

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Berlin, 30.01.2009
AMP

**Stellungnahme
des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)**

**zum geplanten Elften Leiharbeitsbericht
der Bundesregierung**

Einleitung:

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz und den Hartz-Gesetzen wurde die Leiharbeit weiter dereguliert. Ziel war einerseits eine Vereinfachung der Anwendung, andererseits aber auch eine bessere soziale Absicherung der Beschäftigten. Diese sollte erreicht werden durch eine Verstetigung der Beschäftigung und durch eine Anhebung der Löhne auf das Niveau der Entleihbetriebe. Gleichzeitig sollte die Leiharbeit eine wichtige arbeitsmarktpolitische Funktion übernehmen, indem vor allem Arbeitslose über Leiharbeit in dauerhafte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden sollten¹.

Heute steht fest: Das Ziel der Ausweitung der Leiharbeit ist erreicht worden; die sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Ziele sind jedoch nicht erreicht worden. Im Gegenteil: Die Situation ist für die Beschäftigten häufig schlechter als vor der Reform. Leiharbeit ist immer noch geprägt durch Dumpinglöhne und Ausbeutung und die Risiken sind völlig einseitig zulasten der Beschäftigten verteilt. Durch die „Hire and Fire“-Praktiken wird auch die Solidargemeinschaft, vor allem die Arbeitslosenversicherung und das Grundsicherungssystem (Hartz IV), belastet.

Die Gewinnchancen der Branche sind hoch. Die Branche selbst übernimmt nur wenige Risiken. Der Kündigungsschutz ist minimal, weitere Risiken werden durch die Einführung von Arbeitszeitkonten gemindert, häufig ist die Beschäftigung identisch mit der Verleihzeit. Während durch diese Praktiken die Risiken weitgehend von den Beschäftigten und den Sozialversicherungen getragen werden, werden die Gewinne privatisiert. Dazu sind die Rahmenbedingungen, wie die Branche sie in Deutschland vorfindet, günstig, weil die Branche zu wenig in die Pflicht genommen wird. Der verstärkte Einsatz von Leiharbeit kann damit zum Einfallstor auch für andere Branchen werden, die ebenfalls ihre sozialen Verpflichtungen mindern wollen.

So haben allein die drei großen Verleiher im Jahre 2007 zusammen einen Gewinn von 1,43 Mrd. Euro erzielt. Nach Schätzungen sind davon 18 %, also rund 260 Mio. Euro, am deutschen Markt Erlöst worden. Davon verdiente Adecco 735 Mio. Euro (+20 % gegenüber dem Vorjahr), Randstad 385 Mio. Euro (+7 %) und Manpower 310 Mio. Euro (+22 %)². Diese hohen Gewinne werden mit nur geringen Investitionen und einem geringen Eigenkapital erzielt. Dabei zählen alle drei Unternehmen zu den Unternehmen, die sich um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen bemühen und im Vergleich zu anderen Unternehmen eher bessere Arbeitsbedingungen bieten.

Aber auch viele „Unseriöse“ sind in den Markt eingetreten, die zum Teil durch besonders rüde Methoden auffallen. Dabei gibt es zusätzlich ein deutliches West-Ost-Gefälle. Wenn z. B. Beschäftigte um Urlaubsansprüche oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geprellt werden, diese jedoch gleichzeitig den Entleihern über den Verrechnungssatz in Rechnung gestellt werden, lassen sich in der Verleihbranche exorbitante Gewinne erzielen. Diese Aussicht auf schnelles Geld hat auch viele in den Markt gezogen, die mit wenig Marktkenntnis und unseriösen Methoden auf Kosten der Beschäftigten schnelles Geld machen wollen.

Die hohen Gewinnchancen durch unfaires Verhalten erfordern eine eindeutige gesetzliche Grundlage, eine klare Regulierung und eine systematische Überwachung der Branche. Die Überwachung ist bisher völlig unzureichend. Durch die mangelnde Überwachung treten massi-

¹ Neben dem DGB wird auch die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt eine Stellungnahme abgeben. In dieser wird speziell auf die besondere Situation im Baugewerbe und der Landwirtschaft eingegangen. Dies ergänzt die Ausführungen des DGB.

² IGM, Schwarz-Weissbuch Leiharbeit, Sep 2008

ve Wettbewerbsverzerrungen auf. Auch wenn es nur ein Teil der Branche ist, die mit unlauteren Methoden arbeitet, ist dies Verhalten geeignet, die gesamte Branche in Misskredit zu bringen. Um im Wettbewerb um Aufträge bestehen zu können, müssen auch vermeintlich seriöse Verleiher gegen tarifliche und gesetzliche Bestimmungen verstoßen. Der Staat hat hier eine Fürsorgepflicht sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen, die sich um faire Bedingungen bemühen.

Der DGB sieht sehr wohl, dass ein Teil der Branche bemüht ist, das Image der Leiharbeit zu verbessern und einigermaßen vertretbare Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies wird jedoch zu oft durch die realen Marktbedingungen unterlaufen.

Die Leiharbeit ist ein besonderer Markt, in dem die klassischen gewerkschaftlichen Mitbestimmungs- und Regulierungsinstrumente nicht wirken. Dies ist dem Gesetzgeber durchaus bewusst und der Grund dafür, dass die Leiharbeit einer speziellen gesetzlichen Regelung unterliegt. Doch diese Regelungen sind mangelhaft und lassen zahlreiche Umgehungsmöglichkeiten zu, so dass die Intention des Gesetzgebers „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“, was als Grundsatz im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz niedergelegt ist, unterlaufen und ins Gegenteil verkehrt wird.

Für die Arbeitsbedingungen muss der Gesetzgeber mehr Verantwortung übernehmen. Die Gewerkschaften können unter den gegebenen Rahmenbedingungen keine ausreichende Regulierung erreichen. Auch ein von den Gewerkschaften angestrebter höherer Organisationsgrad, wird kaum ausreichen, alle Missbräuche abzustellen. Fairer Wettbewerb in der Branche ist weder durch einzelne Betriebsräte (unterrepräsentative Anzahl an Betrieben mit Betriebsrat), noch durch individualrechtliche Klagen der in Leiharbeit Beschäftigten zu erzielen.

Der DGB erwartet, dass der Gesetzgeber nach 5-jähriger Erfahrung mit der Neuregelung Konsequenzen zieht und die Rechtsstellung der Beschäftigten **gesetzlich** verbessert. Der gesetzliche Leitgedanke „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss ohne Ausnahmen gelten. Eine gesetzliche Lohnuntergrenze, die zudem noch den niedrigsten in der Branche vorhandenen Flächentarifvertrag nachbildet, ist völlig unzureichend. Darüber hinaus haben der Gesetzgeber und seine zuständigen Stellen ihre Kontrollfunktionen wahrzunehmen und bei Verstößen die Zulassung zu verweigern bzw. zu entziehen.

Entwicklung der Leiharbeit

Seit der Liberalisierung der Leiharbeit mit dem ersten Hartz-Gesetz wuchs die Leiharbeit jährlich um 10 % bis 25 %. Zum Stichtag Juni 2008 sind 790.000 Menschen als Leiharbeiter beschäftigt. Allerdings ist die Fluktuation sehr hoch, so dass pro Jahr rund 1,1 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ein Leiharbeitsverhältnis ein- und auch wieder austreten. Da wir davon ausgehen, dass bis zur Erstellung des Berichtes neue Zahlen vorliegen, soll hier auf weitere Daten verzichtet werden.

Durch Ausweitung der Leiharbeit werden vor allem die Chancen spezifischer Beschäftigtengruppen auf eine reguläre dauerhafte Vollzeitbeschäftigung deutlich eingeschränkt. Es ist absehbar, dass der Markt für Geringqualifizierte bald überwiegend von der Leiharbeit bestimmt wird. Dies wird die dauerhafte Eingliederung von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt weiter erschweren. Schon heute sind 40 % der „Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe“ als Leiharbeiter beschäftigt. Dies ist regional sogar noch stärker ausgeprägt. Eine Studie für Hamburg ergibt z. B. eine Leiharbeitsquote für Hilfsarbeiter von 59 %. Auch für andere Berufsgruppen weist die Studie in Hamburg inzwischen hohe Anteile von Leiharbeit aus, beispielsweise Metallverbinder 19,4 %, Maler, Lackierer 18,4 % und Schlosser 14 %.³ Auch wenn die Anteile bundesweit noch

³ IAB Regional Nr. 6/2008, IAB Nord.

niedriger liegen, ist der Trend eindeutig. Gerade junge Menschen stehen zunehmend vor dem Problem, dass es einen regulären Arbeitsmarkt für sie nicht mehr gibt.

Das Forschungsinstitut der BA verweist darauf, »dass Betriebe gerade in diesen Tätigkeitsbereichen, die einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz abverlangen und vergleichsweise gering entlohnt werden, dazu neigen, das Risiko der langfristigen Bindung an entsprechende Arbeitskräfte auf ein Verleihunternehmen zu übertragen.«⁴

Doch längst nicht alle als Hilfsarbeiter tätige Leiharbeitskräfte haben keine Berufsausbildung. Zwar weisen die in der Leiharbeit beschäftigten Arbeitskräfte eine im Schnitt niedrigere Qualifikation auf, doch die Mehrzahl von ihnen hat auch hier einen Berufsabschluss. Lediglich ein gutes Drittel der Leiharbeitskräfte (34,2 %) hat keine Berufsausbildung, aber 62,5 % haben einen Berufsabschluss und immerhin 3,3 % einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Leiharbeitskräfte arbeiten aber seltener im erlernten Beruf und werden häufiger für Tätigkeiten eingesetzt, die nicht ihrem Berufsabschluss entsprechen. Durch den oft fachfremden Einsatz besteht die Gefahr, dass Qualifikationen entwertet werden und so die Betroffenen dauerhaft im Niedriglohnbereich verbleiben.

Auch in Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs zeigen sich die sozialen Folgen. In der Automobilbranche und Automobilzulieferer werden derzeit Tausende von Leiharbeiter/innen abbestellt. Trotz des unternehmerischen Risikos der Leiharbeitsfirmen und ihrer Verpflichtung andere Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, werden die Leiharbeiter/innen gekündigt. Lediglich zwei Interessenausgleiche und Sozialpläne sind über Leiharbeitsfirmen für die betroffenen Beschäftigten abgeschlossen worden, in einem Fall erst dann, als erheblicher öffentlicher Druck entstand. Dies waren die Firmen Adecco in Köln und Randstad. Bei Randstad allerdings nur für die Angestellten in den Niederlassungen, nicht für die entliehenen Kräfte in den Betrieben.

Leiharbeit verdrängt zunehmend reguläre Beschäftigung:

Zwar geht jetzt in Zeiten der Krise die Zahl der Beschäftigten in der Leiharbeit schnell zurück, wird aber mittelfristig wieder steigen. Wenn sich die Entwicklung wie im letzten Konjunkturaufschwung annähernd wiederholt, wird die Zahl der Leiharbeiter zur Mitte des nächsten Aufschwungs die Millionengrenze im Bestand erreicht haben.

Dies wird die Marktanteile der Leiharbeit im Arbeitsmarkt weiter vergrößern und dazu beitragen, dass reguläre Beschäftigung verdrängt wird. Verdrängungsprozesse lassen sich vor allem im verarbeitenden Gewerbe feststellen. Dort hat es in den letzten Jahren den höchsten Zuwachs an Leiharbeit gegeben. Der Anteil der Leiharbeiter beträgt in diesen Branchen inzwischen 4,5 % aller Beschäftigten, in der Metall- und Elektroindustrie sogar 6 %. In niedrig bezahlten Dienstleistungsberufen hingegen, wie z. B. im Bewachungsgewerbe und dem Reinigungsgewerbe, spielt Leiharbeit nur eine geringe Rolle.

Leiharbeit ist offensichtlich dort am attraktivsten, wo die Lohnabstände zum Entleihbetrieb groß sind. Während nach Auswertung des WSI Betriebspanel im produzierenden Gewerbe inzwischen 68 % der Betriebe Leiharbeit einsetzen, sind es im Handel nur 23 % und bei sonstigen Dienstleistungen 32 %⁵. Im produzierenden Gewerbe hat Deutschland damit schon zur Spitzengruppe in Europa aufgeschlossen.

In Ostdeutschland ist der Anteil der Leiharbeiter/innen in den produzierenden Unternehmen noch höher als in Westdeutschland. Wie sich die Leiharbeit in das produzierende Gewerbe ausbreitet, sieht man exemplarisch an den Metall- und Elektrobetrieben in Berlin und

⁴ a. a. O. , S. 29.

⁵ WSI Mitteilungen 6/2008.

Brandenburg.

Die IGM Berlin-Brandenburg-Sachsen hat im Jahre 2008 insgesamt 99 vor allem größere Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie befragt und die Anzahl der Leiharbeiter erhoben. Von den 99 befragten Betrieben setzen 39 Betriebe keine Leiharbeiter ein. In den übrigen 60 Betrieben sind durchschnittlich 18 % als Leiharbeiter/innen beschäftigt. Die Anteile schwanken zwischen 121 % und 4 %. Die Anteile der Leiharbeitenden haben sich in den letzten zwei Jahren stark ausgeweitet, zum Teil hat sich die Zahl der Leiharbeiter verdoppelt.

Art des Betriebes ⁶	Festan- gestellte	Leihar- beiter	Quote
Automobilservice	165	200	121 %
Elektro	281	200	71 %
Automobilzulieferer	246	159	65 %
Maschinenbau	645	400	62 %
Elektroanlagen	165	100	61 %
Großh. elektr. Zubehör	87	42	48 %
Automobilzulieferer	114	52	46 %
Maschinenbau	146	62	42 %
Automobilzulieferer	190	80	42 %
Bahntechnik	1013	420	41 %
Automobilzulieferer	1000	370	37 %
Metallbearbeitung	136	50	37 %
Metallbearbeitung	250	90	36 %
Metallbearbeitung	63	22	35 %
Systemdienstleister	515	165	32 %
Verpackungen	150	44	29 %
Automobilhersteller	2602	762	29 %
Sonst. Metallverarbeit.	288	74	26 %
Getriebehersteller	1600	410	26 %
Kabelhersteller	241	61	25 %
Industrietechnik	50	12	24 %
Elektronik	378	89	24 %
Sonst. Metallverarbeit.	170	40	24 %
Batteriehersteller	172	38	22 %
Textil und Bekleidung	98	21	21 %
Elektro	106	22	21 %
Textil und Bekleidung	293	60	20 %
Schmiedewerk	133	26	20 %
Elektronindustrie	156	30	19 %

Art des Betriebes	Festan- gestellte	Leihar- beiter	Quote
Metallbearbeitung	81	15	19 %
Metallbearbeitung	430	76	18 %
Elektroindustrie	97	17	18 %
Sonst. Metallverarbeit.	127	22	17 %
Maschinenbau	690	113	16 %
Schmiedewerk	636	103	16 %
Elektroindustrie	607	96	16 %
Bahntechnik	97	15	15 %
Bahntechnik	1119	173	15 %
Maschinenbau	307	47	15 %
Karosserie	381	53	14 %
Getriebehersteller	566	69	12 %
IT	1820	220	12 %
Getriebehersteller	420	50	12 %
IT	3007	355	12 %
Automobilhersteller	6652	666	10 %
Elektroindustrie	194	18	9 %
Maschinenbau	326	29	9 %
Aluminium	171	15	9 %
Stahlerzeugung	2615	218	8 %
Maschinenbau	583	48	8 %
Gusseisen	627	51	8 %
IT	337	26	8 %
Elektroanlagen	141	10	7 %
Maschinenbau	465	25	5 %
Automobilhersteller	1850	95	5 %
Automobilhersteller	383	17	4 %
Elektronik	257	10	4 %
Elektro	519	20	4 %
Gesamt			18 %

⁶ Die Namen der Unternehmen sind der IGM bekannt.

Auch im internationalen Vergleich ist der Anteil von Leiharbeitern in Fertigungsberufen in Deutschland ungewöhnlich hoch. Etwa 65 % aller Leiharbeiter waren im Jahr 2007 in Fertigungsberufen tätig. So wuchs z. B. seit 2004 die Zahl der Stammbeschäftigten im Zuständigkeitsbereich der IG Metall NRW um 9%, während die eingesetzten Leiharbeitnehmer/innen im gleichen Zeitraum um 65 % zunahmen. In Österreich, Belgien, Frankreich und Italien, ebenfalls Länder mit hohem Anteil von Leiharbeitern, ist jedoch weniger als die Hälfte aller Beschäftigten in Fertigungsberufen tätig. In Dänemark, den Niederlanden und Portugal ist es sogar weniger als ein Drittel. Dies zeigt, dass es im europäischen Vergleich in Deutschland eine Sonderentwicklung gibt, die sich von anderen Ländern deutlich unterscheidet.

Die große Zahl der Leiharbeiter lässt sich nicht mehr allein mit der Abdeckung von Auftragsspitzen erklären. Sie ist ein deutlicher Beleg dafür, dass Stammbeschäftigte ersetzt werden bzw. das Wachstum des Betriebes nicht mehr mit fest angestellten Kräften, sondern mit Leiharbeitern organisiert wird.

Weitere Untersuchungen belegen ebenfalls die Verdrängung von Stammbeschäftigten. So hat die Betriebsräte-Befragung des WSI ergeben, dass rund **25 % der Betriebe** (die Leiharbeiternutzten) Leiharbeiter einsetzen, um die Stammbeschäftigten zu reduzieren, Nur 1/3 der Betriebe hat Leiharbeiternutzten genutzt um Personal zu rekrutieren⁷. In diesen Betrieben findet also nachweislich Verdrängung regulärer Beschäftigung statt.

In einer Untersuchung bestätigt das IAB diese negativen Befunde: Das Wachstum der Branche geht zu Lasten der Beschäftigten und der Allgemeinheit: „Es ist nicht auszuschließen, dass die Zeitarbeitsfirmen das Risiko verleihfreier Zeiten auf ihre Mitarbeiter und die Versichertengemeinschaft übertragen haben. Sofern die Zeitarbeitsfirmen, die damit erzielte Kostensenkung an die Entleihbetriebe weitergegeben haben, könnte dies allerdings auch ein Grund für das kräftige Wachstum der Nachfrage nach Leiharbeitern in der letzten Dekade gewesen sein.“⁸ Das heißt nichts anderes als: Die Branche wächst vor allem wegen der niedrigen Löhne; der Flexibilisierungsbedarf ist offensichtlich zweitrangig, wird aber bei den niedrigen Kosten gerne gesehen.

Auch eine neue Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen belegt Substitutionseffekte durch Leiharbeiter. „2006 führte der Einsatz von Zeitarbeitnehmer/innen bei 26,3 % aller Einsatzbetriebe in Deutschland zu Substitutionseffekten. D. h. in gut einem Viertel aller Betriebe, die Zeitarbeit nutzten, wurde das Stammpersonal reduziert, während die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen stieg oder konstant blieb, oder die Stammbeschäftigtenzahl blieb konstant während die Anzahl der Zeitarbeitnehmer/innen stieg.“

Über die Jahre betrachtet fällt auf, dass der Anteil der Substitutionsbetriebe von 2003 auf 2004 sprunghaft um rd. 9 % stieg. Der kräftige Anstieg fiel in das Jahr, in dem das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt komplett, d. h. einschließlich der Umsetzung des Equal-Pay-Grundsatzes durch Tarifverträge, in Kraft gesetzt wurde. Im Folgejahr 2005 sank der Anteil der Substitutionsbetriebe und landete letztendlich 2006 wie beschrieben bei gut einem Viertel der Entleihbetriebe.“⁹

Selbst wenn nur ein kleiner Teil der Betriebe in Deutschland Leiharbeiternutzten, ist der Trend in den Unternehmen eindeutig und wird sich auch jetzt im Konjunkturabschwung weiter verstärken.

⁷ WSI Mitteilungen 6/2008.

⁸ Elke Jahn, Manfred Antoni, „Zeitarbeit: Kräftiges Wachstum aber kurze Beschäftigungsdauer“ in Bundesarbeitsblatt, Nr. 12/2006..

⁹ Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte.

Eine neue Studie an der Universität Jena konnte nachweisen, dass Leiharbeit auf die Beschäftigten disziplinierend wirkt, durch das Erzeugen von ständiger Unsicherheit sowohl bei den Leiharbeitern als auch bei den Stammbeschäftigten wird der Leistungsdruck erhöht und die Beschäftigten eingeschüchtert.¹⁰

Darüber hinaus gaben 14 % der Befragten an, Leiharbeit auch aus Gründen der geringeren betrieblichen Interessensvertretung (BR-Größe/Freistellungen, Anhörung bei Kündigungen, kein Interessenausgleich bzw. Sozialplan bei Abschwung) und der Schwächung der gewerkschaftlichen Durchsetzungskraft einzuführen.

Oft werden Kostengründe für den Einsatz von Leiharbeit vorgeschoben, doch diese ergeben sich nur, wenn die Beschäftigten nicht richtig eingruppiert sind, oder tarifvertragliche und gesetzliche Ansprüche nicht ordnungsgemäß abgerechnet werden. Auch werden Allgemerkosten und Zeiten der Einarbeitung nicht berücksichtigt. Mit konsequenter Umsetzung des Equal-Pay-Prinzips würden sich die Verdrängungseffekte mindern.

Weitere Entwicklungen:

Höchst problematisch ist weiterhin die Entwicklung zu sehen, dass Unternehmen **eigene Zeit- arbeitsunternehmen** gründen, um Arbeitnehmer, die bisher im Unternehmen direkt angestellt waren, dann als Leiharbeiter/innen auf demselben Arbeitsplatz einzusetzen (z. B. Krankenhäuser, Chemieindustrie, Automobilindustrie). Hier ist der Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung als Kostensenkungsinstrument klar erkennbar.

Des Weiteren ist festzustellen, dass die **Durchsetzungsbedingungen in Tarifaufeinander- setzungen** bei hohen Leiharbeiterquoten gemindert werden. Selbst bei einem Streikaufruf kann es passieren, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Betrieb weiterarbeitet, da diese Leiharbeiter/innen sind. Ein Funktionieren der Tarifautonomie ist dadurch auch in den Branchen der Einsatzbetriebe gefährdet; ein Ausgleich der Arbeitnehmer – und Arbeitgeberinteressen nicht mehr gleichberechtigt möglich.

Obwohl sich beide Arbeitgeberverbände, sowohl BZA (§17 MTV) als auch IGZ (Punkt 10 der Protokollnotiz zum MTV) per Tarifvertrag dazu verpflichten, keine Leiharbeiter/innen in bestreikten Betrieben einzusetzen, findet dieser Streikbruch (Telekom, Einzelhandel) statt.

Nutzen für den Arbeitsmarkt?

Ziel der Reform auf Vorschlag der Hartz-Kommission war unter anderem, den Beschäftigten in der Leiharbeit eine längerfristige Perspektive zu geben bzw. über die Leiharbeit Arbeitslose in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Die Hartz-Kommission sprach hier von einem sogenannten Klebeffekt.

Mehrere Untersuchungen belegen, dass dieser Klebeffekt, also der Verbleib als Stammbe- schäftigter in dem Verleihunternehmen, gering ist und wahrscheinlich in der derzeitigen Krise gegen Null geht. Nach einer Studie¹¹ im Rahmen des IAB-Betriebspanels ergibt sich ein Klebe- effekt von jährlich max. 15 %. Andere Studien kommen sogar zu noch niedrigeren Werten. So hat eine Unternehmensbefragung in Baden-Württemberg eine Quote von 7 % ergeben. Eine Umfrage der Handwerkskammer Rhein-Main bei 76 Unternehmen in der Region hat einen Kle-

¹⁰ Hajo Holst, Disziplinierung durch Leiharbeit ? – Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen, WSI-Mitteilungen 2/2009.

¹¹ IAB, Markus Promberger u. a., Leiharbeit im Betrieb, Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg, Juli 2006.

beeffect von 10 % ermittelt.¹²

Aus der Umfrage der IG Metall Bezirksleitung Berlin wird eine Übernahmequote von durchschnittlich 17 % angegeben. Davon 42 % in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Im Einzugsbereich der IG Metall NRW wurde ein Klebeeffect von 14 % ermittelt, wobei dies hauptsächlich durch den Einsatz und die Bemühungen der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben zustande kommt.

Der Klebeeffect darf nicht verwechselt werden mit dem allgemeinen Brückeneffect. Brückeneffect meint, dass es dem Leiharbeiter gelingt, während der Leiharbeit oder danach eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einem anderen Unternehmen zu erreichen. Dieser Brückeneffect dürfte noch einmal 15 % betragen, so dass etwa 30 % der Leiharbeiter nach dem Ende der Leiharbeit eine Beschäftigung haben. Beim Brückeneffect sind Eigensuche und Arbeitsverhältnisse, die bereits vorher vereinbart waren, schon eingerechnet, so dass nur eine geringe Wirkung von dem Leiharbeitsverhältnis selbst ausgeht. Auch hier sind Qualifizierte deutlich im Vorteil. Die Chancen für Geringqualifizierte verbessern sich nicht wirklich.

Fraglich ist auch, ob Beschäftigte über Leiharbeit gegenüber anderen Arbeitslosen schneller in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden, sich also ihre Arbeitslosigkeit gegenüber einer Vergleichsgruppe, die nicht in Leiharbeit gegangen sind, verkürzt. Michael Kvasnicka¹³ konnte in einer Studie nachweisen, dass die Beschäftigungschancen von Leiharbeitern nur dann höher sind, wenn sie in Leiharbeit gehen. Allerdings haben Arbeitslose, die in Leiharbeit gehen, keine größere Chance auf eine reguläre Beschäftigung als andere Arbeitslose. Damit kann die „Meilenstein-Hypothese“, dass Leiharbeit zu einem regulären Beschäftigungsverhältnis führt, nicht bestätigt werden. Allerdings gibt es auch keine nachteiligen Effekte auf zukünftige reguläre Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Leiharbeit ermöglicht lediglich einen leichteren Zugang zu Arbeit und damit verbunden eine größere Chance auf Beschäftigung bzw. geringeres Risiko auf Arbeitslosigkeit während der untersuchten 4-Jahres-Periode.

Doch die Hartz-Kommission hatte vor allem auf diesen Klebe- und Brückeneffect gesetzt, als sie sich dafür aussprach, die Leiharbeit zu erleichtern und stärker als arbeitsmarktpolitisches Instrument einzusetzen.

Diese These ist aktuell widerlegt. Dort wo Leiharbeit zurückgefahren wird, werden die Beschäftigten überwiegend nicht weiter vermittelt, noch werden sie im Leiharbeitsunternehmen gehalten. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wird bei Leiharbeitsfirmen offenbar massiv gekündigt. In 92 % der bundesweit 176 Arbeitsagenturen wurden mehr oder viel mehr Entlassungen von Leiharbeitnehmern angekündigt.¹⁴ ver.di schätzt, dass inzwischen 100.000 Leiharbeitnehmer/innen in ganz kurzer Zeit arbeitslos geworden sind.¹⁵

Erfasst die Krise weitere Bereiche droht eine zweite Welle des Jobabbaus und damit auch hier die Privatisierung der Gewinne und die Sozialisierung der Verluste über die Sozialversicherungen. Leiharbeit ist also weder ein Mittel der Arbeitsmarktpolitik, noch von gesellschaftlichem Nutzen, wenn es nur dazu dient, Gewinne auf dem Rücken von Arbeitnehmenden zu ermöglichen. Aktuell droht die Verleihbranche ihrem eigenen Anspruch als arbeitsmarktpolitisches Regulierungsinstrument kläglich zu versagen.

¹² IWG Bonn, Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich ändernden Arbeitsmarkt, Nov 07, Fußnote 13.

¹³ Michael Kvasnicka, "Does Temporary Help work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?"

¹⁴ Berliner Zeitung, 10.01.2009, <http://www.berlinonline.de/berliner-zeitung/politik/118175/index.php>

¹⁵ <http://presse.verdi.de/pressemitteilungen/showNews?id=76caef00-d803-11dd-5d74-0019b9e321e1>

Deregulierung auf dem Rücken der Beschäftigten

Mit der Neuordnung der Branche ist der Sektor Leiharbeit zwar deutlich dereguliert worden, aber das zweite Ziel – die Verbesserung der sozialen Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ist nicht erreicht worden. Vor allem ist die Beschäftigung nach wie vor sehr instabil. Im Regelfall erreichen die Beschäftigten noch nicht einmal eine Beschäftigungsdauer, die zur Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes führt, der entsprechende Schutz tritt nicht ein. Dies ermöglicht den Verleihern in der Regel eine problemlose Kündigung, so dass sie keinerlei unternehmerische Risiken übernehmen müssen.

Bundesweit beträgt die Dauer der Beschäftigung nur bei 44 % der Arbeitsverhältnisse mehr als drei Monate, alle anderen werden vorher beendet. 10 Jahre zuvor waren 39 % länger als drei Monate bei einem Verleiher tätig. Nur 13 % der Beschäftigten sind länger als ein Jahr beschäftigt.¹⁶ Der Beschäftigungsumschlag ist achtmal höher als in der Gesamtwirtschaft. Der leichte Anstieg der Beschäftigungsdauer dürfte vor allem damit zu erklären sein, dass einige Unternehmen inzwischen Leiharbeiter dauerhaft einsetzen, so dass deren Beschäftigungszeiten manchmal mehrere Jahre betragen.

Im produzierenden Gewerbe ist die Verweildauer inzwischen deutlich länger. Nach der bereits erwähnten Umfrage der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen vom November 2008 bei 99 Betriebsräten, die rund 45.000 Beschäftigte repräsentierten, beträgt die Verweildauer der Leiharbeiter im Schnitt 12,6 Monate.

Aber auch während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses können die Leiharbeiter sich keinesfalls darauf verlassen, dass sie durchgängig beschäftigt und vor allem durchgängig bezahlt werden. Vielfach werden sie eingesetzt wie Tagelöhner. D. h., sie erhalten nur dann eine Entlohnung, wenn auch tatsächlich Arbeit abgerufen wird. Nicht selten werden Arbeitnehmer/innen gezwungen, ihren Urlaub zu verbrauchen, wenn für sie keine konkrete Einsatzmöglichkeit besteht.

Manchmal werden verleihfreie Zeiten durch Arbeitszeitkonten überbrückt, die vor allem dadurch zustande kommen, dass die vereinbarte Arbeitszeit niedriger ist als die tatsächliche Arbeitszeit im Entleihbetrieb. Die Arbeitszeitkonten werden auch gegen den Willen der Beschäftigten angerechnet, hierdurch wird die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung in verleihfreien Zeiten unterlaufen und das betriebliche Risiko weitgehend auf die Mitarbeiter/innen abgewälzt. Auch Urlaubsansprüche werden mit einsatzfreien Tagen verrechnet. Das ist eigentlich unzulässig, da nach § 11 Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz das Recht des Leiharbeitnehmenden auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers nicht aufgehoben oder beschränkt werden kann.

Häufig wird in verleiharmen Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit erheblich herabgesetzt. Immer beliebter sind auch Schein-Teilzeitverträge (130 Stunden vertragliche Arbeitszeit bei tatsächlichen 152 Stunden Arbeitszeit), um über die Verwendung der Zeitkonten das Risiko des Annahmeverzuges abzuwälzen. Nach Abbau der Arbeitszeitkonten erfolgt in der Regel die Kündigung (Branchenüblich nach zwei Wochen), wenn bis dahin kein Anschlussauftrag akquiriert werden konnte.

Darüber hinaus werden teilweise rechtswidrig Löhne in der verleihfreien Zeit nicht gezahlt, weil man davon ausgeht, dass die betreffenden Beschäftigten sich nicht zur Wehr setzen. Dies geschieht zum Teil aus Unwissenheit, aber auch aus der Befürchtung, den Arbeitsplatz zu verlieren oder vom Verleiher gegenüber dem Entleiher als „Querulant“ denunziert zu werden, was wiederum die Chancen auf Übernahme mindert. Die Hoffnung auf Übernahme im Entleihbetrieb ist für viele Beschäftigte eine wichtige Motivation, die jedoch in den meisten Fällen enttäuscht

¹⁶ IAB Kurzbericht 14/06.

wird. Andererseits werden die Beschäftigten mit dieser Hoffnung unter Druck gesetzt und zu höchster Arbeitsleistung ermuntert.

Neben dem Lohn werden die Beschäftigten häufig auch um andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betrogen. Die kurzen Arbeitsverhältnisse und die Anonymität begünstigen diese Handhabung mancher Arbeitgeber. Wie die Gewerkschaften aus der Beratungspraxis wissen, ist die Liste der Missbräuche lang.

- Vielfach wird bei Entlassungen die Kündigungsfrist nicht beachtet, was zudem auch noch von der Bundesagentur für Arbeit toleriert wird. Auch bei Nichteinhaltung von Kündigungsfristen zahlen die Agenturen in dieser Zeit sofort Arbeitslosengeld oder Hartz-IV Leistungen, obwohl der Verleiher stattdessen zur Lohnzahlung verpflichtet wäre. Die Agenturen sind verpflichtet gegenüber dem Arbeitgeber auf die korrekte Einhaltung von Kündigungsfristen hinzuwirken, weil hierdurch die Solidargemeinschaft geschädigt wird. Alternativ könnten die Arbeitnehmer/innen ihre Ansprüche an die BA abtreten, die diese dann bei dem Arbeitgeber geltend macht. (Gleichwohlgewährung)
- Leiharbeiter werden falsch eingruppiert. So werden Beschäftigte vielfach als Helfer eingestuft, obwohl die Voraussetzungen für eine höhere Einstufung vorliegen. Selbst bei ohnehin schon niedrigen Löhnen sparen die Arbeitgeber hierdurch zusätzlich Lohnkosten. Dieser Sachverhalt wird in den Einsatzbetrieben nur unzureichend geprüft.
- Häufig werden den Beschäftigten ihnen zustehende Urlaubstage vorenthalten. Sonderzahlungen werden nur selten tatsächlich ausgezahlt.
- Die Unfallhäufigkeit bei Leiharbeitnehmern ist entgegen dem langfristigen Trend sinkender Unfallzahlen stark angestiegen. Oft erfolgt zu Beginn der Beschäftigung keine angemessene Einweisung und Unterrichtung über Gefahren am Arbeitsplatz, dadurch erhöhen sich Unfallrisiko und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz.
- Häufig erhalten Leiharbeitnehmer/innen trotz gesetzlichem Anspruch (§ 670 BGB) keine Fahrtkostenerstattung.
- Durch die Umwandlung von Löhnen in eine Entschädigung für Verpflegungsmehraufwand werden die Bruttoeinkommen der Leiharbeitnehmer/innen abgesenkt. Für die Arbeitgeber reduzieren sich die Kosten für die soziale Sicherung, während den Beschäftigten Ansprüche in der Rentenversicherung verloren gehen. Dies ist zum Teil illegal, so hat z. B. die Firma Randstad diesbezüglich 12 Mio. Euro nachzahlen müssen.
- Leistungen aus dem Equal-Pay-Gebot werden in der Regel nicht bezahlt. Zwar kann durch Tarifvertrag bei der Bezahlung nach unten abgewichen werden, jedoch sind alle Leistungen aus den Branchen-Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen 1:1 weiterzugeben, wenn sie nicht ausdrücklich von einem für die Leiharbeit geltenden Tarifvertrag erfasst werden. Hierzu zählen: Schichtzulagen, Prämien, Kantinenvergünstigungen etc. Strittig ist die Frage bei Leistungslohn, doch entweder erhalten Leiharbeitnehmer/innen Leistungslohn, oder sie dürften auf diesen Arbeitsplätzen nicht eingesetzt werden, da sie nur im Stundenlohn arbeiten.

Weitere Beispiele können dem „SCHWARZ-WEISS-BUCH LEIHARBEIT“ der IG Metall entnommen werden, das im Rahmen der Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ entstanden ist.¹⁷

¹⁷ <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/kampagne/aktuelles/schwarz-weiss-buch>

Überwachung der Unternehmen unzureichend

Ein großes Problem ist, dass die Leiharbeitsunternehmen völlig unzureichend überwacht werden. Die Überwachung durch die Agenturen für Arbeit erfolgt überwiegend nach formalen Kriterien, die tatsächlichen Verhältnisse werden zu wenig berücksichtigt. Zwar ist für den DGB nachvollziehbar, dass die BA nicht inhaltlich die Tarifverträge oder die Arbeitsverträge auf ihre Richtigkeit überprüfen kann, sie kann aber sehr wohl überwachen, ob die Tarifverträge richtig angewendet werden und die Beschäftigten die ihnen zustehenden Leistungen tatsächlich erhalten. Der Gesetzgeber erlaubt nur dann eine Ausnahme vom Prinzip der Gleichbehandlung, wenn die Tarifverträge vollinhaltlich angewendet werden. Dies ist deswegen ein wichtiges Kriterium bei der Beurteilung der Zuverlässigkeit des Arbeitgebers.

Dieser Anforderung kommt die BA in der Regel nicht nach, sondern überlässt die Durchsetzung den Beschäftigten, die sich jedoch aufgrund ihrer schwachen Position in der Regel nicht wehren können. Die Überprüfung der Zuverlässigkeit gegenüber den Beschäftigten ist mindestens so wichtig wie die Überwachung des Abführens von Steuern und Sozialabgaben. Während die BA sehr genau darauf achtet, dass die Interessen der Steuerzahler und der Beitragszahler gewahrt werden, sind der Schutz und die Interessen der Beschäftigten zweitrangig und werden auf die Privatsphäre verlagert.

Die richtige und vollinhaltliche Anwendung der Tarifverträge ist auch im Interesse der Versicherungsgemeinschaft und des Steuerzahlers, weil ansonsten Risiken auf die Arbeitslosenversicherung oder das Grundsicherungssystem abgewälzt werden. Dies ist z. B. der Fall, wenn die vereinbarte Arbeitszeit deutlich niedriger ist als die tatsächliche Arbeitszeit und die „Mehrarbeit“ zur Abdeckung von Arbeitgeberrisiken auf Arbeitszeitkonten geparkt wird oder wenn die Lohnhöhe durch falsche Eingruppierung so niedrig ist, dass ergänzend Hartz IV in Anspruch genommen werden muss.

Wenn Beschwerden bzw. Anzeigen erstattet werden, erhalten die Beschwerdeführer keine Auskunft über das Verfahren mit dem Hinweis auf den Datenschutz. Hier werden die Täter geschützt statt die Opfer.

Die Erlaubnis ist nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu versagen, wenn „Tatsachen die Annahme rechtfertigen“. Doch die Wahrscheinlichkeit ist gering, dass diese Tatsachen den Agenturen überhaupt bekannt werden. Obwohl die BA als Ganzes für die Überwachung zuständig ist, werden von den Vermittlern, die aus den Kontakten mit Arbeitssuchenden sehr häufig von Verstößen erfahren, diese nur selten an die zuständigen Stellen in der BA (Bezirksdirektionen) weitergeleitet. Selbst wenn Verstöße bekannt werden, hat dies selten Konsequenzen, die Unternehmen werden dann auf ihre Verpflichtungen hingewiesen und erhalten die Erlaubnis trotzdem bzw. ein Widerruf findet nicht statt.

Die Sanktionierung von Verstößen, die vor allem die Beschäftigten betreffen, ist unzureichend gesetzlich geregelt. Während die Nichterstattungen von Anzeigen, z. B. bei Verlegung des Betriebssitzes, Nichterteilung von Auskünften, nicht Beachtung von Aufbewahrungspflichten, Ordnungswidrigkeiten, die mit Geldbußen belegt werden können, kann die Missachtung der Rechte der Beschäftigten nur durch Entzug der Erlaubnis sanktioniert werden. Hier stimmen die Prioritäten nicht. Wenn die Erlaubnis erst einmal erteilt ist, können die Unternehmen relativ einfach ihre Verpflichtungen unterlaufen. Nach drei Jahren kann bereits eine unbefristete Erlaubnis erteilt werden, so dass die Wahrscheinlichkeit eines Eingriffs noch geringer wird.

- Die Nichtbeachtung der Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern ist zurzeit keine Ordnungswidrigkeit. Der Entzug der Erlaubnis ist jedoch kein geeignetes Instrument zur Sanktionierung, weil hierdurch gleich das ganze Unternehmen gefährdet wird und weitere Arbeitsplätze verloren gehen. Dies ist auch ein Grund dafür, dass diese Sanktion so

selten angewandt wird. Der Gesetzgeber sollte dies ändern und auch die Nichteinhaltung von Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten mit Geldbußen belegen.

- Die Durchführungsanweisung der BA zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz müssen deutlich überarbeitet werden. Die Agenturen sollten dort ermutigt werden, die Überwachung aktiv vorzunehmen und nicht von der Überwachung abgehalten werden. Die BA muss eindeutig verpflichtet werden, nicht nur die Interessen des Staates auf Abführung von Beiträgen und Steuern zu wahren, sondern auch die Interessen der Beschäftigten zu beachten. Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung müssen regelmäßig zum Entzug der Erlaubnis führen, solange keine andere gesetzliche Grundlage zur Verfügung steht. Dies gilt auch dann, wenn ein Tarifvertrag nur teilweise oder unrichtig angewandt wurde.
- Die örtlichen Agenturen müssen verpflichtet werden, Verstöße an die zuständigen Stellen weiter zu geben, damit diese geahndet werden können.

Leiharbeit ist ein ausgeprägter Niedriglohnsektor

Problematisch ist die Höhe der Entlohnung. Die Löhne in der Leiharbeit weisen immer noch einen großen Lohnabstand zu den Einsatzbetrieben auf. Der Lohnabstand beträgt im Einzelfall sogar 50 % bis 100 %, im Durchschnitt über alle Branchen 29 %¹⁸. Am größten ist der Lohnabstand bei männlichen Industriearbeitern mit geringer Qualifikation.

Das niedrige Lohnniveau in Verbindung mit weiteren missbräuchlichen Praktiken hat dazu geführt, dass inzwischen jeder 8. Beschäftigte in der Leiharbeit (12,6 % bzw. 91.000) trotz Vollzeittätigkeit auf ergänzende Hilfen nach Hartz IV angewiesen ist. Die Bundesregierung hat inzwischen in einer Kleinen Anfrage die Berechnungen des DGB bestätigt. Damit sind Beschäftigte in der Leiharbeit fünf Mal so häufig auf ergänzende Unterstützung angewiesen wie Beschäftigte anderer Branchen. Allein für die Unterstützung der Leiharbeiter müssen Grundsicherungsstellen rund 500 Mio. Euro pro Jahr aufwenden.

Eine Untersuchung im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass in Westdeutschland die Einstiegsgehälter für Leiharbeiter nur 50 % des Medianlohns betragen und damit ein Niveau haben, das nach internationalen Standards als Armutslohn bezeichnet werden kann¹⁹.

Auch die bereits erwähnte Studie des NRW-Arbeitsministeriums bestätigt diesen Trend. Die Studie fasst die Lohnentwicklung in NRW wie folgt zusammen:

- „Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt (Vollzeit) von Zeitarbeitnehmern lag 2006 (1.550 Euro) rund 7 % unter dem von 1999 (1.668 Euro).
- Das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige Monatsentgelt von Helfern in der Zeitarbeit lag rd. 45 % unter dem von Helfern in anderen Branchen. Auch bei qualifizierten Tätigkeiten, wie z. B. Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, lag die monatliche Entgeltlücke bei rd. 35 %.
- Die Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeit 2004 hat nicht dazu beigetragen, die Lücke zwischen dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelt von Zeitarbeitnehmern und Mitarbeitern in anderen Branchen zu verringern oder gar zu schließen.“²⁰

¹⁸ WSI Mitteilung 6/2008.

¹⁹ Claudia Weinkopf, Achim Vanselow (Fehl-)Entwicklungen in der Zeitarbeit? Expertise im Auftrag der FES.

²⁰ Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte, Seite 73.

Hauptursache für diese Entwicklung ist, die vom Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit vom Prinzip der Gleichbehandlung (Equal pay und Equal treatment) durch Tarifverträge abzuweichen. Durch das Tätigwerden der Tarifgemeinschaft sogenannter Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) ist das Bestreben der DGB-Gewerkschaften, die Tariflöhne der Leiharbeitsbeschäftigten stärker an das jeweilige Branchenniveau anzugleichen, unterlaufen worden.

Erleichtert wird den Unternehmen das Unterlaufen des Prinzips der gleichen Bezahlung durch die Möglichkeit der sogenannten Bezugnahme nach § 3 Abs. 3 AÜG. Nach dieser Regelung können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbaren. Dies hat zur Folge, dass jeder am Markt befindliche Tarifvertrag angewendet werden kann, und zwar auch dann, wenn er die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen des Lohnwuchers nach der Definition der Arbeitsgerichte erfüllt.

Allerdings handelt es sich aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht um eine „Vereinbarung“, sondern in der Regel wird den Arbeitnehmern der Tarifvertrag aufgezwängt. Vor allem durch den Druck der BA, verbunden mit Sperrzeitandrohung bzw. Leistungskürzungen beim Arbeitslosengeld II, haben die Arbeitnehmer keine freie Wahl und sind z. T. auch gezwungen, sehr niedrige Löhne zu akzeptieren. Die BA kommt hier in vielen Fällen ihrer sozialen Schutzfunktion nicht nach. Diese besondere Schutzfunktion hat auch das Sozialgericht Berlin angemahnt, als es einem Kläger Recht gab, der sich dagegen gewehrt hat zu sehr niedrigen Löhnen beschäftigt zu werden. Dabei hat das Gericht darauf verwiesen, dass auch Löhne, die in Tarifverträgen vereinbart wurden, „sich an den in § 138 Abs. 1 BGB zur Geltung kommenden elementaren Gerechtigkeitsanforderungen, die der gesamten Rechtsordnung zugrunde liegen und sich in Art. 1, 2 Abs. 1 und 20 Abs. 1 (Sozialstaatsgebot) Grundgesetz manifestieren, messen lassen“²¹.

Dem DGB sind Fälle bekannt, dass Haustarifverträge mit niedrigen Entgelten von Zeitarbeitsunternehmen zur Anwendung gebracht werden, obwohl diese Tarifverträge bereits seit Jahren gekündigt sind. Die für die Erteilung der Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung zuständige Regionaldirektion hat diesem Unternehmen trotzdem die Erlaubnis auf Arbeitnehmerüberlassung erteilt mit dem Argument keine andere rechtliche Handhabung zu haben. Diese Praxis muss baldmöglichst unterbunden werden, da ansonsten niedrige Entgelte auf Jahre zementiert werden können.

Weiter sind dem DGB Löhne von unter fünf Euro bekanntgeworden, was jeweils weit unter dem Lohnniveau der Einsatzbetriebe liegt. In einem Fall hat die Gewerkschaft ver.di Strafanzeige gegen einen Wuppertaler Verleiher erstattet, der einen Stundenlohn von 2,71 Euro anbieten wollte. Zum Teil liegen diesen Löhnen Haustarifverträge mit dem CGZP zugrunde. Prof. Peter Schüren von der Universität Münster²² hat im Internet weitere Tarifverträge veröffentlicht, die dies dokumentieren.

Angeblich will die CGZP auf Haustarife mit sehr niedriger Entlohnung verzichten. Dennoch werden Haustarife vereinbart, die durch das Aushöhlen weiterer Ansprüche der Beschäftigten den Unternehmen weitere Wettbewerbsvorteile verschaffen. Prof. Schüren kommt in einer Auswertung von fünf Haustarifverträgen, die die CGZP abgeschlossen hat, zu dem Ergebnis: „Die angestrebte Kostensenkung wird meist subtiler vorbereitet. So wird der Lohnsprung nach den ersten sechs Monaten auf drei Jahre verzögert, was praktisch auf einen Ausschuss hinausläuft. ... Oder die Lohngruppe 1 (Helfer) wird schlicht auf Anlernertätigkeiten ausgedehnt. Oder es wird tariflich vereinbart, dass in Gebieten mit durchschnittlicher oder überdurchschnittlicher Arbeits-

²¹ SG Berlin Az. S 77 AL 742/05.

²² <http://www.jura.uni-muenster.de/go/organisation/institute/zivilrecht/aw2/forschen/veroeffentlichungen.html>

losigkeit der Lohn um bis zu 6 % abgesenkt werden kann.²³ Darüber hinaus wird die Arbeitszeit weiter zulasten der Beschäftigten flexibilisiert, indem ein hochflexibles Jahresarbeitszeitsystem vereinbart wird, das eine recht niedrige „regelmäßige“ Wochenarbeitszeit mit hoher Flexibilität hinsichtlich der tatsächlich zu leistenden (zuschlagfreien) Arbeitszeit verbindet. Weiter werden mittels tariflicher Vereinbarungen Kündigungsschutzregeln unterlaufen und die Kündigungsfristen der Beschäftigten gemindert.

Diese rechtlich zweifelhaften Tarifverträge erzeugen einen hohen Wettbewerbsdruck, der im Ergebnis dazu führt, dass der niedrigste am Markt befindliche Tarifvertrag im Wesentlichen das Lohnniveau bestimmt. Hier liegt wohl auch ein Grund, dass Leiharbeitsunternehmen sich nicht an gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen halten, sondern diese massiv unterlaufen. Dies hat nicht nur negative Auswirkungen auf die Einkommen der Betroffenen, sondern es gehen der Allgemeinheit Steuern und Sozialversicherungsbeiträge im mehrstelligen Millionen-Bereich verloren.

Jedoch ist festzustellen, dass dort, wo sich Betriebsräte für die Anwendung des DGB-Tarifs einsetzen, Arbeitgeber bereit sind, von der Anwendung des Tarifvertrages der „christlichen“ Gewerkschaften Abstand zu nehmen. Dies sind aber eher Einzelfälle.

Entwicklung der Tarifverträge

Die DGB-Tarifgemeinschaft setzte sich weiter dafür ein, Verbesserungen der beiden Tarifvertragswerke mit dem BZA und der iGZ zu erreichen. Bereits im Jahr 2003 hatte sie mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistung e.V. (BZA) wie auch mit dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) Tarifverträge abgeschlossen. Verbesserungen konnten hier nur im geringen Maße in Form von Entgelterhöhungen erreicht werden. Diese unbefriedigende Entwicklung steht in großem Maße im Zusammenhang mit dem Lohndruck in der Leiharbeitsbranche, der durch niedrige Tarifentgelte ausgelöst wurde. Abgeschlossen wurden diese niedrigen Entgelte von der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit den Arbeitgeberverbänden Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und Arbeitgeberverband Bundesvereinigung deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V. (BVD) und zudem mit einzelnen Zeitarbeitsunternehmen.

Seit dem 10. Bericht der Bundesregierung aus 2005 zeichnete sich im Bereich der Tarifverträge ein gespaltenes Bild ab. Während auf der einen Seite – beispielsweise beim Branchentarifvertrag zwischen DGB-Tarifgemeinschaft und BZA – Entgelterhöhungen von jährlich 2,5 % für die Jahre 2004, 2005, 2006 und 2007 vereinbart wurden, traten auf der anderen Seite eine große Anzahl von Tarifverträgen mit deutlich niedrigeren Entgelthöhen in Erscheinung. Diese wurden von CGZP mit Arbeitgeberverbänden sowie einzelnen Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossen. Insbesondere in Ostdeutschland, aber auch in Westdeutschland sind diese „Billigtarifverträge“ verstärkt aufgetreten. Bekannt ist beispielsweise für Westdeutschland ein Haustarifvertrag mit einem untersten Entgelt von 4,81 Euro. Weitere **Haustarifverträge** mit unteren Stundenentgelten zwischen 5 und 6 Euro sind keine Ausnahme.

Parallel hierzu schloss CGZP auch Branchentarifverträge ab, beispielsweise mit AMP. Das **Tarifvertragswerk CGZP-AMP** weist eine Absenkungsmöglichkeit für die ersten sechs Monate von 9,5 % auf (§ 4 Entgeltrahmentarifvertrag vom 29. November 2004). Der zum 1. Juli 2008 in Kraft getretene Tarifvertrag sieht bis zum 30. Juni 2009 immer noch eine Absenkungsmöglichkeit in den ersten sechs Monaten von 9,5 % vor. Vom 1. Juli 2009 bis 30. Juni 2010 kann in den unteren Entgeltgruppen 1-3 immer noch für vier Monate und in den höheren weiter für sechs Monate um 9,5% abgesenkt werden. Führt man sich vor Augen, dass nach der Statistik der

²³ Prof. Peter Schüren in AuR 7-8/2008.

Bundesagentur für Arbeit²⁴ mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse nicht länger als drei Monate bestehen, so erhält die Mehrheit der dem Tarifvertrag unterfallenden Arbeitnehmer nur ein abgesenktes Entgelt. Die untersten Entgelte liegen derzeit in den ersten sechs Monaten im Westen bei 6,53 EUR und im Osten bei 6,00 EUR (Stand: November 2008).

Ende 2006 wurde das Tarifvertragswerk **B.O.L.E.R.O.** zwischen dem Arbeitgeberverband BVD und der CGZP fortgesetzt, das bereits vorher durch niedrige Stundenentgelte negativ aufgefallen war. Auch hier werden in den ersten sechs Monaten die Stundenentgelte der Tabelle um 15 % abgesenkt (§ 4 Entgeltrahmentarifvertrag vom 20. Dezember 2006). Weiter ist in § 7 des Entgeltrahmentarifvertrages eine Regelung zur Beschäftigungssicherung enthalten, die weitere Absenkungen ermöglicht, ohne eine definitive Untergrenze festzuschreiben. Zum 1. August 2008 trat das neue Tarifvertragswerk B.O.L.E.R.O. in Kraft. Auch hier sind Absenkungsmöglichkeiten von 10 % vorgesehen und die Regelung zur Beschäftigungssicherung wurde beibehalten. Die untersten Entgelte liegen in den ersten vier Monaten im Westen bei 6,50 EUR und im Osten bei 6,00 EUR (Stand: November 2008).

Im Vergleich dazu liegen die untersten Entgelte der **Tarifvertragswerke der DGB-Tarifgemeinschaft** bzgl. BZA im Westen bei 7,38 EUR und im Osten bei 6,42 EUR und bzgl. iGZ im Westen bei 7,51 EUR und im Osten bei 6,50 EUR (Stand: November 2008).

Dabei ist bekannt, dass die CGZP nur wenige Leiharbeiter in ihren Reihen organisiert hat und insofern nicht als Interessenvertreter für diese Beschäftigten auftreten kann. Die Gewerkschaft ver.di und auch das Land Berlin haben inzwischen so gravierende Zweifel an der Tariffähigkeit der CGZP, so dass beim Arbeitsgericht Berlin ein Gerichtsverfahren auf Statusfeststellung eingeleitet wurde.

Die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA wird auch von den meisten Arbeitsgerichten in Frage gestellt. Eine Umfrage des Arbeitsrechtlers Prof. Peter Schüren bei den deutschen Arbeitsgerichten hat ergeben, dass die Arbeitsgerichte Klagen von Arbeitnehmern auf Gleichbehandlung nur in einem einzigen Fall abgelehnt haben. „Der Leiharbeitsexperte Schüren hatte erstmals alle Arbeitsgerichte in Deutschland abgefragt, wie Gerichtsverfahren enden, wenn Leiharbeitnehmer die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA in Frage stellen und gleichen Lohn wie die Stammebelegschaft einfordern. Laut Studie wurde nur eine einzige Klage eines Leiharbeitnehmers abgewiesen. In 84 % aller Fälle endeten die Verfahren mit einem Vergleich, die restlichen Verfahren wurden ausgesetzt oder sind noch nicht entschieden.“²⁵ Durch Vergleiche haben es die Arbeitgeber vermieden dass letztinstanzliche Urteile gefällt wurden, was darauf hindeutet, dass sie selbst nicht an einen Erfolg geglaubt haben, sonst hätten sie die Vergleiche sicherlich abgelehnt.

Mindestlöhne unbedingt notwendig

Um der Entwicklung hin zu Niedriglöhnen entgegenzutreten, entschied sich die DGB-Tarifgemeinschaft zusammen mit den beiden Arbeitgeberverbänden BZA und iGZ bereits im Frühjahr 2006, einen **Mindestlohn** für die Branche Zeitarbeit durchzusetzen. Dies erscheint zudem vor dem Hintergrund der heranrückenden Arbeitnehmerfreizügigkeit der Arbeitnehmer der neuen Beitrittsländer Ost- und Mitteleuropas angezeigt, um in der Zeitarbeit eine untere

²⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe im 1. Halbjahr 2008.

²⁵ Zitiert im Internetreport Mainz vom 10.12.2007:

<http://www.swr.de/report/presse/-/id=1197424/nid=1197424/did=2917692/kv2yot/index.html>

Entgeltgrenze einzuziehen, die international zwingend Gültigkeit hat.

Der Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrages konnte nach schwierigen Verhandlungen erreicht werden. Am 30. Mai 2006 wurde der „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ unterzeichnet. Dieser sieht eine Laufzeit von zweieinhalb Jahren vor. Die Entgelte in Ostdeutschland sollen von anfangs 6,10 Euro auf 6,36 Euro im Jahr 2008 ansteigen; in Westdeutschland sollen sie von 7,00 Euro auf 7,31 Euro im Jahr 2008 erhöht werden. Eine international zwingende Wirksamkeit ist nur über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erreichen. Das Inkrafttreten des Tarifvertrages wurde an die Aufnahme der Branche „Zeitarbeit“ in das Entsendegesetz und die Erteilung einer entsprechenden Rechtsverordnung gekoppelt.

Die Regierungsparteien haben sich jetzt aktuell darauf verständigt, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine Lohnuntergrenze festzulegen. Die Lohnhöhe ist derzeit noch nicht bekannt. Allerdings sollen Tarifverträge nicht ausgehebelt werden. Dies lässt befürchten, dass die untersten am Markt befindlichen Löhne als Lohnuntergrenze festgeschrieben werden. Dies lehnt der DGB nachhaltig ab. Die Tarifvertragsparteien, die sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Arbeitgeber die Mehrheit der Branche repräsentieren, haben sich gemeinsam auf eine Lohnuntergrenze verständigt und diese sollte auch vom Gesetzgeber übernommen werden. Die DGB-Tarifgemeinschaft und die beiden Arbeitgeberverbände BZA und iGZ halten weiterhin an ihrem Ziel fest, international zwingend geltende Mindestlöhne in der Zeitarbeit zu schaffen.

Diese Aktivitäten können aber eine gesetzliche Neuregelung nicht ersetzen. Trotz der Neuregelung durch die Leiharbeitsrichtlinie auf europäischer Ebene muss es weiterhin das Ziel sein, eine europaweite Regelung von Equal Pay und Equal Treatment ohne Abweichungsmöglichkeiten zu schaffen. Dass Verbesserungen möglich sind, ohne dass die Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument völlig ausscheidet, zeigen Beispiele in anderen europäischen Ländern.

Inzwischen sind die Bedingungen für Leiharbeiter in Deutschland am schlechtesten in ganz Europa. Vergleichbare Länder haben zum Teil deutlich bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten.

Hier einige Beispiele:

- In Belgien, Portugal, Luxemburg und Rumänien gilt das Prinzip des gleichen Lohnes für die gesamte Beschäftigungszeit. In Ungarn, der Tschechischen Republik und Polen gilt gleicher Lohn mit Ausnahme von Einarbeitungszeiten.
- In Großbritannien wurde in Verbindung mit der Verabschiedung der EU-Leiharbeitsrichtlinie eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und der Regierung geschlossen, die vorsieht, dass Leiharbeiter spätestens nach drei Monaten den gleichen Lohn wie im Einsatzbetrieb erhalten.
- In den Niederlanden gilt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Dieser regelt die Entlohnung in den ersten 26 Wochen. Nach 26 Wochen Einsatz beim gleichen Entleiher muss der Lohn des Entleihers gezahlt werden.
- In Dänemark gelten Tarifverträge, die auch für Leiharbeiter verbindlich sind. In den wesentlichen Branchen vor allem im produzierenden Gewerbe gelten die Tarifverträge der Einsatzbetriebe.
- In Schweden gilt für gewerbliche Arbeitnehmer/innen ebenfalls das Prinzip Gleichbehandlung.
- In Italien gelten der nationale Tarifvertrag oder die im Einsatzbetrieb geltenden Tarifverträge auch für Leiharbeiter/innen.

- In Frankreich gilt ab dem ersten Tag Equal Pay. Zusätzlich wird eine sogenannter „Prekaritätszuschlag“ in Höhe von 10 % gezahlt, der die besonderen Risiken, die erhöhten Belastungen und den flexiblen Einsatz des Leiharbeiters kompensieren soll. Dieser Zuschlag wird auch auf das Urlaubsgeld gezahlt. Die Beschäftigung endet allerdings mit der Einsatzzeit. Eine ähnliche Regelung gilt in Spanien.
- In Österreich gilt generell das Prinzip des gleichen Lohnes für die tariflichen Grundlöhne der Einsatzbetriebe. Zusätzlich existiert ein Tarifvertrag, der gleichzeitig den in der Leiharbeit geltenden Mindestlohn definiert. Mindestens gilt ein Stundenlohn zwischen 7,63 Euro und 14,51 Euro. Zusätzlich werden Branchenzuschläge bis zu 19 % gezahlt, wenn der Einsatz in Branchen erfolgt, die ein höheres Lohnniveau aufweisen. Dies gilt z. B. in den Branchen: Metall, Chemie, Erdöl, Stein- und Keramik, Glas, Papier; Bau, Grafisches Gewerbe. Fahrtkostenerstattung, Entschädigung bei Übernachtung und Auslöse sind tarifvertraglich garantiert. So beträgt das Tagegeld bei auswärtiger Beschäftigung 20,00 Euro, und das Tagegeld, wenn eine Übernachtung erforderlich ist, 26,40 Euro.

Weitere Aktivitäten der Gewerkschaften

Neben der Weiterentwicklung der Tarifverträge sind die DGB-Gewerkschaften bemüht, auch über betriebliche Aktionen die Situation der Leiharbeitsbeschäftigten zu verbessern. So hat die IG Metall eine groß angelegte Kampagne unter dem Motto „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ gestartet²⁶. Die IG Metall strebt auf betrieblicher Ebene so genannte „**Besser-Vereinbarungen**“ an. Das Ziel ist, weitgehend das gleiche Lohnniveau wie im Einsatzbetrieb oder im Branchentarifvertrag herzustellen. Diese Vereinbarungen sind auch als Reaktion darauf zu verstehen, dass es trotz wiederholter Thematisierung in den Tarifverhandlungen und teilweiser Festschreibung als Zukunftsziel in einer Protokollnotiz bisher nicht gelungen ist, in den Tarifverträgen Regelungen über Branchenzuschläge zu schaffen.

Inzwischen konnten in 376 Betrieben entsprechende Vereinbarungen durchgesetzt werden. In diesen Betrieben mit "Besser-Vereinbarungen" sind etwa 27 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie beschäftigt. In weiteren 100 Unternehmen laufen Verhandlungen, die allerdings wegen der derzeitigen Krise unter schwierigen Bedingungen stattfinden.

Der IG Metall-Bezirk Frankfurt schloss mit über 300 Leiharbeitgebern und den Leiharbeitgeberverbänden iGZ und BZA ein "Fairness-Abkommen", mit dem Mindestbedingungen für Leiharbeitnehmer festgeschrieben werden sollen. Mit Strafanzeigen und Verfahren der einstweiligen Verfügung versuchte der Leiharbeitgeberverband AMP letztlich erfolglos, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer zu verhindern.²⁷

Viele IG Metall-Verwaltungsstellen richteten als ein Angebot der Ansprache und Hilfe für in die Betroffenen Arbeitskreise für Leiharbeitnehmende ein. Die IG Metall hat auch ihr Engagement für arbeitslos gewordene bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Leiharbeitnehmer/innen verstärkt. Hierzu gehören beispielsweise individuelle Beratungsleistungen und Rechtsschutz in Zusammenarbeit mit dem DGB. So hat im November 2008 in NRW die Hotline Zeitarbeit gestartet, eine Initiative der DGB-Gewerkschaften in NRW und dem Arbeitsministerium NRW. Verstärkt wurden auch die Aktivitäten zur betrieblichen Beschäftigungssicherung. So hat die IG Metall in Köln einen Interessenausgleich/Sozialplan mit der Fa. Adecco abgeschlossen. Dadurch konnten Massenentlassungen für über 250 Adecco-Leiharbeitnehmer zunächst abgewendet werden,

²⁶ www.gleicharbeit-gleichesgeld.de

²⁷ http://www.igmetall-bezirk-frankfurt.de/pressemitteilungen/pm_28_08_08_17_27.pdf

obwohl ab diesem Zeitpunkt der Einsatz bei den Kölner Ford-Werken entfallen war.²⁸

Für die Gewerkschaft ver.di ist Leiharbeit ein Schwerpunktthema. Mit ihrer Kampagne „UNGLEICH KORRIGIEREN“ will sie sowohl der Diskriminierung der Leiharbeiter/innen als auch der Verdrängung der Stammbeschäftigten Einhalt gebieten. Flankiert wird die Kampagne im Internet unter www.hundertprozentlich.de .

Die Gewerkschaft Transnet hat mit der Deutschen Bahn einen Tarifvertrag abgeschlossen, der den Beschäftigten im Bahnsektor weitgehend die gleiche Bezahlung teilweise sogar eine höhere Bezahlung wie im Branchentarifvertrag zusichert.

Darüber hinaus haben die DGB-Gewerkschaften umfangreiches Informationsmaterial für die Betroffenen erstellt und bieten Beratungen an, die Leiharbeitern helfen sollen, ihre Rechte gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen.

Gesellschaftliche Bedeutung von Leiharbeit

Leider gibt es zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der Leiharbeit bisher keine Untersuchungen, so dass dazu zurzeit nichts gesagt werden kann. Auch die mit hohem Aufwand betriebene Evaluierung der Hartz-Gesetze konnte zu dieser entscheidenden Frage keine Antworten liefern.

In keiner Untersuchung konnte nachgewiesen werden, dass z. B. Wachstumsimpulse durch die Leiharbeit ausgelöst wurden. Theoretisch könnte die höhere Flexibilität zu einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit führen. Jedoch auch dieser Zusammenhang ist noch nicht nachgewiesen worden und auch nicht sehr wahrscheinlich.

Im Gegensatz dazu trägt die zunehmende Leiharbeit dazu bei, Beschäftigungsrisiken zunehmend zu externalisieren bzw. auf die Beschäftigten zu verlagern. Neben den Arbeitnehmern sind auch die Sozialversicherungen und das Fürsorgesystem in höherem Maße in das Beschäftigungsrisiko eingebunden. Die Leiharbeit führt zu verminderten Einnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherung, zu Steuerausfällen und zu höheren Ausgaben vor allem in der Arbeitslosenversicherung und bei Hartz IV. Damit steigen die Kosten für die Gesamtwirtschaft, während einzelne Unternehmen sich entlasten.

- Allein durch die im Vergleich zur Gesamtwirtschaft niedrigeren Löhne entstehen nach einer überschlägigen Rechnung des DGB Einnahmeverluste bei der Lohnsteuer in Höhe von rund 3 Mrd. Euro und bei den Sozialversicherungen in Höhe von 4 bis 5 Mrd. Euro. Hinzu kommen noch hohe Ausfälle an Kaufkraft, was wiederum die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen mindert.

Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass durch die Hire and Fire Praktiken die Sozialversicherungssysteme zusätzlich belastet werden.

Unbekannt ist auch, wie sich der erhöhte Einsatz von Leiharbeit langfristig auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Denkbar ist, dass das Ausbildungsniveau zurückgeht und die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt nachlässt. Denn die Branche bildet kaum aus, auch die Aufwendungen für Weiterbildung sind gering. Vor allem die weit verbreitete Beschäftigung von Leiharbeitern unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation und in fachfremden Bereichen kann Dequalifizierung fördern.

Vereinzelt sehen Arbeitnehmer/innen in der Leiharbeit individuelle Chancen. So können Berufseinsteiger verschiedene Betriebe kennen lernen und Erfahrungen sammeln. Doch insge-

²⁸ Gemeinsame Pressemitteilung von Adecco, IG Metall und Agentur für Arbeit Köln
<http://www.adecco.de/resources/pm16.pdf>

samt kann nicht übersehen werden, dass die Leiharbeit zu einer Destabilisierung des Arbeitsmarktes beiträgt.

Angesichts des Arbeitsplatzabbaus in der Leiharbeitsbranche ist auf einen weiteren wichtigen Aspekt aufmerksam zu machen: Ein/e Leiharbeitnehmer/in, der/die in einem Betrieb etwa 7,80 Euro pro Stunde erhält, kommt am Monatsende auf einen Bruttoverdienst von 1200 Euro. Daraus kann dann lediglich ein Arbeitslosengeld in Höhe von 626,40 Euro pro Monat generiert werden (Steuer-klasse III, 1 haushaltsangehöriges Kind). Daraus kann ein Lebensunterhalt trotz Vollzeitstätigkeit nicht bestritten werden. Ein/e vergleichbare/r Stammarbeitnehmer/in erhält unter gleichen Voraussetzungen ein Arbeitslosengeld zwischen 1320 und 1480 Euro. Hinzu kommen noch die Folgen von langfristiger Leiharbeit in der Rentenversicherung. Die Betroffenen erwerben aufgrund des niedrigeren Entgelts entsprechend niedrigere Rentenansprüche.

Forderungen des DGB

Der DGB sieht dringenden gesetzlichen Korrekturbedarf:

- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 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. Eine Ausnahme darf gesetzlich nur aufgrund eines Tarifvertrages für tarifgebundene Entleihbetriebe für die Dauer einer dort ggf. im Tarifvertrag vorgesehenen Einarbeitungszeit zugelassen werden.
- 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 in das Entsendegesetz aufgenommen werden, damit er auch für ausländische Arbeitskräfte gleichermaßen gilt.
- Die Ausnahmeregelung, ein niedrigeres Entgelt an zuvor Arbeitslose zu zahlen, muss entfallen. Sie stellt in der derzeitigen Form eine Diskriminierung von Arbeitslosen dar. Der Bezug auf die Höhe des letzten Arbeitslosengeldes ist kein geeigneter Maßstab für die Festsetzung von Löhnen.
- 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 durch eine Änderung des § 14 AÜG. In § 14 Abs. 3 AÜG ist klarzustellen, dass sich die Beteiligung des Betriebsrats des Entleiherbetriebs nach § 99 BetrVG auch auf die Kontrolle einer tarifgerechten Eingruppierung oder gesetzeskonformen Vergütung der Leiharbeitskräfte bezieht. Mit der jetzigen Regelung hat der Gesetzgeber die tatsächliche Bezahlung der Kontrolle der Betriebsräte entzogen.

Darüber hinaus muss der Betriebsrat des Entleihbetriebes im Rahmen von Auswahlrichtlinien Höchstgrenzen für Arbeitnehmerüberlassung im Betrieb durchsetzen können.

- Das AÜG erlaubt, dass der Verleiher mit dem Entleiher eine Vermittlungsprovision für den Fall vereinbaren kann, dass der Entleiher den Leiharbeitnehmer dauerhaft übernimmt. Mittlerweile verlangen die meisten Verleihbetriebe eine derartige – meist pauschale – Provision. Diese Praxis unterminiert den ohnehin schon geringen „Klebeffekt“ von Leiharbeitnehmern. Die Vergütung für vorangegangenen Verleih sollte deswegen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gestrichen werden. Die in Deutschland üblichen Vermittlungsprovisionen stehen auch nicht im Einklang mit der neuen EU-Leiharbeitsrichtlinie (Art. 6 Abs. 2), wonach die Leiharbeitsunternehmen lediglich einen

Ausgleich in angemessener Höhe für die dem entleihenden Unternehmen erbrachten Dienstleistungen in Bezug auf Überlassung, Einstellung und Ausbildung von Leiharbeitnehmern erhalten dürfen.

- Gemäß Art. 6 Abs. 1 der EU Leiharbeits-Richtlinie sollen Leiharbeitnehmer über die im entleihenden Unternehmen offenen Stellen unterrichtet werden, damit sie die gleichen Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz haben wie die übrigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens. Diese Regelung muss ins AÜG übernommen werden.
- 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)
- Um die Anwendung der Kurzarbeiterregelung auch für Leiharbeitsfirmen attraktiv zu machen, sollten die Sozialversicherungsbeiträge, die die Arbeitgeber während Kurzarbeit zu zahlen haben, erstattet werden. Für die Erstattung wird ein Branchenfonds gebildet, der durch eine Umlage der Verleiher gespeist wird. Hierdurch wird eine unangemessene Belastung des Solidarsystems vermieden und die Kosten werden sachgerecht zugeordnet.
- Auch die Arbeitsagenturen müssen eine höhere Verantwortung dafür übernehmen, dass die von ihnen vermittelten Arbeitskräfte zu angemessenen Bedingungen beschäftigt werden, existenzsichernde Löhne sind dabei Voraussetzung. Die Überwachung der Beschäftigungsbedingungen ist deutlich zu verbessern. Der Gesetzgeber sollte die Sanktionierung von Verstößen gegen die gesetzliche Anforderung auf Gleichbehandlung erleichtern, z.B. durch Androhung von Bußgeldern. Der Entzug der Verleiherlaubnis als Sanktionsinstrument ist nicht ausreichend, weil diese Sanktion nur mit erheblichen Folgen für den Gesamtbetrieb umgesetzt werden kann. .

Die Förderung von kurzfristiger Leiharbeit mit Lohnkostenzuschüssen und Vermittlungsgutscheinen durch die Agenturen muss beendet werden. Für diese Förderung gibt es keine arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit. Keinesfalls darf eine nicht existenzsichernde Beschäftigung gefördert werden.

- Auch Leiharbeitsunternehmen müssen in Weiterbildung investieren. Dies kann z. B. über einen Branchenfonds erfolgen, wie dies in Frankreich üblich ist. Diese Branchenlösung ist auch von der Kommission „Lebenslanges Lernen“ empfohlen worden. Dies gilt umso mehr, weil von Arbeitslosigkeit vorrangig die unqualifizierten Beschäftigten betroffen sind. Instrumente der Qualifizierung sind deshalb auf die besonderen Bedingungen der Leiharbeit anzupassen oder zu entwickeln.