

Clement findet es richtig, dass die Tarifpartner in der Zeitarbeitsbranche (IGZ / BZA / DGB) eine klare Lohnuntergrenze ziehen wollen und den Bundesarbeitsminister aufgefordert haben, den vereinbarten Mindestlohn-Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären.



Vor gut 50 Jahren gab es ein grandioses filmisches Epos, das der „lost generation“ Amerikas galt. James Dean spielte die Hauptrolle. Der Film hieß: „Denn sie wissen nicht, was sie tun.“

Wer sich anschaut, wie derzeit bei uns mit den „Verlorenen“ unserer Tage, den immer noch viel zu vielen Arbeitslosen, umgegangen wird, könnte sich an jenen Titel erinnert fühlen. Wissen Sie wirklich nicht, was sie tun? Müsste sie nicht die Erfahrung eines Besseren belehren? Tatsächlich sind derzeit nicht wenige der Verantwortlichen in Politik und Gewerkschaften dabei, ausgerechnet jene Stellschrauben der Arbeitsmarktreformen zurückzudrehen, die in den letzten Jahren zu einer erheblichen Entspannung am Arbeitsmarkt beigetragen haben.

Gemeint sind vor allem Versuche, die mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bewirkte Deregulierung und Flexibilisierung der Zeitarbeit aufzuheben, also die Zeitarbeit wieder an die Kette zu legen. Unsereiner kann davor nur warnen und muss bedauern, dass auch Vertreter meiner Partei, der SPD, Seite an Seite mit IG Metall und Verdi (die diese Reform vor fünf Jahren mitgestalteten), wieder dabei sind, die Zeitarbeit als prekäre Arbeitsform zu denunzieren. Sie machen sich zunutze, dass der Branche aufgrund einiger schwarzer Schafe immer noch ein zwiespältiger Ruf anhaftet. „Unsicher“ sagen die einen, weil angeblich mies bezahlt und allenfalls für Aushilfen geeignet. „Unverzichtbar“ halten die anderen dagegen, weil die Zeitarbeit die Unternehmen in die Lage versetzt, auf dem regulierten Arbeitsmarkt flexibler auf die Auftragslage reagieren zu können.

Die Erfolge der Branche sind für unverblendete Zeitzeugen unübersehbar. Vor fünf Jahren waren es weniger als ein Prozent, inzwischen verdienen fast 1,5 Prozent aller Beschäftigten ihren Unterhalt in der Zeitarbeit. Einen kräftigeren Jobmotor gibt es nicht: Zu Beginn der Aufschwungphase waren es 75 Prozent, derzeit sind es noch 25 Prozent der neu geschaffenen Stellen, die auf das Konto der Zeitarbeit gehen. Die Branche kann für sich in Anspruch nehmen, mit privatwirtschaftlichen, wettbewerbsorientierten Instrumenten effektiver, weil beweglicher als öffentliche Anbieter es können, zum Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen zu haben. Mehr als 60 Prozent der von Zeitarbeitsfirmen eingestellten Mitarbeiter waren zuvor arbeitslos. 20 bis 30 Prozent erhalten im Anschluss an ihre Beschäftigung in der Zeitarbeit einen Job beim Kundenunternehmen („Klebeeffekt“) oder einem anderen Betrieb („Brückeneffekt“). Eine Studie von Bain-Consulting weist nach, dass 80 Prozent der in Europa durch Zeitarbeit geschaffenen Jobs ohne sie nicht geschaffen worden wären. Zeitarbeit dämmt auch die Schwarzarbeit ein und ist geeignet, dem Off-shoring von Unternehmen entgegenzuwirken. Seit das AÜG die Verweildauer von Arbeitnehmern beim Kunden nicht mehr begrenzt, weil wir das Wiedereinstellungs-, Synchronisations- und Befristungsverbot aufhoben, machen mehr Betriebe von diesem Instrument Gebrauch. Den meisten unserer Nachbarländern hinken wir gleichwohl noch hinterher. Doch das hindert die Kritiker nicht, die Entwick-

lung als Argument für einen angeblichen Abbau von Stammbeschäftigten ins Feld zu führen – eine Behauptung, für die das jeglicher Einseitigkeit unverdächtige Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bis heute keinen Beweis gefunden hat.

Ein EU-Richtlinienentwurf sieht vor, die Zeitarbeit europaweit bei gleichzeitig fairer Entlohnung von Restriktionen zu befreien. Das ist der richtige Weg. Versuche, die Zeitarbeit in Deutschland wieder einzufangen, laufen dem zuwider. Viel verdienstvoller wäre es, wenn Politik, Verbände und Gewerkschaften sich daranmachen, die Zeitarbeit zu einem Medium der Qualifizierung und Weiterbildung weiterzuentwickeln. An nichts mangelt es heute und in Zukunft mehr als an qualifizierten Arbeitnehmern – an Facharbeitern, Technikern, Ingenieuren. Nichts sollte deshalb näherliegen, als die verleihfreie Zeit von Zeitarbeitnehmern zu nutzen, um sie zum individuellen wie unternehmerischen Vorteil zu qualifizieren.

Tarifvertragliche Lösungen, in die künftig die Qualifizierungsthematik einbezogen werden sollte, sind für den Zeitarbeitsmarkt nichts Neues. Schon 2003 haben die beiden großen Verbände BZA und iGZ mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund einen Tarifvertrag vereinbart. Übertarifliche Bezahlungen sind dabei längst an der Tagesordnung, vor allem im Süden Deutschlands. Wenn nun BZA und iGZ mit dem DGB zusätzlich einen Mindestlohntarifvertrag geschlossen haben, bleibt bedauerlich, dass der Christliche Gewerkschaftsbund sich dem mit eigenen, deutlich niedriger angesiedelten Tarifen verweigert. Diese Verträge, teilweise manifestiert in offenkundig zum Lohndumping abgeschlossenen rund 200 Haustarifen, tragen erheblich zum noch immer problematischen Ruf der Branche bei.

Ich habe nie ein Hehl aus meiner Überzeugung gemacht: Vom Gesetzgeber verordnete Mindestlöhne wirken kontraproduktiv. Sie gefährden Jobs. Die Lohnfindung muss den Tarifpartnern überlassen bleiben. **Deswegen ist es richtig, dass die Tarifpartner eine klare Lohnuntergrenze ziehen wollen und den Bundesarbeitsminister aufgefordert haben, den mit dem DGB vereinbarten Mindestlohn für allgemeinverbindlich zu erklären. Wenn demnächst EU-weit Freizügigkeit für Arbeitnehmer gilt, würde der Arbeitsmarkt ohne einen Mindestlohn im Entsendegesetz wohl alsbald mit Dumpingangeboten konfrontiert, die das Instrument Zeitarbeit politisch wirklich infrage stellen könnten. Das kann niemand wollen – am wenigsten die, die im weltweiten Wettbewerb auf Flexibilität angewiesen sind.**