

Der Kampf der IG Metall gegen „prekäre Beschäftigung“: „Leiharbeit begrenzen, verhindern, gestalten“ – Was denn nun?!

Die Metall-Gewerkschaft macht sich nichts vor über die Härten, die für Lohnabhängige mit der Leiharbeit verbunden sind, und über die verheerende Rolle, die der wachsende Leiharbeitsbereich inzwischen in Deutschland spielt:

- „Leiharbeit raubt den dort Beschäftigten die Chance auf abgesichertes Einkommen, berufliche Entwicklung und planbare Lebensperspektiven.“
- „Leiharbeit verschafft den Beschäftigten in den allermeisten Fällen keinen Zugang zu fester Beschäftigung im Entleihbetrieb.“
- Die Arbeitgeber benutzen „die Leiharbeit zum Lohndumping“, es werden „Tarifverträge unterlaufen“.
- „Sie ist und bleibt ein Instrument der Arbeitgeber, sich aus der sozialen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten zu stehlen, Belegschaften zu spalten und die Interessensvertretung zu schwächen.“ (IGM BaWü)
- „Prekäre Beschäftigung und der Niedriglohnsektor nehmen in erschreckendem Maße zu.“ (IGM)
- „In der jetzigen wirtschaftlichen Erholung werden vor allem Jobs in der Leiharbeit geschaffen. Inzwischen gibt es bundesweit die Rekordzahl von 921 000 LeiharbeiterInnen. Sie verdienen zum Teil bis zu 50 % weniger als ihre angestellten KollegInnen und leben in ständiger Unsicherheit.“ (DGB, PM 214, 24.11.2010)

Gegen die wachsende Tendenz, mit dieser Sorte „prekärer Beschäftigung“ die Lohnkosten radikal zu senken und sich von Rücksichten auf die Beschäftigungsbedürfnisse der Arbeitskräfte zu befreien, mobilisiert die IG Metall ihre Mitglieder. Als Auftakt eines „heißen Herbstes“ veranstaltet sie einen „Aktions-tag gegen prekäre Beschäftigung“ im Rahmen eines gewerkschaftlichen „Welttags für menschenwürdige Arbeit gegen unsichere und ungeschützte Arbeitsverhältnisse“. Ihr Motto gegen die „moderne Tagelöhnerie“:

„Leiharbeit begrenzen – verhindern – gestalten“.

Ja was denn nun? Ist nicht ‚Gestalten‘ so ziemlich das Gegenteil von ‚Verhindern‘, ‚Begrenzen‘ ein schlechter Ersatz? Diese drei Versprechen auf einen Nenner zu bringen, dazu gehört schon eine gehörige Portion gewerkschaftliches Differenzierungsvermögen. Die IG Metall hat’s:

„Wir haben und werden auch in Zukunft eine Personalpolitik, die auf Leiharbeit und andere prekäre Beschäftigung abzielt, strikt ablehnen. Hier ist unser gewerkschaftliches und betriebsrätliches Handeln gefordert. Wir werden, soweit nicht ausnahmsweise Sachgründe dagegen stehen, Leiharbeit in unseren Betrieben unter Ausnutzung aller betriebsverfassungsrechtlichen und gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten verhindern. Dort wo sie nicht verhindert werden kann, muss sie auf begründbare Sachverhalte begrenzt und so gestaltet werden, dass zumindest der Grundsatz ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ eingehalten wird.“

Erstens: „Leiharbeit begrenzen“!

Der Kampf gegen die Leiharbeit, den sich die IG Metall auf ihre Fahnen schreibt, gilt gar nicht dieser ‚prekären Beschäftigung‘ und der ‚sozialen Verantwortungslosigkeit‘ ihrer Anwender als solcher. Die Arbeitervertretung unterscheidet und trennt säuberlich, was eigentlich gar nicht zu trennen ist: Sie kennt und anerkennt einen ‚sachlich‘ gerechtfertigten Gebrauch der Leiharbeit, den sie verantwortlich mit ‚gestalten‘ will. Davon unterscheidet sie einen Missbrauch, dem sie Einhalt gebieten will. Der besteht darin, dass billige Leiharbeiter den Stammebelegschaften beim Lohn Konkurrenz machen und reguläre Anstellung massenhaft durch Leiharbeiter ersetzt werden:

„Leiharbeiter werden zu einer zweiten industriellen Reservearmee missbraucht.“ Die Arbeitgeber „missbrauchen die Leiharbeit zum Lohndumping.“

Leiharbeit bekämpfen will die Gewerkschaft also dort, wo sie die Stammebelegschaft bedroht sieht. Wo sie das umstandslose Heuern und Feuern der Leiharbeiter als Schutz der Stammebelegschaft auffasst, ist Leiharbeit, also die Befreiung der Unternehmen von der gewerkschaftlichen Errungenschaft des Kündigungsschutzes, „sachlich“ gerechtfertigt: Ausgerechnet dort, wo Unternehmen gerade boomen, ist auch für die IG Metall Leiharbeit das passende Mittel: „Auftragsspitzen abarbeiten“, wie die Unternehmerkalkulation mit frei verfügbarer Arbeitskraft heißt, und dann die nicht mehr gebrauchten Arbeitskräfte umstandslos loswerden, das geht in Ordnung – das erspart, so die Gewerkschaftsoptik, der angestammten Belegschaft die Kündigung. Dass auch das eine Weise ist, sich geregelte Anstellung und Bezahlung von Arbeitern zu ersparen, sieht die IG Metall mit ihrem Verständnis für den flexiblen Arbeitsbedarf der Unternehmen ganz nach deren Geschäftslage anders: Hier wird die unausweichliche ‚Fluktuation‘ der Belegschaft ordentlich abgewickelt. Aber dass Unternehmen die Lüge von den Auftragsspitzen tagtäglich widerlegen, dass sie ihre Geschäftskonjunktoren generell mit einer immer kleineren Kern- und einer ständig wachsenden Leiharbeitsmannschaft abwickeln und dafür die prekäre Lage der Arbeitssuchenden systematisch ausnutzen – das geht gewerkschaftlich so nicht in Ordnung: „Der Aufschwung darf nicht nur mit Leiharbeit gefahren werden.“ (Burkhard, IGM-Bezirksleiter NRW)

Dem will die Arbeitervertretung abhelfen, so verspricht sie, durch die Beseitigung des zweiten Miss-

brauchs, den sie ausgemacht hat: die ungleiche Bezahlung. Mit „*equal pay*“ soll auf quasi automatische marktwirtschaftliche Weise der massenhafte Einsatz von Leiharbeit auf das ‚sachnotwendige‘ Maß beschränkt werden. Sobald die Leiharbeiter nach Haustarif bezahlt werden müssen, zieht nicht bloß Lohngerechtigkeit ein; dann werden sie auch nur dort eingesetzt, wo es wirklich Bedarf nach flexibler Beschäftigung gibt, den sich Unternehmen dann auch etwas kosten lassen. Was Leiharbeiter, falls beschäftigt, an Geld bekommen, soll sich nach dem Arbeitsplatz richten, an den es sie gerade verschlägt – solange wie das eben dauert. Anerkannt ist damit von Haus aus, dass Lohn- und Leistungsgerechtigkeit für diese Sorte Arbeitskräfte anders ausfällt als für Festangestellte. Solange sie nicht verliehen werden, steht ihnen selbstverständlich auch nicht das gleiche zu, sie leisten ja nichts.

Soweit die gewerkschaftliche Vorstellung, die schon von der Idee her den Leiharbeitern nichts von ihrem prekären Dasein als frei handhabbare Manövriermasse unternehmerischer Kalkulation erspart.

Der kämpferische Dreischritt von „*Verhindern, gestalten, begrenzen*“ sieht dann in der Praxis – was Wunder bei so viel Verständnis für die geschäftlichen Anforderungen an eine mobile Belegschaft! – noch einmal etwas anders aus.

Zweitens: „Leiharbeit gestalten“!

„Leiharbeit tariflich regeln“! – als garantierten Niedriglohnsektor

Die Gewerkschaften haben schon vor Jahren mit den Leiharbeitsfirmen den Sonderstatus dieser Arbeitsmannschaft tariflich geregelt und das als Einstieg in mehr „Lohngerechtigkeit“ und „soziale Sicherheit“ für Leiharbeiter gefeiert: Die sehen sie mit einem tariflichen Elendslohn – inzwischen um die 7,50 Euro West und 6,50 Euro Ost – erst einmal gewährleistet. Miese Arbeit, ungesicherte Beschäftigung, der Status des bloßen Leiharbeiters eben, verdient nach den Kriterien eines leistungsgerechten Lohns nicht mehr als eine Bezahlung, die am sozialstaatlich geregelten Existenzminimum Maß nimmt. Das anerkennt die Arbeitervertretung tarifvertraglich – und sichert der Gegenseite damit genau die Voraussetzungen der Billiglohnkonkurrenz, die sie als ausufernden Skandal beklagt. Versehen hat sie diese Absegnung eines konsolidierten Niedriglohnsektors mit dem Ideal, die Leiharbeitskräfte sollten je nach Beschäftigung, je nach Branche und Betrieb, in die es die Leiharbeitskräfte gerade verschlägt, einen Zuschlag erhalten. Der ist freilich mit dem damaligen Tarifvertrag der freiwilligen Einsicht der Beschäftigten überantwortet worden. Seitdem klagen die Gewerkschaften über die Freiheit, die sie den Unternehmern garantiert haben und die diese sich prompt nehmen:

„Die Ursprungsidee bei den Tarifverträgen mit den Leiharbeitsverbänden war im Jahr 2003, dass man ein Entgelt als unterste Haltelinie hat und dann Branchenzuschläge vereinbart. Das ist sinnvoll, denn die Löhne zum Beispiel von Friseurinnen oder Verkäuferinnen liegen spürbar unter dem, was etwa in der Industrie gezahlt wird. Nur: Zu diesen Branchenzuschlägen ist es nie gekommen – was nicht an uns als Gewerkschaft lag.“

Damit steht der ‚Missbrauch‘ fest, den die Gewerkschaft seit dem bekämpft, und der gerechte Lohn, um den sie kämpft: Dem „Lohndumping“ sollen Branchenzuschläge auf den – bis zu 50 % – niedrigeren Ausgangslohn abhelfen. Das firmiert unter dem Schlagwort „*equal pay*“ und an dieser Front feiert die IG Metall jetzt einen ersten großen Durchbruch beim „*Grundsatz gleiche Arbeit – gleiches Geld*“, den Stahltarifvertrag zur Leiharbeit.

„Equal pay“! in der Stahlindustrie = Billiglohn im Branchenmaßstab

Mit den Regelungen zur Leiharbeit im neuen Stahltarifvertrag nimmt die IG Metall die Stahlunternehmer für eine Bezahlung nach Branchentarif in die Pflicht. Das praktizieren die für diese in der Stahlbranche ohnehin verschwindende Minderheit von 3000 Leiharbeitskräften von sich aus allerdings schon längst und stocken den Lohn in der Praxis je nach Betrieb auch noch um Teile der außertariflichen betrieblichen Zulagen auf, so dass diese Sondermannschaft in die Nähe des betrieblich gezahlten Normallohns kommt. Der Tarifabschluss fixiert insofern nicht mehr als eine Untergrenze verbindlicher tariflicher Bezahlung, einen Teil dessen, was die wenigen Leiharbeiter in den Stahlbetrieben ohnehin schon verdienen. Eines hat der Abschluss aber ganz sicher erzielt: Er zementiert für diese Beschäftigten ihren prekären Status als Leiharbeiter. Ab sofort können in der Stahlindustrie wie gehabt die entsprechenden Teile der Belegschaft ohne Beachtung von Kündigungsfristen, Abfindungen und Sozialplänen je nach Geschäftslage angeheuert und in die Obhut der Leiharbeitsfirmen zurückgereicht und von denen gefeuert werden – aber eben ohne den unschönen Ruch der menschenunwürdigen „Tagelöhnererei“.

Die nächste Kampffront – etwas mehr „equal pay“ für alle Metaller

Den Stahl-Abschluss loben die IG-Metall-Oberen als „*ein starkes Signal in die Gesellschaft hinein*“. Diese „*Fairness-Garantie für Leiharbeiter*“ soll nach ihrer Vorstellung auf die gesamte Metallbranche ausstrahlen. Wie das bei Signalen, gewerkschaftlichen zumal, so ist: Das Echo fällt bekanntlich schwächer aus. Da machen sich die gewerkschaftlichen Tarifpolitiker nichts vor: Dieser Abschluss ist ein Vorbild, das selbstverständlich so nicht einfach auf andere Branchen übertragen werden kann. Denn die gewichtigen Stimmen aus der Unternehmerschaft, die bei einer „*undifferenzierten Übernahme*“ des Abschlusses vor der Gefahr von „*deutlichen Verlusten von Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten*“ (Fickin-

ger, Gesamtmetall) warnen, können verantwortliche Gewerkschafter nicht ignorieren: Da drohen nicht Kapitalisten der Arbeiterschaft mit ihrer Unternehmermacht; da erinnern Arbeitgeber an das „eherne Sachgesetz“, dass Arbeitsplätze ihren Preis haben, und dass für den „Erhalt von Arbeitsplätzen“ gewerkschaftlich berücksichtigt werden muss, was der jeweilige Betrieb sich nach seiner Rechnung an Lohnkosten leisten „kann“. Also gibt die IG Metall vorauseilend Entwarnung:

„Ach, der Herr Fickinger weiß ganz genau, dass wir nirgendwo irgendetwas undifferenziert übernehmen, sondern dass wir uns die Voraussetzungen für die jeweilige Branche immer ganz genau ansehen.“ (Burkhard, IGM-Bezirksleiter NRW)

Eine offene Auskunft über die Logik gewerkschaftlicher Tarifpolitik: Ausgerechnet in den Branchen, in denen anders als in der Stahlindustrie die Leiharbeit in immer größerem Umfang das betriebliche Mittel der Wahl ist, wo Lohndrückerei und elende Beschäftigungsbedingungen, also der „Skandal Leiharbeit“ zehntausendfacher Alltag ist, dort also, wo gewerkschaftliche Gegenwehr am nötigsten wäre, muss man die meisten Abstriche vom Prinzip des „equal pay“ machen – wenn man das Prinzip durchsetzen will!

Drittens: „Leiharbeit verhindern“! – indem man sie überflüssig macht

Damit ist die Metall-Gewerkschaft mit ihrem Latein in Sachen „Bekämpfung der Leiharbeit“ noch lange nicht am Ende. Sie hat längst ein weiter reichendes Angebot gemacht, auf das Unternehmen doch anstelle von Leiharbeit zurückgreifen könnten und gefälligst sollten: Freie Verfügung über Arbeitskräfte bei gleichzeitiger Daueranstellung, kostensenkender flexibler Arbeitseinsatz nicht gegen, sondern mit der Stammbesellschaft: Das ist mit der Gewerkschaft längst zu haben – und insofern ist nach ihrer Auffassung Leiharbeit im gegenwärtigen Ausmaß längst überflüssig:

„Betriebsräte und Gewerkschaften haben über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen den Flexibilitäts-spielraum der Betriebe deutlich erhöht. Leiharbeit ist als Flexibilitätsinstrument ein Griff in die Mottenkiste. Um auf Auslastungsschwankungen reagieren zu können, brauchen wir keine modernen Tagelöhner.“

Ohne Bedenken preist die IG Metall ihre tariflichen Leistungen für die Gegenseite an: Tarifverträge sind heutzutage so maßgerecht auf den Bedarf der Unternehmer ausgerichtet, frei und ohne Zusatzkosten mit wechselndem Einsatz ihrer Arbeitskräfte kalkulieren zu können, dass dagegen die Leiharbeit glatt alt aussieht. Das hält sie für ein Gütesiegel ihrer Tarifarbeit, das die Unternehmer eigentlich honorieren müssten. Dass die Unternehmer diese Freiheit vermehrt bei ihren fest Beschäftigten nutzen, ohne deswegen auf Leiharbeiter zu verzichten, das wollen die Arbeitervertreter dann aber überhaupt nicht mehr verstehen und legen Beschwerde ein:

„Massenhafte Leiharbeit und flexible Tarifverträge, beides zugleich ist mit der IG Metall nicht zu machen.“ (IGM Bayern online, 29.9.10)

Die Drohung, was mit ihr keinesfalls geht, legt einerseits, wie immer bei einer modernen deutschen Gewerkschaft, nur offen, was alles längst mit ihr geht und betriebliche Realität ist. Andererseits meldet sie damit zugleich ihre Bereitschaft an, bei der einen Seite im Sinne der Unternehmen nachzubessern, um sich bei der anderen nach Möglichkeit etwas zu ersparen. Denn wenn Unternehmen immer massenhafter auf Leiharbeiter zurückgreifen und „Tarifverträge unterlaufen“, dann entnehmen die Gewerkschaftsverantwortlichen dem nicht die Notwendigkeit, gegen die Freiheiten anzukämpfen, die die Unternehmer sich bei der Anwendung von Arbeitskräften nehmen; sie entdecken darin vielmehr den unternehmerischen Bedarf, den eine Gewerkschaft tariflich einfangen muss. Bei den tarifvertraglich ‚Normalbeschäftigten‘ sind ihrer Auffassung nach längst noch nicht alle Möglichkeiten erschöpft, sie für ihre Anwender mobiler und kostengünstiger zu machen, damit die auf ihre angestammte Mannschaft und nicht auf Leiharbeit zurückgreifen. In diesem Sinne konzidiert die IG Metall – ein weiteres Vorbild! – im neuen Stahltarifvertrag, dass die Unternehmen bei Bedarf über die gesetzliche Kurzarbeit hinaus die Arbeitszeit der gesamten Belegschaft bis auf 24 Stunden pro Woche mit entsprechenden Lohnkürzungen absenken dürfen. Ein Fortschritt, den sich die Stahlproduzenten mit „equal pay“ sicher gerne erkaufte haben.

So macht sich die IG Metall doppelt um den Fortschritt verdient: Sie holt nicht nur die Leiharbeit aus der tariflichen Schmutzdecke und macht „prekäre Beschäftigung“, „moderne Tagelöhner“ zum gewerkschaftlich mit regelten, also normalen Lohnarbeitsverhältnis; sie sorgt auch dafür, dass die Arbeitsverhältnisse der Normalbeschäftigten immer mehr in die Nähe der Leiharbeit rücken.