



Stellungnahme des KDA

Leiharbeit

AUF DEM PRÜFSTAND

KDA

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
Arbeitsgemeinschaft
in der EKD



„Dem Tagelöhner, der bedürftig und arm ist, sollst du seinen Lohn nicht vorenthalten, er sei von deinen Brüdern oder den Fremdlingen, die in deinem Land und in deinen Städten sind, sondern du sollst ihm seinen Lohn am selben Tag geben, dass die Sonne nicht darüber untergehe – denn er ist bedürftig und verlangt danach –, damit er nicht wider dich den Herrn anrufe und es dir zur Sünde werde.“
5. Mose, 24, 14+15

- 1 **Erfahrungen aus dem Alltag:** Weniger ist nicht immer mehr
- 2 **Entwicklung der Leiharbeit:** Entlassungen vollziehen sich geräuschlos
- 3 **Hintergründe der Entwicklung:** Gleich und doch nicht gleich
- 4 **Folgen:** Spaltung der Arbeitsgesellschaft
- 5 **Theologisch-sozialethische Perspektiven:** Verantwortung gemeinsam tragen
- 6 **Forderungen für eine menschengerechte Arbeitswelt:** Faire Chancen für Arbeitnehmende

Leiharbeit auf dem Prüfstand

Liebe Leserinnen und Leser,
durch die seit Herbst 2008 andauernde Finanzkrise und die folgende Rezession verlieren weit über 100.000 Arbeitnehmende ihren Arbeitsplatz.
Als Erstes trifft es die Leiharbeitnehmenden.



Der Fachausschuss „Humanisierung und neue Technik“ des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche in Deutschland hat die Situation der Leiharbeitenden untersucht und fordert arbeitsrechtliche Änderungen. Sie sollen verhindern, dass Menschen unter prekären Bedingungen arbeiten. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen von ihrem Einkommen befriedigend leben können. Engagieren Sie sich mit uns aus christlicher Verantwortung für menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen.

Peter Janowski
Vorsitzender des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der EKD

**Sechs Jahre Leiharbeit**

Sie erhält rund ein Drittel weniger Lohn als ihre Kolleginnen, mit denen sie im Team arbeitet. Sie hat keine Chance auf eine Übernahme, keine Arbeitsplatzsicherheit und keine Aussicht auf bessere Bezahlung.

Erfahrungen aus dem Alltag

Weniger ist nicht immer mehr

Frau L. arbeitet seit sechs Jahren am gleichen Arbeitsplatz in einer Lebensmittelfabrik. Sie erhält rund ein Drittel weniger Lohn als ihre Kolleginnen, mit denen sie im Team arbeitet. Ihr Grundlohn, den sie von der Leiharbeitsfirma erhält, ist deutlich niedriger. Außerdem hat sie auch keinen Anspruch auf betriebliche Zulagen wie ihre fest angestellten Arbeitskolleginnen.

„Da bleibe ich wohl jetzt für immer Arbeiterin zweiter Klasse! Obwohl ich genauso viel leiste wie meine Kolleginnen“, sagt sie. Sie hat keine Chance auf eine Übernahme, keine Arbeitsplatzsicherheit und keine Aussicht auf einen höheren Lohn. Mit dem niedrigen Lohn kann sie ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten und hat deshalb Schulden. Die täglichen Geldsorgen belasten die Beziehung zu ihrem Partner.

Der Personalverantwortliche eines großen Montagebetriebes beschreibt das „Geschäftsmodell Leiharbeit“:

„Wir haben Zeitarbeiter vor allem auf angelernten Arbeitsplätzen eingesetzt. Der Anteil an der Belegschaft schwankte je nach Auftragseingang zwischen 10 % und 30 %. Die Auftragseingänge wurden mit den Mitarbeiterzahlen ständig abgeglichen. Dementsprechend haben wir Zeitarbeitskräfte angefordert oder auch abgemeldet. Dabei hat uns ein Leiharbeiter im Vergleich zu einem Festangestellten ca. 25 % weniger gekostet.“

Ein anderer Personalverantwortlicher sagt:

„Wir mussten jetzt fast 900 Zeitarbeitnehmer nach Hause schicken, lediglich ein paar Spezialisten sind noch als Leasingkräfte im Betrieb. Von der Leiharbeitsfirma ist den Betroffenen zeitgleich gekündigt worden. Sie sind arbeitslos geworden.“

Der Betriebsrat eines Entleihbetriebes berichtet:

„Wenn ich zu den Kollegen der Zeitarbeit hingehe und sie frage, wie es so geht, dann trauen die sich kaum, etwas zu sagen. Die werden wohl ganz schön eingeschüchtert von ihrer Firma. Früher haben wir eine Betriebsvereinbarung gemacht, bei der der Einsatz von Zeitarbeitern auf ein Jahr begrenzt sein musste, damit auch mal jemand übernommen wird. Heute kämpfen wir dafür, dass diese Kollegen wenigstens als Zeitarbeiter bleiben dürfen. Die werden auch einfach mal zurückgeschickt und am nächsten Tag kommt ein Neuer. Manchmal kommen wir gar nicht hinterher als Betriebsrat mit den Zustimmungen für die Einstellungen. Die fest angestellten Kollegen sagen: ‚Das ist doch Sklavenarbeit, was da passiert!‘ Wir haben die Gesetze nicht gemacht. Es ist traurig, aber wir können wenig tun.“

Herr F. ist ein junger Facharbeiter und bekommt immer wieder neue Betriebseinsätze von seiner Leiharbeitsfirma vermittelt.

Einmal sei ihm schon ein Festvertrag angeboten worden. Nachdem er jedoch bereits ein Jahr in diesem Betrieb gearbeitet hatte, wollte er keine erneute Probezeit akzeptieren. So blieb er Zeitarbeiter. Er sagt: „Na klar bekommst du immer erst mal die unbeliebten Arbeiten, die die anderen nicht machen wollen. Da musst du dich dann beweisen.“ Als Betriebsrat seiner Zeitarbeitsfirma sagt er: „Festanstellungen sind sehr selten, auch bei der Zeitarbeitsfirma – das war mal.“ Ob er immer so flexibel arbeiten kann, bezweifelt er.

Entwicklung der Leiharbeit

Entlassungen vollziehen sich geräuschlos

Leiharbeit wie auch andere prekäre Beschäftigungsformen sind in den letzten Jahren in Deutschland stetig gestiegen. Unter den prekär Beschäftigten, das sind Frauen und Männer, die einer unsicheren, schlecht bezahlten oder einer wenig geschützten Arbeit nachgehen, sind viele Arbeitnehmende, die auf Zeit vermittelt und entliehen werden.

Waren es in der Zeitarbeitsbranche 2002 noch 317.000 Beschäftigte, stieg die Zahl der Leiharbeitnehmenden im Juni 2008 auf den bisherigen Höchststand von 790.000.

Parallel hierzu gab es nicht nur mehr Firmengründungen in der Leiharbeitsbranche, sondern auch immer mehr Intensivnutzer unter den Firmen, die sich Arbeitskräfte ausgeliehen haben. Im Dezember 2007 waren bereits in jedem zehnten Entleihbetrieb mindestens 20 % der Belegschaft Leiharbeitskräfte.

Kaum eine andere Branche verzeichnete einen derartigen Zuwachs, aber auch keinen so schnellen und heftigen Absturz infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise. Die von den Entleihbetrieben „zurückgegebenen“ Arbeitnehmenden sind zum überwiegenden Teil arbeitslos geworden. Sie sind auf Sozialleistungen angewiesen, da auch die Zeitarbeitsfirmen ihnen gekündigt haben.

Diese massiven Entlassungen vollziehen sich fast geräuschlos. Sie haben jedoch erhebliche gesellschaftliche, soziale und volkswirtschaftliche Folgen.



Gleiche Pflichten, weniger Rechte
Ein Kündigungsschutz, wie er für andere Arbeitnehmende gilt, besteht bei der Leiharbeit nicht mehr. Vielmehr herrscht das Prinzip „hire and fire“.

Hintergründe der Entwicklung

Gleich und doch nicht gleich

Eingeführt wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, um betriebliche Auftragsspitzen durch zusätzliche Arbeitskräfte bewältigen zu können. Die Zeitarbeitsfirmen übernehmen hier die Arbeitgeberfunktion mit allen dazugehörigen Fürsorgepflichten für die Arbeitskräfte.

Der Zuwachs an Leiharbeit ist insbesondere durch die Gesetzesänderungen im Jahr 2003 zu erklären:

- **Beseitigung des Synchronisationsverbotes**
Das Synchronisationsverbot verhinderte, dass Leiharbeitsfirmen Beschäftigte nur zeitgleich / synchron für die Dauer eines Einsatzes im Entleihbetrieb einstellen konnten, d. h., die Dauer des Arbeitsverhältnisses musste die Zeit des ersten Einsatzes bei einem Entleihbetrieb übersteigen.
- **Beseitigung der geltenden Überlassungshöchstdauer**
Die Überlassungshöchstdauer, d. h. die Einsatzdauer der Arbeitskraft beim Entleiher, wurde bereits 1997 von 9 auf 12 Monate und 2002 auf 14 Monate verlängert.
- **Aufhebung des Wiedereinstellungsverbotes**
Damit sind nun auch wiederholte aufeinanderfolgende Befristungen mit demselben Arbeitnehmenden sowie die Wiedereinstellung nach einer Kündigung möglich.



Arbeiten auf niedrigem Niveau

Die Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit (CGZP) zeichnen sich durch ein besonders niedriges Lohnniveau aus. Hier liegt der Einstiegslohn bei € 5,60. In der Folge wurden mancherorts geltende Haustarifverträge auf das Niveau der schlechteren tarifvertraglichen Bedingungen abgesenkt.

Im Gegenzug wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz „Equal Pay/Equal Treatment“ eingeführt. Liegt ein abweichender Tarifvertrag vor, wird der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht angewendet. *Dieser Grundsatz besagt, dass ein/-e Leiharbeiter/-in für die Zeit ihres / seines Einsatzes in einem Betrieb des Entleihers Anspruch auf die Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) einschließlich des Arbeitsentgelts (Equal Pay) eines vergleichbaren Arbeitnehmenden des Entleihbetriebes hat.*

Die Möglichkeit einer solchen Öffnungsklausel wurde auch durch die Europäische Gemeinschaft in der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit festgeschrieben.

Dies hat dazu geführt, dass in der Zeitarbeitsbranche zwar fast flächendeckend Tariflöhne oder Haustarife bezahlt werden, die jedoch extrem niedrig sind. Insbesondere die Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit (CGZP) zeichnen sich durch ein besonders niedriges Lohnniveau aus. Hier liegt der Einstiegslohn bei € 5,60. In der Folge wurden mancherorts geltende Haustarifverträge auf das Niveau der schlechteren tarifvertraglichen Bedingungen abgesenkt.

Hinzu kommt, dass gleicher Lohn nicht gleiches Einkommen für die Leiharbeitnehmenden im Vergleich zu ihren fest angestellten Kollegen/-innen bedeutet. Sie sind in der Regel von zusätzlich gewährten sozialen Leistungen des Einsatzbetriebes ausgeschlossen. Das gilt z. B. für Prämien, Erfolgsbeteiligungen, übertarifliche Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zuschüsse zum Kantinenessen oder Betriebsrenten. Nur selten werden diese Leistungen durch eine Betriebsvereinbarung des Entleihbetriebes zugestanden.

In Verbindung mit der Aufhebung der geltenden Höchstüberlassungsdauer entsteht eine besonders problematische Situation, welche die Ungleichbehandlung auch bei einem langjährigen Einsatz von Leiharbeitnehmenden möglich macht.

Vor allem die Aufhebung des Synchronisationsverbotes hat den Kündigungsschutz für Leiharbeitende ausgehöhlt. Denn mehrheitlich richtet sich nun die Arbeitsvertragslänge zwischen Arbeitnehmenden und Zeitarbeitsfirma nach der Einsatzlänge im Entleihbetrieb. Ein Kündigungsschutz, wie er für andere Arbeitnehmende gilt, besteht hier nicht mehr. Vielmehr herrscht das Prinzip „hire and fire“. Denn Zeitarbeitnehmende können jederzeit vom Entleihbetrieb an die Zeitarbeitsfirma „zurückgegeben“ werden. Ebenso können sie von den Verleihbetrieben unbegrenzt flexibel unter Vertrag genommen oder entlassen werden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass durch die Einführung des „Equal Pay/Equal Treatment“-Grundsatzes keine tatsächliche Gleichstellung der Leiharbeitnehmenden erreicht wurde. Im Gegenteil: Insgesamt wurden wesentliche Schutzbestimmungen für Arbeitnehmende ausgehebelt.

**„Drehtüreffekt“**

Mitarbeitende werden entlassen und anschließend über eine, zum Teil vom eigenen Unternehmen gegründete, Zeitarbeitsfirma zu schlechteren Arbeitsbedingungen wieder am selben Arbeitsplatz beschäftigt.

Die „atmende Fabrik“ beruht auf dem „Geschäftsmodell Leiharbeit“

Für die Unternehmenseite hat die Deregulierung von Leiharbeit Vorteile gebracht und vielen Unternehmen die betriebsorganisatorische Realisierung einer „atmenden Fabrik“ ermöglicht. Schwankungen im Auftragsvolumen und in der Lagerhaltung gehören zum unternehmerischen Alltag und Risiko. Mit veränderten Logistikstrukturen und kürzeren Durchlaufzeiten haben viele Betriebe ihre Flexibilität erhöht und die Marktreaktionszeiten verringert. **Mit jedem neuen Produktionszyklus werden Kerngeschäft und Kernbelegschaft neu definiert und aufgestellt.** Das „Geschäftsmodell Leiharbeit“ fügt sich hier nahtlos ein: Erforderliche Arbeitskräfte können je nach Auftragslage eingekauft werden.

Das Missbrauchsrisiko ist groß, denn im Rahmen der derzeitigen Gesetzesregelung lassen sich nicht nur temporäre Auftragspitzen, sondern auch weiter gehende Teile des normalen Auftragsvolumens durch Leiharbeitskräfte abdecken. Somit werden reguläre Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeitsverhältnisse (sogenannte „Stammleiharbeiter“) ersetzt. Im Fachjargon als **„Drehtüreffekt“** bekannt, werden Mitarbeitende entlassen und anschließend über eine, zum Teil vom eigenen Unternehmen gegründete, Zeitarbeitsfirma zu schlechteren Arbeitsbedingungen wieder am selben Arbeitsplatz beschäftigt. **Dadurch lassen sich Personalkosten senken und die Gewinne des Unternehmens entsprechend verbessern. Gleichzeitig werden die Kosten für Leiharbeitnehmende als Sachkosten verbucht, was die Kennzahl „Rentabilität pro Arbeitnehmenden“ erhöht.**

Leiharbeitnehmende werden so zu den eigentlichen Risikoträgern unternehmerischen Handelns.

Befördert wurde der Aufschwung der Zeitarbeitsbranche auch durch die Vermittlungspraxis der ARGEn und Jobcenter. Ungeachtet der Frage nach der Qualität der Arbeitsverträge, vermitteln sie zu einem Großteil Arbeitssuchende in Zeitarbeitsfirmen. Damit zwingen sie Arbeitslose unter Androhung von Leistungskürzungen in Arbeitsverhältnisse mit unter Umständen prekären Arbeitsbedingungen. Ihrem gesellschaftlichen Auftrag werden sie damit nicht gerecht, da Arbeitssuchende nicht in dauerhafte und angemessen bezahlte Arbeitsverhältnisse vermittelt werden.



Arbeitsplatz
(vorübergehend)

Folgen

Spaltung der Arbeitsgesellschaft

Die Zunahme prekärer Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und das Risiko, arbeitslos zu werden, sind ein fortwährender Trend. Das traditionelle Bündnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ist seit Langem aufgekündigt.

Sein wichtigstes Merkmal bestand darin, einen auf Dauer angelegten Arbeitsplatz gegen gute Arbeitsleistung bereitzustellen und damit ein Leben planbar und finanzierbar zu machen.

Globalisierungsprozesse erzeugen einen erheblichen Konkurrenzdruck für Wirtschaft und Betriebe. Die Unternehmensleitungen sind daher zunehmend bestrebt, Marktrisiken an ihre Belegschaften weiterzugeben. So werden Schutzmechanismen – wie die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Kündigungsschutz – tendenziell zum Zielobjekt entgrenzender Strategien zur Verwertung der „Ware Arbeit“. Mit dem Instrument der Zeitarbeit gelingt die Aushebelung eines Teils der Arbeitnehmerschutzrechte.

Bei der Frage nach den Mitbestimmungsrechten befinden sich Leiharbeitnehmende oft in einem Vakuum. Zuständig für sie ist sowohl der Betriebsrat der Zeitarbeitsfirma als auch der Betriebsrat der Entleihfirma. Nur ein verschwindend geringer Teil der Zeitarbeitsfirmen hat überhaupt eine Arbeitnehmervertretung. Die betrieblichen Interessenvertretungen der Entleihfirmen hingegen befinden sich durch die Spaltung der Belegschaften in Rand- und Stammsegmente im Spagat zwischen Festangestellten, befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmenden. Problematisch ist, dass Leiharbeitnehmende zwar stimmberechtigt bei der Wahl des Betriebsrates im Entleihbetrieb sind, jedoch bei der Ermittlung

der Belegschaftsgröße und der daraus abgeleiteten Größe des Betriebsrates nicht mitgezählt werden.

Die Problematik prekärer Beschäftigung schlägt sich auch in der subjektiven Wahrnehmung und Lebensperspektive von Leiharbeitnehmenden nieder. Maßgeblicher Unterschied zu Menschen in „Normalarbeitsverhältnissen“ ist, dass sie vor allem jeglicher Möglichkeit einer längerfristigen Lebensplanung beraubt sind. Die Arbeitsinsätze erfolgen häufig kurzfristig auf Abruf und sind von unterschiedlicher Dauer. Darüber hinaus ist die Einkommenssituation von Leiharbeitnehmenden prekär: Das Einkommen ist unstet und niedrig. So ist jeder achte vollzeitbeschäftigte Leiharbeitnehmende zusätzlich auf ergänzende staatliche Unterstützung angewiesen, d.h. fünf Mal so häufig wie Beschäftigte anderer Branchen. Es gibt kaum Möglichkeiten der Weiterqualifizierung oder des beruflichen Aufstieges.

Das Gefühl, als Leiharbeitnehmende ein Mensch zweiter Klasse zu sein, ist für viele täglich erfahrbar und mit der Erfahrung verbunden, ungerecht behandelt zu werden. Ihnen fehlt die Anerkennung ihrer Leistung und ihrer Person. Ihre Hoffnung auf eine Übernahme und Festanstellung veranlasst sie zu einer hohen Leistungsbereitschaft und einem enormen Arbeitseinsatz.

Viele Leiharbeitnehmende berichten von dem Druck, sich ständig beweisen zu müssen. Unbefristete Arbeitsverträge bei Zeitarbeitsfirmen sind selten. Auch der sogenannte „Klebeffekt“, d. h. die Übernahme durch Festanstellung beim Entleihbetrieb, ist gering. Lediglich 15 % aller Leiharbeitnehmenden werden jährlich übernommen. So erfahren die meisten, dass auch aus Leistung keine Perspektive erwächst.

Für Leiharbeitnehmende gelten die gleichen Problemlagen wie für Niedrigverdienende: die Gefahr der Schuldenfalle, der sozialen Desintegration und der Konflikte und Belastungen in den Familien. Die daraus entstehenden Unsicherheitsgefühle und Zukunftsängste bewegen nicht nur die Betroffenen, sondern strahlen auch auf Arbeitnehmende in gesicherten Arbeitsverhältnissen aus. Sie fürchten um ihren Status und haben Angst vor einer Prekarisierung. Vom Zusammenwirken objektiver Prekarisierungsprozesse und subjektiver Prekarisierungsängste – wie es sich am Beispiel von Leiharbeit zeigt – geht eine Spaltung der Arbeitsgesellschaft aus. Prekarisierung ist kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft. Die Existenzangst von Menschen wird als Steuerungs- und Disziplinierungsinstrument betrieblicher Interessensstrategien genutzt. Betroffen sind sowohl prekär Beschäftigte als auch normal Beschäftigte.



Theologisch-sozialethische Perspektiven

Verantwortung gemeinsam tragen

Die Bibel hat den einzelnen Menschen, die ganze Menschheit, aber genauso Gottes ganze Schöpfung im Blick. Sie gibt dem Menschen den Auftrag, Gottes Erde zu bebauen und zu bewahren. Der gemeinsame Auftrag verpflichtet uns alle zu verantwortlichem Handeln und zur Gestaltung einer menschengerechten und nachhaltigen Arbeitswelt. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird in der biblischen Tradition immer mit gegenseitiger Verantwortung verbunden.

Im Gleichnis von den Talenten (Mt 25, 14-30) erzählt Jesus von einem Arbeitgeber, der von seinen Mitarbeitenden unternehmerisches Geschick fordert. Die Mitarbeitenden, die ihre Talente einsetzen und vermehren, werden belohnt und derjenige, der seine Talente vergräbt, wird abgestraft.

Im Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg (Mt 20, 1-16) erzählt Jesus von einem Arbeitgeber, der von seinen Arbeitern eine Arbeitsleistung für einen vorher vereinbarten Lohn fordert. Am Schluss des Tages bekommen alle Arbeiter den gleichen Lohn, der sich nicht an der Länge der Arbeitszeit orientiert, sondern am Existenzminimum einer Familie der damaligen Zeit.

Verantwortung im Blick

Die Bibel erhebt nicht den Anspruch, dass alle Menschen ein gleiches Einkommen oder ein gleiches Vermögen haben sollten. Es geht stets um die unheilige Verbindung von Machtmissbrauch und Geld.

Beide Gleichnisse verdeutlichen die gegenseitige Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die Aufkündigung dieser Verantwortung wird in der Bibel ausschließlich kritisch thematisiert. **So werden immer wieder Missstände angeprangert, wenn dieses gegenseitige Verantwortungsverhältnis einseitig aufgekündigt wird.** Meist ist es

die Verbindung von Reichtum und Machtmissbrauch, der bis zur Rechtsbeugung geht, oder die Ausbeutung der Arbeitskraft von Menschen, ohne eine angemessene Entlohnung. Dabei wird nicht der Anspruch erhoben, dass alle Menschen ein gleiches Einkommen oder ein gleiches Vermögen haben sollten. Es geht stets um die unheilige Verbindung von Machtmissbrauch und Geld.

Ein weiterer Aspekt ist im 5. Buch Mose, Kap. 25, 14+15 zu finden. Dort heißt es: **„Dem Tagelöhner, der bedürftig und arm ist, sollst du seinen Lohn nicht vorenthalten, er sei von deinen Brüdern oder den Fremdlingen, die in deinem Land und in deinen Städten sind, sondern du sollst ihm seinen Lohn am selben Tage geben, dass die Sonne nicht darüber untergehe – denn er ist bedürftig und verlangt danach –, damit er nicht wider dich den Herrn anrufe und es dir zur Sünde werde.“**

Als Kernaussage ist hier enthalten, dass alle Menschen von ihrer Arbeit befriedigend leben sollen.

Daraus lassen sich folgende sozioethischen Grundsätze ableiten:

- Arbeitgeber haben eine Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und die dazugehörigen Familien.
- Mitarbeitende haben die Verantwortung, sich mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Arbeitsprozess einzubringen.
- Ungleiche wirtschaftliche Positionen dürfen nicht zur Ungleichbehandlung von Menschen führen: Die Gleichung „Geld ist gleich Macht“ darf in unserer Gesellschaft nicht um sich greifen. Eigentum und Besitz sollen immer auch dem Wohl der Allgemeinheit dienen.
- Brüder und Fremdlinge sollen gleich behandelt werden. Zeitarbeitnehmende sind im Entleihbetrieb „Fremde“.

Daraus ergibt sich aus Sicht des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt die sozioethische Forderung an heutige Erwerbsgesellschaften, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer füreinander Verantwortung übernehmen. Das bedeutet insbesondere, dass Arbeitnehmende durch ungleiche wirtschaftliche Positionen oder Strukturen der Zugehörigkeit zum Betrieb nicht benachteiligt werden.

Menschen, die in Leiharbeit arbeiten, machen jedoch gegenteilige Erfahrungen:

- Sie erfahren soziale Ausgrenzung in und außerhalb der Betriebe. Gesellschaftliche Integration und eine verlässliche Lebensplanung mit einem auskömmlichen Einkommen ist ihnen nur schwer möglich.
- Sie werden weder in ihrem beruflichen Engagement noch in ihren gesellschaftlichen Teilhabebedürfnissen gewürdigt.
- Ihre Arbeitsplätze erfüllen wesentliche soziale Funktionen der Arbeit wie Kontakte, Anerkennung, Selbstbewusstsein und Mitbestimmung nicht oder nur eingeschränkt.
- Sie erfahren Leiharbeit als eine Arbeitsform, der wesentliche Schutzrechte fehlen. Leiharbeit ist als freie „Ware“ konzipiert, die, losgelöst von der Würde des arbeitenden Menschen, allein unter marktwirtschaftlichen Kriterien gehandelt wird.

Sozialethische Impulse

Kirchliche Arbeitgeber können als „sozialethische Impulsgeber“ eine wichtige Vorbildfunktion einnehmen. Leiharbeit ist im kirchlichen Bereich als Dauerarbeitsverhältnis nicht mit dem Gedanken der Dienstgemeinschaft vereinbar.

Ich will aufwärts



Forderungen für eine menschengerechte Arbeitswelt

Faire Chancen für Arbeitnehmende

Gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten ist eine verantwortliche, zukunftsfähige Absicherung für alle notwendig. Die Folgen der Krise sind von allen Beteiligten zu tragen. Aber auch für die Zukunft gilt: Eine systematische Abwälzung unternehmerischer Risiken auf prekär Beschäftigte, Steuerzahlende und Sozialversicherungen bei gleichzeitiger Privatisierung der Gewinne ist für unsere Gesellschaft weder zukunftsfähig noch sozial-ethisch vertretbar.

Ziel muss es sein, Zeitarbeit so zu gestalten, dass die sozial-ethischen Grundsätze von der Verantwortung füreinander und gerechtem Lohn eingehalten werden. Geschäftsmodelle, die mit Leiharbeitnehmenden kurzfristige Auftragsspitzen, Eltern-, Pflegezeiten sowie Krankheitsvertretungen oder andere Unwägbarkeiten auffangen, bleiben notwendig. Zeitarbeit als Strategie der Kostensenkung zu nutzen, ist durch eine erneute Novellierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu verhindern.

Daraus ergeben sich konkrete Forderungen:

1. Bezahlung von Leiharbeitnehmenden nach dem Grundsatz: „Equal Pay/Equal Treatment“ ab dem 1. Arbeitstag, ohne gesetzliche Öffnungsklausel.
2. Einführung eines Mindestlohnes durch die Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das Entsendegesetz.
3. Einführung einer Prekaritätszulage zur sozialen Sicherung (Arbeitslosen- und Rentenversicherung), um Nachteile für die Leiharbeitnehmenden zu kompensieren.
4. Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes von Einsatzdauer beim Entleiher und der Arbeitsvertragslänge beim Verleiher zur Stabilisierung der Beschäftigung. Damit übernehmen Zeitarbeitsfirmen das unternehmerische Risiko der Entleiher mit dem entsprechenden Kündigungsschutz für die Beschäftigten.
5. Wiedereinführung der Befristung des betrieblichen Einsatzes auf neun Monate. Damit werden Auswüchse zurückgedrängt, wenn tarifgebundene Betriebe Neueinstellungen oder ganze Abteilungen auslagern, um Arbeitskräfte zu den ungünstigeren Bedingungen der Zeitarbeitsbranche auf denselben Arbeitsplätzen zu beschäftigen.
6. Ausweitung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte von Betriebs-, Personalräten und Mitarbeitervertretungen bei Leiharbeitsverhältnissen.
7. Begrenzung des Anteils von Leiharbeitnehmenden an der Belegschaft auf 5 %. Weitere notwendige, variable Arbeitseinsätze können mit dem Instrument der befristeten Arbeitsverträge gewährleistet werden.
8. Arbeitsagenturen müssen Mindeststandards für die zu vermittelnden Arbeitsverhältnisse einführen, die angemessene Arbeitsbedingungen und existenzsichernde Löhne für die Arbeitskräfte sichern.
9. Kirchliche Arbeitgeber können als „sozialethische Impulsgeber“ eine wichtige Vorbildfunktion einnehmen. Leiharbeit ist im kirchlichen Bereich als Dauerarbeitsverhältnis nicht mit dem Gedanken der Dienstgemeinschaft vereinbar.



Impressum

Im Auftrag des
KDA-Bundesvorstandes
erstellt von:

Manfred Abt
Referat Wirtschaft, Arbeit, Soziales,
Kassel

Uwe Brinkmann
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt,
Hannover

Nina Golf
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt,
Nürnberg

Verantwortlich:
Peter Janowski
Bundesvorsitzender
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Blumhardtstraße 2
30625 Hannover

Fotos:

Titel: subway7/photocase.com
2-3: french_03/photocase.com
4: m.edi/photocase.com
6: spacejunkie/photocase.com
7: subway7/photocase.com
8: froodmat/photocase.com
10: kallejipp/photocase.com
12: kallejipp/photocase.com
14: una.knipsolina/photocase.com
17: krizleebear/photocase.com

Layout/Satz/Bildredaktion:
giebelerdesign, Schaaheim
www.giebelerdesign.net

Druck:
Direktdruck, Darmstadt

Auflage: 1 000

April 2009



Evangelische
Landeskirche
Anhalts



kda
Kirche + Arbeit



BREMISCHE
EVANGELISCHE
KIRCHE



Evangelische Arbeitsstelle
Bildung und Gesellschaft



Zentrum Gesellschaftliche
Verantwortung
der Evangelischen Kirche
in Hessen und Nassau



EVANGELISCHE KIRCHE
VON KURHESSEN-WALDECK

Referat Wirtschaft, Arbeit, Soziales

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
der Nordthüringischen Evangelisch-Lutherischen Kirche
www.kda-nordthuen.de

KDA



Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
der Nordthüringischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

KDA in Thüringen



Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
in der Metropolregion Rhein-Neckar



Evangelische
Akademie
Bad Boll

KDA

**Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt**
Arbeitsgemeinschaft
in der EKD

KDA Geschäftsstelle
Blumhardtstraße 2
30625 Hannover

Telefon: 0511 55474131

www.kda-ekd.de