

04.03.2008

Antrag

der Fraktion der SPD

Der Fall Nokia verdeutlicht: Leih- und Zeitarbeitsbeschäftigte benötigen besseren sozialen und arbeitsrechtlichen Schutz

I. Nokia schließt das profitable Werk in Bochum

Der finnische Telekommunikationskonzern Nokia hat am 15. Januar 2008 angekündigt, seine Mobiltelefonproduktion von Bochum in das rumänische Cluj zu verlagern. Von dieser Entscheidung sind bei Nokia direkt fast 2.400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen. Zudem waren bei Nokia Ende des Jahres 2007 bis zu 1.200 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Einsatz.

Der Konzern verbuchte vergangenes Jahr im Bochumer Werk mehr als 200 Millionen Euro Betriebsgewinn. Der Betriebsrat handelt für die direkt bei Nokia Beschäftigten derzeit einen Interessenausgleich und einen Sozialplan aus.

II. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei Nokia

Die 1.200 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben die Auswirkungen der Verlagerungsentscheidung als erste zu spüren bekommen. Bereits am 15. Januar 2008 wurden ihre Beschäftigungsverhältnisse von Nokia beendet. Entgegen den Erwartungen der Geschäftsleitung haben die Beschäftigten in Bochum ihre Arbeit nicht niedergelegt, so dass die Produktion weitergeführt wurde. Infolge dessen hat Nokia auch wieder etwa 25 Leihkräfte pro Schicht beschäftigt.

Adecco hat bei der Arbeitsagentur Bochum unmittelbar nach der Entscheidung der Geschäftsführung des Nokia Werks eine Massenentlassung angezeigt. Schon einen Tag nach der Ankündigung des Unternehmens, am 16. Januar 2008, hat Adecco bei der Arbeitsagentur Bochum 486 Kündigungen gemeldet. Auch das andere große Zeitarbeitsunternehmen, Randstad, das mit dem Nokia Werk zusammengearbeitet hat, hat zeitnah 271 Kündigungen ausgesprochen oder, um Klagen zu umgehen, die Beschäftigten dazu gedrängt, Aufhebungsverträge zu unterschreiben.

Datum des Originals: 04.03.2008/Ausgegeben: 04.03.2008

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

III. Interessenausgleich und Sozialplan für Leiharbeitskräfte?

Die Zeitarbeitsunternehmen Adecco und Randstad verhandeln mit den Betroffenen derzeit keinen Interessenausgleich und keinen Sozialplan. Die Beschäftigten sind damit ausschließlich auf Leistungen des SGB III (Arbeitslosengeld I) oder, wenn die vorherigen Beschäftigungszeiten nicht ausreichen, auf Leistungen des SGB II (Arbeitslosengeld II/Hartz IV) angewiesen.

Das Beispiel Nokia zeigt: Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind nur unzureichend sozial und arbeitsrechtlich geschützt.

IV. Leih- und Zeitarbeit als Instrument der Flexibilisierung

Leih- und Zeitarbeit sind hilfreiche Instrumente für Unternehmen und Beschäftigung. Ein Großteil der Leih- und Zeitarbeitsverhältnisse bedient ein Arbeitsmarktsegment, das die Arbeitsagenturen, ARGEN und Optionskommunen nicht erreichen. Leiharbeit kann auch helfen, kurzfristigen Facharbeitermangel in einem Betrieb zu überwinden. Leih- und Zeitarbeit entsprechen im Einzelfall auch den individuellen Vorstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Aber: Mehr als 50 % der Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall haben reguläre Beschäftigungen durch Leiharbeit in den vergangenen Jahren ersetzt. 55 Prozent der im ersten Halbjahr 2007 ausgelaufenen Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit waren kürzer als 3 Monate. Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass Verleihunternehmen ihren Personalstand der jeweiligen Auftragslage anpassen. Mit anderen Worten: Sobald absehbar ist, dass die Auftragslage rückläufig ist, schon entledigen sich die Zeitfirmen ihrer Mitarbeiter.

Die Unternehmen nutzen das Instrument. Die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen hat sich in NRW in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt. Im Juni 2007 waren bundesweit etwa 731.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Leiharbeit unter Vertrag. Davon waren 639.000 Männer und Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Anteil der in der Branche Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen liegt bei 2,4 Prozent. Vier Jahre zuvor lag dieser Anteil noch bei 1,1 %. Ein Drittel aller offen gemeldeten Stellen in Nordrhein-Westfalen kamen im vergangenen Jahr von Zeitarbeitsfirmen.

Es zeigt sich: Leih- und Zeitarbeit sind immer gut für die Kostenstrukturen der Unternehmen, aber nicht immer gut für die Beschäftigten.

V. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Der rechtliche Rahmen für Leiharbeit

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde 2002 grundlegend novelliert. Seit dem 01. Januar 2004 können Leiharbeiter ohne zeitliche Begrenzung demselben entleihenden Betrieb überlassen werden. In dem im September 2005 veröffentlichten 10. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes heißt es:

"Betrachtet man den nominalen Zuwachs der Leiharbeit, ist auch zu berücksichtigen, dass es sich nicht immer um zusätzliche neue Arbeitsplätze handelt. Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeitnehmer zu substituieren."

Konkret werden reguläre Arbeitsplätze in Zeitarbeitsplätze umgewandelt oder Teilbereiche des Unternehmens ausgegründet. In den neugegründeten Gesellschaften gelten für die überlassenen Arbeitnehmer meist Tarifbestimmungen, die für das Unternehmen deutlich günstiger sind als die Tarife für den Betrieb, der die Ausgründungen vorgenommen hat. Mit anderen Worten: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zunächst als Stammpersonal beschäftigt waren, werden später als Leiharbeitskräfte auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt. Die Beschäftigten können zudem ohne zeitliche Begrenzung bei dem gleichen Entleiher eingesetzt werden. Begründet wird diese Vorgehensweise mit dem internationalen Wettbewerb und dem daraus resultierenden Kostendruck.

VI. Gute Arbeitsbedingungen in der Leiharbeitszeitbranche

Der soziale und rechtliche Rahmen für Beschäftigte in der Leiharbeitszeitbranche muss den wirtschaftlichen und sozialen Realitäten in den Betrieben angepasst werden. Lohndumping muss verhindert werden. Der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" muss uneingeschränkt gelten. Dazu gehört auch, dass für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter die gleichen Tarife und Leistungen, z. B. bei Betriebsrenten, Abfindungen oder der betrieblichen Weiterbildung, gelten wie für die übrigen Beschäftigten des Unternehmens.

Es gibt in Nordrhein-Westfalen auch Beispiele für gute Arbeitsbedingungen in der Leiharbeitszeitbranche. Es gibt Entleihunternehmen, die mit dem Betriebsrat gemeinsam faire Arbeitsbedingungen für die Leiharbeitskräfte vereinbart haben und die im Unternehmen geltenden Tarife auch auf die Leiharbeitskräfte anwenden. Es gibt Leiharbeitsunternehmen, die fair mit ihren Beschäftigten umgehen. Diese Unternehmen haben ein Interesse daran, dass faire und gerechte Bedingungen für alle Beschäftigten in allen Leiharbeitsunternehmen und allen Entleihunternehmen gelten.

Faire und gerechte Arbeitsbedingungen gelten aber keineswegs bei allen Unternehmen. Daher benötigen wir die Anpassung des rechtlichen Rahmens, in dem sich die Leiharbeitsunternehmen bewegen. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss die maximale Verleihzeit an einen Betrieb begrenzen.

Das Synchronisationsverbot muss wieder in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen werden. Mit dem Synchronisationsverbot wird sichergestellt, dass die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses die Dauer des Einsatzes bei einem Entleiher überschreiten muss. Die Synchronisation führt dazu, dass alleine die Beschäftigten ein wirtschaftliches Risiko tragen. Das Leiharbeitsunternehmen entzieht sich auf diesem Wege jeglicher sozialer Verantwortung für seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; das Unternehmen verdient an den Beschäftigten, wenn es sie entleiht. Es hat keinerlei Kosten zu tragen, wenn Aufträge wegfallen.

VII. Beschluss

Der Landtag fordert daher:

- Auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter muss es bei Massenentlassungen einen Interessenausgleich und Sozialplan geben, der unter Beteiligung des Entleihbetriebs mit den Zeitarbeitsunternehmen verhandelt wird. Die Zeitarbeitsunternehmen müssen ihrer sozialen und wirtschaftlichen Verantwortung für die Beschäftigten nachkommen.

- Die Zeitarbeitsbranche muss Aufnahme in das Entsendegesetz finden, so dass Lohn-dumping in der Branche verhindert wird.
- Der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" muss uneingeschränkt gelten, so dass die betrieblichen Tarife uneingeschränkt auch auf die Leiharbeitnehmer Anwendung finden.
- im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss eine maximale Verleihzeit an einen Betrieb festgelegt werden.
- das Synchronisationsverbot muss wieder in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen werden. Leiharbeitsunternehmen müssen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigen und nicht in Abhängigkeit von der aktuellen Auftragslage.

Hannelore Kraft
Carina Gödecke
Rainer Schmeltzer
Marc Jan Eumann
Thomas Eiskirch

und Fraktion