

# Infobrief.) 4 | 10

## Leiharbeit & prekäre Beschäftigung

### VORWORT

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Befristungen, Teilzeit und geringfügige Entlohnung erhielten in den letzten Wochen wieder vermehrt mediale Aufmerksamkeit. Nachdem Ende 2008 – noch vor Wirtschaftskrise – die Leiharbeitsbranche mit rund 718.000 Beschäftigten vorerst ihren Höhepunkt erreicht hatte, ging die Anzahl der Leiharbeitnehmer drastisch zurück. Über 200.000 Arbeitnehmer verloren in Folge der Krise ihren Arbeitsplatz. Doch im Zuge der wirtschaftlichen Stabilisierung nahm die Zahl der Beschäftigten in Leiharbeit bereits im Juni 2009 wieder zu, mit klarer Tendenz nach oben. Man könnte an dieser Stelle der aktuellen Bundesregierung nach dem Mund reden und behaupten: die Zeitarbeit sei schon immer ein Seismograph der konjunkturellen Entwicklung gewesen und habe eine erhebliche Bedeutung für die Dynamik auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dies ginge am Kernproblem aber vollkommen vorbei.

Viele Experten befürchten unterdessen, dass die Leiharbeitnehmerzahl eher die letzte Höchstmarke übersteigen wird und zugleich Stammbeschaftungen in den Betrieben weiter reduziert werden. Leiharbeit werde nicht mehr nur als Instrument zur Bedienung von Auftragsspitzen und in Notfällen (bspw. krankheitsbedingten Ausfällen) angewandt, sondern ‚sickere‘ zusehends als Strategie in Managementkonzepten ein. Es gehe dadurch immer mehr um das Erzielen kurzfristiger Profite und die ‚Verlagerung‘ von Unternehmensrisiken in die Belegschaften selbst und immer weniger um das gesunde Wachstum eines Unternehmens und seiner Mitarbeiter. Wie offensichtlich und teilweise absurd sich dies abspielt, zeigt sich aktuell zugespitzt am Beispiel „Schlecker“.

Wir möchten Euch in diesem, durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen geförderten, Infobrief einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen der Leiharbeit, eure Einflussmöglichkeiten als Betriebsrat, den Entwurf zum Landestariftreugesetz sowie aktuelle gewerkschaftliche Kampagnen verschaffen. Hilfreich beim Thema Leiharbeit ist gleichfalls die TBS Broschüre „Leiharbeit“ (2007). Selbstverständlich ist es auch möglich mit der TBS Inhouse-Seminare zum Thema Leiharbeit durchzuführen!

**Das Projektteam: Aman Yoseph & Daniel Grabow**



Daniel Grabow, wissenschaftlicher Mitarbeiter der TBS gGmbH



Aman Yoseph, wissenschaftlicher Mitarbeiter der TBS gGmbH

1. Einleitung: Prekäre Beschäftigung
2. Entwicklung der Leiharbeit
3. Randbemerkung
4. Mitbestimmung bei Leiharbeit
5. Zum Tariftreuegesetz in Rheinland-Pfalz
6. Der Fall Schlecker
7. Aktuelle Kampagne der Gewerkschaften

## Prekäre Beschäftigung

„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards“ deutlich unterschreitet.

„Wo unsichere Arbeit zum Dauerzustand wird und die Verrichtung solcher Tätigkeiten eine soziale Lage für gesellschaftliche Gruppen konstituiert, kann... von der Herausbildung einer ‚Zone der Prekarität‘ gesprochen werden“, die sich eindeutig vom Normalarbeitsverhältnis abhebt. „Unter einem Normalarbeitsverhältnis versteht man in der Regel eine Vollzeit-tätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber in einer halbwegs gleichmäßig auf die Werkzeuge verteilten Arbeits-

zeit geleistet wird. Normalbeschäftigte gehören Belegschaften an, die einen gesetzlichen Anspruch auf Mitbestimmung haben und unter den Kündigungsschutz fallen.“ (Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn 2006).

Neben der Leiharbeit, um die es in diesem Infobrief vor allem gehen soll, gibt es weitere Formen prekärer Beschäftigung: hierzu gehören die geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Ein-Euro-Jobber und gleichfalls hinzuzuzählen ist die immer weiter verbreitete Einstellung von Praktikanten, die gar nicht oder weit unter Tarif bezahlt werden und das über einen längeren Zeitraum. All diese Beschäftigungsformen lassen sich der oben aufgeführten Definition zuordnen. Die jeweilige konkrete Arbeitssituation und das subjektive Empfinden der Beschäftigten mögen dennoch verschieden von einander sein, gleichfalls gibt es unterschiedliche Ausprägungen

von sozialer und finanzieller Unsicherheit. Beispielsweise erbringen viele geringverdiener oder Teilzeitarbeitnehmer einen Hinzuverdienst bzw. Zweitverdienst in einem mehrköpfigen Haushalt. Andererseits gibt es genauso Fälle, in denen Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Jobs gleichzeitig annehmen müssen, um den eigenen Lebensunterhalt bestreiten zu können.

Nichtsdestotrotz hat sich einer IAB Studie<sup>1</sup> nach von 1997-2007 der Anteil der abhängig Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen an allen abhängigen Beschäftigungsformen von 82,5% auf 74,5% verringert. Zugleich lässt sich dieser Umstand an der Entwicklung des Anteils an Neueinstellungen mit Befristung unterstreichen: hatte dieser 2001 noch bei 32% gelegen, lag er 2009 schon bei 47%. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat von 1998 bis 2008 von 20,5% auf 27,4% zugenommen.

<sup>1</sup> Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ (Endbericht 29.05.2009)

## Kurze Geschichte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

1972 trat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Erstmals wurde das Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher (Arbeitgeber), Leiharbeitnehmer und Entleiher (Kunde) geregelt. Betrieben sollte so ermöglicht werden, Leiharbeitnehmer bei saisonalen- oder nachfragebedingten Produktionsspitzen oder als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung nachzufragen und übergangsweise beschäftigen zu können. Die Überlassungsdauer wurde deshalb gesetzlich auf 3 Monate beschränkt. Diese änderte sich 1985: Die maximale Überlassungsdauer wurde auf 6 Monate erhöht, 1994 dann auf 9 Monate. 1997 gab es neben der weiteren Ausweitung auf 12 Monate eine Aufhebung des bis dahin geltenden Synchronisationsverbots. Dies hatte verhindert, dass eine Zeit-

arbeitsfirma einen Mitarbeiter nur „nach Bedarf“ anstellen konnte, das heißt solange der Entleiher ihn braucht. Nun war es möglich beim erstmaligen Verleih einen Leiharbeitnehmer erst dann zu beschäftigen, wenn er durch einen Kunden nachgefragt wurde. Daneben konnten mit demselben Leiharbeitnehmer lückenlos aufeinander folgende Befristungen wiederholt abgeschlossen werden. 2002 wurde erneut die Überlassungsdauer hochgesetzt, auf 24 Monate, mit einem Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 12. Monat.

Die Zahl der Leiharbeitnehmer hatte sich im Laufe der Jahre stetig erhöht. Waren es 1985 nur 46.000 Leiharbeitnehmer, gab es 2002 bereits rund 308.000. Im Zuge der Hartz-Reformen entfiel das Synchronisationsverbot völlig, gleichfalls das Wieder-

einstellungsverbot und die Überlassungshöchstdauer. Der Grundsatz des equal pay & equal treatment (Gleichbehandlung) gilt, sofern kein eigenständiger Tarifvertrag im Unternehmen gilt. Durch diese Regelung wurde dem Lohndumping in der Leiharbeit Tür und Tor geöffnet.

Die überwiegende Zahl der Leiharbeitsfirmen ist tarifgebunden oder wendet einen Tarifvertrag an. Logisch, denn anderenfalls müssten sie, wie es § 9 AÜG vorschreibt, nach einer Übergangsfrist den Leiharbeitern den gleichen Lohn zahlen wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihbetriebs. Aber es geht auch anders. Insbesondere höhere Arbeitsentgelte der Leiharbeitnehmer sind durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchsetzbar!

## Entwicklung der Leiharbeit

Ab dem Jahr 2003 gab es in Deutschland eine rasante Zunahme der Arbeitnehmerüberlassung oder der „Leiharbeit“. Das Jahr 2006 hatte hierbei die größten Zuwachsraten (gegenüber dem Vorjahr) und lag bundesweit bei 34,6% und in Rheinland-Pfalz bei 39,5%. Über die Zeitspanne 2001 bis 2008 hatte Rheinland-Pfalz neben Niedersachsen (153%) und Bremen (152%) mit 159% sogar den größten kumulierten Zuwachs an Leiharbeitnehmern, während sich die Gesamtbeschäftigung nur minimal änderte.

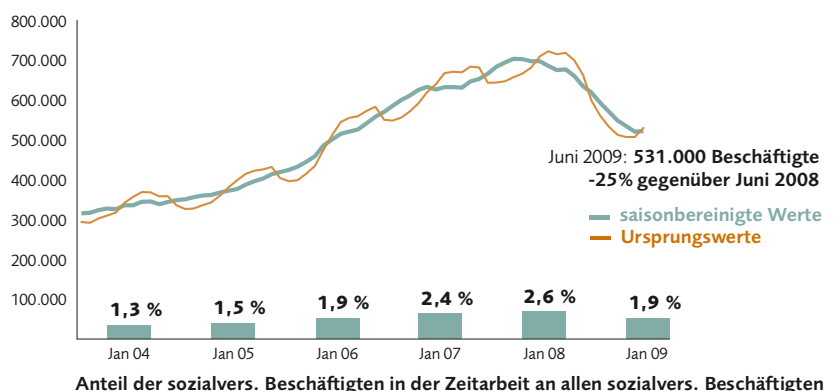
Ausschlaggebend für den bundesweiten Zuwachs waren neben dem konjunkturellen Aufschwung auch die oben aufgeführten gesetzlichen Änderungen, durch die viele Einschränkungen wegfielen. Mitte 2008 hatte die Leiharbeit zahlenmäßig vorerst ihren Höhepunkt erreicht. In diesem Zeitraum beschäftigten 25.500 Zeitarbeitsbetriebe rund 718.000 Leiharbeitnehmer. Das machte eine Quote von 2,6% der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus. Die ersten Verlierer der

Weltwirtschaftskrise sollten in Deutschland die Leiharbeitnehmer werden. Die rasante Zunahme der Arbeitnehmerüberlassung fand so einen ersten Dämpfer: Wie sich der Abb. 2 entnehmen lässt, waren im März 2009 nur noch 513.000 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Es hatten also im Vergleich zur Höchstmarke (Aug/Sept.

2008) etwa 205.000 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren. Die Zeitarbeitsquote sank somit zwischenzeitlich auf 1,9%. Der Rückgang betraf dabei laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit in erster Linie die Bereiche Metall und Elektro sowie Hilfstätigkeiten.

**Abb. 1: Knapp 2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in der Zeitarbeit**

Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeit und deren Anteil an allen Beschäftigten (Deutschland, Juni 2004 bis Juni 2009)



Quelle: Statistik der BA/Beschäftigtenstatistik

Wie sich bald zeigte, profitiert die Leiharbeitsbranche allerdings wieder gleichfalls von der wirtschaftlichen Erholung bzw. Stabilisierung in Deutschland. Ab Juni 2009 hatte die Zahl der Leiharbeiter wieder zugenommen. Im Oktober 2009 meldete die Bundesagentur einen weiteren Anstieg: 580.700 Beschäftigte waren mittlerweile wieder in der Arbeitnehmerüberlassung angestellt – das waren jedoch immer noch 17% weniger als im Oktober des Vorjahres. Auch im TBS Krisenbarometer hatte sich zum Ende des Jahres hin diese Entwicklung abgezeichnet.

Es ist anzunehmen, dass parallel zur wirtschaftlichen Erholung, die Einstellung von Leiharbeitern insgesamt weiter zunimmt und gleichzeitig Teile der Stammbesatzung entlassen werden. Das die Leiharbeit zunehmen wird, prognostizierte ebenso der IW Zeitarbeitsindex (Januar 2010) für das erste und zweite Quartal dieses Jahres. Durchschnittlich wird ein Anstieg der Zeitarbeitsbeschäftigten um 6% erwartet. Interessant und zugleich aufschlussreich in dieser Prognose ist die Information, dass es eine gestiegene Bewerberzahl vor allem aus den M + E Berufen (+ 20%) gegeben hat. Das könnten durchaus schon teilweise die Beschäftigten sein, die im Zuge der Wirtschaftskrise ihren Arbeitsplatz verloren haben und nun aus der Notlage heraus über die Zeitarbeitsbranche wieder auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sind. Im 2008 war nahezu jede dritte ungeforderte freie „normale“ Stelle, die die Bundesagentur für Arbeit anbot, aus der Zeitarbeitsbranche. Das waren 32% aller freien, ungeforderten Stellen.

Trotz der ‚positiven‘ Entwicklung der Zeitarbeit dürfte sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt zum Ende des Jahres hin wieder zunehmend verschlechtern. Nicht zuletzt wird die Wirtschafts- und Finanzkrise den Unternehmern weiterhin als Rechtfertigungsschablone für weitere Entlassungen bei gleichzeitiger Einstellung von Leiharbeitern dienen, denen Betriebsräte durch Nutzung ihrer Mitbestimmungsrechte entgegenwirken müssen!

## Abb. 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Bestand (Quartalswerte), Deutschland 2003 bis 2009

	Insgesamt	Zeitarbeit <sup>2)</sup>	Anteil Zeitarbeitnehmer an allen in %
30.06.2003	26.955.000	297.000	1,1
30.09.2003	27.204.000	328.000	1,2
31.12.2003	26.746.000	293.000	1,1
31.03.2004	26.428.000	303.000	1,1
30.06.2004	26.524.000	342.000	1,3
30.09.2004	26.917.000	369.000	1,4
31.12.2004	26.382.000	336.000	1,3
31.03.2005	26.000.000	336.000	1,3
30.06.2005	26.178.000	380.000	1,5
30.09.2005	26.566.000	422.000	1,6
31.12.2005	26.206.000	404.000	1,5
31.03.2006	25.938.000	415.000	1,6
30.06.2006	26.354.000	512.000	1,9
30.09.2006	26.870.000	560.000	2,1
31.12.2006 <sup>1)</sup>	26.636.000	550.000	2,1
31.03.2007 <sup>1)</sup>	26.603.000	571.000	2,1
30.06.2007 <sup>1)</sup>	26.855.000	639.000	2,4
30.09.2007 <sup>1)</sup>	27.427.000	670.000	2,4
31.12.2007 <sup>1)</sup>	27.224.000	643.000	2,4
31.03.2008 <sup>1)</sup>	27.225.000	658.000	2,4
30.06.2008 <sup>1)</sup>	27.458.000	710.000	2,6
30.09.2008 <sup>1)</sup>	27.996.000	718.000	2,6
31.12.2008 <sup>1)</sup>	27.632.000	598.000	2,2
31.03.2009 <sup>1)</sup>	27.337.000	513.000	1,9
30.06.2009 <sup>1)</sup>	27.380.000	531.000	1,9

1) vorläufige Daten

2) Das Statistische Bundesamt hat die Wirtschaftszweigordnung von 2003 (WZ03) im Januar 2008 auf die WZ08 umgestellt. Daten zur Zeitarbeit fanden sich bis 2007 in den Wirtschaftsunterklassen 74502 (WZ03) und nun in den Wirtschaftsunterklassen 78200 und 78300 (WZ08).

## Brückeneffekt & Klebeeffekt

Laut der Bundesagentur für Arbeit hat die Dauer der Beschäftigung in Leiharbeit zwischen 1999 und 2009 stetig zugenommen (Abb. 3). Waren 1999 nur 38% der Leiharbeiter 3 Monate oder länger in der Leiharbeit beschäftigt, waren es 2009 schon 56%. Diese Entwicklung ist durchaus kritisch zu betrachten. Im Zuge der Leiharbeit spricht man oft von zwei Effekten, die dieser zugeschrieben werden. Der eine ist der (vor allem aktuell von der Bundesregierung) viel beschworene „Brückeneffekt“ der Leiharbeit. Er führe dazu, dass vor allem ehemalige Arbeitslose wieder zurück in den Arbeitsmarkt fänden

und längerfristig wieder eine reguläre Beschäftigung erhielten. Ganz zu schweigen davon, dass sich dieser Effekt empirisch nicht eindeutig nachweisen lässt, sprechen in der letzten Zeit die Fakten vermehrt für den gegenteiligen „Klebeffekt“ der Leiharbeit: ein nicht unerheblicher Teil der Leiharbeiter tritt nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnis erneut ein solches an bzw. wird durch den Verleihbetrieb längerfristig „übernommen“. Nach DGB Angaben schaffen nach zwei Jahren nur 8% den Sprung in eine dauerhafte reguläre Beschäftigung, zusätzlich finden sich nahezu 24% nach einem Zwischen-

stopp in der Arbeitnehmerüberlassung in der Arbeitslosigkeit wieder. Zeitarbeit dient somit eher als Brücke in die Zeitarbeit als in reguläre Beschäftigung. Dass Leiharbeiter in dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, unbefristet übernommen werden, ist ein leider nicht so häufig feststellbarer „Klebeffekt“.

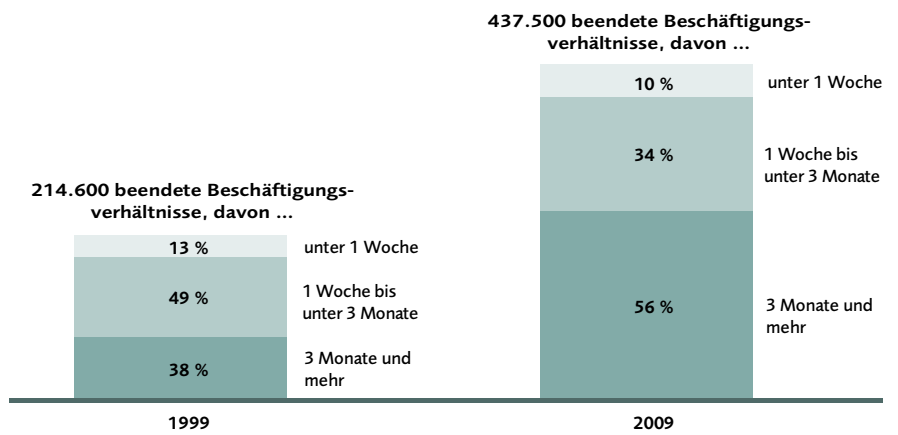
Eine Studie<sup>2</sup> des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut hat hierzu allerdings relativierend festgestellt: „Atypische Arbeitsverhältnisse sind weder eine Schleuse, die zu einem automatischen Aufstieg in ein Normalarbeitsverhältnis verhilft, noch stellen sie eine Sackgasse des Arbeitsmarktes dar, aus der kein Weg mehr herausführt. Die Mobilitätschancen gegenüber Normalarbeitsverhältnissen sind jedoch eingeschränkt.“ Das heißt, wer aus einem Normalarbeitsverhältnis kommt, geht auch wieder wahrscheinlicher in ein solches zurück, bei einer atypischen Beschäftigung – also auch bei Leiharbeit – gibt es dagegen eine „eingeschränkte Statusmobilität“, die sich entsprechend der jeweiligen atypischen Beschäftigungsform verhält und den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis erschwert.

Die gesetzlich zulässige unbegrenzte Überlassungsdauer scheint die Chance auf eine Übernahme der Zeitarbeit auf ein festes Arbeitsverhältnis zu reduzieren und tendenziell die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen durch Leiharbeiter herauszufordern. Selbst die Bertelsmann Stiftung hat in ihrer aktuellen „Studie zur Atypischen Beschäftigung und Niedriglohnarbeit“ (2010) festgestellt, dass die Zeitarbeit „kein Königsweg für die Eingliederung von Nichterwerbstätigen in den Arbeitsmarkt“ ist. Noch viel mehr zeige sich eine „deutliche Tendenz zur Spaltung zwischen Rand- und Kernbelegschaft“, die sich zuvorderst in unterschiedlichen Löhnen und Arbeitsbedingungen niederschlägt.

2 WSI Studie: „Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse“ (WSI Mitteilungen 4/2010)

### Abb. 3: Die Bedeutung von längeren Beschäftigungsverhältnissen nimmt zu

Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit (Deutschland, Dez 1999/Dez 2009)



Quelle: Statistik der BA/Arbeitnehmerüberlassungsstatistik

Im Zuge der Wirtschaftskrise wurden mit dem Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität 2009 Möglichkeiten geschaffen, auch Verleihbetrieben und ihren Leiharbeitern die Inanspruchnahme von Kurzarbeit zu eröffnen. Daraufhin hatte die Nutzung der Leiharbeit in Kurzarbeit im Februar und März 2009 deutlich zugenommen. Im März war allerdings mit 42.900 Leiharbeitern in Kurzarbeit bereits der Höchstwert erreicht. Seitdem waren die Anzeigen zur Kurzarbeit wieder rückläufig. „Mit fast 50 Prozent war der durchschnittliche Arbeitszeitausfall in der Zeitarbeit vergleichsweise hoch, insgesamt lag der durchschnittliche Ausfall bei rund einem Drittel der Arbeitszeit“<sup>3</sup>. Welche erheblichen Folgen das auf den jeweiligen Leiharbeitslohn hatte, muss nicht gesondert betont werden.

3 Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit. Aktuelle Entwicklungen, Bundesagentur für Arbeit (2010), S. 18

Bereits 2006 hatte der DGB festgestellt, dass Leiharbeiter regulär etwa 29% weniger als ihre festangestellten Kollegen und Kolleginnen verdienen. Sie sind somit generell schon weitaus weniger sozial abgesichert als regulär Beschäftigte; auch wenn die Bundesregierung sich in ihrem aktuellen Leiharbeitsbericht (2010) der Illusion hingibt, die Zeitarbeitnehmer seien „genauso abgesichert ... wie alle anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten“<sup>4</sup>. Bereits jeder achte Leiharbeiter muss heute zusätzlich Hartz IV beantragen. Des Weiteren kommt zur geringeren sozialen Absicherung ein erhöhtes Unfallrisiko hinzu, verursacht durch häufigen Arbeitsplatzwechsel und unzureichende Einarbeitung beim Entleihbetrieb. Dies hat teilweise enorm negative Folgen für die Produktivität der (Leih-)Mitarbeiter und die Qualität der zu produzierenden Güter.

4 11. Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des AÜG (2010), S. 68

#### RANDBEMERKUNG

„Es kann nicht sein, dass Leiharbeiter dauerhaft schlechter entlohnt werden als festangestellte Arbeitnehmer, die im selben Betrieb die gleiche Arbeit machen. Ich werde auch hier genau darauf achten, ob die Tarifparteien der Zeitarbeit für dieses Problem eine befriedigende Lösung finden. Wenn nicht, ist es meine Aufgabe als Gesetzgeber, hier eine Änderung herbeizuführen – und zwar bald. Ich rechne da nicht in Monaten, sondern eher in Wochen.“

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen im Spiegel-Interview (Nr. 12/2010)

# Negative Signalwirkung der Leiharbeit und stilbildende Betriebe

Der Anteil der Leiharbeit an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mag selbst auf seinem Höhepunkt (2008) mit 2,6% eher gering erscheinen. Doch wird diese Quote aller Wahrscheinlichkeit nach – bei einer fortschreitenden wirtschaftlichen Erholung – wieder zunehmen und den ehemaligen Höchstwert sogar überbieten. Ganz abgesehen von dem stetig zunehmenden Anteil der Stellenangebote der Zeitarbeitsbranche an allen Stellenangeboten der Bundesagentur für Arbeit.

Daneben gewinnt Leiharbeit, unabhängig von ihrem Anteil an Beschäftigung insgesamt, immer weiter an symbolischer und strategischer Bedeutung: „Wurde das Flexibilisierungsinstrument Leiharbeit in der Vergangenheit überwiegend reaktiv genutzt, um Personalausfall zu kompensieren oder Auftragsspitzen abzufangen, gehen inzwischen immer mehr Betriebe dazu über, Leiharbeit als Instrument einer kurzfristigen Absicherung der Kapitalrendite oder der Profitabilität gegen das Absatzrisiko einzusetzen. Leiharbeit wird auf diese Weise zu einem Instrument der strategischen Konzern- oder Unternehmensführung aufgewertet“<sup>5</sup>. Das Entscheidende hieran ist, dass die Anzahl der

Entleihbetriebe (noch) relativ gering ausfällt, man diesen Betrieben allerdings einen für Wirtschaft und Gesellschaft „stilbildenden“ Charakter zuschreiben kann. Die weltmarktorientierten „stilbildenden Betriebe“ mit Leiharbeit waren zuallererst in der Metall- und Elektroindustrie vorzufinden. Schrittweise weitete sich das Einsatzkonzept „Leiharbeit“ aber bereits im letzten Konjunkturzyklus auch auf die Nahrungsmittelindustrie, die Chemieindustrie, den Krankenhaussektor und andere Bereiche des Dienstleistungsgewerbes aus. Zwangsläufig führt das zu einem Anpassungsdruck auf kleine und mittelständische Unternehmen. Auch diese gehen in der Folge vermehrt dazu über, andere Formen nichtstandardisierter Beschäftigung wie freie Mitarbeit, geringfügige Beschäftigung oder Arbeit auf Abruf zu nutzen, um dem Flexibilitätsdruck gewachsen zu sein – mit allen negativen Konsequenzen für Entlohnung und Beschäftigungssicherheit der gesamten Belegschaft.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise wird als „Katalysator“ einer strategischen Nutzung der Leiharbeit vermutlich weiter Vorschub leisten. Das Managementkonzept des ‚atmenden Unternehmens‘ mit einer Aufteilung von 80% Stammbesellschaft und

20% Leiharbeitnehmern hatte sich in der Krise ‚bewährt‘, wieso sollte man also – aus Unternehmersicht – davon Abstand nehmen?

Gleichfalls spannend bleibt in diesem Zusammenhang, wie ernst die Bundesarbeitsministerin ihre Ankündigung in einem Spiegelinterview gemeint hat, gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit in der Leiharbeitsbranche durchsetzen zu wollen (siehe auch „Randbemerkung“ S. 5). Fest steht: ohne politischen Druck wird sich beim Thema „Leiharbeit“ nichts ändern. Eventuell könnte Leiharbeit auch den Charakter von vertretbarer Zeitarbeit annehmen.

Da die Betriebsräte nur Einfluss auf die Funktion der Leiharbeit gewinnen können, wenn es ihnen gelingt, Einfluss auf die strategische Personalpolitik des Unternehmens zu nehmen, wollen wir die gesetzlichen Möglichkeiten im folgenden Artikel aufzeigen<sup>6</sup>.

5 „Funktionswandel von Leiharbeit – Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen“, Hajo Holst/Oliver Nachtwey/Klaus Dörre, Eine Studie im Auftrag der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt am Main (August 2009)

6 Ebd.

## MITBESTIMMUNG BEI LEIHARBEIT

Folgende Paragraphen des Betriebsverfassungs- (BetrVG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) bieten Einflussmöglichkeiten für Betriebsräte:

### ► Allgemeine Aufgaben (§ 80 BetrVG)

„Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten, die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu Arbeitgeber stehen.“ (Abs. 2, Satz 1)

Der Betriebsrat muss auch über den Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten, freien Mitarbeitern, Leiharbeitern usw. unterrichtet werden. Danach entscheidet sich, ob der Betriebsrat auch die Mitbestimmung bei der Einstellung nach § 99 BetrVG hat. Leiharbeit unterliegt zusätzlich in einigen Bereichen der Mitbestimmung nach § 87.

### ► Mitbestimmung bei personeller Einzelmaßnahme (§ 99 BetrVG)

Der Betriebsrat des Entleihbetriebes kann z. B. die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn

- „die personelle Maßnahme ... gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung ... verstoßen würde“ (Abs. 2, Nr.1);
- „die personelle Maßnahme ... gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde“ (Abs. 2, Nr.2);
- „... die begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden ...“ (Abs. 2, Nr.3).

Gründe für ein Zustimmungsverweigerung können Verstöße sein gegen:

- ein Gesetz (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz)
- eine Verordnung
- eine Unfallverhütungsvorschrift
- einen Tarifvertrag (im Unternehmen geltender TV)
- eine Betriebsvereinbarung (BV Einsatz von Leiharbeit)
- eine gerichtliche Entscheidung
- eine behördliche Anordnung
- eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG

Die Einstellungszustimmung kann auch verweigert werden, wenn einer ArbeitnehmerIn gekündigt wird oder sonstige Nachteile erleidet, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten.

Mitbestimmungspflichtig nach § 99 BetrVG ist auch, wenn Verleiher einen bereits gemäß § 99 BetrVG eingestellten Leiharbeiter gegen einen anderen austauschen.

Der Betriebsrat muss bei jedem geplanten Einsatz von Leiharbeit prüfen, ob ein Verstoß vorliegt oder droht, bzw. Stammbeschäftigte Nachteile erleiden oder entlassen werden könnten.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des Entleihunternehmens ist auch im AÜG ausdrücklich genannt:

#### ► **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (§ 14 AÜG)**

„Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitleistung ist der Betriebsrat des Entleihbetriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12, Abs. 2, Satz 2 vorzulegen“: Das ist die Erlaubnis des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung.

Es besteht Einigkeit darüber, dass der Entleiher den Betriebsrat zu informieren hat über:

- Arbeitszeit
- Tätigkeit und Arbeitsplatz
- Einstellungstermin und Einsatzdauer
- Auswirkung auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
- Qualifikation des Leiharbeitnehmer

Vor allem die Informationen über die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Entleihbetriebs sind zu hinterfragen, da sie meist von Arbeitgeberseite nicht gesehen werden. Die Praxis zeigt jedoch, dass neben einem schleichenden Personalabbau auch zusätzliche Arbeitsbelastungen durch Qualifizierungsaufwand, niedrigere Prämien z.B. Teamprämien usw. auftreten können.

#### ► **Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG)**

Beim Einsatz von Leiharbeitern gelten auch die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs.1 BetrVG, z. B.:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

#### ► **Mitbestimmung bei Kündigungen (§ 102 BetrVG)**

Auch bei geplanten betriebsbedingten Kündigungen kann der Betriebsrat gem. § 102 BetrVG Abs. 3 Ziffer § widersprechen, wenn der „zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann“.

Entsprechend der aktuellen Rechtssprechung heißt dies: Bevor die Stammbesellschaft reduziert werden kann, müssen zunächst die Leiharbeiter abgebaut werden. Allenfalls der schwankende Teil der Aufträge bzw. Arbeitsplätze darf noch mit einer Reserve von Leiharbeitnehmern besetzt bleiben.

Nicht immer wird Leiharbeit von der Geschäftsleitung auch als Leiharbeit bezeichnet und der Betriebsrat entsprechend § 99 BetrVG informiert. Die Geschäftsleitung spricht dann von Werkverträgen, um die Mitbestimmung des Betriebsrats zu umgehen. Die Werkverträge müssen allerdings ganz bestimmten Kriterien entsprechen – tun sie dies nicht, ist Leiharbeit zu vermuten. Der Werksvertrag (2-seitig) muss auf der gesetzlichen Grundlage des §§ 631 ff. BGB zwischen Besteller und Werkunternehmer getroffen worden sein und die Herstellung eines bestimmten Werks (Werkerfolgs) beinhalten. Weisungsbefugnis gegenüber den eingesetzten Arbeitskräften und das Risiko müssen beim Werkunternehmer liegen. Außerdem darf keine Eingliederung im Betrieb des Auftragsgebers erfolgen.

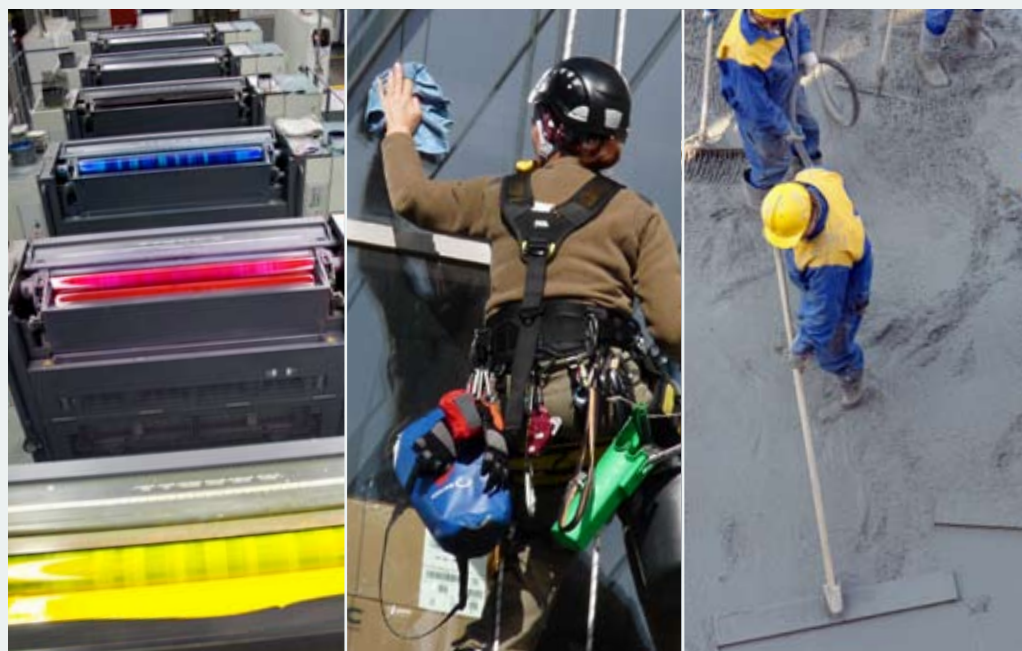
## Zum Tariftreuegesetz in Rheinland-Pfalz

Neben der Strategie gegen eine Ausweitung des Niedriglohnsektors und prekärer Arbeitsverhältnisse einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen sowie das equal pay & equal treatment-Prinzip durchzusetzen, kann der Staat zudem als Marktakteur selbst Zeichen setzen. Hierzu bieten sich gesetzliche Tariftreuregelungen bei der Vergabe von öffentlichen Mitteln geradezu an.

Die öffentliche Hand bewegt laut Angaben einer WSI Studie<sup>7</sup> bundesweit rund 16% des Bruttoinlandsprodukts. Das heißt, der Staat hat als Auftraggeber eine enorme Marktmacht und prägt damit auch zwangsläufig die Arbeitsbeziehungen und das Tarifsystem (vor Ort) mit. Wenn er sich dabei nur an den scheinbar neutralen Kriterien von Preis und Leistung festhielte, „würde der Staat selbst zur weiteren Erosion des Tarifvertragssystems beitragen, da er normalerweise gezwungen ist, das günstigste Angebot anzunehmen, und damit nicht tarifgebundenen Unternehmen einen strukturellen Wettbewerbsvorteil einräumen“<sup>8</sup>. Genau dieser Entwicklung wollen Tariftreuregelungen entgegenreten, indem sie Unternehmen, die öffentliche Aufträge annehmen (wollen), verpflichten die örtlichen Tarifnormen bindend anzuerkennen. So könnte der Wettbewerb „nicht primär über die Lohn- und Arbeitskosten, sondern über die Qualität der Leistungen ausgetragen“ werden.

Bereits im November 2007 hatte die rheinland-pfälzische Landesregierung ein Landestariftreuegesetz in den Landtag eingebracht. Mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 11. Juli 2006 war zuvor die Vereinbarkeit von Tariftreuregelungen mit dem Grundgesetz und dem übrigen Bundesrecht festgestellt worden. Das BVerfG hat dabei ausdrücklich klargestellt, dass das Inkrafttreten der

Tariftreueverpflichtung nicht zu einem Verstoß gegen die in Artikel 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifverträge führt, da weder ein rechtliches Hindernis zum Abschluss von Tarifverträgen errichtet, noch der Abschluss konkurrierender Tarifverträge faktisch unmöglich gemacht wird.



Im April 2008 hatte hingegen der Europäische Gerichtshof entschieden, dass das niedersächsische Tariftreuegesetz gegen die Entsenderichtlinie verstößt. Es sei nicht nachzuvollziehen, warum ein Beschäftigter nur dann eines besonderen Schutzes bedürfe, wenn er im Zuge öffentlicher Aufträge tätig sei. Das Land dürfe Unternehmen aus anderen EU-Ländern die Einhaltung des örtlichen Tarifs nur vorschreiben, wenn dieser für alle gelte, folglich durch eine staatliche Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu Grunde gelegt sei. Ein Entwurf zu einem bundesweit einheitlichen Tariftreuegesetz, welcher durch die rot-grüne Regierung bereits 2002 eingebracht wurde, hatte der damals durch die Union dominierten Bundesrat abgelehnt.

Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wurde das Gesetzesvorhaben zur Tariftreuregelung in Rheinland-Pfalz ausgesetzt. Nun allerdings wird die SPD-Landtagsfraktion mit einem Änderungsantrag der Fraktion der SPD zu dem bereits vorgelegten Gesetzesentwurf

der Landesregierung einen erneuten Versuch zur Umsetzung – auf EU-konformen Weg – unternehmen. Ziel des Entwurfs „Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben“ bleibt weiterhin durch die Einführung der Tariftreue einen fairen Wettbewerb bei öffentlichen Ausschreibungen zu gewährleisten und insbesondere mittelständische Unternehmen und ihre Beschäftigten vor Niedriglohnkonkurrenz zu schützen.

<sup>7</sup> Thorsten Schulten/Michael Pawicki: Tariftreuregelungen in Deutschland – Ein aktueller Überblick, in: WSI Mitteilungen 4/2008

<sup>8</sup> Ebd.



## Der Fall Schlecker

Der Drogeriediscounter Schlecker ist ein Beispiel für die systematische Behinderung von Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechten. In jüngster Zeit ist Schlecker wieder in die Schlagzeilen geraten, weil alte Filialen geschlossen wurden, um sie unter dem Namen Schlecker XL wieder neu zu eröffnen.

Einem Teil der Mitarbeiter wurde gekündigt und über eine Zeitarbeitsfirma wieder zu deutlich geringeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen (neu) eingestellt. Es ist offensichtlich, dass Schlecker den Bogen überspannt hat und sogar führende Arbeitsmarktpolitiker von CDU/CSU und FDP das umstrittene sowie fragwürdige Zeitarbeitsmodell per Gesetz stoppen wollen. Seit Anfang des Jahres wird über eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes diskutiert, das solche Praktiken eigentlich verhindern soll. Es bleibt abzuwarten, ob den Worten auch Taten folgen.

Was steckt hinter der breiten Empörung über die Praktiken von Schlecker? Ganz einfach, es werden alle Errungenschaften der Sozialpartnerschaft mit Füßen getreten und durch den Missbrauch der gesetzlichen Regelungen die großen Lücken des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes offengelegt.

Die neue Geschäftsstrategie von Schlecker funktioniert folgendermaßen: Durch die Schließung der alten AS-Filialen versucht Schlecker den Kündigungsschutz auszuhebeln, weil das neue Unternehmen die alten Mitarbeiter nicht übernehmen muss.

Für die neuen Großmärkte galten bis Juni 2010 nicht die bisherigen Tarifverträge. Sie konnten deshalb neue Mitarbeiter von einer Verleihfirma ausleihen und zu schlechteren Konditionen beschäftigen. Die alten Mitarbeiter wurden von Schlecker genötigt entweder ihren Arbeitsplatz ganz aufzugeben, einen Job in einer alten Filiale anzunehmen, der in der Regel viel zu weit weg ist, oder

bei der Verleihfirma zu unterschreiben. Den gekündigten Mitarbeitern wurde über die Zeitarbeitsfirma Meniar (Menschen in Arbeit) die neuen Stellen bei Schlecker XL angeboten. Dort erhalten sie in der Regel nur befristete Verträge und einen Brutto-Stundenlohn von 6,61 bis 7,35 Euro, statt vorher 12,50 Euro. Außerdem gibt es weniger Urlaubstage und kein Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Geschäftsführer des Verleih-Unternehmens ist Alois Over. Er war jahrelang Personalmanager bei Schlecker. So werden Mitarbeiter zu Leiharbeitern und das wirtschaftliche Risiko des Unternehmers auf die Belegschaft abgewälzt. Schlecker verfolge so mittelfristig das Ziel, die komplette Stammebelegschaft auszuwechseln, um schließlich mit Leiharbeitern und geringfügig Beschäftigten die neuen Läden zu betreiben.

Gegen dieses massive Lohndumping haben sich die Belegschaft und Ver.di erfolgreich gewehrt und erste Erfolge errungen. Der Schlecker-Konzern hat sich diesem Widerstand gebeugt und zahlt zukünftig einheitliche Tariflöhne an seine Mitarbeiter.

Zeitarbeiter sind in Deutschland einer Studie der OECD zufolge im internationalen Vergleich besonders schlecht geschützt. Laut dem Indikator rangieren Zeitarbeiter und befristet Beschäftigte im Vergleich der 30 OECD-Staaten in der unteren Hälfte. Schlecker ist aber nur die Spitze des Eisberges und kein Einzelfall. Die missbräuchliche Nutzung der Leiharbeit zur Kostensenkung betreiben viele Unternehmen in unterschiedlichen Branchen.

Das Phänomen der Auslagerung von Stammpersonal in – häufig bisher konzern-eigene – Zeitarbeitsunternehmen ist nicht neu, sondern seit der so genannten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz-Reform im Jahre 2004 zum Modell für die Reduzierung

von Personalkosten oder -risiken im eigenen Unternehmen geworden.

Bekanntere Beispiele gibt es in der Automobilindustrie und chemischen Industrie und auch eine Vielzahl von Krankenhäusern gehören auf die Liste der Betreiber konzern-eigener Verleihfirmen. „Drehtüreffekt“ heißt der Mechanismus in der Branche – angestammte Mitarbeiter verlassen das Unternehmen auf dem Papier und kehren im nächsten Augenblick als Leiharbeiter zurück. Zwischen Mitte 2006 und Mitte 2008 sollen laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB insgesamt 175 konzern-eigene Zeitarbeitsfirmen mit über 30.000 Beschäftigten gegründet worden sein.

Der Dienstleistungscharakter der Arbeitnehmerüberlassung spielt in diesen Rechtskonstruktionen offensichtlich überhaupt keine Rolle, auch die Rolle als Flexibilitätspuffer ist nur von untergeordneter Bedeutung. Motiv des handelnden Unternehmens ist es daher lediglich, die Möglichkeiten und Lücken der gesetzlichen Regulierung zweckentfremdet zur Generierung wirtschaftlicher Vorteile, vor allem in Form von Personalkosteneinsparungen, zu nutzen.

Hier muss die Bundesregierung, wie von der Arbeitsministerin Ursula von der Leyen angekündigt, dem Missbrauch der Leiharbeit durch konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung einen Riegel vorschieben. Denkbar wäre ein generelles Verbot konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung, oder die missbräuchliche Verwendung der Arbeitnehmerüberlassung von vorneherein weniger vorteilhaft zu machen, z. B. durch eine tatsächliche Durchsetzung des equal pay & equal treatment-Prinzips (ohne tarifliche Abweichmöglichkeiten), eine Begrenzung der Dauer betrieblicher Einsätze von Leiharbeitern und die Festschreibung des Maximalanteils von Leiharbeitern in einem Betrieb.



## IG Metall: Gründungserklärung „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld!“

Leiharbeit wird immer häufiger und massiver zu Lohndrückerei, zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zur Verkleinerung von Stammebelegschaften missbraucht.

Aus dem erhofften Klebeffekt der Leiharbeit in feste Beschäftigungsverhältnisse ist ein Schleudersitz in Unsicherheit und Arbeitslosigkeit geworden.

Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen sind heute Beschäftigte zweiter Klasse, denen gleicher Lohn und gleichwertige Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit verweigert werden.

### Es ist höchste Zeit, die Leiharbeit auf neue Grundlagen zu stellen:

- „Gleiches Geld“ muss die Regel für Leiharbeit werden.
- Ein gesetzlicher Mindestlohn muss auch in Deutschland für die Leiharbeit verankert werden. Nur so ist zu verhindern, dass Verleihfirmen aus dem Ausland hierzulande Leiharbeit zu Armutslöhnen anbieten können.
- „Heuern und Feuern“ muss auch für Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen verboten werden, indem das sogenannte Synchronisationsverbot wieder eingeführt wird.
- Leiharbeit darf kein Instrument zum Abbau von Stamm-Arbeitsplätzen werden. Deshalb muss es eine Höchstverleihzeit geben.

### Wir fordern von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen:

- ▶ Machen Sie Schluss mit der Ungleichbehandlung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern!

### Wir fordern die Bundesregierung auf:

- ▶ Nehmen Sie die Umsetzung der EU-Richtlinie zum Anlass, Leiharbeit fair zu gestalten!

### Schirmherren

Dr. Herbert Ehrenberg, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung a. D. (1976-1982)

Dr. Norbert Blüm, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung a. D. (1982-1998)

Walter Riester, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung a. D. (1998-2002)

### Initiatoren

Berthold Huber, 1. Vorsitzender der IG Metall  
Detlef Wetzel, 2. Vorsitzender der IG Metall

Weiter Information und Teilnahme an der Initiative unter [www.gleichearbeitgleichesgeld.de](http://www.gleichearbeitgleichesgeld.de)



Herausgeber:

**TBS gmbH Rheinland-Pfalz**

Kaiserstraße 26-30  
55116 Mainz

Tel.: 06131/28835-0

Fax: 06131/226102

info@tbs-rheinlandpfalz.de

www.tbs-rheinlandpfalz.de

ver.di

## Ver.di: „hundertprozentich“

Auf der Internetseite [www.hundertprozentich.de](http://www.hundertprozentich.de) informiert ver.di umfassend über das Thema Leiharbeit. Neben den Kategorien „Aktuelle Rechtsprechung“, „Hintergrund Leiharbeit“ und den „Häufig gestellten Fragen“ gibt es ein Diskussionsforum. Ebenfalls können ein Lexikon sowie Tarifverträge mit entsprechendem Themenbezug eingesehen werden.



## Forderungen zur Nutzung von Leiharbeit

Folgende Forderungen stellte der DGB in seinen Bericht „Leiharbeit in Deutschland – Fünf Jahre nach der De-regulierung“:

- ▶ Das Gesetz muss so geändert werden, dass grundsätzlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung im Entleihbetrieb das Prinzip der Gleichbehandlung beim Entgelt und den übrigen Arbeitsbedingungen gilt. Hiervon darf es nur Ausnahmen in einem sehr engen Rahmen geben.
- ▶ In einem Tarifvertrag werden das Entgelt und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten von Verleihunternehmen als Mindestbedingungen für den Einsatz im Entleihbetrieb (soweit die Entgelt- und Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb schlechter sind) und für die überlassungsfreie Zeit geregelt. Der Tarifvertrag muss über das Entsendegesetz Wirksamkeit erlangen, damit er auch für ausländische Arbeitskräfte, die nach Deutschland kommen entsandt werden, gleichermaßen gilt.
- ▶ Die Nutzung von Leiharbeit muss sowohl zum Schutz der „Stammbeschäftigten“, als auch der Leiharbeitskräfte sozial flankiert werden. Hierzu bedarf es einer Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte. Vor allem müssen die Betriebsräte der Entleihunternehmen berechtigt sein, die Kontrolle einer tarifgerechten Eingruppierung oder gesetzeskonformen Vergütung der Leiharbeitskräfte zu überwachen.

- ▶ Darüber hinaus muss der Betriebsrat des Entleihbetriebes im Rahmen von Auswahlrichtlinien Höchstgrenzen für Arbeitnehmerüberlassung im Betrieb durchsetzen können.
- ▶ Die Stabilität der Beschäftigung in den Verleihunternehmen muss verbessert werden. Die Einstellung von Beschäftigten nur für die Dauer des Verleihs muss deswegen gesetzlich verboten werden. (Wiedereinführung des Synchronisationsverbots)
- ▶ Der Zugang der Leiharbeitskräfte zu Weiterbildungsangeboten und Kinderbetreuungseinrichtungen muss verbessert werden. Auch dies fordert ausdrücklich die EU-Leiharbeitsrichtlinie.
- ▶ Wegen der besonderen Missbrauchsmöglichkeiten muss ein Verleih ins Baugewerbe weiterhin untersagt bleiben. Derzeit ist ein Verleih nur zwischen Betrieben des Baugewerbes unter bestimmten Rahmenbedingungen möglich.
- ▶ Die Überwachung der Verleihbetriebe ist unzureichend. Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz können nur sanktioniert werden, indem die Verleiherlaubnis entzogen wird. In der Praxis ist dies jedoch eine zu hohe Hürde, weil der Entzug das komplette Unternehmen gefährdet. Der DGB schlägt deswegen vor, weitere Ordnungswidrigkeitstatbestände einzuführen, die mit Geldbußen bei Verstößen geahndet werden können.

### DGB-Broschüre: Ratgeber Leiharbeit – Hilfen für ArbeitnehmerInnen

Speziell für Beschäftigte in Leiharbeitsunternehmen ist jetzt ein DGB-Ratgeber erschienen. Jährlich beginnen weit über 1 Mio. Menschen ein Arbeitsverhältnis bei einem Entleiher. Doch die Arbeitsverhältnisse sind unsicher, die Bezahlung ist meist niedriger als bei den Stammbeschäftigten der Unternehmen. Nicht zuletzt macht auch die Bundesagentur für Arbeit Druck auf Arbeitslose, Leiharbeit und niedrige Löhne zu akzeptieren. In dem Ratgeber finden Sie konkrete Hilfestellung und Tipps: Welcher Lohn steht mir zu, was ist wichtig im Arbeitsvertrag, wie verhalte ich mich gegenüber der Arbeitsagentur, was können Betriebsräte tun, wie verhalte ich mich bei Kündigung usw.?

Er ist auch in größeren Mengen bei den DGB-Bezirken und -Regionen sowie den DGB-Gewerkschaften erhältlich. Einzel Exemplare (0,50 zzgl. Porto und Versand) können über den DGB-Bestellservice bezogen werden.

### Inhaltsübersicht der Broschüre:

- Leiharbeit auf dem Vormarsch
- Leiharbeit – kein Job wie jeder andere
- Was tun, wenn die Arbeitsagentur Sie in Leiharbeit vermitteln will?
- Wie finde ich die richtige Leiharbeitsfirma?
- Lohn und Gehalt: Was steht mir zu?
- Arbeitsvertrag: Worauf muss ich achten?
- Tarifvertrag: Welcher gilt für mich?
- Von der „Auslöse“ bis zur Krankmeldung: Was ist sonst noch wichtig?
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Wer ist dafür verantwortlich?
- Betriebsrat: Wer ist für mich zuständig?
- Übernahme im Einsatzbetrieb: Wie könnte das funktionieren?
- Kündigung: Worauf muss ich achten?
- Perspektiven: Was fordern die Gewerkschaften?

