

Prekäre Befristungen im öffentlichen Dienst

Zum Beitrag von Gerd Herzberg „Das Märchen vom Jobwunder Zeitarbeit“ (F.A.Z.: vom 2. August): Zunächst ist Gerd Herzberg zuzustimmen, wenn mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifunfähigkeit der Christlichen Gewerkschaften deren dubiosen Tarifverträgen ein für alle Mal ein Ende bereitet wird. Den seinerzeit im AMP organisierten Mitgliedsunternehmen, die sich nun durch die mögliche Rückzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und die Nachzahlung von Lohnansprüchen in Milliardenhöhe in ihrer Existenz bedroht sehen, ist keine Träne nachzuweinen. Hatten sie sich doch ihren Marktvorteil eindeutig auf Basis von Dumpinglöhnen und zu Lasten der Sozialversicherungsträger und damit der Solidargemeinschaft erkauft.

Völlig unzulässig ist allerdings der Versuch Herzbergs, den Eindruck zu erwecken, dass es sich bei allen Zeitarbeitsverhältnissen quasi um prekäre Beschäftigungsverhältnisse handle. Das stimmt nicht und wäre in letzter Konsequenz eine schallende Ohrfeige für die Tarifpolitik der im DGB vertretenen Einzelgewerkschaften. Zunächst einmal sind inzwischen fast alle Zeitarbeitsunternehmen in der Bundesrepublik in zwei Arbeitgeberverbänden organisiert, die beide über gültige mit den DGB-Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge verfügen, von denen anzunehmen ist, dass die Gewerkschaften für die Arbeitnehmerseite gerade keine prekären Arbeitsverhältnisse konstituieren.

So ist auch der überwiegende Teil der in der Zeitarbeit anzutreffenden Beschäftigungsverhältnisse unbefristet und auf Vollzeit beruhend. Sie sind also gerade nicht atypisch und erfüllen damit auch die von Herzberg angeführte Forderung des Deutschen Juristentages aus dem vergangenen Jahr, wonach das unbefristete Arbeitsverhältnis als das „Rückgrat der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ angesehen wird. Darüber hinaus werden in der Branche inzwischen Löhne mittels Zulagen oder Prämien bezahlt, die

nicht selten weit über den Nettovergütungen der Stammebelegschaften in West und Ost liegen. Auch der Verweis auf Frankreich ist unzutreffend, da gerade in Frankreich Einsatzdauer und Beschäftigungsverhältnis synchronisiert sind, das heißt, mit dem Ende des Einsatzes im Kundenbetrieb endet auch das Beschäftigungsverhältnis. Der Kündigungsschutz dort entfällt jedoch, ein Interesse des französischen Zeitarbeitgebers – im Unterschied zum deutschen – zur fachlichen Weiterentwicklung seiner Belegschaft besteht nicht. Quereinstiegsmöglichkeiten gerade für schlecht ausgebildete junge Arbeitnehmer mit Hilfe der Zeitarbeit gibt es kaum. Dies ist sicherlich einer der Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit unter den jungen Leuten in Frankreich oder für französische Staatsbürger mit Migrationshintergrund.

Herzberg wäre zu empfehlen, die wirklich prekären Beschäftigungsverhältnisse etwa im öffentlichen Dienst genauer unter die Lupe zu nehmen. Wenn beispielsweise die „Bundesagentur für Arbeit“ Tausende von Angestellten nur auf Basis von befristeten Beschäftigungsverhältnissen einstellt oder aber an den Universitäten entgegen dem Teilzeitbefristungsgesetz junge Wissenschaftler immer und immer wieder mit Verlängerungen ihrer Arbeitsverträge abgespeist werden.

Es ist also leider zu vermuten, dass Herzberg die Zeitarbeit an sich diskreditieren möchte, da der Organisationsgrad der Gewerkschaften in dieser Branche gegen null tendiert. Doch zu glauben, dass durch verstärkte gesetzliche Beschränkungen die Zeitarbeitsverhältnisse wieder in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse von Stammebelegschaften zurückgeführt werden könnten, geht an der wirtschaftlichen Realität vorbei und negiert die objektiv vorhandene dramatische Veränderung der Arbeitswelt und ihrer Beschäftigungsformen. Die Folge wäre eine verstärkte Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland oder die Umwidmung von regulären Arbeitsplätzen in Scheinselbständigkeiten.

DR. ANSGAR LAUTERBACH, BERLIN