den Stammbeschäftigten des entleihenden Betriebs besteht. Sie erhalten oft 30 – 50 % weniger Entgelt als Stammbeschäftigte – bei gleichwertiger Tätigkeit. Auch andere Lohnbestandteile, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Zuschläge, fallen für Leiharbeitsbeschäftigte vielfach niedriger aus als für die Stammbeschäftigte.

Dieser Zustand wird in weiten Teilen der Bevölkerung als sozial ungerecht empfunden und stellt sich für die Betroffenen selbst oft als hoffnungslos dar: Leiharbeitsbeschäftigte verdienen vielfach so wenig, dass sie im Vergleich zu Beschäftigten anderer Branchen überproportional oft ergänzende Hartz IV-Leistungen in Anspruch nehmen müssen. Zudem leben sie in ständiger Sorge vor „hire and fire“, können kaum über die nächsten Monate hinaus planen. So dauern laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit rund 50 % der Leiharbeitsverhältnisse nicht länger als drei Monate.

Nie gab es in Deutschland mehr Leiharbeitsbeschäftigte! Stolz verkünden die Zeitarbeitsverbände Rekordzu-

wächse: Mittlerweile ist mit 923.000 Beschäftigten einer neuer Höchststand erreicht. Daher sollte nun die Gunst der Stunde im Sinne der Leiharbeitsbeschäftigten genutzt werden.

Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss gelten, also die Gleichbehandlung beim Lohn und sonstigen Arbeitsbedingungen für dieselbe Tätigkeit. Flankierend hierzu brauchen wir in der Leiharbeit einen Mindestlohn für die verleihfreie Zeit und kurze Einarbeitungszeiten. Die Tarifvertragsparteien waren nicht untätig. Der notwendige Mindestlohnvertrag wurde von den DGB-Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden BZA und IGZ bereits abgeschlossen.

Nur so kann der Eintritt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011 ohne Lohndumping gemeistert werden.

Nur so können soziale Mindeststandards für alle gelten, die in Deutschland arbeiten – egal, woher sie kommen!

