



IG Metall Bayern

**Vorlage zur Internationalen Konferenz zum Thema
„Leiharbeit“**

15./16. Juni 2007

In Grafenau



Inhalt:

	Seite
1) Legislativer Rahmen in Deutschland	3
2) Entwicklung und Umfang der Leiharbeit in Deutschland	6
3) Wirkung der Leiharbeit auf Arbeitsmarkt, Löhne, Beschäftigung, Kollektivverhandlungen, Werbung der Leiharbeiter	8
4) Zusammenarbeit bzw. Kontakte des DGB und der IG Metall mit den Überlassern, Kontrollbehörden, Exekutivorganen	10
5) Positive und negative Beispiele der Überlassung	11
Ausblick	12

1. Legislativer Rahmen in Deutschland

Der rechtliche Rahmen für die Leiharbeit wurde in den letzten Jahren mehrfach geändert. Hierdurch wurde der Spielraum für Leiharbeit vergrößert, gleichzeitig sollten aber die Risiken für die Beschäftigten begrenzt werden.

Die Gewerkschaften haben unter schwierigen Bedingungen Tarifverträge abgeschlossen. Allerdings wird das Bemühen der Gewerkschaften nach geordneten Arbeitsbedingungen und angemessenen Einkommen für die Beschäftigten durch nicht dem DGB angehörige Gewerkschaften unterlaufen.

Leiharbeit ist ein weitgehend mitbestimmungsfreier Bereich, da es den Gewerkschaften nur in wenigen Verleihbetrieben gelungen ist Betriebsräte zu etablieren. Die besonderen Bedingungen der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (z.B. häufiger Ortswechsel, hohe Fluktuation) wirken sich restriktiv auf die Entstehung und Tätigkeit von Betriebsräten aus.

Leiharbeit ist in der Bundesrepublik im Wesentlichen durch folgende Bestimmungen geregelt:

- a) Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
- b) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- c) Tarifverträge

a) Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)

Die Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) sind im Wesentlichen im AÜG geregelt. Unter anderem ist dort geregelt, dass ein Unternehmen, das Arbeitnehmerüberlassung betreibt, für diese Art der Geschäftstätigkeit eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt) benötigt (§1 Abs. 1 AÜG).

Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher muss schriftlich gemacht werden (§12 Abs. 1 AÜG).

Alle anderen einschränkenden Regelungen, z.B. zur Verleihhöchstdauer bzw. zum Verbot von Kettenverleihungen, wurden im Zuge der arbeitsmarktpolitischen „Reformen“ der rot-grünen Bundesregierung gestrichen.

b) Betriebsverfassungsgesetz

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch über die Beschäftigung von solchen Personen zu unterrichten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen: z.B. Leiharbeiter, Fremdfirmenpersonal, freie Mitarbeiter

Der Betriebsrat des Entleiherbetriebes (der aufnehmenden Firma) ist bei der Einstellung von Leiharbeitern zu beteiligen (§14 Abs. 3 AÜG; §99 BetrVG). Der Betriebsrat hat also insoweit ein echtes Mitbestimmungsrecht (Zustimmungsverweigerungsrecht)

Leiharbeitnehmer sind bei Wahlen zum Betriebsrat im Verleihbetrieb wahlberechtigt und wählbar. Im Entleiherbetrieb sind sie wahlberechtigt (aber nicht wählbar), wenn sie länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt werden (§7 BetrVG; §14 Abs. 2 AÜG)

Leiharbeiter haben das Recht, die Sprechstunden des Betriebsrates im Entleiherbetrieb aufzusuchen und an den Betriebsversammlungen teilzunehmen (§14 Abs. 2 AÜG).

c) Tarifverträge

Seit der Anpassung des AÜG an europäische Vorgaben ab dem 1.1.2004 müssen Leiharbeitnehmer im Wesentlichen zu den gleichen Arbeitsbedingungen für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers - einschließlich des Arbeitsentgelts – beschäftigt werden (vgl. § 3 Abs. 1 Ziff. 3 bzw. § 9 Ziff. 3 AÜG). Eine Ausnahme gilt für den Fall, dass der Leiharbeitnehmer zuvor arbeitslos war, dann kann für insgesamt höchstens sechs Wochen ein Lohn / Gehalt in Höhe des letzten Arbeitslosengeldes bezahlt werden. Das AÜG enthält in den zitierten Bestimmungen außerdem eine Öffnungsklausel, die vom Grundsatz des „equal pay“ abweichende Regelungen durch Tarifverträge zulässt. Auch solche Tarifverträge müssen jedoch eine gewisse Vergleichbarkeit mit den Arbeitsbedingungen im Entleiherbetrieb gewährleisten.

Diese gesetzliche Regelung hat dazu geführt, dass bereits 2003 nahezu alle Verleihfirmen eigene Tarifverträge abgeschlossen haben. Der DGB konnte in seinen Tarifverträgen mit zwei Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche – Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) – eine Haltelinie nach unten einziehen. In diesen Verbänden sind u.a. bedeutende Unternehmen der Branche wie Adecco und Randstad organisiert. Für viele kleinere der mehr als 15.000 am Markt tätigen Unternehmen gelten allerdings Tarifverträge, die von Gewerkschaften außerhalb des DGBs abgeschlossen wurden, meist von so genannten „christlichen Gewerkschaften“.

Bezogen auf Entgeltsätze, Urlaubsdauer und Arbeitszeit liegen diese Tarifverträge unter den Bedingungen, die die DGB-Tarifgemeinschaft mit den beiden Arbeitgeberverbänden BZA und IGZ vereinbaren konnte.

Die Tarifverträge des DGB beinhalten sowohl für West- als auch für Ostdeutschland die 35-Stunden-Woche, Urlaubsregelungen, Sonderzahlungen und Arbeitsbedingungen, die über dem bisherigen Standard in der Zeitarbeitsbranche liegen.

Die Vorteile der vom DGB abgeschlossenen Tarifverträge können jedoch nur dann gesichert und ausgebaut werden, wenn sich die Beschäftigten der Zeitarbeit gewerkschaftlich organisieren. Das ist Voraussetzung für die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften in zukünftigen Tarifverhandlungen. Gleichzeitig wird über den Einfluss der DGB-Gewerkschaften versucht, die Entleiher-Unternehmen davon zu überzeugen, dass sie – wenn überhaupt – nur mit solchen Zeitarbeitsunternehmen

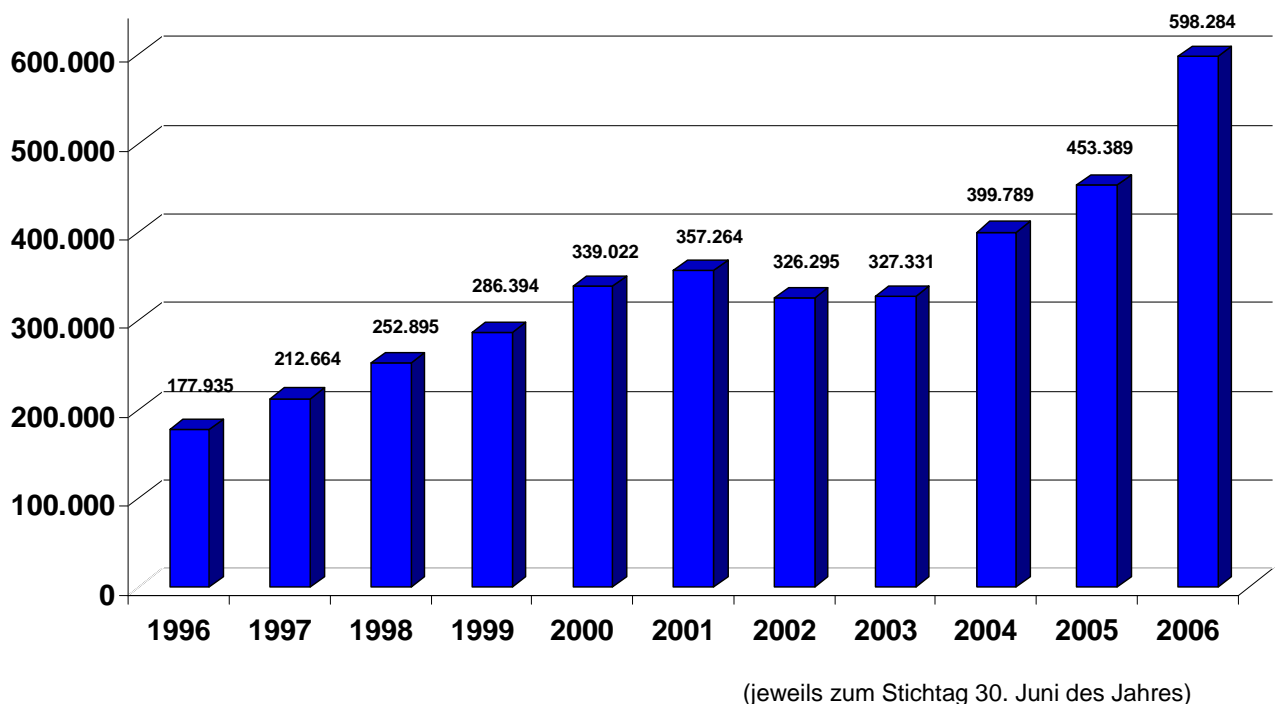
Verträge abschließen, die Mitglied in BZA oder IGZ sind oder gleichwertige
Firmentarifverträge abgeschlossen haben.

2. Entwicklung und Umfang der Leiharbeit in Deutschland

Der Anteil der Zeitarbeitsbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt in Deutschland rund 2 Prozent und liegt damit innerhalb Europas am unteren Ende der Skala.

Seit der letzten Gesetzesreform wächst die Leiharbeit allerdings zweistellig pro Jahr, so dass Mitte 2006 rund 600.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt waren.

Leiharbeitnehmer in Deutschland



Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist regional sehr unterschiedlich und auch zwischen den einzelnen Branchen gibt es große Unterschiede

Für das Jahr 2007 gehen Fachleute von einem weiteren Anstieg der Zahl der Leiharbeiter um bis zu 20 Prozent aus.

Eine Verschärfung der Situation ist zu erwarten, wenn ab dem 1. Mai 2009 die Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit entfallen. Ab diesem Zeitpunkt könnten Beschäftigte aus den neuen EU-Beitrittsländern auf den deutschen Zeitarbeitsmarkt entsandt werden und zu den – in der Regel – deutlich niedrigeren Tarifentgelten ihrer Heimatländer hier arbeiten.

Die Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse beträgt überwiegend höchstens drei Monate (ca. 60 Prozent der Zeitarbeitsbeschäftigten). Diese kurze Dauer erschwert die gewerkschaftliche Arbeit. Unterzieht man die Beschäftigungsverhältnisse, die durch Arbeitnehmerüberlassung entstehen, einer genaueren Beobachtung, so zeigt sich, dass die knapp die Hälfte (45%) aller Arbeitnehmerüberlassungen zwischen einer

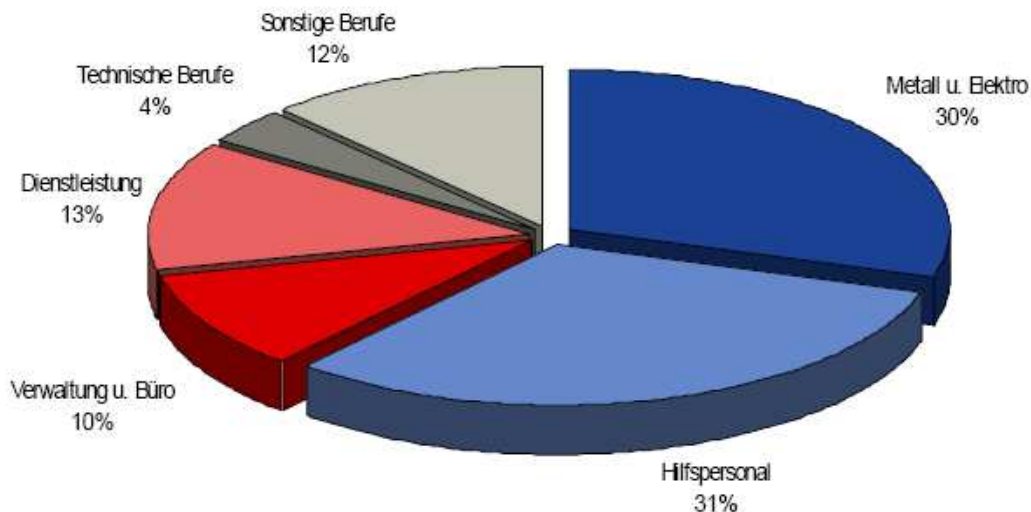
Woche und drei Monaten andauern, 14% Prozent wurden schon innerhalb der ersten Woche wieder aufgelöst und lediglich etwa 40% Leiharbeitsverhältnis überdauert drei Monate.

Ein wichtiger Bereich der Zeitarbeit sind die Berufsfelder der Metall- und Elektrobranche, in denen ca. 30% aller Leiharbeitsbeschäftigten arbeiten. Dem gegenüber spielen Verwaltungs- und Bürotätigkeiten (10%) sowie alle sonstigen Dienstleistungsberufe (13%) eine eher untergeordnete Rolle. Auch technische Berufstätigkeiten (4%), sind nicht das vorrangige Einsatzgebiet von Zeitarbeit.

Anteil der Berufsgruppen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Stichtag 30.06.2003

Grafik: © Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA), Stand: 02.04.2004



Die Betriebe nutzen Leiharbeit völlig unterschiedlich. Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten nutzen Leiharbeit so gut wie gar nicht. In Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten treffen wir jedoch häufiger diese Beschäftigungsform an: Knapp 40% dieser Betriebe machen von der Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung Gebrauch.

Etwa 22 Prozent der Beschäftigten in Zeitarbeit sind Frauen, 78 Prozent Männer (Stand 2004).

3. Wirkung der Leiharbeit auf Arbeitsmarkt, Löhne, Beschäftigung, Kollektivverhandlungen, Werbung der Leiharbeiter

Leiharbeit verdrängt zunehmend reguläre Beschäftigung. Es ist offensichtlich, dass Leiharbeit kaum neue Arbeitsplätze schaffen kann, sondern lediglich Besetzung von Jobs anders organisiert. In einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung (gewerkschaftsnahes Forschungsinstitut) konnte nachgewiesen werden, dass in rund einem Viertel aller Betriebe, die Leiharbeit nutzen, ein Rückgang der regulären Beschäftigung stattfand, bei wachsender, gleich bleibender oder unterproportional sinkender Zahl der Leiharbeiter.

Es ist ein altbekanntes Phänomen, dass Zeitarbeit bei einem Konjunkturaufschwung besonders stark wächst. Die enormen Zuwächse in der letzten Zeit dürften aber auch damit zusammenhängen, dass die Tariflöhne in der Zeitarbeit deutlich unter denen der betroffenen Branchen liegen, in denen Zeitarbeit traditionell stark genutzt wird. Die tariflichen Einstiegsgehälter in der Zeitarbeit liegen demnach in Westdeutschland bei rund 7 Euro pro Stunde, während etwa in der Metallindustrie für eine Hilfskraft im Lagerbereich mindestens 10,70 Euro bezahlt werden - rund die Hälfte mehr. Obwohl die Zeitarbeitsunternehmen natürlich für die Bereitstellung von Personal Zuschläge auf die Stundenlöhne erheben, sind Zeitarbeitskräfte für die Entleiher-Unternehmen auf's Jahr gerechnet billiger – insbesondere auch weil die für Zeitarbeit geltenden Tarifverträge in der Regel geringere Sonderzahlungen vorsehen als die in der Metall- und Elektroindustrie geltenden Tarifbestimmungen.

Zunehmend gründen Unternehmen eigene Tochterfirmen, in denen sie Zeitarbeitstarife anwenden, ohne Zuschläge an ein fremdes Zeitarbeitsunternehmen zu zahlen. Neue Stellen entstehen dadurch nicht, es geht vielmehr um die Umwandlung regulärer Arbeitsplätze in Zeitarbeitsplätze. Diese Entwicklung wird gesetzlich dadurch begünstigt, dass der Arbeitskräfteaustausch zwischen mehreren Unternehmen eines Konzerns – die so genannte Konzernleihe – nicht denselben Restriktionen unterliegt wie die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung.

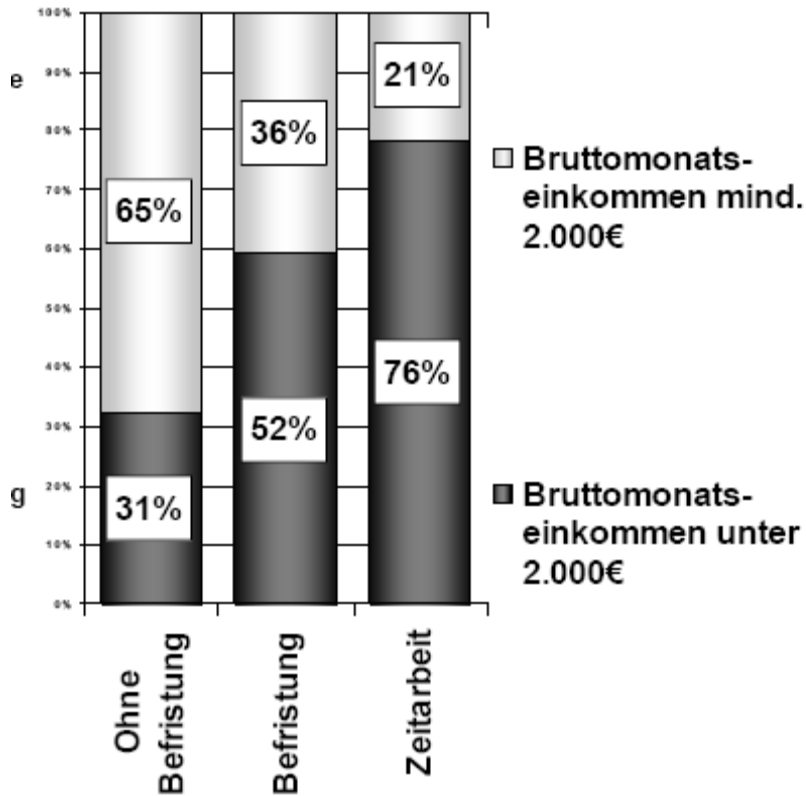
Bereits im Jahr 2003 wurde durch B. Vogel eine Untersuchung über Leiharbeit in der Automobilindustrie durchgeführt, aus dieser Untersuchung sind uns wichtige Informationen über die Empfindungen der Leiharbeiter bekannt:

Die Beschäftigten in Leiharbeit schildern betriebliche Praktiken die ihnen beständig ihre jederzeit austauschbare Position in den Betrieben vor Augen führen und von den Betroffenen als unzumutbar empfunden werden. Zum Beispiel berichten sie von informell in den Betrieben kursierenden oder auch direkt ausgesprochenen Drohungen, bei Krankmeldung nicht übernommen zu werden.

Von den Betroffenen wird erwartet - so sehen es die Interviewten selbst -, dass sie flexibel und bereit sind, sich (zum Beispiel für nicht bezahlte Überstunden oder bei regelmäßiger Samstagsarbeit) aufzuopfern, auch wenn dabei die Gesundheit gefährdet wird. „Man sagt sich, wenn ich jetzt drei Wochen krank bin, dann kann es sein, ich komme wieder und die Leihfirma hat in der Zeit einen neuen gebracht und du bist weg“ (Leiharbeiter). Nur wer sich diesen Zumutungen unterwirft, so vermuten

sie, hat auch eine Chance, in ein festes Arbeitsverhältnis zu gelangen. Allerdings können sich die Betroffenen dessen niemals ganz sicher sein.

Verstärkte Zeitarbeit führt außerdem zu Lohn-Druck auf alle Beschäftigten. Die nachfolgende Grafik zeigt das Bruttomonatseinkommen im Organisationsbereich der IG Metall:



Grafik aus: Vortrag auf dem Kongress Gute Arbeit der IG Metall am 6./7.12.06 in Berlin; von Tatjana Fuchs (Soziologin) Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie

4. Zusammenarbeit bzw. Kontakte des DGB und der IG Metall mit den Überlassern, Kontrollbehörden, Exekutivorganen

Für den DGB und seine Gewerkschaften ist die Zeitarbeit ein wichtiges strategisches Zukunftsfeld. Sie ist die Branche mit dem höchsten Beschäftigungsaufbau in Deutschland. Gleichzeitig bedroht sie die organisatorische Basis der Gewerkschaften – denn sie breitet sich vor allem in den „Hochburgen“ gewerkschaftlicher Organisation aus: den Großbetrieben mit hohem Fertigungsanteil. Eine Auswertung der IG Metall in den neuen Bundesländern zeigt: 17% der Wahlberechtigten zur Betriebsratswahl im IG Metall Bezirks Berlin-Brandenburg waren Zeitarbeiter, im Bereich der IG Metall Verwaltungsstelle Berlin sogar 34%. Da wahlberechtigt nur Leiharbeiter sind, die schon länger als 3 Monate im Betrieb sind, liegt also der tatsächliche Anteil erheblich höher.

Der Boom in der Zeitarbeitsbranche hat den DGB und seine Gewerkschaften zum Abschluss der entsprechenden Tarifverträge veranlasst, um wenigstens gewisse Mindestbedingungen sicherzustellen. Je geringer die Differenz in den Arbeitsbedingungen zu den regulären Beschäftigten ausfällt, desto leichter lässt sich dem oben beschriebenen Druck auf die so genannte „Stammebelegschaft“ begegnen.

5. Positive und negative Beispiele der Überlassung

Nach allem wird es nicht überraschen, dass in der Praxis eher die negativen Beispiele überwiegen.

Wesentlich verändert hat sich die Funktion der Leiharbeit im Rahmen der Personalpolitik der Entleihbetriebe. Hier werden Leiharbeitnehmer nicht mehr nur in Fällen eines vorübergehend erhöhten Personalbedarfs beschäftigt, sondern sie werden auf Arbeitsplätzen eingesetzt, deren Besetzung dauerhaft und betriebsnotwendig erforderlich ist. In der Automobilindustrie werden heute schon bis zu 15 % der Arbeitsplätze ausschließlich mit Leiharbeitnehmern besetzt. Bei einem Automobilzulieferer mit ca. 1.700 Beschäftigten sind die Hälfte der Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt. Eine ähnliche Tendenz ist in der Elektroindustrie und im Maschinenbau zu verzeichnen. Auch hier werden z.T. bis zu 50 % der Dauerarbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeitnehmern besetzt.

In vielen Großunternehmen geht es beim Einsatz von Leiharbeit längst nicht mehr um die Abdeckung von Auftragsspitzen oder den Ausgleich saisonaler Auftragschwankungen sondern um systematische Kostensenkung durch Lohndumping. In vielen Betrieben wird der Personalbestand an der unteren Grenze gehalten und je nach Bedarf dann mit dem Einsatz von Leiharbeit aufgefüllt. Dabei sind in einigen Unternehmen sogar zig unterschiedliche Zeitarbeitsfirmen eingesetzt, so dass eine oft nicht mehr überschaubare Vielfalt an unterschiedlichen Tarif- und Entlohnungsbedingungen nebeneinander existieren.

Als Beispiel für eine solche negative Lohnentwicklung sei ein großes Unternehmen der Elektroindustrie genannt, das in einem Lager in Nordbayern nach und nach die Hälfte der ca. 250 regulären Arbeitsplätze mit – in der Regel nicht als Facharbeiter ausgebildeten – Leiharbeitnehmern besetzte. Bei der Einführung eines Gemeinsamen Entgeltsystems für Arbeiter und Angestellte im April 2007 versuchte die Geschäftsleitung dann unter Hinweis auf die geringere Qualifikation der Leiharbeitnehmer zu argumentieren, dass die bisher als Facharbeiter eingestuft regulären Beschäftigten niedriger eingruppiert werden müssten. Glücklicherweise konnte der Betriebsrat nachweisen, dass die von den Leiharbeitnehmern ausgeführten Tätigkeiten nicht gleichwertig mit den regulären Arbeitsaufgaben sind und die regulär Beschäftigten ständig Fehler der Leiharbeitnehmer korrigieren.

Gleichzeitig gibt es auch positive Beispiele, in denen durch die Regelung bzw. Zulassung von Leiharbeit Beschäftigung gesichert bzw. geschaffen werden konnte:

Einen regionalen Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung hat die IG Metall in Nordrhein-Westfalen im November 2003 vereinbart: Zwölf Betriebe im Raum Bielefeld können ihre Beschäftigten - je nach Auftragslage - vorübergehend austauschen. Unter diesen Tarifvertrag fallen rund 6500 Beschäftigte. Die Firmen sparen dadurch Kosten für Abfindungen und Neueinstellungen; den Beschäftigten bleiben Einkommenseinbußen oder gar Arbeitslosigkeit erspart. Ähnliche Tarifverträge hatte die IG Metall bereits in Chemnitz und in Braunschweig

geschlossen. Firmen, bei denen betriebsbedingte Kündigungen oder Kurzarbeit drohen, können die Beschäftigten mit anderen Betrieben tauschen.

Die IG Metall Bayern hat 2002 im Rahmen eines Projekts zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen bei einem Automobilhersteller mit der Firma Adecco einen Firmentarifvertrag abgeschlossen, der die zunächst auf 1 Jahr befristete Beschäftigung von zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmern zu den tariflichen Bedingungen der Metall- und Elektroindustrie, d.h. weit über den damals noch völlig unregulierten Bedingungen der Zeitarbeitsbranche, vorsah. Damit konnten ca. 1.000 Arbeitslose in überwiegend dauerhafte Beschäftigung gebracht werden, weil der Großteil nach Ablauf des Jahres in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim Automobilunternehmen übernommen wurde. Diese Projekt wird bis heute weitergeführt, wobei allerdings die exklusive Anwendung der Regelung auf Arbeitslose nicht durchgehalten werden konnte.

Eine ähnliche Wirkung als Puffer für auftragsbedingte Kapazitätsschwankungen entfaltete der für einen großen Automobilzulieferer in Unterfranken im Jahr 2000 abgeschlossene und 2005 ergänzte Tarifvertrag, mit dem die Einrichtung einer konzerninternen Beschäftigungsgesellschaft mit bis zu 350 Arbeitnehmern geregelt wurde. Diese werden zu den tariflichen Bedingungen der Metall- und Elektroindustrie zunächst befristet eingestellt und können in einem Zeitraum von maximal 12 (ab 2005: 24) Monaten in den drei unterfränkischen Standorten des Unternehmens eingesetzt werden. Nach Ablauf der Befristung wird die überwiegende Mehrheit an einem der Standorte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Für ein Unternehmen der Luftfahrtindustrie in Norddeutschland hat die IG Metall Küste 2003 ein Firmentarifvertrag mit dem Inhalt abgeschlossen, dass die Zeitarbeitnehmer spätestens nach 3 Monaten Tätigkeit im Entleiherbetrieb im wesentlichen dieselben Arbeitsbedingungen – insbesondere bei der Vergütung – erhalten wie die regulär Beschäftigten. Der Luftfahrzeugbauer wurde verpflichtet, dies jeweils in den Verträgen mit den betreffenden Zeitarbeitsunternehmen verbindlich zu vereinbaren.

Ausblick:

- ✓ Im Kundenbetrieben ist die gezielte Ansprache dieser wachsenden Zahl prekär beschäftigter Arbeitnehmer zwingend erforderlich und eine neue wichtige Aufgabe für die Gewerkschaften.
- ✓ Zeitarbeitnehmer sind besonderes dankbar über jede Hilfe.
- ✓ Vom Gesetzgeber ist aktuelle keine Hilfe zu erwarten. Die einzige Chance besteht daher darin, dass Betriebsräte mit der IG Metall die gleichen Bedingungen im Betrieb regeln.
- ✓ Gemeinsam mit Kundenbetriebsräten, mit Menschen in Zeitarbeit und den Zulieferern ist die Zusammenarbeit völlig neu zu organisieren.
- ✓ Die Präsenz der IG Metall als Interessenvertretung für Zeitarbeit ist wichtiges strategisches Ziel.
- ✓ Dazu muss die IG Metall Beratungskompetenz vor Ort, Zeitarbeitsbeauftragte in den Betriebsräten der Kundenbetrieben gewinnen und qualifizieren
- ✓ Aufbau von strategischen Bündnispartnerschaften bspw. mit Kirchen und Sozialverbänden, Gewerkschaften

“Unternehmen, deren Existenz lediglich davon abhängt, ihren Beschäftigten weniger als einen zum Leben ausreichenden Lohn zu zahlen, sollen in diesem Land kein Recht mehr haben, weiter ihre Geschäfte zu betreiben.

Mit einem zum Leben ausreichenden Lohn meine ich mehr als das bloße Existenzminimum - ich meine Löhne, die ein anständiges Leben ermöglichen.”

U.S.-Präsident Franklin D. Roosevelt; bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den USA im Jahre 1938