

B12

Titel Zeit- & Leiharbeit neu denken & (ver-)handeln

AntragstellerInnen Rheinland-Pfalz

Zur Weiterleitung an

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Zeit- & Leiharbeit neu denken & (ver-)handeln

1 Auch wenn sie umstritten ist: Zeit- und Leiharbeit stellt mit fast 1,1 Mio. Beschäftigten eine feste Größe auf
2 dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Sie bietet neben der Flexibilität für Unternehmen vor allem Arbeitnehme-
3 rInnen eine Chance, die aufgrund ihrer aktuellen Situation auf dem primären Arbeitsmarkt keine Chance hät-
4 ten.

5 Zu lange haben wir es als Partei versäumt, auf die drängenden Bedürfnisse der dort Beschäftigten wirklich ein-
6 zugehen. Stattdessen wird sich seit der unkontrollierten Deregulierung von Zeit- und Leiharbeit unter Schröder
7 dahinter verschantzt, dass es sich dabei um ein Thema handelt, welches es als Sozialdemokraten am besten
8 gänzlich zu meiden gilt. Die einzig sichtbare thematische Positionierung besteht darin, dass man diese Form
9 der sogenannten "atypischen Beschäftigung" aus ideologischen Gründen am liebsten als gänzlich verboten
10 sehen würde. So nachvollziehbar dieser Standpunkt ist – er vergisst jedoch die vielen hunderttausend Einzel-
11 schicksale, die oftmals auch ganz massiv Familien und damit Millionen von Kindern in Deutschland betreffen.
12 Die deutsche Sozialdemokratie kann, auch in ihrer aktuell angeschlagenen Verfassung, diesen Menschen un-
13 ter die Arme greifen. Auch deshalb, weil wir uns als Partei für einen weiteren Weg in Regierungsverantwortung
14 entschieden haben. Lasst uns mit dem nun folgenden Sofortmaßnahmenplan unserer (historisch gewachse-
15 nen) Pflicht nachkommen, schwach (gewerkschaftlich) organisierten, abhängig Beschäftigten ein würdevolles,
16 sicheres Arbeitsleben zu ermöglichen.

17 **I. Betriebliche Partizipation ermöglichen: Passives Betriebsratswahlrecht für Beschäftigte in der Ar-** 18 **beitnehmerüberlassung**

19 Auch Zeit- und LeiharbeiterInnen haben das Recht auf Beteiligung an betrieblicher Interessenvertretung: Nach
20 der Einführung des aktiven Wahlrechtes für Beschäftigte die mehr als drei Monate im selben Entleihbetrieb be-
21 schäftigt sind, wollen wir nun eine vollständige Partizipationsoption, in Form eines passiven Wahlrechtes (also
22 der Wählbarkeit) für Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung schaffen. Wir lehnen diese bisherige Un-
23 gleichbehandlung beim Betriebsratswahlrecht zwischen Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung und
24 Stammpersonal entschieden ab.

25 In den meisten Verleihbetrieben wird nur in den seltensten Fällen selbst ein Betriebsrat gewählt. Dies hängt
26 unter anderem damit zusammen, dass die Beschäftigten sich untereinander aufgrund der verschiedenen Ein-
27 sätzeorte nicht kennen und es daher keine richtigen Betriebsstrukturen im klassischen Sinne gibt. Deshalb ist es
28 wichtig, dass Beschäftigten in Zeit-/ und Leiharbeit sowohl das aktive, als auch das passive Betriebswahlrecht
29 im Entleihbetrieb zuerkannt wird. Nur so lässt sich eine, mit dem Stammpersonal vergleichbare, Möglichkeit
30 der betrieblichen Partizipation für Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung schaffen.

31 Vor diesem Hintergrund fordern wir:

- 32 1. die Streichung von § 14 Abs. 2 AÜG: „Leiharbeitnehmer sind [...] bei der Wahl der betriebsverfassungs-
33 rechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar.“
- 34 2. Einen mit dem des Stammpersonals vergleichbaren Kündigungsschutz für sich engagierende Leihar-
35 beitnehmerInnen

36 3. In Entleiherbetrieben muss ab fünf Leiharbeitenden, mindestens ein*e ständige*r Vertreter*in für Leih-
37 arbeitende im Betriebsrat vertreten sein

38 **II. Von europäischen Partnern lernen: Kopplung der Löhne von Zeit-/ und LeiharbeiterInnen an Tarifab-**
39 **schlüsse zwischen Gewerkschaften des Stammpersonals und ArbeitgeberInnen nach Vorbild der Nie-**
40 **derlande.**

41 Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung dürfen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) der-
42 zeit in Deutschland abweichend von der Stammebelegschaft behandelt und vergütet werden, sofern ein ent-
43 sprechendes Tarifwerk für die Zeit-/ und LeiharbeiterInnen vorliegt.

44 Das Vertragswerk zwischen DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) und IGZ (Interessenverband deutscher Zeit-
45 arbeitsunternehmen), auf dessen Grundlage bundesweit die meisten Arbeitsverträge von Zeit-/ und Leihar-
46 beiterInnen basieren, ist maßgeblich für die derzeit schwierige Situation der meisten verliehenen Arbeitneh-
47 merInnen verantwortlich. Dieser Umstand, historisch begründet in der schwierigen Verhandlungsposition des
48 DGB bei Vertragsabschluss, erfordert eine grundlegende Neuordnung von staatlichen Vergütungsvorschriften
49 im AÜG.

50 Das viel gelobte französische System der Arbeitnehmerüberlassung, bei dem die Beschäftigten den ausgehan-
51 delten Tariflohn mit einem Zuschlag von 10% erhalten, ist für uns als JungsozialistInnen kein Vorbild: in der
52 Praxis zeigt sich, dass die Einkommen der französischen Zeit-/ und LeiharbeiterInnen zwar signifikant höher
53 sind als die ihrer europäischen KollegInnen, jedoch herrscht durch einen (als Kompensation für die höheren
54 Lohnstückkosten) fehlenden Kündigungsschutz eine manifestierte Kultur des „Hire & Fire“ im Bereich der Per-
55 sonaldienstleistungen, welche wir als untragbar erachten.

56 Viel mehr streben wir ein System nach niederländischem Vorbild an: Der sogenannte „Flexicurity“-Ansatz der
57 Niederlande (und in modifizierter Form auch Dänemarks) soll eine hohe Flexibilität durch ein hohes Maß an
58 Sicherheit ausgleichen. Aus diesem Modell folgt die Ausgestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für
59 den Sektor: ähnlich wie im deutschen System gilt für die Beschäftigten in Zeit-/ und Leiharbeit generell Gleich-
60 behandlung mit dem Stammpersonal. Ebenfalls darf in den Niederlanden durch gesonderte Tarifverträge hier-
61 von abgewichen werden. Der zentrale Unterschied jedoch besteht darin, dass in den Niederlanden u.a. die
62 Entlohnung über 26 Wochen Entleihdauer wieder an die des Stammpersonals angepasst werden muss. Dies
63 geschieht über einen fest definierten Konvergenzprozess.

64 Durch diesen Mechanismus profitieren die Beschäftigten in Zeit-/ und Leiharbeit indirekt von den Tarifab-
65 schlüssen der Gewerkschaften der jeweiligen Branchen, auch ohne selbst in Tarifverhandlungen treten zu
66 müssen. Für die Beschäftigten in Zeit-/ und Leiharbeit ist bzw. wäre dies ohnehin praktisch ausgeschlossen,
67 da der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den dortigen Beschäftigten sehr gering ist und deshalb die für
68 den Arbeitskampf klassischer Weise notwendige Instrumente, wie beispielsweise die Streikfähigkeit hier nicht
69 existieren.

70 Da von Seiten der Gewerkschaften schon seit über einem Jahrzehnt keine nennenswerten Maßnahmen ergrif-
71 fen werden um die besagten Probleme zu beheben, ist es nun staatliche Aufgabe die Rahmenbedingungen
72 des AÜG zu Gunsten der Zeit-/ und LeiharbeiterInnen zu verändern.

73 Vor diesem Hintergrund fordern wir:

74 1. Die Kopplung der Löhne von Zeit-/ und LeiharbeiterInnen an Tarifabschlüsse zwischen Gewerkschaften
75 des Stammpersonals und ArbeitgeberInnen nach Vorbild der Niederlande; Umgestaltung § 8 AÜG.

76 **III. Arbeit 4.0? Fix the Basics! Schaffung von Rechtssicherheit bei der Zusammenarbeit von Stamme-**
77 **belegschaft, ArbeitnehmerInnen in der Arbeitnehmerüberlassung und Kontraktoren.**

78 Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem, seit dem Beginn der Industrialisierung nie dagewesenen, rasant
79 fortschreitenden Wandel. Die allgegenwärtige Digitalisierung schafft zunehmend neue Formen der Zusam-
80 menarbeit in flexiblen Teams. Diese neuen Anforderungen bedürfen einer klaren Rechtsgrundlage die Sicher-
81 heit für die Zusammenarbeit zwischen Stammebelegschaft, ArbeitnehmerInnen in der Arbeitnehmerüberlas-
82 sung und Kontraktoren gewährleistet.

83 Vor diesem Hintergrund fordern wir:

- 84 Externe Mitarbeiter*innen müssen hierbei dieselben Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit ihren Kolleg*in-
85 nen zuerkannt werden wie den Leiharbeiter*innen.